



Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap

RAPPORT

Målgruppsanalys

Underrepresenterade grupper inom
räddningstjänsten

Målgruppsanalys: Underrepresenterade grupper inom räddningstjänsten

© Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB)
Enheten för inriktning av skydd mot olyckor
MSB:s kontaktperson: Ola Mårtensson

Text: Frida Lindström, Gullers Grupp

Publ nr: MSB2154 – februari 2023
ISBN: 978-91-7927-348-4

MSB har beställt och finansierat genomförandet av denna rapport. Gullers Grupp är själv ensamma ansvarig för rapportens innehåll.

Innehåll

1	INLEDNING	5
1.1	Syfte och bakgrund	5
1.2	Syfte.....	5
1.3	Metod och genomförande.....	5
1.3.1	Intersektionellt perspektiv.....	6
1.3.2	Urval.....	6
1.3.3	Datainsamling.....	7
1.4	Målgruppsanalys och generaliseringar	8
2	TIDIGARE FORSKNING	9
2.1	Faktorer som påverkar yrkesval	9
2.1.1	Utrikesfödda och yrkesval.....	10
2.1.2	Den manligt kodade räddningstjänsten.....	11
2.1.3	Den vita räddningstjänsten	12
2.2	Räddningsutbildades karriärval.....	12
2.3	Unga hbtqi+ personers etablering på arbetsmarknaden	13
2.4	Intersektionellt perspektiv.....	14
2.5	Identitet och narrativ	15
3	POTENTIELLA BRANDMÄN	17
3.1	Bilden av räddningstjänsten	17
3.1.1	Bilden av brandmannen.....	18
3.2	Uppfattningen av krav för yrket.....	20
3.2.1	Bilden av utbildningen	22
3.3	Intresset för att bli brandman.....	24
3.3.1	Faktorer att överväga yrket	26
3.3.2	Upplevda hinder	27
3.3.3	Behövs för att locka fler till yrket	28
3.4	Målgruppsbeskrivning.....	32
3.4.1	Kvinnor.....	32
3.4.2	Utomnordisk bakgrund.....	33
3.4.3	Hbtqi+	34
4	BEFINTLIGA BRANDMÄN	35
4.1	Motivationen till att bli brandman	35
4.2	Bilden av räddningstjänsten	37
4.3	Jämställdhet och mångfald inom räddningstjänsten.....	39
4.3.1	Jämställdhet och mångfald inom SMO.....	42
4.3.2	Att lyfta frågan	43
4.3.3	Maktstrukturer och härskartekniker	44
4.4	För att fler ska bli intresserade	46

5	ANALYS	48
5.1	Den stereotypa brandmannen	48
5.1.1	Narrativen om brandmannen	50
5.1.2	Låg kunskap om räddningstjänsten.....	51
5.2	Tydlig motivation till yrkesvalet.....	51
5.3	Ett arbete som aldrig blir klart	52
5.4	Relationen internt och externt	52
5.5	Att vara minoritet inom räddningstjänsten.....	52
5.5.1	Kvinnor.....	53
5.5.2	Utomnordisk bakgrund.....	53
5.5.3	Hbtqi+	54
5.5.4	Intersektionalitet	54
5.6	Konkurrensen med andra blåljusyrken	55
5.7	Vad krävs för att fler ska bli intresserade?	55
6	REKOMMENDATIONER	57
6.1	Arbeta på lång sikt och kort sikt	57
6.1.1	En tydligare kommunikation om krav, förmågor och att alla är välkomna ...	58
6.2	Representation i all form av kommunikation	58
6.3	Ett hållbart yrke genom livet	59
6.4	Anpassa inte kommunikationen efter målgruppsegment	60

1 Inledning

I det här kapitlet presenteras bakgrunden till studien och dess syfte. Studiens genomförande och metod beskrivs samt vägval som påverkat studiens utformning.

1.1 Syfte och bakgrund

Räddningstjänsten behöver rekrytera från hela samhället. En förutsättning för att kunna rekrytera och behålla den kompetens som räddningstjänstorganisationer behöver idag och fram till 2030 är att skapa ett jämställt förhållningssätt i rekrytering och utbildning. Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, MSB har i nära samarbete med kommunala räddningstjänster och Sveriges Kommuner och Regioner, SKR, tagit fram tre gemensamma målbilder för jämställdhet och mångfald inom räddningstjänsten. Målbilderna tar sikte på år 2030 och en handlingsplan med åtgärder beskrivs för de tre kommande åren (2022–2024). Denna rapport ingår i handlingsplanen.

Målet är att nå ut till fler målgrupper. En medvetenhet och kunskap om att kommunicera öppet, könsneutralt och inkluderande bidrar till att fler får kunskap om räddningstjänstens viktiga uppdrag i samhället. Detta bidrar i sin tur till att fler människor kan känna sig inkluderade och söker sig till en framtid inom räddningstjänsten.

För att komma vidare i arbetet behövde en målgruppsanalys av underrepresenterade grupper genomföras. Föreliggande rapport är den målgruppsanalysen.

1.2 Syfte

Syftet med målgruppsundersökningen var att öka förståelsen för vad räddningstjänsterna och MSB behöver göra för att underrepresenterade grupper ska söka sig till brandmannajobb inom kommunal räddningstjänst (oavsett del- eller heltidsanställning).

Påbyggnadsutbildning i räddningstjänst för brandingenjörer, RUB, har i det här skedet valts bort då det är en påbyggnadsutbildning till vilken intagningskraven är högre (En fördjupad analys av RUB-utbildningen kan bli aktuell i ett senare skede och det kan vara givande att genomföra den tillsammans med samarbetsparter inom akademien.)

1.3 Metod och genomförande

Målgruppsundersökningen genomfördes med fokus på underrepresenterade grupper inom räddningstjänsten. Med detta avses kvinnor, hbtqi+ personer samt

personer med utomnordisk bakgrund, det vill säga personer som är utrikes födda eller personer som är inrikes födda med minst en utrikes född förälder.

Målgruppernas förutsättningar var vägledande för val av metod för datainsamling, där både metod för rekrytering och genomförande valdes utifrån målgruppen. De olika metoderna som valdes var:

- Kvinnor – rekryterades via underkonsults webbpanel. Datainsamling skedde via en fokusgrupp.
- Hbtqi+ personer rekryterades via intresseorganisationer och civilsamhället. Datainsamling skedde via djupintervjuer
- Personer med utomnordisk bakgrund rekryterades via underkonsult och screening. Datainsamling skedde via intervjuer.

