



Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap

Den genuskodade räddningstjänsten:

En studie av jämställdhetens förutsättningar

FORSKNING



MSB:s kontaktpersoner:

Lena Brunzell, 010-240 53 75

Jan Byman, 010-240 43 76

Publikationsnummer MSB 834- 2015

ISBN 978-91-7383-557-2

Förord

Forskningsprojektet GeRd: Den genuskodade räddningstjänsten, har pågått mellan 2010 och 2014. Under dessa år har vi mött en mängd personer inom svensk räddningstjänst som på olika sätt bidragit till vårt arbete. Många har ställt upp med hjälp i form av att förmedla fakta och kontaktuppgifter, liksom att många också varit informanter i vår studie och på ett bra sätt diskuterat kring våra forskningsfrågor med oss. Över tusen personer inom räddningstjänsten har svarat på vår enkät och vi har också blivit varmt välkomnade på brandstationer runt om i landet när vi kommit på besök. För allt detta vill vi tacka! Utan dessa kontakter hade vår forskning inte varit möjlig att genomföra. Det har också gett oss många nya insikter och kunskaper!

Vi vill också tacka våra kontaktpersoner på MSB, och allra särskilt Lena Brunzell, som också bidragit med information, faktauppgifter och till nya kunskaper i ämnet.

Forskningsprojektet GeRd, Karlstad 2015

Genom Lena Grip, projektledare

Innehållsförteckning

1. Inledning	6
1.1 Syfte och frågeställningar i projektet	6
1.1.1 Interaktivt arbete.....	7
1.2 Teoretiska utgångspunkter	7
2. Projektets resultat	9
2.1 Syn på jämställdhet och mångfald inom svenska räddningstjänster	9
2.2 Studier av olika jämställdhetsåtgärder.....	11
2.2.1 Analys av ansökningar till "En brandstation för alla"	11
2.2.2 En brandstation för alla	13
2.2.3 Mångfaldsutvecklarna.....	16
2.3 Räddningstjänstpersonalens livspussel	22
3. Sammanfattande slutsatser	26
4. Referenser	29
Bilaga 1: Publikationer inom ramen av projektet	31
Bilaga 2: Forskare i projektet	33

Sammanfattning

Forskningsprojektet Gerd: Den genuskodade räddningstjänsten har mellan 2010 och 2014 undersökt jämställdhetens förutsättningar inom räddningstjänsten. Huvudfrågorna i projektet har gällt arbetsorganisationens betydelse och betydelsen av förställningar om arbetets innehåll och om vem som kan vara brandman. Vi har också undersökt tänkbara konsekvenser av de rådande förhållandena, dels för individer i form av diskriminering, dels för organisationens sätt att arbeta. Projektet har vidare syftat till att identifiera förändringsmöjligheter, samt säkra att resultaten bygger på praktisk erfarenhet och att de fortlöpande kommer verksamheterna till del. Data har samlats in genom enkäter, intervjuer, observationer och interaktivt arbete ute i verksamheterna, där delar av projektgruppen bland annat följt ett par av satsningarna i MSB:s handlingsprogram för ökad jämställdhet och mångfald.

De sammanfattande resultaten av projektet visar att även om svensk räddningstjänst är en väldigt heterogen organisation som ser olika ut beroende på var i landet man väljer att titta, så finns det inom organisationen som helhet en vilja till förändring för en mer jämställd organisation. Men det finns också många hinder mot en sådan utveckling. Ett sådant hinder är att problemet med ojämställdhet inom räddningstjänsten ofta beskrivs som utanför räddningstjänstens egen kontroll, beroende av yttre faktorer, och i slutändan nästan alltid beroende på kvinnorna som inte söker sig till räddningstjänsten. Frågan om varför man ska jobba med jämställdhet är också ofta oproblematiserad. Andra hinder är avsaknaden av ett maktperspektiv i jämställdhetsarbetet, vilket bland annat bidrar till att kvinnor placeras i en paradoxal position som både problem och lösning och med många förväntningar på sina axlar.

Forskningen har bedrivits av en mångvetenskaplig forskargrupp vid Karlstads universitet.

1. Inledning

År 2010 startades ett forskningsprojekt vid Karlstads universitet kallat GeRd: Den genuskodade räddningstjänsten. Mot bakgrund av de översikter som tidigare gjorts av forskning och kunskapsbehov när det gäller genus och räddningstjänst förutsatte sig GeRd-projektet att belysa hur föreställningar om genus upprätthålls i organisationen och de konsekvenser de har för individerna.

Projektet har huvudsakligen finansierats av MSB och har under fyra år på olika sätt undersökt jämställdhetens förutsättningar inom räddningstjänsten. Forskningen har bedrivits av en mångvetenskaplig forskargrupp på Karlstads universitet bestående av sju forskare som representerar ämnena genusvetenskap, sociologi, kulturgeografi, socialt arbete och arbetsvetenskap. Forskargruppen har tillsammans forskat på området och gemensamt diskuterat material och frågeställningar. Men enskilda forskare har också haft specifika studieområden inom räddningstjänsten för att få in olika synvinklar på den övergripande frågan.

Denna sammanfattande rapport är upplagd så att kapitel 1 går igenom projektets syfte och forskningens teoretiska utgångspunkter. I kapitel 2 sammanfattas projektets resultat utifrån de olika inriktningar och studieområden som funnits i projektet. I kapitel 3 görs en sammanställning av sammanfattande resultat av studien som helhet. I bilaga 1 finns en sammanställning av publikationer som gjorts inom projektet, så att den som är intresserad av mer kunskaper och information om något specifikt område kan söka sig vidare till dessa. I bilaga 2 finns en kortare beskrivning av de forskare som varit aktiva i projektet.

1.1 Syfte och frågeställningar i projektet

Projektets övergripande syfte har varit att identifiera mekanismer som hindrar respektive möjliggör jämställdhet inom kommunal räddningstjänst. Projektet har också syftat till att synliggöra konsekvenser av den nuvarande jämställdhetsproblematiken. Vi har studerat konsekvenser både utifrån individ- och organisationsperspektiv.

Förutom dessa ovanstående, har projektet också haft som syfte att säkra att den kunskap som samlats in har byggts på praktisk erfarenhet och att kunskaperna vi fått genom projektet har återförts till verksamheten.

Frågeställningar i projektet har varit indelade i några olika områden, men alla knutna till det övergripande syftet. Ett har handlat om att förstå könsfördelningar och segregationsmönster. Ett annat har riktat in sig på symboler, föreställningar och sätt att prata om de frågor vi intresserat oss för.

Ett tredje har haft fokus på interaktion och rymmer t ex olika former av diskriminering och kommunikation. Det fjärde frågeområdet har haft fokus på identitet och personligt förhållningssätt.

Huvudfrågor utifrån dessa fyra områden har varit: Vilka genuskonstruktioner finns på dessa områden? Vad betyder de i termer av inkludering/exkludering och diskriminering? Hur går det till när de konstrueras? Var finner vi de instabiliteter, motsägelser och avvikelser som utgör förändringspotentialer? Vilka motbilder finns?

1.1.1 Interaktivt arbete

Interaktivt arbete eller egentligen interaktiv forskning är en utveckling av vad som kallas aktionsforskning. Syftet kan kortfattat beskrivas som att främja dialoger mellan forskare och berörda aktörer eller praktiker. Forskare och praktiker bekräftar varandras olika roller för att skapa gemensam kunskap och reflektion i nära samarbeten. Ofta används interaktiv forskning just i studier av förändringsprojekt för att skapa ökad förståelse och påverkansmöjligheter för såväl forskare som praktiker/partner.

Inom GeRd är det framför allt delstudien kring de regionala jämställdhets- och mångfaldsutvecklarna som arbetat med ett interaktivt upplägg, men även till viss del studien av "En brandstation för alla". En stor del av forskningsarbetet med de regionala jämställdhets- och mångfaldsutvecklarna har handlat om att diskutera och reflektera kring de problemrepresentationer som förekommer när det gäller förutsättningar för jämställdhet och mångfald i svenska räddningstjänster. Det har också varit ett sätt att kontinuerligt återföra resultat.

1.2 Teoretiska utgångspunkter

Projektet utgår från den genus- och organisationsteoretiska ansats som i internationell forskning benämns "doing gender" (t. ex West & Zimmerman 1987, Acker 1992, Fenstermaker & West 2002), alltså att genus blir till och skapas genom ett ständigt pågående görande. Genusgörandet i dagens samhälle följer två grundprinciper: kvinnor och män hålls isär och det manliga överordnas det kvinnliga (Hirdman 2003). Konstruktionen av genus är i hög grad en vardaglig, interaktiv och oreflekterad process som pågår löpande i organisationer i många olika former. Genusgörandet framstår därför som "naturligt" och normalt". Doing gender-perspektivet innebär här att det konkreta genusgörandet kan identifieras och studeras på relevanta arenor och nivåer; särskilt fruktbart är det att studera växelverkan och samspel/konflikter mellan dessa. Maskulinitetskonstruktion är ett viktigt perspektiv med särskilt stor betydelse för "genusgörandet" inom räddningstjänsten. Särskiljandet av män och kvinnor är mycket påtagligt i förhållande till hela olycks- och krisområdet. Dessa perspektiv bidrar t. ex till att klargöra mekanismerna bakom "brandmannen" som ett överordnat ideal inom kommunal räddningstjänst, men gör det också möjligt att se instabilitet, motsägelser och förändringmöjligheter i denna historiskt manliga genuskonstruktion.

Genus samspelar alltid i med andra sociala positioner som sexualitet, klass, ras/etnicitet, ålder, föräldraskap osv. I GeRd-projektet har dessa skärningspunkter varit särskilt intressanta för att förstå hur räddningstjänsten är organiserad utifrån olika kodningar, baserade på exempelvis genus, ålder, ras/etnicitet, klass och sexuell läggning. Kodningarna upprätthåller föreställningar om att handlingar, fenomen och karakteristika är lämpliga för vissa grupper men mindre passande för andra (se Krekula 2006). De bidrar därför till att framställa somliga handlingar och egenskaper som norm medan andra framställs som avvikelse (Pickering 2001). Ett exempel är hur verksamheter som räddningsinsats respektive förebyggande arbete värderas som mer eller mindre viktiga beroende på de kodningar som dominerar (se även Faludi 2007). Kodningar framträder också i rutiner och individuella strategier. Som sådana kan de både upprätthålla och utmana de dominerande uppfattningarna.