Förutom tillhörighet till de målgrupper som ligger i fokus för studien behövde urvalet i möjligaste mån göras utifrån de antagningskriterier som finns till utbildningen skydd mot olyckor, SMO

Även befintligt anställda som tillhör målgruppssegmenten inkluderades i undersökningen. Här bistod MSB i rekryteringsarbetet och en öppen förfrågan sändes ut till räddningstjänsterna som spred den vidare till sina anställda. Utifrån den förfrågan fick personer som självidentifierade sig med angivna målgrupper anmäla sitt intresse för att delta i studien. Ett urval gjordes av de intresserade som matchade utifrån de kriterier som satts upp.

1.3.1 Intersektionellt perspektiv¹

I rekrytering, datainsamling och analys är det viktigt att ha ett intersektionellt perspektiv. Det innebär att rekryteringen säkerställer att den inkluderar respondenter med fler än en grupptillhörighet, exempelvis kvinnor med utomnordisk bakgrund. Läs mer om vad det intersektionella perspektivet innebär i andra kapitlet om tidigare forskning.

1.3.2 Urval

Studiens urval är:

- Åtta kvinnor
- Åtta hbtqi+ personer
- Åtta personer med utomnordisk bakgrund
- Fem unga inom de tre målgrupperna (18–21 år)
- Åtta personer med mer än en grupptillhörighet

¹¹ Begreppet intersektionalitet syftar till att synliggöra skärningspunkter för maktrelationer baserat på variabler såsom etnicitet, kön, klass, ålder, boendeort, funktionsförmåga m.m. Begreppet används för att beteckna hur olika maktordningar och diskrimineringsgrunder påverkar och ibland förstärker varandra.

- Tio befintligt anställda (fyra kvinnor, tre hbtqi+, tre med utomnordisk bakgrund – några av respondenterna tillhörde mer än en underrepresenterad grupp)

Totalt genomfördes 47 intervjuer.

1.3.3 Datainsamling

Datainsamlingen för samtliga målgruppssegment följde samma semistrukturerade samtalsguide och fokuserade på ett antal nyckelområden. Att samtalsguiden är semistrukturerad innebär att den hade fasta frågeområden och ett antal nyckelfrågor, men att den i övrigt ger utrymme för att ställa följdfrågor utifrån respondenternas svar. På det viset säkerställdes bästa möjlighet för att fördjupa målgruppernas resonemang. Samtalsguiden togs fram i samråd med MSB för att säkerställa att den fokuserade på de frågor som myndigheten ville ha besvarade.

När det kommer till fokusgruppen genomfördes samtalen digitalt i Teams, en programvara som lämpar sig bra för gruppdiskussioner. Fördelen med att intervjun med fokusgruppen genomfördes digitalt var att den kunde få en större geografisk spridning på respondenterna än vid en fokusgrupp fysiskt på plats.

Fokusgruppen leddes av en senior moderator. Moderatoren ledde samtalet och ansvarade för kvalitetssäkringen, bland annat genom att säkerställa att samtalsguidens samtliga områden togs upp till prövning och att samtliga deltagare kom till tals. För att moderatoren skulle kunna ställa relevanta följdfrågor och fånga upp de nyanser i samtalet som var av relevans för MSB hade hen inför samtalet gjort en inläsning på centrala resonemang och fakta.

En dokumentalist fanns med för att observera och dokumentera samtalet. När samtalet närmade sig slutet summerade dokumentalisten diskussionen kortfattat. På så sätt fick deltagarna möjlighet att kommentera och förtydliga sina resonemang om så önskades. Upplägget med en summering på slutet möter ett tvådelat syfte där vi dels säkerställer att intressenternas åsikter har uppfattats korrekt, dels fördjupas samtalet då summering ofta leder till förnyade diskussioner eller att tankar som inte sades initialt lyfts. Fokusgruppen tog 1 timme och 30 minuter att genomföra.

När det kommer till intervjuerna genomfördes de över telefon, detta för att sänka tröskeln för deltagande och underlätta för respondenterna. Fördelen med att genomföra intervjuerna över telefon är att det inte ställer krav på att respondenten ska sitta framför en dator, vilket ökar flexibiliteten i både tid och rum.

Intervjuerna genomfördes av konsulter med stor erfarenhet av metoden. För att intervjuaren skulle kunna ställa relevanta följdfrågor och fånga upp de nyanser i samtalet som var av relevans för MSB hade hen inför samtalet gjort en inläsning på centrala resonemang och fakta. Intervjuerna tecknades ned under samtalet för att säkerställa en god dokumentation. En intervju tog cirka 45 minuter att genomföra.

1.4 Målgruppsanalys och generaliseringar

Syftet med en målgruppsanalys är att hitta mönster och faktorer som förenar och särskiljer olika grupper från varandra. Detta för att öka förståelsen av de individer som ryms inom segmentet. Samtidigt är det viktigt att komma ihåg att målgruppsbeskrivningar inte beskriver alla individer inom en målgrupp.

2 Tidigare forskning

I det här kapitlet presenteras tidigare forskning med relevans för analysen och segmenteringen av målgruppen underrepresenterade grupper inom räddningstjänsten.

2.1 Faktorer som påverkar yrkesval

Forskning visar att socioekonomiska faktorer, föräldrarnas utbildningsbakgrund, uppväxtmiljö och familjeförhållanden tillsammans med intressen, förmågor, socialt umgänge och tillgång till information om olika valmöjligheter har betydelse för ungas utbildningsval.² I rapporten ”Val efter kön” argumenteras för att ett utbildningsval inte är att betrakta som en isolerad händelse vid en specifik tidpunkt. Istället är utbildningsvalet en konsekvens av individens samlade erfarenheter.³

Individens uppfattning om sin förmåga spelar ofta större roll än den faktiska förmågan när det kommer till utbildningsval. Forskning visar att flickors intresse för manligt kodade yrken hänger nära samman med en lägre självskattad förmåga inom området. De könsstereotypa uppfattningarna av olika ämnesområden och yrken bildas i tidig ålder och studier visar att vid redan tre års ålder finns det könbaserade skillnader i ämnesintresse.

Enligt genus- och struktureringsteorier finns två grundläggande mekanismer bakom den könssegregerade arbetsmarknaden: separering och värdering av arbete. De är också centrala teoretiska utgångspunkter för jämställdhetspolitiken. Den historiska arbetsdelningen, där kvinnor ansvarat för obetalt hem- och omsorgsarbete i den privata sfären medan män har ansvarat för lönearbete i den offentliga sfären kan benämnas som den primära könssegregeringen.

Den sekundära könssegregeringen har två dimensioner, en horisontell och en vertikal. Den horisontella dimensionen innebär att kvinnor och män verkar på olika arenor i bemärkelsen att de finns inom olika utbildningar, yrken och branscher. Det är detta som menas när vi pratar om könskodade yrken. Den vertikala dimensionen belyser att kvinnor och män på ett systematiskt sätt inte kommer lika långt inom sina karriärer.

² SOU 2001:45

³ Jämställdhetsmyndigheten, Val efter kön

Jämställdhetsmyndigheten presenterar i sin rapport en modell över möjliga områden att fokusera på i arbetet för en mer könsintegrerad utbildning.



Figur 1: Jämställdhetsmyndighetens modell över forskningsbaserade samt möjliga framtida fokusområden.

Tittar vi på SCB:s jämställdhetsstatistik över arbetsmarknaden ser vi att år 2021 var det relativa arbetskraftstalet för åldern 20 till 64 år 84,7 procent för kvinnor och 90,3 procent för män, vilket innebär att kvinnors deltagande på arbetsmarknaden i stort sett är lika stort som mäns. Dock finns det samtidigt en tydlig könssegregering av arbetsmarknaden när det kommer till yrkesområde och hur arbete är fördelat.

2.1.1 Utrikesfödda och yrkesval

Den strukturomvandling som skett på arbetsmarknaden innebär mindre massproduktion och alltjämt ökad användning av kommunikationsteknologi samt ett ökat inslag av interpersonell kommunikation i arbetet. Detta innebär i sin tur ökade krav på informell kompetens i form av språkkunskaper, sociala färdigheter och kulturell förståelse. Samtidigt kvarstår behovet av formell kompetens i form av utbildning. För utrikes födda har detta lett till en större divergens på arbetsmarknaden mellan olika kategorier av utrikes födda beroende på ursprungsland.⁴

⁴ Andrey Tibajev, Utrikes födda på arbetsmarknaden i Sverige: en forskningsöversikt

Enligt Andrey Tibajev är vistelsetid, språkfärdigheter, högre utbildningsnivå, svensk utbildning och sociala nätverk (med inrikes födda) viktiga faktorer för utrikes födda när det kommer till en förbättrad arbetsmarknadsintegration.

Rådande segregation på bostadsmarknaden är även det en faktor som påverkar utrikes föddas yrkesval. Bostadsområdet påverkar genom tillgången till resurser, sociala nätverk, vilka en interagerar med, skapandet av gemensamma normer samt hälsan.⁵

Katarina Katz och Torun Östberg jämförde utbildningsnivån bland 33-åringar som är födda 1984 och bosatta i Sverige. Deras föräldrar är födda i sex andra länder. Deras studie visar att jämfört med personer av samma kön vars föräldrar är födda i Sverige har personer med utländska föräldrar i lägre utsträckning genomfört en högskoleutbildning. Det är även färre som gått ut gymnasiet. Skillnaderna är mindre, men kvarstår, för kvinnor än för män samt om personen själv är född i Sverige eller kom hit före tre års ålder.

"Bland de som har lågutbildade föräldrar och vid 16 års ålder var bosatta i ett fattigt grannskap och hade låg familjeinkomst ser vi ganska stora skillnader efter bakgrundsland och ännu mer efter kön. I alla grupper med utländsk bakgrund utom de från Afrikas horn har kvinnorna cirka dubbelt så stor sannolikhet att vara högutbildade som männen."⁶

2.1.2 Den manligt kodade räddningstjänsten

Tidigare forskning om räddningstjänsten har visat på att yrken inom räddningstjänsten och brandmannayrket framför allt är manligt kodade. Bland heltidsbrandmän och SMO-utbildade rankas fysisk styrka som en av de viktigaste egenskaperna för att kunna utföra ett bra jobb. I takt med att fler kvinnor kommer in i yrket antas "Brandmannaidealet" förändras. Bilden av den fysiskt starka brandmannen ersätts alltmer med en alternativ bild där viljan att hjälpa människor är det viktigaste. I en studie lyfter brandmännen att det främst är allmänheten som upprätthåller stereotypen av den fysiskt starke brandmannen. Forskarna menar att:

"I vår tolkning görs allmänheten till en garant för ett traditionellt brandmannaideal... Genom hänvisningar till allmänhetens uppfattningar placeras också brandmannaidealen utanför räddningstjänsternas kontroll, det vill säga att "problemet" förläggs någon annanstans och inte i den egna verksamheten. Det underlättar knappast räddningstjänsternas arbete för alternativa och mindre traditionella bilder av brandmannayrket."⁷

⁵ Andrey Tibajev, Utrikes födda på arbetsmarknaden i Sverige: en forskningsöversikt

⁶ Katarina Katz & Torun Östberg, Hur gick det för barnen? En studie om utländsk bakgrund, utbildning och inkomst

⁷ Lars-Gunnar Engström, Liselotte Jakobsen & Clary Krekula (red.), Jämställdhet, mångfald och svenska räddningstjänster

Forskningen visar också att kvinnor anpassar sig i lika stor utsträckning som män till det traditionella brandmannaidealet.

2.1.3 Den vita räddningstjänsten

Räddningstjänsten är idag övervägande vit. Tidigare studier visar dock att det inom räddningstjänsten finns en positiv inställning till en ökad andel brandmän från utomnordiska länder. Genom att spegla samhället samt underlätta kommunikationen med personer med utomnordisk bakgrund ses mångfald som ett sätt att öka räddningstjänstens legitimitet.

Samtidigt finns det en liten grupp som är negativa till en ökad etnisk mångfald. Den grupp med störst andel personer som är negativt inställda till ökad etnisk mångfald är SMO-utbildade personer. En negativ inställning finns också bland en del RiB-utbildade. Inställningen till ökad etnisk mångfald tycks även i viss mån vara geografiskt betingad.