För att granska räddningstjänstens organisation och urskilja genuskodade praktiker och processer har vi utgått från Ackers (1992) arbeten om könssegregering i organisationer och de utvecklingar svenska forskare gjort av hennes arbeten genom att identifiera områden inom en organisation som är centrala i arbetet med att främja jämställdhet (se t. ex Andersson m fl 2009, Gunnarsson 2006). Acker identifierar fyra organisatoriska processer, där "genusgörandet" äger rum, och det är också dessa fyra processer som legat till grund för de frågeställningar projektet jobbat utifrån (se bild 1): könsfördelning/segregeringsmönster; symboler, föreställningar och diskurser; interaktion och personligt och/eller förväntat förhållningssätt. I skärningspunkten mellan dessa processer uppkommer en genusordning, som alltså varit central i detta projekt för att förstå förutsättningarna för jämställdhetsarbete.

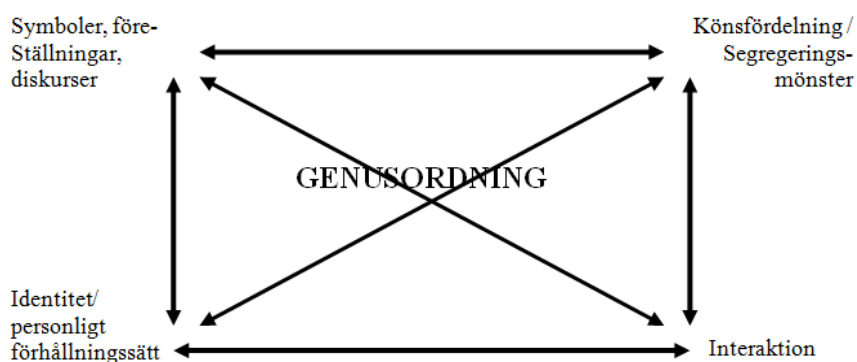


Bild 1. Genusteoretisk modell, Acker 1992

2. Projektets resultat

2.1 Syn på jämställdhet och mångfald inom svenska räddningstjänster

Rapporten "Jämställdhet, mångfald och svenska räddningstjänster" publicerades under 2012 inom ramen för projektet. Rapporten baseras på en enkät som skickades ut våren 2011 till olika personalkategorier inom 25 räddningstjänster, jämnt fördelade över landet. Enkäten innehöll ett hundratal frågor, formulerade med utgångspunkt i Doing gender-modellen och avsedda att ge en kvantitativ bild av jämställdhet och jämställdhets- och mångfaldsproblematik i kommunal räddningstjänst. Ambitionen var också att den skulle nå ett så pass stort antal anställda att resultaten på ett meningsfullt sätt kunde brytas ned på undergrupper.

Totalt besvarades enkäten av 1176 personer vilket innebar en svarsfrekvens på 49,4 procent. Av dem som besvarade enkäten var 65 stycken (5,5 %) kvinnor. Vidare var 66 stycken (5,6 %) av icke-nordisk etnicitet. Olika kategorier av anställda utgjordes av heltidsbrandmän (38,0 %), Räddningsmän i beredskap (23,7 %), Operativ arbetsledning (29,7%), Brandingenjörer (3,8 %) och annan ej operativ personal (4,8 %).

Rapporten påvisar tydliga skillnader, både mellan olika räddningstjänster och mellan olika personalkategorier inom dem, beträffande inställningen till det förändringsarbete som pågår i organisationerna. Samtidigt finns övergripande mönster och tendenser i materialet. Resultaten diskuteras i relation till aktuell forskning och teoribildning. Kapitlen behandlar det pågående jämställdhets- och mångfaldsarbetet i dagens räddningstjänster, vardagslivet som anställd i räddningstjänst, föreställningar om brandmannaideal, attityder till kön, fysisk styrka, ålder och etnicitet, konsekvenser av de rådande förhållandena samt inställningen till utvecklings- och förändringsarbete av skilda slag. I slutkapitlet sammanfattas resultaten i ett teoretiskt sammanhang och en diskussion om hur man kan förstå de mönster av likheter och skillnader från de tidigare kapitlen.

Den sammantagna bild som presenteras visar särskilt tydligt att kommunal räddningstjänst inte är en utan många olika organisationer. Resultaten har därför föranlett oss att tala om "kommunala räddningstjänster" i stället för att använda den etablerade och generaliserande singularisformuleringen "kommunal räddningstjänst". "Kommunal räddningstjänst" är en ytterst heterogen verksamhet. Geografiska förhållanden, näringslivsstruktur, befolkningstäthet och -sammansättning med mera varierar kraftigt och eftersom det är primärkommunerna som är huvudman för verksamheterna, är det också här besluten tas om hur uppdraget skall utformas på den aktuella platsen. Detta innebär, att trots att räddningstjänsterna övergripande har samma uppdrag, så är det en rad lokala ekonomiska, sociala, kulturella, organisatoriska och personella faktorer som påverkar hur en viss

räddningstjänst och dess personal fungerar. Dock visar analysen också på ett antal generella tendenser. Mest framträdande här är tendensen till att det är manliga, företrädesvis yngre, heltidsbrandmän i större kommuner som är mest avståndstagande till det pågående förändringsarbetet i räddningsorganisationerna.

Några sammanfattande och viktiga resultat från rapporten presenteras nedan i ett antal punkter.

- Runt två tredjedelar av respondenterna anser att dagens jämställdhetsarbete inom räddningstjänsten är positivt. Gruppen som utmärker sig som mindre positiva är heltidsanställda brandmän, SMO-utbildade och yngre personer.
- Samarbetsförmåga ger en brandman högst status och anses vara den viktigaste egenskapen för att kunna utföra ett bra arbete. Även kunskap, empati/omtanke och initiativförmåga är andra egenskaper som genomgående rankas högt.
- Bland heltidsbrandmän och SMO-utbildade rankas fysisk styrka som en av de viktigaste egenskaperna för att kunna utföra ett bra jobb.
- Bristande organisatorisk beredskap på en del arbetsplatser försvårar för både kvinnlig och manlig personal att vara föräldralediga.
- De flesta svarande, både kvinnor och män, anser att de kan kombinera arbetsliv och livet utanför arbetet på ett tillfredsställande sätt.
- Genomgående är en hög andel av de anställda inom räddningstjänsten positiva till att det finns och anställs (fler) kvinnliga brandmän. Andelen som svarar med i huvudsak positiv inställning är ofta över 60 %. Med några undantag så har också de negativa inställningarna en låg svarsandel, ofta under 10 % av de som svarat.
- Erfarenheter av att arbeta operativt tillsammans med kvinnliga RiB-brandmän tycks leda till en positiv syn på utvecklingen mot fler kvinnliga brandmän. Detta mönster är inte lika tydligt för de som har erfarenhet av att arbeta operativt med kvinnliga heltidsbrandmän som för de som arbetar med RiB-anställda kvinnliga brandmän.
- Andelen av de tillfrågade som ser äldre brandmäns fysiska förmågor som ett problem är större än den andel som ser kvinnors fysik som ett problem för brandmän.
- Hälften av studiens deltagare instämmer i påståenden om att kvinnors fysik skulle vara ett stort problem för kvinnor som brandmän. Bland heltidsbrandmän är motsvarande siffra 64 procent.
- På räddningsstationer med få anställda ses kvinnors fysik i mindre utsträckning som ett problem än vad som är fallet på de större stationerna.

- En majoritet (56 procent) är positiva till en ökad etnisk mångfald inom räddningstjänsten och nära hälften anser det vara en viktig fråga för räddningstjänstens framtid.
- Störst vikt läggs vid att den som anställs har ”rätt kompetens”, och inte kvoterar in före bättre lämpade. Ursprung anges då ofta inte spela någon roll.
- En majoritet av de som svarat på enkäten, 78-94 procent, anger att de inte har upplevt att det förekommer diskriminering på arbetsplatsen.
- Diskriminering på grund av kön, ålder och klass/utbildning är de mest frekventa formerna av diskriminering. Omkring 6–7 procent av de tillfrågade har iakttagit sådan diskriminering på sin arbetsplats.
- En klar majoritet är negativt inställda till positiv särbehandling oavsett om det handlar om att få in fler kvinnor eller fler personer med utomnordisk bakgrund i räddningstjänsten (68 gällande kvinnor respektive 64 procent gällande utomnordisk bakgrund).
- Heltidsbrandmännen är den yrkesgrupp som är mest negativ till den förändring av räddningstjänsten som SMO-utbildningen innebär.
- Önskningsområden för räddningstjänstens utveckling innefattar förväntningar på en mer samverkande och tillgänglig räddningstjänst där fler aktörer i samhället samarbetar i risk- och säkerhetsarbetet. En förändrad – och anpassad – räddningstjänst där machokulturen utmanas och verksamheten anpassas för fler kvinnor och det breddade uppdraget är andra önskemål.

2.2 Studier av olika jämställdhetsåtgärder

Inom projektet har vi också valt att studera några olika jämställdhetsåtgärder i räddningstjänsten utifrån MSB:s *Handlingsprogram för ökad jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet* (Axelsson 2009). I handlingsprogrammet identifieras flera olika ”problem”, som antas hindra ökad jämställdhet, till exempel traditionella bilder av vem som kan bli brandman och psykosocial arbetsmiljö. Flera olika typer av åtgärder formuleras i handlingsprogrammet för att skapa en ”räddningstjänst för alla”. Två av de åtgärder vi särskilt, med lite olika ingångar, intresserat oss för är jämställdhets- och mångfaldsprojektet ”En brandstation för alla” samt åtgärden på Regionala jämställdhets- och mångfaldsutvecklare. Våra studier av dessa beskrivs närmare nedan.

2.2.1 Analys av ansökningar till ”En brandstation för alla”

I MSB:s *Handlingsprogram för ökad jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet* (Axelsson 2009) ingår idén om ”En brandstation för alla”. MSB utlyste 2010 pengar för räddningstjänster i Sverige att söka med målet att skapa en ”mönsterstation”. Stationen som skulle få tilldelningen av 100 000 kronor i fem år skulle ”dels vara ett gott exempel för andra att ta efter, dels kunna fungera som en plattform för utvärdering av pionjärsåtgärder rörande jämställdhet och mångfald inom räddningstjänsten.” I

utlysningstexten står också att stödet är tänkt att starta ett mer långsiktigt arbete och att den räddningstjänst som får stödet förväntas fortsätta ett aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete även efter projekttidens slut. Stödet ska användas till både lång- och kortsiktiga åtgärder för att nå målet med projektet.

Till denna utlysning inkom det nio stycken ansökningar från olika räddningstjänster och räddningsförbund. Dessa ansökningar har studerats som en del av GeRD-projekt. Det vi framförallt har tittat på är hur problemet med bristande jämställdhet definieras och beskrivs i ansökningarna. Tidigare forskning har visat att just förmågan att definiera ett problem är oerhört viktigt för att kunna lösa det (se t ex Bacchi 2009, Wahl m.fl. 2011). Detta gäller inte minst på jämställdhetsområdet, där det finns ett antal organisatoriska fallgropar för kvinnor om problemet inte är klart. Exempelvis riskerar kvinnor att bli representanter för sitt kön och därför få ett stort lass på sina axlar i förändringsarbetet.