"Svaren på enkäten visar också på ett samband mellan större kommuner och arbetsplatser och en mer positiv inställning till frågorna om ökad etnisk mångfald. Detta kan bero på att det också är i större städer som den största koncentrationen av personer med utländsk bakgrund finns och att det för att kunna "spegla samhället" också krävs en ökad etnisk mångfald även inom räddningstjänsten. Det skulle också kunna handla om att man inom de större räddningstjänsterna har en större vana att jobba sida vid sida med personer med utländsk bakgrund."⁸

2.2 Räddningsutbildades karriärval⁹

Lena Grip och Stefan Karlsson konstaterar i sin forskning att det finns ett antal faktorer som ligger till grund för att andelen anställda kvinnor inom räddningstjänsten inte motsvarar andelen som genomgått SMO och RUB-utbildning. Några av de faktorer som forskarna lyfter är:

- Yrket i sig och dess strukturella förutsättningar. Här ryms faktorer så som bristande karriärmöjligheter och svårigheter med att få mer avancerade arbetsuppgifter.
- Arbetsmiljön på räddningstjänsterna. Kopplat till arbetsmiljön är bristande jämställdhet i form av bland annat kränkningar och diskriminering, men även tillitsbrist mellan ledning och anställda.

⁸ Lars-Gunnar Engström, Liselotte Jakobsen & Clary Krekula (red.), Jämställdhet, mångfald och svenska räddningstjänster

⁹ Lena Grip och Stefan Karlsson: Räddningsutbildades karriärval. En genus- och mångfaldsanalys av yrkesverksamhet bland alumner från SMO och RUB-utbildningar

Lena Grip och Stefan Karlsson tittade även närmare på anledningen till att de som gått utbildningarna valt att inte arbeta inom räddningstjänsten. Här ser vi att ”majoritet av kvinnorna gjort ett aktivt val att inte söka jobb där (65,2 procent), medan männen i högre utsträckning har sökt men inte fått någon anställning (60,9 procent).”¹⁰

Det finns tydliga könsskillnader när det kommer till anledningarna att personerna bytt arbete. Bland män ligger arbetspendlingsfaktorer, dålig löneutveckling, och för låg lön i topp. För kvinnor är i stället flytt till annan ort, negativ påverkan på familjeliv, bristande trivsel och bristande jämställdhet vanliga anledningar till byte av arbetsplats. Det är dock värt att notera att en hög andel män också anger flytt till annan ort, negativ påverkan på familjeliv och bristande trivsel som anledningar, men i lägre utsträckning än kvinnor.

I studien var det 47 personer som kommenterade de arbetsmiljöfaktorer som låg till grund för ett arbetsbyte. Det visade sig att dålig chef/ledning samt den psykosociala arbetsmiljön var de vanligaste anledningarna. Kopplat till chef och ledningen berörs ”svågerpolitik, att chef prioriterar budget före verksamhet och personal, ledningens ovilja att ta tag i arbetsmiljöproblem samt dolda hot och härskartekniker från chef/ledning. Kommentarer kring den psykosociala arbetsmiljön beskriver mobbing, rasism, trakasserier av kvinnor och dålig stämning i kollegiet.”¹¹ I rapporten konstateras att kön framstår som den viktigaste grunden för diskriminering och kränkningar inom räddningstjänsterna.

Lena Grip och Stefan Karlsson pekar ut ett förbättringsområde som upplevs vara centralt: övergången mellan utbildning och arbete. Deras studie visar att även om det finns en nöjdhet med utbildningen upplever individer sig inte vara förberedd på den arbetsmarknad som väntar om de vill arbeta som heltidsbrandman.

2.3 Unga hbtqi+ personers etablering på arbetsmarknaden

Det finns forskning som visar att en del hbtqi+ ungdomar undviker yrken där de inte tror att deras sexuella läggning och/eller könsidentitet kommer passa in, medan andra försöker undvika yrkesområden som upplevs vara homofobiska eller transfobiska. Det här begränsar vilka yrken som unga hbtqi+ personer anser sig kunna välja. Hur bra unga hbtqi+ personer trivs på arbetsplatsen och i yrket är beroende av hur deras sexuella läggning och/eller könsidentitet tas emot.

”Många hbtq-personer, inte bara unga vuxna, kan ställas inför att det på nya arbetsplatser görs antaganden om att de är heterosexuella cispersoner samt att arbetsplatskulturen är heteronormativ. Det kan göra att de behöver förhålla sig till frågan om att berätta eller inte berätta om sin icke-

¹⁰ Lena Grip och Stefan Karlsson: Räddningsutbildades karriärval. En genus- och mångfaldsanalys av yrkesverksamhet bland alumner från SMO och RUB-utbildningar.

¹¹ Ibid.

normativa sexuella läggning och/eller könsidentitet när de kommer till en ny arbetsplats eller träffar nya kollegor. Många kanske redan vet att de kommer berätta eller att de inte kommer att göra det, men de flesta behöver ändå någon gång fundera över om de ska vara öppna, på vilket sätt och hur mycket. Att kunna vara öppen med sin icke-normativitet och att denna uppfattas som något oproblematiskt på arbetsplatsen medför generellt att arbetstagaren mår bättre och trivs bättre på jobbet.”¹²

För unga hbtqi+ personer är det viktigt att kunna prata om sin samkönade partner om de vill eller att som transperson som uppfattas som det kön hen identifierar sig med, kunna välja att inte berätta om sin transbakgrund – att just ha valet i hur öppna de är.

Arbetsplatser som är heteronormativa och/eller transfobiska kan lätt uppfattas som icke välkomnande. Att behöva utmana heteronormativiteten leder lätt till att de känner sig ensamma och utsatta. Det faktum att kön generellt förstås i samhället och på arbetsplatser i binära termer upplevs som ett hinder av transpersoner när de ska etablera sig på arbetsmarknaden. Arbetsplatser där det förekommer någon sort av könad uppdelning upplevs ofta som förtryckande. Det kan exempelvis gälla arbetskläder, omklädningsrum eller fördelning av arbetsuppgifter.¹³

Forskningen visar att hbtqi+ ungdomar generellt har mindre stöd omkring sig. I förlängningen påverkar det deras möjligheter att göra stora livsval. Utvecklingen av ens sexuella läggning och/eller könsidentitet antas ske ungefär samtidigt som det är dags för ungdomar att fundera över yrkesval. Processerna kan därmed antas påverka varandra. En teori menar att här kan det antingen bli så att ungdomens mentala och psykiska resurser läggs på att fundera kring den sexuella läggningen och/eller könsidentiteten i stället för på yrkesval. Eller så blir det tvärtom och ungdomens mentala och psykiska resurser läggs helt på funderingar kring yrkesval, vilket medför att hen därmed stänger ute funderingar på sin sexuella läggning och/eller könsidentitet.¹⁴

2.4 Intersektionellt perspektiv

Ett intersektionellt perspektiv utgår från att heterogenitetsgrunder som kön, etnicitet och sexualitet aldrig kan ses som isolerade fenomen. De är i stället en integrerad del av de maktrelationer som finns i samhället, i första hand sociala klasser. Det vill säga: en kvinna är aldrig bara kvinna, en person utan egen försörjning är inte bara en person utan försörjning, en invånare i Malmö är inte bara en invånare i Malmö. Alla människor tillhör många olika grupper som också uppfattas ha en inbördes rangordning. Enligt forskningen om intersektionalitet

¹² Bredda normen, En kunskapssammanställning om unga hbtq-personers etablering på arbetsmarknaden

¹³ Ibid.