I andra studier har man också visat att det finns olika argument för att höja andelen av ett underrepresenterat kön: 1) Rättviseargument, som innebär att organisationen ska återspegla hur fördelningen ser ut i samhället i övrigt. Är kvinnor 50 % av befolkningen så bör de också vara det i organisationen. 2) Representationsargumentet. Kvinnor och män har delvis olika erfarenheter och intressen, varför kvinnor inte kan representeras av män. 3) Resursargumentet. Kvinnor och män har olika resurser och därför olika perspektiv. 4) Lönsamhetsargumentet. En jämnare könsrepresentation är både nyttigt och lönsamt eftersom det bidrar till ett bättre nyttjande av befolkningens hela potential.

I ansökningarna för att få bli "En brandstation för alla" diskuteras hur räddningstjänsterna vill jobba för att öka jämställdheten. I dessa lösningsförslag kan vi utläsa att man identifierar ett antal hinder för den önskade utvecklingen. Dessa kan sammanfattas som att de handlar om antingen fysiska eller interaktiva hinder. Fysiska hinder handlar om behovet att förändra arbetsplatsernas fysiska förutsättningar, exempelvis genom att göra iordning omklädningsrum för både män och kvinnor eller att se till att utrustningen passar både män och kvinnor. Jämställdhetsproblemet ses som att en manlig kultur har satt sig väggarna hos räddningstjänsterna. De interaktiva hindren innefattar individerna och hur de bemöter varandra på arbetsplatsen. Man ser framför sig en arbetsplats fri från diskrimineringar och kränkande särbehandlingar. Dessutom lägger man stor vikt vid att utbilda individerna. Jämställdhetsproblemet handlar alltså här om felaktiga attityder hos medarbetarna som kommer till uttryck i hur de bemöter varandra.

I ansökningarna ser vi vidare att kvinnan beskrivs som antingen katalysator eller bekräftelse. När hon ses som katalysator innebär det att hon möjliggör annan förändring som också på sikt gynnar männen. Kvinnan som bekräftelse är däremot något som innebär att hon sätts i relation till annat förändringsarbete, t.ex. det breddade uppdraget mot förebyggande verksamhet.

Avslutande reflektioner

Sammanfattningsvis visar ansökningarna att både resurs- och rättviseargument används som motivering för att öka jämställdheten. Detta gör

att kvinnor placeras i en paradoxal position där hon ska vara lik men inte för lik, annorlunda men inte för annorlunda samt förväntas jobba på samma villkor som män samtidigt som hon också förväntas tillföra något nytt till organisationen som män inte kan bidra med. Analysen visar också att kvinnan hamnar i en paradoxal position som både problem och lösning. Hon är ett problem därför att hon saknas, att hon inte söker sig till räddningstjänsten i den utsträckning som behövs för att man ska kunna uppnå sina kvantitativa mål. Hon beskrivs också som ett problem och bristfällig utifrån att verksamheten materiellt och fysiskt behöver anpassas för att hon ska kunna jobba i räddningstjänsten på lika villkor som män. Samtidigt framställs hon som en lösning utifrån att hon kan komma in i verksamheten med nya perspektiv och kompetenser, liksom att hon kan driva på i arbetet mot en förändrad räddningstjänst och bättre arbetsmiljö fysiskt och psykiskt. Dessutom visar vår analys av ansökningarna att ledningen av räddningstjänsterna osynliggörs. Det gäller såväl den förvaltningsmässiga som den politiska ledningen. Själva frågan om varför man ska jobba med jämställdhet är också oproblematiserad. Utifrån vår analys synliggörs också att problemet med bristande jämställdhet i räddningstjänsten till stor del placeras utanför organisationens egen kontroll. Problemet läggs inte huvudsakligen på räddningstjänsten själv som organisation, utan på opåverkbara faktorer som sätter rekryteringen i fokus. Att räddningstjänsten inte är numerärt jämställd kanaliseras slutligen till kvinnorna som inte söker sig till yrket som brandman.

Hela analysen av ansökningarna kan läsas i Grip m.fl. [kommande] *Problem representations relation to gender equality work: analyses of a gender equality initiative within the Swedish Rescue Service.*

2.2.2 En brandstation för alla

Räddningstjänsten Syd var den räddningstjänst som i november 2010 beslutades få projektet "En brandstation för alla". 2011 startades projektet i Räddningstjänsten Syd, med säte och fokus på Station Lund. I den målbild för 2015 som skrivs fram i ansökan från Räddningstjänsten Syd beskrivs bland annat att man ser framför sig en jämn könsfördelning med 60 % kvinnor på mönsterstationen, att mångfalden är synlig och att man har en blandad åldersfördelning, att man har många valmöjligheter utifrån kön och mångfald i sin rekrytering, att man har goda verktyg för att förhindra diskriminering, möjlighet till individuella lösningar för arbetstagarna, att man har utrustning som passar alla samt att man är en förebyggande räddningstjänst. I själva projektet har sedan funnits ett tydligt jämställdhetsfokus och de andra aspekterna som lyftes fram i ansökan har till stor del fallit bort. Målet har landat i att handla om att nå "en jämställd fördelning i tre av fem operativa schemalag på distrikt Lund år 2015" och att ha en god arbetsmiljö samt att arbetsplatsen ska vara fri från diskriminering och kränkande behandling.

Projektet "En brandstation för alla" pågår fram till 2015 så därför kan inga slutsatser dras av projektet som helhet, men det finns ändå lärdomar som kan dras av projektet så här långt, vilket denna delstudie av det större GeRd-projektet fokuserat på. Nedanstående reflektioner kring projektet bygger på följeforskning av projektet som gjorts under hela projekttiden, 2011-2014: intervjuer, deltagande observationer samt olika typer av tryckt material.

Redovisningen är uppdelad i rubrikerna *Förberedelser*, *Problemförankring*, *Kommunikation* samt *Ledningen* utifrån återkommande teman som framkommit genom följeforskningen, men som också är kopplade till vad som lyfts fram i tidigare forskning om faktorer för framgångsrikt jämställdhetsarbete.

Förberedelser

För att få ett fungerande projekt behövs en kartläggning/diagnos och behovsanalys. En sådan kartläggning av organisationens utgångsläge visar på strukturer som finns i organisationen och är tänkt att visa på vilka strukturer och mönster som den tänka nya organisationen hotar, så att motstånd på olika nivåer kan förutses (se t ex Wahl m.fl 2011 och Abrahamsson 2000). För att projektet ska landa rätt från början behövs alltså en ordentlig nulägesanalys för att känna sin organisation var den står just nu. I projektet "En brandstation för alla" saknades detta till stora delar. Därför hade man en något naiv inställning till hur lätt eller svårt det skulle vara att driva projektet. Man inte var förberedd på det motstånd som ganska snabbt visade sig bland medarbetare och man har flera gånger fått tänka om kring hur medarbetarna ska involveras och vilka projekt som ska drivas. Ett annat exempel är att det inte fanns någon genomtänkt organisation för arbetet med projektet. Projektledaren har genom stora delar av projektet arbetat utan ordentlig support genom t ex en arbetsgrupp att bolla det dagliga arbetet med. En organisationskartläggning hade också kunnat synliggöra den projektrötthet som visade sig finnas bland medarbetarna. Många upplevde att organisationen sysslade med projekt efter projekt och att grunduppdraget i organisationen inte fick tillräckligt utrymme. Att projektet inte var ordentligt förberett utifrån en organisationsanalys, och att betydelsen av förberedelser underskattats, har bidragit till att projektet mött på onödigt motstånd och försvarats på ett sätt som hade kunnat undvikas.

Problemförankring

Att förbereda ett projekt ordentligt har en nära koppling till problemförankring, vilket är viktigt för att nå förståelse i organisationen varför man ska jobba med frågan. Förankring av problemet man tänker sig att jobba med kan också göra att arbetet blir långsiktigt varaktigt och inte slutar när projekttiden är över (Abrahamsson 2000). Detta är ett annat tema som framkommer i intervjuer; att det saknats en bred förankring av projektet. Det framkommer också att många inte heller förstätt varför man ska jobba med detta, och att detta skapat missförstånd om hur problembilden ser ut. Varför ska vi jobba med det här, gör vi något fel? Vår räddningstjänst fungerar väl bra som den är? Är ledningen missnöjda med oss arbetare? I kombination med den höga målsättning man haft om att tydligt ändra könssammansättningen bland brandmännen skapades en osäkerhet bland medarbetarna, vilket bidrog till motstånd mot projektet. För att få en bred förankring av ett projekt och för att det ska ha förutsättningar att starta på ett bra sätt, bör förankring ske redan när projektpengarna söks. Det framkommer också att många har upplevt att det har varit svårt att förstå att alla medarbetare är en del av projektet, att känna delaktighet, varför projektet som sådant blivit ointressant.

"En brandstation för alla" har under stor del av projekttiden fått löpa på som ett sidospår och har inte integrerats i ordinarie verksamhet. Om projektet är ett

sidospår kan det också skapa stress och upplevas som en börda bland dem som ska jobba med det (se t ex Sjöberg 2012). I fallet med "En brandstation för alla" har också detta bidragit till att projektet prioriterats lågt i medarbetares aktiviteter. Samtidigt har också många projekt pågått parallellt, och det har varit svårt att fördela resurser och engagemang mellan dessa olika projekt, menas det. I det sista årets arbete med projektet finns dock en tydligare inriktning på att integrera arbetet i ordinarie verksamhet. Projektets mål finns nu till exempel integrerat i verksamhetsplanen, varför man inte kan ignorera att jobba med jämställdhetsfrågan på samma sätt som när det upplevs som ett projektmål som inte är kopplat till den vardagliga verksamheten på arbetsplatsen.

Kommunikation

Att känna delaktighet i ett förändringsarbete kan också ses som en viktig faktor för framgång och varaktighet (se t ex SKL 2008). Delaktighet kräver problemförankring som beskrivits ovan, men också en kommunikation och information om vad som pågår i projektet. Det finns kring "En brandstation för alla" en stor samstämmighet att både den interna och externa kommunikationen varit bristfällig. Informationen kring projektet fungerade ganska bra i början, men har sedan blivit sämre och sämre. Samtidigt lyfts kommunikation fram som något väldigt viktigt för att involvera medarbetarna.