¹⁴ Ibid.

kan vi därför inte förstå samhället, yrkesval eller kommunikation utifrån enskilda grupptillhörigheter.

Specifika kombinationer av grupptillhörigheter gör vissa individer mer sårbara i samhället än andra – exempelvis kvinnor utan egen försörjning. Kombinationer av grupptillhörighet kan även betyda helt olika saker baserat på tid och rum, vilket innebär att det som ger hög status i ett sammanhang ger låg status i ett annat.

Det intersektionella perspektivet utgår från att grupptillhörighet är socialt konstruerat i ett samhälle och har ett stort inflytande på individens livssituation. Forskning visar att det inte är dessa faktorer i sig som är förklaringen till att exempelvis personer med utländsk bakgrund har andra normer¹⁵ än majoritetssamhället. I stället ligger förklaringen i maktrelationerna mellan grupperna. När den ena gruppen är underordnad den andra, som fallet är i relationen mellan majoritetssamhället och minoritetsgrupper, uppstår lätt en känsla av maktlöshet, att en blir ojämnt behandlad och inte blir lyssnad på. Det är alltså hur dessa heterogenitetsgrunder¹⁶ knyter samman med status, tidigare erfarenheter, fattigdom och utanförskap som utgör de kommunikativa förutsättningarna.

2.5 Identitet och narrativ¹⁷

Det finns en forskningsteori om narrativ och identitet som menar att det finns en länk mellan vår identitet och de livshistorier som berättas. De historier vi berättar om våra liv ses som en del i en process där vår identitet skapas genom att kulturella och sociala aspekter vävs in i berättelsen och på så vis integreras med den egna identiteten. På samma sätt kan aktörer i omvärlden som förmedlar kraftiga narrativ om en person eller plats bli medskapare till individens identitet.

Det finns fyra dimensioner av narrativ som har betydelse för människors identitet:

- **Ontologiskt narrativ** är den enskilda individens livsberättelse. Det är de berättelserna som individerna berättar om sig själva.
- **Offentliga narrativ** är knutna till kulturer och institutioner som är större än den enskilda individen.
- **Begreppsmässiga narrativ** är fackmässiga begrepp och förklaringar.
- **Metanarrativ** handlar om de övergripande narrativ som vi alla är omgivna av. Exempel på det är narrativen om pandemin och hur den påverkat samhället – exempelvis i form av isolering, psykisk ohälsa, hemarbete och vaccinationsvilja.

De fyra narrativa dimensionerna skapar ett ramverk för att se vilka faktorer som formar målgruppernas självbild och hur det påverkar relationen med

¹⁵ En norm är en konvention eller praxis, det "normala" eller godtagna beteendet i en social grupp.

¹⁶ Heterogenitetsgrunder är de faktorer som bidrar till att individer och grupper skiljer sig åt.

¹⁷ Katrin Goldstein-Kyaga & Maria Borgström, Den tredje identiteten – Ungdomar och deras familjer i det mångkulturella, globala rummet (2009) & Somers, Magaret R.; Gibson, Gloria D. "Reclaiming the Epistemological 'Other': Narrative and the Social Construction of Identity". (1994)

räddningstjänsterna. Det är viktigt att notera att det narrativa ramverket aldrig kommer ge en helhetsbild av målgruppen eller individen då deras berättelser betraktas från ett analytiskt perspektiv. Däremot kan det ge bra ledtrådar till hur olika narrativ bidrar till att påverka identitet och kommunikation.

3 Potentiella brandmän

I det här kapitlet presenteras resultaten från den undersökning som har gjorts. Det innebär att ingen analys görs i detta kapitel utan innehållet är endast en återgivning av respondenternas svar. Kapitlet inleds med en redogörelse av de punkter som är gemensamma över målgruppssegmenten för att sedan djupa i de enskilda segmenten.

Resultaten som presenteras i nedanstående kapitel stämmer överens med och förstärker tidigare forskning om bland annat räddningstjänsten, faktorer som påverkar yrkesval och teorier om identitet och narrativ. Det innebär att utsagorna från de respondenter som deltagit i studien stöds av andra studier samt befintlig statistik, vilket gör att resultaten är överförbara på en större population.

3.1 Bilden av räddningstjänsten

Tittar vi på bilden av räddningstjänsten så framträder snart tre olika grupperingar. Den första är de personer som inte har kännedom om vad räddningstjänsten är, den andra är de som ser räddningstjänsten som ett paraplybegrepp för flertalet uniformsyrken och den tredje är de som sätter likhetstecken mellan räddningstjänsten och brandkåren. Dessa är dock inte strikt kopplade till målgruppssegmenten.

Gemensamt för alla beskrivningar av räddningstjänsten är att den på ett eller annat vis ses som en samhällsnyttig funktion. Uppgiften beskrivs som att skydda, rädda och säkerställa att övriga samhället kan leva tryggt. Hos i stort sett samtliga respondenter finns uppfattningen om att arbete inom räddningstjänsten kräver stort engagemang. Hit söker sig enligt respondenterna personer som vill hjälpa andra och göra samhället bättre.

"Någon som kommer och ska hjälpa oss. Ja, framförallt att ge skydd och sätta undan människor i skydd."

Man, ung, utomnordisk bakgrund

Räddningstjänsten beskrivs som en yrkesgrupp som alltid finns tillgängliga och vars uppgift är att hjälpa människor i nöd. Räddningstjänsten ses ha en roll i att skydda samhället och dess medborgare. De är närvarande vid akuta situationer.

"Tänker på vårt skyddssystem som polis och vården. När man är i nöd och behöver akut vård. Rollen är att skydda medborgare som söker dem och att stötta medborgare som söker stöd."

Kvinna, utomnordisk bakgrund

Det är inte alltid klart var gränserna mellan olika uniformsyrken går. Denna sammanblandning är extra tydlig bland personer inom segmentet utomnordisk bakgrund, men förekommer även inom andra segment. Räddningstjänsten ses lätt som ett samlingsnamn för flera olika typer av uniformsyrken. Enstaka respondenter tänker mer specifikt på sjöräddningen.

"Jag tänker på brandkår, polis och ambulans. Utryckning och att hjälpa människor i olycka."

Man, utomnordisk bakgrund

"Jag tänker på blåljus. Ambulans i första hand. Polis om det är något brott som har begåtts."

Man, hbtqi+

Samtidigt finns det de respondenter som sätter likhetstecken mellan räddningstjänsten och brandkåren.

"De första – brandmän. Röda fordon, brand, nån har ramlat i en brunn. De finns där när något går snett i samhället."

Man, utomnordisk bakgrund

De egenskaper som respondenter menar att personer inom räddningstjänsten behöver ha är engagemang, stresstålighet och en förmåga att inte ta händelser personligt då de ofta får se svåra situationer och död.

3.1.1 Bilden av brandmannen

Det är tydligt att för många av respondenterna – speciellt bland personer med utomnordisk bakgrund – så är bilden av brandmannen tydligare än den av räddningstjänsten. För några är räddningstjänsten synonymt med att vara brandman, medan andra ser brandman som ett yrke av flera inom räddningstjänsten.

Bilden av brandmannen är inte bara tydligare, utan den är också mer stereotyp. Majoriteten av respondenterna, oavsett vilket målgruppssegment som de tillhör

beskriver en brandman som en fysiskt stark man i ungefär 30-årsåldern. Brandmannen beskrivs ofta även som vit. Bilden av brandmannen är densamma inom alla målgruppsegment.

"De är män, med god fysisk förmåga som håller sig starka."

Man, utomnordisk bakgrund

"Av någon anledning ser jag framför mig att det är mycket män. Medelålders svenska. De är omhändertagande, tillmötesgående och trygga. Till utseendet är de vita, vältränade."

Kvinna, ung

"Jag tänkte på alla män som jag någonsin träffat men kunde inte komma på någon [som är brandman], men det slog mig precis att jag känner en kvinnlig brandman. Så man blir ju begränsad. Det engelska ordet är mer neutralt."

Kvinna

Den stereotypa bilden av brandmannen är gemensam både för de respondenter som i olika sammanhang har träffat brandmän och de som aldrig har haft kontakt. Några av respondenterna betonar att deras möte med brandmän bara bekräftade den bilden de hade innan – att brandkåren består av vältränade machomän.

"Mest manliga tror jag. Mest svenskar, deras föräldrar var svenskar. Någon som är aktiv och härdig. De bor på landet och har hus."

Man, hbtqi+

"Det är en grupp som står för normen i hur en man ska vara. Det är manliga män. Män med tilltalande attribut för det motsatta könet."

Kvinna, hbtqi+

Flera av respondenterna återkommer till att bilden av brandmannen är mer stereotyp än bilden de har av andra uniformsyrken så som polisen eller ambulanssjukvårdare.

"Det är starka snubbiga snubbar med lite skinn på näsan som har blivit härdade. När det kommer till ambulanspersonal är det mer mixat. "

Man, hbtqi+

Det finns dock de respondenter som inte utgår ifrån yttre egenskaper när de beskriver en brandman, istället utgår beskrivningen från de egenskaper som en brandman förutsätts ha som person. Återkommande egenskaper är att brandmän är personer med ett stort intresse för att hjälpa andra, personer som är villiga att göra det extra.

"Disciplinerade människor. Kan hantera farliga situationer. Har gått igenom tuffa träningar. Sätter andra före sig själva. Modiga människor."

Man, utomnordisk bakgrund

Brandmän är personer som klarar av att hantera både fysisk och psykisk stress.

I jämförelse med övriga uniformsyrken upplevs brandmännen inte vara lika synliga. Det är vanligare att respondenterna har haft kontakt med exempelvis polisen eller ambulanssjukvårdare. Samtidigt lyfts det av enstaka respondenter, från samtliga segment, att brandman är ett statusyrke. Det är något som pojkar drömmer om att bli när de är små.

Speciellt kvinnor lyfter att yrket även innehåller ett mått av uppoffringar i form av mindre tid med familjen eller stor belastning på kroppen.

"Tänker på uthållighet fysiskt och psykiskt. Uppoffringar av sin kropp och tid. Familjen kan förlora en."

Kvinna

För några av respondenterna är att vara brandman nära förknippat med att vara RiB-anställd brandman och de tror inte att det är särskilt många som har det som heltidsarbete.

3.2 Uppfattningen av krav för yrket

När det kommer till krav som måste uppfyllas för att kunna arbeta som brandman finns det en spridning i svaren, men några punkter är återkommande.

Det första kravet som alla respondenter nämner är fysisk styrka och flera av respondenterna är medvetna om att det finns fysiska tester som måste klaras av för att en person ska få arbeta som brandman. Inom de fysiska kraven ryms enligt respondenterna både krav på styrka och kondition.

"Kunna springa en viss sträcka på en viss tid."

Man, utomnordisk bakgrund

Hos en del kvinnor finns uppfattningen att det är svårare för dem att uppfylla de fysiska kraven, även om det är fullt möjligt. Kvinnorna tror att de skulle behöva

träna mer än män i deras ålder för att kunna uppfylla kraven. Inom segmentet kvinnor med utomnordisk bakgrund finns det respondenter som tror att endast män får bli brandmän.

"Jag har tränat hela mitt liv så min grundfysik är bra. Vet inte vilka tester som behövs, men tror att jag har en god chans. Men hade absolut behövt träna extra inför det. Vissa grejer är svårare för kvinnor för vi är byggda på ett annat sätt. Jag kommer ha svårare, men tror jag kan bygga upp till att komma till en viss nivå."

Kvinna

Vid sidan av krav på en god fysisk förmåga så nämner många av respondenterna att personer som vill bli brandman behöver vara psykiskt stabila och ha en god stresstålighet.

Åldern återkommer hos fler respondenter som en faktor de tror påverkar möjligheterna att bli brandman. De tror att det finns krav på att personer inte får vara för gammal och senare hälften av 30-årsåldern lyfts som att "då börjar en nog bli för gammal" för att jobba som brandman. Några respondenter lyfter att det också är mycket teori som brandmän måste ha koll på. Exempel som lyfts är alla olika typer av brandsläckare, att kunna hantera brandbilen och olika metoder för att släcka bränder.

Sammanfattar vi de krav som lyfts av olika respondenter framkommer följande lista.