Den bristande interna kommunikationen som beskrivs kan finna sin förklaring i händelser som skedde tidigt i projektet. "En brandstation för alla" fick en tuff start genom det motstånd som fanns redan från början av projektet, beroende på dålig intern förankring, projektrötthet, tidigare organisationsförändringar samt motstånd kring jämställdhetsarbetet. Den interna förankring som skedde i början av projektet, där projektledaren åkte runt och informerade om projektet för medarbetare, blev ofta ett tillfälle för att aktivt och passivt visa upp sitt motstånd, snarare än att ta emot informationen kring projektet. Samtidigt som det i början fanns ett motstånd mot projektet internt var intresset utifrån stort. Det fanns både ett genuint intresse för det försök att skapa en "mönsterstation" som man nu inlett, och några avundsjuka och missunnsamma blickar från sådana som också sökt projektet men inte fått det. Vad gäller både intern och extern kommunikation var alltså pressen på projektet ganska hårt inledningsvis. Detta kan vara en förklaring till att kommunikationen, medvetet eller omedvetet, trappades ner efter den första tiden. Senare i projektet har detta bidragit till en ny form av motstånd, då man bland medarbetare inte känner sig delaktiga i projektet.

Ledningen

När det gäller ledningen av projektet bekräftar projektet "En brandstation för alla" tidigare forskning som menar att den högsta ledningen har en stor betydelse för att skapa legitimitet och tydlighet kring målet med arbetet (se t ex Grip 2010, Lombardo & Mergaert 2013, Sjöberg 2012, SKL 2008, Wahl m.fl. 2011 och Wahl & Linghag 2013). Ledningen i form av förbundschef för Räddningstjänsten Syd och distriktschef på station Lund har varit engagerade i jämställdhetsarbetet och har på det sättet varit tydliga i de långsiktiga målen och stöttningen av projektet. Samtidigt visar denna utvärdering att det är viktigt att detta också sipprar ner till mellanchefer, så att det finns en bred

förankring av projektet. Den högsta ledningen har här ett ansvar att se till att även mellanchefer jobbar för de uppsatta målen och har tillräcklig kunskap för att göra det på ett bra sätt. Mellanchefer var i detta projekt inte involverade från början. Det fanns inte då fokus på chefer och betydelsen av chefs agerande. Idag finns en bredare förankring på ledningsnivå. Här kan man prata i termer av kapacitet som viktigt för framgångsrikt jämställdhetsarbete, och i detta ligger att alla som praktiskt förväntas jobba för att uppnå målen ska ha tillräckliga resurser i form av kunskaper och tid. Men man ska också kunna utkräva ansvar för det som blir gjort eller inte blir gjort (se t ex Lombardo & Mergaert 2013). Även övriga medarbetare i organisationen ska vara medvetna om att de ansvarar och kommer ställas till svars för sina handlingar i relation till målen.

Avslutande reflektioner

Följeforskningen av "En brandstation för alla" visar att det gjordes några misstag i början av projektet som sedan fått konsekvenser genom hela projektiden. Att jobba med jämställdhetsfrågor väcker motstånd, nästan oavsett vilken organisation man jobbar med. På station Lund säger man sig ha varit medveten om att man skulle möta på motstånd, men att man inte tänkt bry sig om det. Denna inställning visar sig ha skapat hinder för ett effektivt och framgångsrikt genomförande av projektet, vilket hade kunnat undvikas om man från början gjort en organisationsanalys och tagit motståndet på allvar. Det finns dock mycket som talar för att man kommer uppnå det numerära målet med projektet, men kanske inte de kvalitativa som handlar om att ha en god arbetsmiljö fri från diskriminering och kränkande behandling.

Kopplat till styrningen av projektet finns också frågan om att man behöver ha en bred förankring så att projektets fortskridande inte bygger på "eldsjälars" arbete. Målen för projektet måste på ett tydligt sätt vara integrerade i ordinarie verksamhet för att nå ett varaktigt resultat genom att målen blir förankrade i verksamheten.

Rapporten i sin helhet kan laddas ner på www.kau.se/gerd under aktuell forskning/publiceringar.

2.2.3 Mångfaldsutvecklarna

MSB arbetar alltså sedan 2009 för ökad jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet genom ett särskilt handlingsprogram. I detta ingår också att skapa ett nätverk med åtta regionala jämställdhets- och mångfaldsutvecklare. Dessa är alla operativa brandmän från olika delar av Sverige och arbetar deltid i projektet med att förändra bilden av brandmannayrket i syfte att öka såväl jämställdhet som mångfald. Syftet med denna del i vårt projekt har varit att beskriva och analysera hur de regionala jämställdhets- och mångfaldsutvecklarna tolkar sitt uppdrag från MSB. Med vilket innehåll fylls jämställdhet? Vilka problemrepresentationer förekommer? Vilka "problem" är det som ska lösas? Vilken slags förändring görs möjlig? Det är emellertid viktigt att påpeka att avsikten med studien inte är att säga något om huruvida MSB och de regionala jämställdhets- och mångfaldsutvecklarna "lyckats" med sitt förändringsarbete för en jämställd och mångfaldig räddningstjänst. Syfte har varit att granska med vilket innehåll jämställdhet

fills och vilken slags förändring som görs möjlig. Resultaten från studien presenteras i sin helhet i Jansson, Ulrika (2015 kommande) "Agents for Change? Gender Equality Efforts in the Swedish Rescue Services" i boken *Genderemergencies*.

Denna delstudie har genomförts mellan åren 2011-2013. Materialet omfattar minnesanteckningar från cirka 20 dagars observation och flera halvstrukturerade gruppintervjuer där utvecklarna i huvudsak ombetts diskutera varför arbete för ökad jämställdhet och mångfald är viktigt för räddningstjänsten och hur en framtida jämställd räddningstjänst skulle kunna se ut. Utvecklarna är i olika åldrar och har arbetat som brandmän olika länge. Gruppen består av sju män och en kvinna och verkar spritt över landet i räddningstjänster/förbund med varierande storlek. Ett par av utvecklarna som var med från början har fått nya uppdrag inom räddningstjänsten och är ersatta med nya personer. Några har ledande befattningar av skilda slag och en minoritet av gruppen har SMO-utbildning. Samtliga arbetar med projektet på 25 procent av sin tjänstetid. Engagemanget och kunskapsnivån skiljer sig mellan utvecklarna. Ambitionen är att återge de mest centrala problemrepresentationerna oavsett engagemangsnivå eller andra karaktäristika hos utvecklarna. Det ska också sägas att samma problematik återkommer i flera av problemrepresentationerna varför vissa överlappningar finns.

Utgångspunkten för de regionala jämställdhets- och mångfaldsutvecklarna är alltså MSB:s handlingsprogram som i en övergripande problemformulering beskriver att "uteslutning" är grundproblemet, med vilket avses att kvinnor är underrepresenterade samt att personer med "annan etnisk bakgrund" än svensk eller annan "sexuell läggning" än heterosexuell, sannolikt "utestängs" från arbete med skydd mot olyckor inom räddningstjänsten. En ojämfälld och icke-mångfaldig räddningstjänst beskrivs dessutom påverka servicen till medborgarna. Ett demokratiskt perspektiv där samhället återspeglas i räddningstjänsten är, enligt handlingsprogrammet, därför en viktig grund för arbetet mot "tredje man".

Även om ökad jämställdhet och mångfald är syftet med MSB:s handlingsprogram har utvecklarnas föreställningar om jämställdhet och jämställdhetsarbete, snarare än mångfaldsarbete varit i fokus. Den enkla förklaringen är att det främst varit kvinnors underrepresentation och inkludering i räddningstjänsten som diskuterats och formulerats som ett problem. Att jämställdhet och mångfald görs till en fråga om kvinnor är i sig ett resultat vilket diskuteras vidare i avslutande reflektioner.

Uppdrag och identifiering – en fråga om upplysning, organisering och ansvar

En av problemformuleringarna i MSB:s handlingsprogram rör föreställningar om räddningstjänstens uppdrag och vem som är eller kan bli brandman. Problemet med ojämfälldheten antas vara förhärskande kopplingar mellan brandmannayrket och egenskaper som associeras med manlighet och att vara man. Kvinnor antas alltså inte söka sig till yrket på grund av rådande föreställningar om vem som är eller kan bli brandman. För att öka intresset

bland kvinnor behöver den traditionella bilden utmanas och fler behöver dessutom söka till SMO-utbildningen. Exkludering av kvinnor, personer med annan etnisk bakgrund än svensk eller annan sexuell läggning än heterosexuell antas följaktligen vara en konsekvens av en starkt könskodad organisation. Sambanden mellan brandmannayrket och olika former av maskulinitetskonstruktioner har också beskrivits av flera forskare. Utvecklarna instämmer i stora delar med analysen av sambandet mellan brandmannayrket och maskulinitetskonstruktioner och formulerar problemet som "att slå hål på machostrukturen". För att "förändra tänket" har utvecklarna främst riktat in sig på olika former av informationsaktiviteter. De har ordnat prova-på-dagar, nätverkat, föreläst, skaffat kontaktpersoner, informerat om lokala bidrag att söka från MSB, lokaliserat pågående jämställdhets- och mångfaldsarbete på regionalnivå, haft regionsgemensamma inspirationsdagar dit bland andra kontaktpersonerna och deras chefer bjudits in, erbjudit barnteater, informerat gymnasister och SFI-studenter (svenskundervisning för invandrare) om SMO-utbildningen, besökt och informerat på SMO-skolorna, deltagit i Pride, anordnat fotbollsturnering för tjejer osv. Det är alltså själva "tänket" om jämställdhet som antas skapa förändring och "få fler att passa in". Problemet med jämställdhet görs till ett upplysningsprojekt där brist på kunskap om jämställdhet är det som ska åtgärdas. Efter den inledande tiden i projektet, med fokus på informationsaktiviteter, uttryckte utvecklarna frustration över sitt uppdrag som de fann "otydligt" – "vi tycker inte att det har fungerat till hundra" och "vad ska vi egentligen pyssla med"? För att komma vidare från ren information och skapa "mer verkstad och kunna leverera" användes flera mötesdagar för att hitta de "bästa" strategierna och de områden där utvecklarna skulle kunna "göra det vi är bra på" och samtidigt "framstå som en enad trupp". En specialisering diskuterades och initialt formulerades fem "spår"; kommunikation, chefsstrategi, förebilder för kvinnor och HBT-personer, rekrytering och fysiska krav samt informationsaktiviteter och prova-på-dagar. Problemet som jämställdhetsarbetet ska lösa representeras därmed som en fråga om hur jämställdhetsarbetet ska organiseras och kring utvecklarnas förmågor att skapa engagemang på bred front.

En annan problemdefinition konstrueras genom föreställningar om ansvarsfördelning. Flera diskussioner förs om vems ansvar det är att arbeta för ökad jämställdhet i den kommunala räddningstjänsten. Enligt utvecklarna och MSB borde kommunerna själva ta ett större ansvar. Andra aktörer såsom Sveriges kommuner och landsting (SKL) och skolorna i Revinge och Sandö antas inte heller vara tillräckligt delaktiga i förändringsarbetet. Frånvaron av tydligt ansvarstagande görs till ett problem och målet blir att öka det samma. Till denna problemrepresentation kan också antaganden om chefers specifika ansvar för jämställdhet och förändringsarbete kopplas. Jämställdhetsarbete i organisationer ofta möter motstånd och en stor del av det motstånd som utvecklarna beskriver antas vara chefers ointresse eller låga engagemang. Problemet formuleras som en fråga om hur de ska komma "till rätta" med motståndet. Det problem som ska lösas representeras som en brist på engagemang och vilja bland chefer och att öka engagemanget blir därmed själva målet.