- Vara simkunnig
- Vara bra med människor
- Psykiskt stabil
- God fysik
- Bra kondition
- Grundbetyg från grundskolan
- Betyg från gymnasieskolan, i grundämnena
- Goda kunskaper i svenska språket
- Max 35 år

Krav på körkort nämns främst i relationen till att det behövs för att kunna få arbete som brandman efter utbildningen, men troligen inte för att gå själv utbildningen.

Mycket av det som beskrivs av respondenterna handlar dock mer om personlighetsdrag än konkreta utbildningskrav. Ett intresse för att hjälpa andra, god samarbetsförmåga, kunna ta snabba beslut, en vilja att arbeta obekväma tider lyfts, uthållighet samt engagemang och att en är social.

"Man behöver vara en bra människa. Att man kan ta hand om människor i nöd. Man måste vara bra på att samarbete, man går ju inte in själv. Man har tydliga roller och det finns ett ledarskap. Att man kan följa order och är disciplinerad."

Kvinna

Att vara bra i gruppdynamik samtidigt som en kan inrätta sig i en hierarkisk organisation lyfts av några respondenter som viktigt.

"Jag tänker att det krävs att man kan vara en lagspelare och ha en förmåga att anpassa sig efter situationer. Och att just där vara metodisk och lösningorienterad."

Kvinna, hbtqi+

De som tror att de inte skulle uppfylla kraven för att bli brandman faller inom två kategorier. Den första är personerna som inte tror sig uppfylla de fysiska kraven och de andra är de som ser sig själva som för känslamma och/eller icke stresståliga.

Det finns dock ett tiotal av de intervjuade som tror att de skulle kunna uppfylla kraven för att bli brandman om de ansträngde sig lite. Endast enstaka tror sig kunna uppfylla kraven om de ansökte idag. De respondenter som tror att de skulle klara av kraven direkt är personer som redan arbetar inom fysiskt krävande yrken.

"Jag skulle behöva träna, för styrkan. Men jag har jobbat inom Kriminalvården. Så jag vet hur jag fungerar inom pressade situationer. Så lite går det nog att jämföra Kriminalvården och brandman. Kul arbete verkar det som."

Kvinna, utomnordisk bakgrund

3.2.1 Bilden av utbildningen

Flertalet av respondenterna har inte en klar bild av hur en blir brandman eller söker en annan tjänst inom räddningstjänsten. Här blir respondenternas svar en gissning utifrån hur de antar att de ser ut. Några tror att det går att läsa till på gymnasiet och andra menar att utbildningen till räddningstjänsten ligger på högskolenivå. De flesta tror att utbildningen är max två år. Enstaka respondenter lyfter att utbildningen troligen innehåller praktik.

Det finns en uppfattning kring att utbildningen är svår, den uppfattningen är extra tydlig hos män med utomnordisk bakgrund.

"Skulle säga att det liknar en polisutbildning men med tuffare krav. Krävs att man är disciplinerad och verkligen vill det."

Man, utomnordisk bakgrund

"Vet att man måste gå utbildning. Och det är en lång utbildning. Jag har förstått att det är mycket fysiskt i utbildningen, att man ska bära tunga grejer och så vidare."

Kvinna, utomnordisk bakgrund

Samtidigt gör förekomsten av RiB-anställda brandmän att en del respondenter tror att utbildningen inte behöver vara så svår eller särskilt lång. En kvinna med utomnordisk bakgrund tror sig minnas att hon sett en affisch för en sommarutbildning för att bli brandman.

Det finns även de respondenter som inte tror att det behövs någon specifik utbildning utan att det mer handlar om att göra en intresseanmälan och sedan klara av de tester som krävs. Några respondenter tror att en ansökan ska skickas till MSB eller Länsstyrelsen, sedan blir en kallad till tester om kraven för att arbeta som brandman.

"Det känns som att man måste göra något prov innan för att se om du kan gå på den utbildningen. Kanske testa om du har ADHD och sånt. Men ja, en högskoleutbildning i alla fall."

Man utomnordisk bakgrund, ung

Enstaka respondenter har en god kunskap om vad som krävs för att bli brandman. Det här är personer som redan innan intervjun har funderat över yrket och sökt reda på vilka krav de behöver uppfylla och var utbildningen finns.

"Man ska kunna svenska, kunna simma ha god fysik och gymnasieexamen. Jag anmälde mig till en simkurs för att lära mig...de upplevelser jag gått igenom, jag var med om två tre bränder i livet. Då märkte jag att jag inte var stressad utan tänkte... där kom en tanke, att jag ska bli brandman någon gång i framtiden. Jag har samma tanke fortfarande, men saknar examen. Nu har jag bara några ämnen kvar. Jag kommer söka sen när jag har betygen."

Man, utomnordisk bakgrund, hbtqi+

3.3 Intresset för att bli brandman

Flertalet av respondenterna har aldrig funderat över brandman eller andra yrken inom räddningstjänsten som något för dem. Det finns nästan lika många anledningar till att de inte funderat över det som personer vi intervjuat, men några mönster går att uttyda.

En anledning till att de inte funderat över att arbeta inom räddningstjänsten är att det känns som ett för stort ansvar. I den här gruppen finner vi personer som inte tror att de skulle klara av att ha ansvar för andra personers liv. En närbesläktad anledning återfinns hos de personer som inte övervägt brandman som yrke då de anser att deras kroppsbyggnad inte är lämplig för yrket. Här finns personer vars självbild är att de är för små eller svaga för att exempelvis kunna bära en människa ut ur ett brinnande hus.

"Jag har inte känt att det tilltalar mig som kvinna, Deras fysik, deras kroppar kan jag inte känna igen mig i."

Kvinna, hbtqi+

Några av dessa personer skulle dock kunna tänka sig mer administrativa roller inom räddningstjänsten. Alla är dock inte säkra på att det finns administrativa roller inom räddningstjänsten.

"Om det fanns vissa delar som är administrativa där man får sitta på kontor så skulle jag troligtvis överväga det."

Kvinna, utomnordisk bakgrund

Andra anledningar som nämns är att de alltid varit intresserad av ett annat yrke.

En av anledningarna till att några personer inom hbtqi+ segmentet inte övervägt att arbeta inom räddningstjänsten är att det inte känns som en plats för dem. Det kan antingen vara för att bilden av brandkåren är stereotypt macho eller för att hbtqi+ personen inte känt sig inkluderad i samhället i stort.

"Jag kan inte svara för all hbtq men för mig... Man har känt sig lite utanför samhället på nått sätt. Nån sorts utanförskap i skolan. Då har det inte, jag har velat fokusera på mig själv."