När det gäller föreställningar om räddningstjänstens uppdrag så formuleras det av utvecklarna som en fråga om hur arbetet i räddningstjänsten ska organiseras. Problemrepresentationen handlar framför allt om åtskillnaden mellan operativt insatsarbete och förebyggande arbete. Åtskillnaden mellan det operativa och förebyggande arbetet riskerar enligt utvecklarna att skapa värdemässiga hierarkier där det förebyggande arbetet, som värderas lägre än det operativa, tillskrivs kvinnor i första hand – ”på stationerna pratar man om kvinnor som förebyggare”. Utvecklarna intar dock olika positioner i frågan då några menar att åtskillnaden måste få finnas eftersom det är med fokus på det operativa ”som vi lockar den stora massan till brandmannayrket” medan andra betonar bredden i arbetsuppgifterna som brandman. Problemet som ska lösas blir alltså en fråga om hur räddningsarbetet ska organiseras och vilka arbetsuppgifter som är att betrakta som relevanta för yrket.

Utbildningen – vara eller icke vara?

En annan förklaring till den ojämställda räddningstjänsten antas vara utbildningen till brandman. Formellt utbildas brandmän genom den tvååriga eftergymnasiala utbildningen Skydd mot olyckor – SMO, eller genom den nio veckor långa utbildningen Räddningsinsats som kräver anställning i räddningstjänsten och riktar sig mot räddningstjänstpersonal i beredskap (deltidsbrandmän). Av handlingsprogrammet framgår att utbildningarna är problematiska av flera anledningar, till exempel själva innehållet, antagningen samt förekommande sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön i såväl utbildningen på skolorna som under praktikperioder i räddningstjänsten.

Utbildningen är också en återkommande problemrepresentation hos utvecklarna främst med hänvisning till att öka antalet kvinnor som söker till SMO. ”Hur kan vi locka tjejer till SMO?” Utvecklarna är dock inte överens om vikten av att öka intaget till SMO bland kvinnor eftersom olika räddningstjänster ”ändå tar från gatan” och anställer personer utan formell utbildning men med andra kvalifikationer som antas vara relevanta. Ett annat problem antas vara att det inte är någon större idé att ”locka” kvinnor till SMO eftersom de efter utbildningen kommer till en verksamhet som är ”macho” och exkluderande. Den huvudsakliga problemrepresentationen handlar alltså om huruvida SMO-utbildningen ska förespråkas eller inte. Tolkning är att den problemanalys som görs i handlingsprogrammet inte återfinns i problemrepresentationen och att diskrepansen där emellan visar hur övergripande problemformuleringar inte nödvändigtvis blir en del av konkreta åtgärdsförslag.

Rekrytering – en fråga om riktlinjer för fysisk styrka

Räddningstjänstens rekrytering är ytterligare en annan förklaring till ojämställdheten enligt handlingsprogrammet och en återkommande diskussion hos utvecklarna som delvis redan beskrivit. När kommunerna själva valde ut vilka de ville rekrytera och skicka på utbildning antogs mycket få kvinnor eller personer med annan etnisk bakgrund än svensk. I och med införandet av SMO-utbildningen förväntades andelarna av underrepresenterade grupper att öka. Förutom hänvisningar till fysiska tester pekar man i handlingsprogrammet också på att informella kontakter, tidigare yrkeserfarenhet och meritvärdering kan spela roll i samband med rekrytering.

Den problemformulering i handlingsprogrammet som utvecklarna återkommit till kanske flest gånger är föreställningar om fysisk styrka som förutsättning för brandmannayrket. Som del i handlingsprogrammet har Winternet, som är ett test- och utvecklingscentrum för idrott, hälsa och rehabilitering, på uppdrag av MSB tagit fram riktlinjer för brandmäns fysiska förmågor. Resultaten från Winternet har diskuterats initierat och flera olika problematiker med de rekommenderade värdena har lyfts. Förenklat har det handlat om att de rekommenderade värdena antas vara "för lätta" och kan komma att användas för att "prängla in kvinnor", eller som "för tuffa" så att inga kvinnor klarar dem. Utvecklarna är överens om att de aldrig kommer att bli överens om betydelse av fysiska krav men att det är viktigt hur resultaten presenteras och formuleras och att MSB därför "bör gå först och visa vägen". Problemet som ska lösas blir hur riktlinjerna om fysisk styrka bör utformas och spridas i räddningstjänsten.

Arbetsmiljö – en fråga om tillpassning och attitydförändring

En annan identifierad problematik som antas hindra en jämställd och mångfaldig räddningstjänst är den psykosociala och fysiska arbetsmiljön. Räddningstjänsten beskrivs i handlingsprogrammet som en arbetsplats med stark sammanhållning och kamratskap där vissa "passar in" och andra exkluderas. Vad beträffar den fysiska arbetsmiljön så antas problemet vara att kvinnor hindras från att arbeta i räddningstjänsten på grund av att lokaler och utrustning inte är anpassade för dem.

När utvecklarna diskuterar den psykosociala arbetsmiljön är det främst attityder och jargong i kollektivet brandmän som framstår som hinder för jämställdheten. Det har tidigare i texten konstaterats att problemet med jämställdhet representeras som ett utbildningsprojekt där brist på kunskap om jämställdhet är det som ska åtgärdas. I utvecklarnas tolkningar av handlingsprogrammet är ökad kunskap en metod som antas leda till förändring. "Man måste hela tiden ta diskussionen", "ta snacket" och "kunna svara på vad det här med jämställdhet är" – om brandmän får veta hur det egentligen ligger till, det vill säga att kvinnor inte möter samma villkor som män i räddningstjänsten, kommer man att vilja förändra. Kunskap om rådande villkor och om jämställdhet antas leda till både ökad medvetenhet, andra (mer positiva) attityder och aktiva åtgärder i syfte att främja jämställdhet. Kunskapen villkoras dock genom att några av utvecklarna explicit påtalar att den måste komma inifrån, det vill säga från personer som har egen erfarenhet av räddningstjänst. Bara brandmän kan tala med andra brandmän och kunskap blir både en lösning och ett problem. Det ideala vore också enligt flera av utvecklarna om kunskapandet görs på ett sätt som "känns i magen" och är "roligt". Kvinnor ska "övertygas" och "lockas" till räddningstjänsten genom initierade inspel om att "det finns chans för alla i räddningstjänsten". Ojämställdheten mellan kvinnor och män i räddningstjänsten formuleras här som en fråga om okunskap snarare än som en konsekvens av en könad organisation som ändå är en förklaring i handlingsprogrammet. Vi kan på nytt konstatera att arbetet med handlingsprogrammet görs till ett utbildningsprojekt i syfte att lära ut vad jämställdhet i räddningstjänsten "är" och bör vara. Ansvar för förändring placeras hos enskilda individer, dels hos utvecklarna och dels hos brandmän.

En relaterad problemrepresentation är att det antas gå antingen för fort eller för långsamt att ändra attityderna i räddningstjänsten. Några av utvecklarna tror inte på att påskynda processerna eftersom det skulle kunna få "kontraproduktiva konsekvenser" medan andra menar att "det kan inte hända över en natt men lite fortare behöver det allt gå". Att skynda på förändring av sedan länge praktiserade rutiner och arbetsätt i räddningstjänsten skulle kunna försvåra jämställdhetsarbetet och dessutom "vill vi ju inte tvinga någon". Liberala principer om jämställdhetsarbete som frivilligt och som ett långsiktigt arbete villkorar problemrepresentationen. Flera utvecklare upplever emellertid att "det går för långsamt" och vill se något mer radikala grepp.

Avslutande reflektioner

Analysen av de regionala utvecklarnas tolkningar av handlingsprogrammet kommer till uttryck i en övergripande problemrepresentation som handlar om hur man bäst arbetar för att öka jämställdheten och mångfalden i räddningstjänsten. Analysen har lyft fram flera exempel på hur-problematik som syftar till olika former av lösningar på frågan om – "hur ska vi nå ut med vårt budskap?" Problemet med ojämställdheten görs alltså till en fråga om tillvägagångssätt eller metoder. Det handlar om att utveckla strategier för förändring – men vad är "det" som egentligen ska förändras? Lite tillspetsat antas inte problemet vara den ojämställda räddningstjänsten i sig utan hur jämställdhet ska uppnås. Tidigare studier av jämställdhetspolitik/ jämställdhetsarbete har visat att när jämställdhet ska implementeras är det själva metoden eller metoderna som blir det viktiga. Vilket eller vilka problem med (o)jämställdhet som metoden är tänkt att lösa framgår inte alltid. Konsekvensen blir att det potentiella politiska ifrågasättandet av könade maktrelationer uteblir. De regionala jämställdhets- och mångfaldsutvecklarna talar inte heller om problemet som kvinnors underordning respektive mäns överordning även om viss problematisering av könsrelationerna görs. I första hand är det kategorin kvinnor som på olika sätt görs till såväl lösning som problem.

Trots att jämställdhetspolitiken sedan 1990-talet har haft ett uttryckligt förändringsmål och en könsteoretisk utgångspunkt med tal om strukturer och maktordningar, formuleras (o)jämställdhet ofta som en fråga om andelar och antal av grupperna kvinnor och män. Särskilt kvinnors underrepresentation antas utgöra ett hinder för en jämställd arbetsplats eller organisation. Antalsmässiga fördelningar, utifrån en rättvisepincip, är också en av MSB:s ingångar i handlingsprogrammet. Frågor om makt och inflytande är i princip frånvarande och problemet formuleras alltså som en fråga om kvinnors representation. Fler kvinnor i räddningstjänsten antas leda till ökad jämställdhet, kvinnor görs alltså till både problem och lösning och det förs inga egentliga diskussioner om maktrelationer eller intressekonflikter. Det handlar om "att få fler att passa in" – i första hand om att anpassa kvinnor till verksamheten. Det är arbetet med synliga procedurer och processer som antas vara viktigast även om vissa inslag av annan art också föreställs vara betydelsefulla, till exempel utbildningsinsatser för medvetandehöjning. Det ska avslutningsvis också sägas att problemrepresentationer med fokus på gruppen kvinnor återfinns i många jämställdhetsprojekt och är således inte särskilt utmärkande för just MSB:s jämställdhetsarbete.

2.3 Räddningstjänstpersonalens livspussel

Arbetslivs- och genusforskning har länge visat att det är otillräckligt att studera förhållanden i arbetslivet utan att ta hänsyn till livet utanför arbetet.

Människor eftersträvar ett fungerande och gott vardagsliv och här ingår både arbete och fritid. Människors föreställningar, normer och värderingar om arbete står i relation till livet som helhet. I projektet har vi skaffat en inblick i vardagen för räddningstjänstpersonalen, dvs. både arbetet och fritiden och framför allt möjligheten av att kunna kombinera arbete och fritid på ett bra och tillfredställande sätt. Detta speciellt med tanke på det pågående arbetet att få fler kvinnor in i räddningstjänsten och att det fortfarande är i synnerhet kvinnor som dubbelarbetar genom att ofta ha huvudansvaret för hem och familj – även om fler män har på senare år börjat dela detta ansvar.

En del i projektet har inriktats mot arbete i räddningstjänst som en del i ett vardagsliv (se vidare Bergqvist & Jakobsen 2012a, 2012b samt de kommande publikationerna Bergqvist & Jakobsen *Work, Family and the Swedish Rescue Services* och *Life Modes and Gender in the Swedish Rescue Services*).

Arbetsvillkor och arbetsförhållanden skiljer sig mycket mellan olika personalgrupper. Utan tvivel är delar av arbetsinnehållet – det operativa räddningsarbetet – något speciellt. Men detta utgör endast en liten del av arbetsuppgifterna. Det är snarare arbetsorganisation och arbetstider, samt relationen arbete/offentligt och fritid/privat som är utmärkande, och här handlar det om överlappningen mellan de båda sfärerna. I många fall är gränsen knappt urskiljbar. Ett personligt fritidsintresse för motion och träning kan få utlopp även på jobbet och beredskapstiden medger att man ibland kan ägna sig även åt andra privata intressen/behov när man arbetar. Det är heller inte bara aktiviteterna som överlappar, även människorna man är tillsammans med är i stor utsträckning de samma. Samtidigt gäller detta framför allt yngre manliga heltidsbrandmän i större kommuner, medan till exempel brandingenjörerna, där större andel än bland brandmän är kvinnor, inte har samma arbetslagsgemenskap som operativt verksamma. Möjligen skall även potentialen för att ha bisysslor ses som en ”speciell” aspekt av anställningsförhållandena. Med andra ord: fritidsanvändningen och relationen arbete – fritid ser olika ut för olika personalgrupper inom organisationerna och den varierar också räddningstjänsterna emellan. Från annan forskning vet vi också att det kan variera mycket vad arbetet och livet utanför arbetet betyder för olika människor. För en del betyder arbetet främst en inkomst som kan användas på fritiden till det som känns viktigt och intressant i livet. För andra kan arbetet vara mer tillfredsställande än fritiden, och för ytterligare andra, till exempel många egna företagare, finns det ingen klar gräns mellan vad som är arbete och vad som är fritid (se t ex Bergqvist 2004, Jakobsen 1999).

Föräldraskap och föräldraledighet

Mycket ofta rymmer ”fritiden” en familj, vilket kan till viss del innebära dubbelarbete samt särskilda behov när det gäller att kunna kombinera arbete och tiden utanför arbetet. Exempelvis kan familjebildning medföra ett ”särskilt” behov i form av föräldraledighet. Utifrån projektets enkätundersökning kan vi konstatera att familj inte ser ut att vara något hinder för arbete i räddningstjänst, åtminstone inte när det gäller män. Men det är

viktigt att uppmärksamma att mönstret ser helt annorlunda ut för gruppen kvinnor, även om majoriteten av de kvinnor som svarat på enkäten är unga/ensamstående/barnlösa.

Beträffande föräldraledighet, visar våra resultat att 52 procent av männen och 30 procent av kvinnorna har någon gång tagit ut föräldraledighet utöver ledighet i samband med barns födelse (vi påminner om att det är färre bland kvinnorna som har barn). Det framkommer genom enkäten också att arbete inom räddningstjänsten kan ha både positiva och negativa aspekter när det gäller föräldraskap, återigen en följd av att arbetsvillkor och arbetsförhållanden varierar mycket inom och mellan räddningstjänsterna, samt mellan de olika tjänstekategorierna. Som exempel på möjliggörande omständigheter kan nämnas skiftarbete som möjliggör längre ledigheter mellan passen för ett större barnansvar samt kvalitetstid med barnen, detta helt i enlighet med tidigare forskning (se t ex Strazdins m.fl. 2006).

Samtidigt som schemalagda arbetspass/skiftjobb kan möjliggöra en bra kombination mellan arbetslivet och livet utanför arbetet, kan den ekonomiska förlusten bli kännbar vid uttag av föräldraledighet och verkar vara en orsak till att många anställda inom räddningstjänst väljer bort föräldraledigheten. Men problemet ska nog snarare förstås i relation till åsikter som framkommer om att det är svårare för kvinnor än för män att välja bort föräldraledighet, något som tenderar att bli ett problem i synnerhet för kvinnor i mansdominerade verksamheter. Detta bekräftas också av tidigare forskning. Det har visat sig att man inom mansdominerade verksamheter förutsätter att föräldraledighet är ett val, inte minst att det just kan väljas bort, och organisationen är utformad därefter. Inom kvinnodominerade verksamheter gäller det omvända (Bekkengen 2002). Så vilken beredskap arbetsorganisationen har för att hantera ett ökat uttag av föräldraledighet är en viktig aspekt av förutsättningarna för jämställdhet.

Arbetsgivares och arbetskamraters inställning till uttag av föräldraledighet

När det gäller upplevelsen av arbetsgivares inställning till uttag av föräldraledighet visar resultatet av enkäten att män genomgående upplever en mer positiv inställning än kvinnor. Vi kan också notera att det är i åldersgrupper där vi finner de flesta småbarnsföräldrarna, samt i gruppen heltidsbrandmän, som flest svarat att de upplevt en neutral eller negativ inställning till uttag av föräldraledighet. En försiktig tolkning av det som sägs i en hel del av kommentarerna kan vara att arbetsgivaren ibland utövar ett slags passivt motstånd när det gäller föräldraledighet, exempelvis genom att inte uppmuntra uttag av ledighet eller genom att uppmuntra uttaget men på tider som passar arbetsgivaren – oavsett om det passar arbetstagaren. Det finns dock kommentarer om att det trots allt skett förändringar och att det blivit positiva attityder och bättre acceptans ju längre tiden har gått.

När det gäller arbetskamraternas inställning till föräldraledighet så uppfattas detta som något positivare än arbetsgivarens, men ett liknande mönster som beskrevs ovan framträder. Mer än hälften av dem som svarat menar att arbetskamraternas inställning är i huvudsak positiv. Endast 2 procent upplever att den är negativ. När det gäller föräldraledighet i relation till sina arbetskamrater framkommer att uttag av föräldraledighet får direkta negativa

återverkningar för kollegorna och verksamheten, exempelvis genom att det genererar merarbete för kollegorna. Det verkar som att det fortfarande inom många räddningstjänster råder ett klimat som motverkar uttag av föräldraledighet och att det kan påverka verksamheten negativt genom osämja bland kollegor. Enligt tidigare forskning kan arbetsgivares och arbetskamraters attityder spela stor roll för hur anställda, i synnerhet män, väljer att ta ut föräldraledighet (Bekkengen 2002), vilket understryker vikten av utvecklingsarbete inom området för organisatorisk beredskap.

Att kombinera arbete och fritid

Att kombinera arbete, fritid och familj på ett tillfredställande sätt är inte alltid enkelt att genomföra i praktiken. Traditionellt har arbetet dominerat veckodagarna och man har ägnat sig åt hem, familj och fritidsintressen på kvällar och helger. Dock håller inte denna fördelning av arbete och fritid längre inom många branscher och yrkesgrupper. Räddningstjänsten och i synnerhet brandmännen hör till dem som arbetar oavsett vilken dag i veckan det gäller.

Våra resultat visar att en stor majoritet anser sig kunna kombinera arbete och livet utanför arbetet på ett tillfredställande sätt. Brandingenjörer verkar vara den grupp som har svårast att kombinera arbete och livet utanför arbetet då 20 procent har svarat att de inte kan det. Kommentarer till frågan visar att man upplever att tiden inte räcker till, att man har hög arbetsbelastning, krävande schema, långa arbetsdagar och långa pendlingsavstånd.

När det gäller heltidsbrandmän med hemmavarande barn framkommer att man upplever problem med att bundenheten (veckojour) påverkar familjens planering, oregelbundna arbetstider stör det sociala livet och att det kan vara svårt att få ihop vardagen med barnomsorg p.g.a. arbetstider.

Räddningspersonal i beredskap kan ha speciella svårigheter att kombinera arbetet med livet utanför som skiljer sig från de övriga grupperna. För denna personalkategori framkommer svårigheter att planera semester på grund av att semester ej ges i samband med huvudanställningens semester, att även familjen behöver ta hänsyn till var 3:e vecka som är låst med jour. Det kan dock ses som ganska självklart att det ibland uppstår svårigheter med att kombinera arbetslivet och det privata livet när man har en ordinarie anställning och utöver det tillhör räddningspersonal i beredskap. Utryckning kan inte planeras i förväg och inställningstiden är kort. Familjen och det privata livet blir då den sfär som måste anpassa sig till arbetet som brandman.

Avslutande reflektioner

Variationen kan vara stor mellan olika befattningar och inom och mellan olika räddningstjänster beträffande både arbetsvillkor och arbetsförhållanden. Denna variation kan ge upphov både till möjliggörande och förhindrande omständigheter när det kommer till frågan om föräldraskap, ledigheter och inte minst möjligheter till att kombinera arbetslivet med det privata livet utanför arbetet. Dock skiljer sig inte våra respondenters möjligheter till en tillfredsställande kombination av arbetsfären och den privata sfären så mycket från andra grupper på arbetsmarknaden. Liknande problematik, exempelvis förlust av en orimligt stor del av inkomsten vid föräldraledighet som påtalas i en del av kommentarerna, gäller flera andra yrkesgrupper med schemalagda

arbetstider. Likaså medför påfrestningar i dagens arbetsliv att man bland många yrkesgrupper har svårt att svara upp mot behoven i andra livssfärer. När räddningstjänstpersonal ibland upplever svårigheter med att kombinera sitt arbete med livet utanför arbetet, ser det ut att ha två huvudorsaker som kan relateras till hur Noon & Blyton (2007) menar att obalansen mellan arbetslivet och privatlivet kan komma till uttryck. För det första menar de att arbetet kan ta upp så mycket tid att det har en negativ påverkan på privatlivet, det vill säga att arbetet hindrar individen att på ett bra sätt ta ansvar gentemot sin familj. Detta kan leda till att den anställda inte hinner med familjen samt de åtaganden hen har hemma. Dock gör detta inte räddningstjänstpersonalen på något sätt speciella, då många andra yrkesgrupper arbetar på liknande sätt.

För det andra kan obalansen komma till uttryck genom att individens privatliv kräver så mycket uppmärksamhet att det har en negativ inverkan på arbetslivet, det vill säga att privatlivet hindrar individen från att klara av de krav som ställs i arbetet (Noon & Blyton 2007). I materialet visade det sig att exempelvis föräldraledighet och när man väljer att ta ut den, kan orsaka merarbete för kollegorna och orsaka osämja i arbetsgruppen. Detta indikerar emellertid framför allt brist på organisatorisk beredskap – organisatorisk flexibilitet – för individuella behov och rättigheter som normalt finns i kommunala organisationer.

Sammantaget ser vi inte att det finns något i relationen arbete i räddningstjänst - resten av livet som påverkar förutsättningarna för jämställdhet i verksamheterna negativt. Beträffande den viktiga frågan om föräldraledighet tyder våra resultat på att inställningen till detta, och därmed möjligheterna för både kvinnor och män att kombinera arbete i räddningstjänst med familj/fritid, håller på att ändras i positiv riktning. På samma sätt som i enkätmaterialet som helhet finns emellertid även på detta område variationer räddningstjänsterna emellan. På sina håll finns fortfarande ett visst motstånd. En hel del av motståndet ser ut att ha att göra med just det faktum att den beredskap för uttag av föräldraledighet som finns i många andra arbetsorganisationer saknas. Kvinnor som inte har möjlighet att välja bort föräldraledighet på samma sätt som män kan tänkas missgynnas av dessa förhållanden, men även män som väljer att ta ledigt drabbas av liknande problem. Dessa problem bör dock vara fullt möjliga åtgärda, till exempel med hjälp av erfarenheter från andra arbetsorganisationer där man nått längre på detta område.

Vad gäller att kunna kombinera arbete och fritid till ett gott vardagsliv, borde det alltså inte vara mer problematiskt för kvinnor än för män att arbeta i räddningstjänst, särskilt inte som heltidsanställda brandmän. Schemalaggningen innebär ofta långa sammanhängande ledigheter som öppnar upp för särskilda möjligheter när det gäller tillvaron utanför arbetet. Som det ser ut idag så tycks det bland räddningstjänsternas personalkategorier vara heltidsarbetande brandmän som gynnas mest av sina arbetsförhållanden härvidlag. Ändå finns det ytterst få kvinnor i denna personalgrupp.

3. Sammanfattande slutsatser

Genom sin mångfald av data från flera olika nivåer har detta projekt bidragit med en bred kartläggning av jämställdhet och dess förutsättningar inom räddningstjänstorganisationen.

Utifrån projektets övergripande syfte *att identifiera mekanismer som hindrar respektive möjliggör jämställdhet inom kommunal räddningstjänst* kan vi dra några sammanfattande slutsatser. Först bör dock åter påpekas att kommunal räddningstjänst är en heterogen organisation. Förutsättningarna och de lokala organisationerna ser olika ut beroende på var i landet man väljer att sätta fokus. Geografisk lokalisering, kommunstorlek, centrum/periferi och andra lokala ekonomiska, sociala, kulturella, organisatoriska och personella faktorer påverkar hur en viss räddningstjänst och dess personal fungerar. Detta är viktigt att ha med sig i det fortsatta jämställdhets- och mångfaldsarbetet. En typ av insats eller åtgärd kan vara lämplig på en räddningstjänst, men helt skjuta över målet på en annan.

Faktorer som möjliggör förändring

Om vi inleder med att titta på mekanismer och praktiker som kan verka för att möjliggöra jämställdhet kan vi genom vår forskning se att det finns en vilja till förändring i stora delar av organisationen. Enkäten visar på att en majoritet är positiva till jämställdhetsarbete och ökad mångfald i räddningstjänsten, liksom till att det anställs fler kvinnor. Vi kan också se att själva det faktum att fler kvinnor kommer in i räddningstjänsten gör att fler blir positivt inställda genom att man själv får erfarenhet av att ha jobbat tillsammans med kvinnor.

Tydligast är detta bland dem som jobbar som räddningspersonal i beredskap (RiB). Utifrån våra studier av räddningstjänstpersonalens relation mellan arbete och fritid så ser vi sammantaget inte att det finns något i relationen arbete i räddningstjänst - resten av livet som påverkar förutsättningarna för jämställdhet i verksamheterna negativt.

Genom projektet har vi genom våra resultat kunnat synliggöra ambivalenser och motstridigheter vad gäller status och makt, yrkesfärdigheter och kompetenser samt yrkesidentitet i samspel med andra sociala positioner som kan bidra till att luckra upp snäva framställningar av yrkesidentitet inom räddningstjänsten. Att synliggöra dessa ambivalenser är också en viktig del i att kunna åstadkomma förändring. En sådan ambivalens eller motstridighet mot den "gängse" bilden av brandmannen, där denne lyfts fram som fysiskt kapabel framför andra förmågor, är det som framkommer i enkäten där samarbetsförmåga beskrivs som den egenskap som framför allt ger en brandman högst status och anses vara den viktigaste egenskapen för att kunna utföra ett bra arbete. Även kunskap, empati/omtanke och initiativförmåga är andra egenskaper som genomgående rankas högt. Fysisk kapacitet kommer först längre ner på listan. Fysisk förmåga är dock fortfarande viktigt för brandmannen och det syns i enkäten att många ser kvinnors fysik som ett problem för kvinnor som brandmän. Samtidigt är det viktigt att lyfta fram att

större andel av svarande på enkäten ser äldre brandmäns fysiska förmågor som ett problem än den andel som ser kvinnors fysik som ett problem för brandmän.

Utifrån ovanstående är vår slutsats att förändring har börjat ske inom räddningstjänsten, och detta i sig möjliggör för ytterligare förändring, samt att det finns viktiga motbilder att lyfta fram och spinna vidare på.

Faktorer som hindrar förändring

Genom våra olika forskningsinriktningar i projektet framkommer dock att det upplevs finnas hinder mot en jämställdhetsutveckling av räddningstjänsten. Dels finns ett öppet och ibland högljutt motstånd som inte möter på det mothugg det borde från kollegor och framför allt överordnade i organisationen. Dels finns fysiska hinder i form av till exempel omklädningsrum och passande larmutrustning. I många fall beskrivs också interaktiva hinder som belyser den individuella nivån. Jämställdhetsarbetet blir ett upplysningsprojekt där kunskap förväntas leda till positiv förändring och skapa engagemang. Ett annat hinder som väldigt ofta lyfts fram tas upp är att kvinnor inte söker sig till räddningstjänsten. Detta är faktorer som lyfts fram som hinder. I dessa kan vi dock se andra bakomliggande faktorer som är väldigt viktiga att belysa för ett framgångsrikt jämställdhetsarbete. I de hinder som lyfts fram placeras ofta problemet med bristande jämställdhet utanför räddningstjänstens egen kontroll, beroende av yttre faktorer, och i slutändan nästan alltid beroende på kvinnorna som inte söker sig till räddningstjänsten. Andra återkommande teman från de olika forskningsprojekten är benägenheten att formulera frågan om ojämställdheten mellan kvinnor och män i räddningstjänsten som en fråga om okunskap bland chefer och medarbetare snarare än som en konsekvens av en könad organisation. Tendensen att placera ansvaret för den bristande jämställdheten utanför den egna organisationen är ett stort hinder mot jämställdhetsarbetet. För att kunna åstadkomma förändring krävs att man ser sitt eget ansvar och till exempel funderar över vilka signaler man sänder ut både till allmänhet men också till framtida möjliga arbetstagare som till exempel praktikanter från SMO-utbildningen.

Ett annat hinder som återkommer i flera av forskningsprojektets delstudier är att varför man ska jobba med jämställdhet är oproblematiserat. Varför-frågan har inget tydligt svar utan vår forskning visar att olika förklaringar till varför man ska jobba med jämställdhet får olika förklaringar. Konsekvenser av detta synliggörs i delstudien av mångfaldsutvecklarna där problemet med ojämställdheten omformas till att handla om tillvägagångssätt, metoder och strategier för förändring, men där det inte är tydligt vad "det" är som egentligen ska förändras. Arbetet fokuseras då på hur jämställdhet ska uppnås men inte på att förändra den ojämställda räddningstjänsten i sig. Konsekvensen blir att det potentiella politiska ifrågasättandet av könade maktrelationer uteblir.

Detta påverkar synen på kvinnor och hennes roll och position i räddningstjänsten. Analysen av ansökningarna till "En brandstation för alla" visar att kvinnan ges en stor och viktig roll för den jämställda organisationen. Hon får rollen både som katalysator och/eller bekräftelse för förändringsarbetet och med det ett stort ansvar på sina axlar, som hon inte själv kan påverka. Bara genom att kvinnan finnas på arbetsplatsen förväntas

förändringar ske. Samtidigt placeras brandmanskvinnan i en paradoxal position där hon inte får avvika för mycket från manliga brandmän vad gäller till exempel fysik och sätt att vara för att kunna bli accepterad, samtidigt som hon inte får vara för lik för då tillför hon ju inget nytt. Hon framställs också som både problem och lösning. Problem därför att hon saknas samt att verksamheten behöver anpassas för att passa henne vad gäller till exempel lokaler och utrustning. Lösning utifrån att hon kan bidra med nya perspektiv och kompetenser och genom att med sin blotta närvaro bidra till att de numerära målen om jämställdhet uppnås. Men i diskussioner om ökat antal kvinnor och deras förväntade roller saknas i stort viktiga perspektiv för jämställdhetsarbetet, för att belysa maktrelationer och/eller intressekonflikter.

Ett annat återkommande tema handlar om ledningens roll och ansvar. I ansökningshandlingarna till "En brandstation för alla" är ledningen av räddningstjänsterna osynliggjord, både förvaltningsmässig och den politiska ledningen. I delstudien om mångfaldsutvecklarna syns dock att man lägger vikt vid ledningens engagemang och vill öka detta. I projektet "En brandstation för alla" finns ett tydligt stöd från den högsta ledningen. Detta betonas som viktigt för jämställdhetsarbetet som bedrivs där, men utvärderingen visar också på vikten av att detta engagemang också sipprar ner till mellanchefer/styrkeledare och att den högsta ledningen ser till att utkräva ansvar både för handlingar och när inget händer.

Slutligen, ny kunskap om praktiker som främjar jämställdhet och motverkar diskriminering och exkludering kan tas till grund för att organisera verksamheten på nya inkluderande sätt. Vi ser att våra forskningsresultat kan bidra till att utveckla jämställdhetsarbetet. Denna kunskap är inte bara viktig inom räddningstjänsten utan kan även vara möjlig att exportera till andra verksamheter med liknande jämställdhetsproblematik.

4. Referenser

- Abrahamsson. 2000. *Att återställa ordningen. Könsmönster och förändring i arbetsorganisationer*. Umeå: Boréa
- Acker. 1992. *Gendering Organisational Theory*. I Mills & Peta (ed): *Gendering Organisational Analysis*. London: Sage Publications
- Andersson, Amundsdotter & Svensson. 2009. *Mellanchefen en maktpotential*. Hudiksvall: Fiber Optic Valley
- Axelsson. 2009. *Handlingsprogram för ökad jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet*. Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, 2009-2014.
- Bacchi. 2009. *Analysing policy: what's the problem represented to be*. Frenchs Forest, N.S.W.: Pearson
- Bekkengen. 2002. *Man får välja: om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv*. Malmö: Liber.
- Bergqvist. 2004. *Självständighetens livsform(er) och småföretagande tillämpning och utveckling av realistisk livsformsanalys*. Karlstad: Karlstad University press.
- Bergqvist & Jakobsen. 2012a. Arbete i räddningstjänst, fritid och familj. I Engström, Jakobsen & Krekula (red.). *Jämställdhet, mångfald och svenska räddningstjänster. Om föreställningar och förändringsviljor*. Karlstad University Press.
- Bergqvist & Jakobsen. 2012b. Att kombinera arbete i räddningstjänst med resten av livet. I Engström, Jakobsen & Krekula (red.). *Jämställdhet, mångfald och svenska räddningstjänster. Om föreställningar och förändringsviljor*. Karlstad University Press.
- Collins. 1998. It's all in the family: Intersections of gender, race, and nation, *Hypatia* 13(3): 62–82
- Faludi. 2007. *The Terror Dream: fear and fantasy in post-9/11 America*. New York: Metropolitan
- Fenstermaker & West (red.). 2002. *Doing gender, doing difference: inequality, power, and institutional change*, New York : Routledge
- Grip. 2010. *Likhetens rum – olikhetens praktik. Om produktion av integration i fyra svenska kommuner*. Karlstad: Karlstad University Press
- Gunnarsson. 2006. The Snake and the Apple in the Common Paradise. I Aagaard Nielsent & Svensson (eds.): *Action research and Interactive research – Beyond Practice and Theory*. Maastricht: Shaker Publishing
- Hirdman. 2003. *Genus: om det stabila föränderliga former*. Malmö: Liber
- Jakobsen. 1999. *Livsform, kön och risk. En utveckling och tillämpning av realistisk livsformsanalys*. Lund: Arkiv.
- Krekula. 2006. *Kvinna i ålderskodad värld. Om äldre kvinnors förkroppsligade identitetsförhandlingar*, Uppsala: Sociologiska institutionen

- Lombardo & Mergaert. 2013. Gender Mainstreaming and Resistance to Gender training: A Framework for Studying Implementation, *NORA - Nordic Journal of Feminist and Gender Research*, vol. 21, no 4
- Noon & Blyton. 2007. *The Realities of Work. Experiencing Work and Employment in Contemporary Society*. New York: Palgrave Macmillan
- Pickering. 2001. *Stereotyping: The politics of representation*, New York: Palgrave
- Sjöberg. 2012. Change in the line or alongside. I *Gender Mainstreaming in Public sector Organizations*. Lund: Studentlitteratur
- SKL. 2008. *Jämställdhetsarbete – en utmaning för kommuner och landsting! En kunskapsöversikt*. Tillgänglig på: www.skl.se
- Strazdins, Clements, Korda, Broom & D´Souza. 2006. Unsociable Work? Nonstandard Work Schedules, Family Relationships, and Children's Well-Being. *Journal of Marriage and Family*. Vol. 68, No. 2 (May, 2006), pp. 394-410
- Wahl, Holgersson, Höök & Linghag. 2011. *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*. 2:a uppl. Lund: Studentlitteratur
- West & Zimmerman (1987): Doing Gender. *Gender & Society*, 1 (2), 125-151
- Wahl & Linghag. 2013. *Män har varit här längst. Jämställdhet och förnyelse i industriella organisationer*. Lund: Studentlitteratur

Bilaga 1: Publikationer inom ramen av projektet

Inom ramen för projektet har vi skrivit olika typer av publikationer. I dessa kan du läsa vidare om du vill fördjupa dig i de frågor vi diskuterat i denna rapport. Många är ännu inte publicerade, men förväntas publiceras under det kommande året. Publikationerna kan då hittas genom att söka på publikationens titel.

Bergqvist, T. & Jakobsen, L. [2015, kommande, planerad publicering i Nordic Journal of Working Life Studies] *Work, Family and the Swedish Rescue Services*

Bergqvist, T. & Jakobsen, L. [kommande] *Life Modes and Gender in the Swedish Rescue Services*.

Engström, L-G., Jakobsen L., & Krekula C. (red.). 2012. *Jämställdhet, mångfald och svenska räddningstjänster. Om föreställningar och förändringsviljor*. Karlstad: Karlstad University press. Beställs på www.kau.se/gerd.

Grip, L., Engström, L-G., Krekula, C. & Karlsson, S. [2015, kommande, planerad publicering i NORA: Nordic Journal of Feminist and Gender research] *Problem representations relation to gender equality work: analyses of a gender equality initiative within the Swedish Rescue Service*

Grip, L. 2014. *En brandstation för alla. Delutvärdering av ett jämställdhets- och mångfaldsprojekt*. Rapport, Karlstads universitet. Tillgänglig på: www.kau.se/gerd/aktuell-forskning/publiceringar

Jansson, U. 2013. "Jämställdhet är bra, det ska vi ha!" Krönika på jämställ.nu. Tillgänglig på: <http://www.jamstall.nu/aktuellt/kronikor/jamstallldhet-ar-bra-det-ska-vi-ha/>

Jansson, U. [2015, kommande] "Agents for Change? Gender Equality Efforts in the Swedish Rescue Services", i Mellström, U. *Genderemergencies*. Routledge, UK.

Jansson, U. [2015, kommande]. *Att jämställdhetsintegrera Räddningsledare A – genusgranskning av en utbildning inom Myndigheten för samhällsskydd och beredskap*. Opublicerad rapport.

Jansson, U. & Linghag, S. [2015, kommande] *Ledning och samverkan ur ett genusperspektiv*. Karlstad University press.

Jansson, U. [kommande] *To Lead or be Led? Perceptions of Change and Future among Swedish Rescue Services Chiefs – a Gender Perspective.*

Jansson, U. & Grip, L. [2015, kommande] *The Unchallenging Method is a Good One – about Measures for Gender Equality and Diversity in the Swedish Rescue Service*

Lindhag, S., Ericson, M. & Jansson, U. "Ledarskap och kön i ledning och samverkan". Tillgänglig på:
[www.msb.se/Upload/Utbildning_och_ovning/Revinge/img/Artikelserie_kunskapsplattf/Ledarskap%](http://www.msb.se/Upload/Utbildning_och_ovning/Revinge/img/Artikelserie_kunskapsplattf/Ledarskap%20och%20kon%20i%20ledning%20och%20samverkan.pdf)

Krekula, C. [kommande] *Age Identities and Age Organizing: The Case of the Swedish Rescue Services.*

Krekula, C. & Pietilä, I. [kommande] *Masculinity, Bodies and Age Hierarchies in Manual Work.*

Krekula, C., Karlsson, S., Grip, L. & Engström, L-G. [2015, kommande] *The Absence of Municipal Politics: On Gender Mainstreaming in the Swedish Rescue Services.*

Bilaga 2: Forskare i projektet

Tuula Bergqvist, Fil.dr och universitetslektor i arbetsvetenskap, Avdelningen för arbetsvetenskap, Handelshögskolan, Karlstads universitet.

Har inom projektet intresserat sig för jämställdhetsfrågor i allmänhet och särskilt intresse har riktats på frågor kring svenska räddningstjänstpersonalens attityder till arbete, samt möjligheter att kombinera arbete med livet utanför arbetet på ett tillfredsställande sätt.

Kontaktuppgifter: tuula.bergqvist@kau.se 054-700 21 30

Lars-Gunnar Engström, Fil. dr i folkhälsovetenskap, universitetslektor i social omsorgsvetenskap, Institutionen för sociala och psykologiska studier, Karlstads universitet.

Har inom projektet haft huvudansvaret för konstruktionen och utskicket av enkäten, samt intresserat sig för egenskaper och ideal inom räddningstjänsten samt hur arbete med kvinnliga brandmän påverkar attityder till jämställdhetsarbetet.

Kontaktuppgifter: lars-gunnar.engstrom@kau.se 054-700 25 09

Lena Grip, Fil. dr och universitetslektor i kulturgeografi, Institutionen för Geografi, media & kommunikation, Karlstads universitet. Projektledare 2013-2014.

Har inom projektet intresserat sig för styrningen och inställningen till jämställdhets- och mångfaldsarbete inom räddningstjänsten genom olika typer av satsningar och har under åren följt MBSs jämställdhetssatsning "En brandstation för alla" som pågår i Räddningstjänsten Syd.

Kontaktuppgifter: lena.grip@kau.se, 054- 700 23 32

Liselotte Jakobsen, pensionerad docent i sociologi, tidigare forskningsledare på Centrum för genusforskning, Karlstads universitet. Projektledare 2010-2013.

Har inom projektet intresserat sig för jämställdhetsfrågor i allmänhet och särskilt intresse har riktats på frågor kring svenska räddningstjänstpersonalens attityder till arbete, samt möjligheter att kombinera arbete med livet utanför arbetet på ett tillfredsställande sätt.

Kontaktuppgifter: liselotte.jakobsen@kau.se

Ulrika Jansson, Fil. dr i arbetsvetenskap och universitetslektor i genusvetenskap, Institutionen för sociala och psykologiska studier, Karlstads universitet.

Har inom projektet intresserat sig för styrningen och inställningen till jämställdhets- och mångfaldsarbete samt motstånd mot detta inom räddningstjänsten. Har under åren följt MBSs regionala jämställdhets- och mångfaldsutvecklare.

Kontaktuppgifter: ulrika.jansson@kau.se, 054- 700 22 79

Stefan Karlsson, Fil. dr och universitetslektor i sociologi, Institutionen för sociala och psykologiska studier, Karlstads universitet.

Har inom projektet särskilt intresserat sig styrning och implementeringsfrågor samt för inställning till SMO-utbildningen.

Kontaktuppgifter: stefan.karlsson@kau.se, 054- 700 13 27

Clary Krekula, Fil.dr och docent i sociologi, Institutionen för sociala och psykologiska studier, Karlstads universitet.

Har inom projektet särskilt intresserat sig för styrningen av jämställdhetsarbetet samt för föreställningar om åldrande i relation till jämställdhetsarbetet. Har även studerat räddningschefers inställning till frågorna.

Kontaktuppgifter: clary.krekula@kau.se, 054- 700 16 62