Trans, hbtqi+

När det kommer till personer med utomnordisk bakgrund så är kunskapen om räddningstjänsten låg och likaså den om brandman som yrke. Här blir det faktum att brandman inte är en profession samt vad som uppfattas som en låg lön ibland en nackdel hos de akademiskt lagda och/eller karriärdrivna respondenterna. Inom

det här segmentet är det vanligare än i de andra att betona ett mer akademiskt intresse.

"Vad jag vet om det tror jag inte att det skulle innefatta den ekonomiska situationen där jag vill ligga."

Kvinna, utomnordisk bakgrund

I det här segmentet spelar föräldrarnas kunskap om yrket roll när det kommer till vad barnen väljer att utbilda sig till. Här är intresset större för polisyrket, vilket delvis beror på en större kunskap om yrket och delvis på att det inte uppfattas som lika fysiskt krävande.

"Funderat på att söka, det gjorde jag faktiskt. Pappas idé. Han sa att han sett en artikel att de sökte poliser. Därifrån fick han tanken. Kanske skulle rekommenderat mig att söka till räddningstjänsten om han vetat att det fanns ett behov. Jag sökte till polisen, men kom inte in. Saknade betyg."

Man, utomnordisk bakgrund

"Det enda jag kunde tänka mig är polis. Tanken har slagit mig, men jag skulle nog ta med mig jobbet hem."

Kvinna, utomnordisk bakgrund

Inom segmentet kvinnor upplevs just det faktum att de är kvinnor vara ett hinder och en av anledningarna till att respondenterna inte övervägt att arbeta inom räddningstjänsten. Här är det en kombination av att kvinnorna inte tror sig klara de fysiska kraven, att graviditet och familj kommit före och en för dålig kunskap om hur det är att arbeta inom ett mansdominerat yrke som blir anledningar till att andra yrken väljs.

"Men som kvinna måste du klara av alla kraven som en man och det kändes som ett större hinder för mig. Men det är inte omöjligt. Hade jag haft bättre förutsättningar och kanske vetat att det var bättre än jag trodde..."

Kvinna

Personer från samtliga segment lyfter att de inte är medvetna om ifall det behövs fler brandmän eller inte. Till skillnad från exempelvis polisen menar de att det inte hörs i debatten att Sverige behöver fler brandmän.

Det finns dock respondenter som funderat över att arbeta inom räddningstjänsten. Gemensamt för dessa är ett intresse för att bidra till samhället

och göra något positivt. Flera av dessa respondenter återfinns inom närbesläktade yrken så som säkerhet, jurist och inom vården.

"Ja, i så fall tänkt smygtankar. Snarare räddningstjänsten än polisen. För brandkåren, det känns mer tacksamt. Ses som mer positivt. Polisen får skit när de gör sitt jobb."

Kvinna, utomnordisk bakgrund

En av anledningarna till att de som funderat över att arbeta inom räddningstjänsten inte gör det idag är att de antingen aktivt valde ett annat yrke eller att livet kom emellan. Att brandmannayrket inte går att kombinera med en familj eller en partner som redan arbetar skift är några exempel på hur livet bidragit till att de valt andra yrken.

"Mentalt skulle jag behöva ställa in mig ifall jag skulle jobba med det. Jag har barn nu så just nu är det inte aktuellt, kanske när jag var yngre"

Man, utomnordisk bakgrund

3.3.1 Faktorer att överväga yrket

Från flertalet av respondenter i samtliga segment återkommer en bättre representation som en faktor som skulle få dem att överväga att arbeta inom räddningstjänsten. Att se olika typer av människor som arbetar inom räddningstjänsten och som kan fungera som förebilder är viktigt för att olika segment ska tänka att räddningstjänsten är något för dem.

"Jag tror förebilder är viktigt. Ser man inte sig själv i en yrkeskår är det svårt att dras dit."

Man, hbtqi+

"Om man såg fler kvinnor med samma bakgrund som en själv, då hade det varit mer intressant."

Kvinna, utomnordisk bakgrund

En av de faktorer som skulle kunna få de respondenter som idag inte har funderat över att arbeta inom räddningstjänsten har att göra med gemenskapen. Att hitta en plats och en grupp människor som de verkligen trivs med.

Att räddningstjänsten har ett gott syfte och arbetar för samhället är en faktor som upplevs som tilltalande.

"Om det stod i en annons typ 'vi utbildar dig på plats, kom som du är'"

Kvinna, ung, utomnordisk bakgrund

3.3.2 Upplevda hinder

Det är inte alla personer som upplever att det finns hinder när det kommer till att söka yrken inom räddningstjänsten. Inom alla segment finns det personer som anser att det inte handlar om hinder utan främst om deras brist på intresse för yrket.

"Alltså det lilla jag vet så tror jag inte det. Det är öppet för alla och alla bakgrunder. Men tror inte att det är så insatt. Man har rört sig bort ifrån den här machotypen."

Man, utomnordisk bakgrund

Samtidigt finns det inom segmenten även personer som upplever att det finns hinder när det kommer till att söka yrken inom räddningstjänsten. Dessa hinder är alltifrån fysiska begränsningar så som att de har glasögon eller för dålig kondition till existerande fobier som höjdsräck.

Inom segmentet hbtqi+ ses bristande inkludering som ett hinder när det kommer till att söka sig till yrken inom räddningstjänsten. Idag upplever flera respondenter från segmentet att de inte är en del av sammanhanget och räddningstjänsten inte är öppen för dem.

"För att jag ska dras till något så måste jag känna mig inkluderad. Att jag är en del av sammanhanget."

Kvinna, hbtqi+

Representation är något som lyfts även inom segmentet kvinnor. Här finns det de som menar att de hade varit mer intresserade av att arbeta inom räddningstjänsten om den var könsneutral.

"Det är läskigt att vara ensam kvinna i ett grabbgäng. Ha det mer könsneutralt kanske."

Kvinna

Inom segmentet kvinnor lyfts att bilden av att en brandman behöver vara stor och muskulös kan bli ett hinder. Personer som upplever att de inte matchar bilden av hur en brandman ska vara fysiskt avstår troligen från att söka sig till yrket.

"Sen är jag kvinna. Jag vet inte hur de anställer. Jag är rätt kort. De jobbar med mycket tungt, tunga slangar och bär mycket som är tungt. Det känns som att det krävs styrka. Att det är outtalat att de vill ha långa män."

Kvinna, ung

Att kvinnor inte kan arbeta inom yrket hela livet lyfts som ett potentiellt hinder av enstaka. De menar att arbeta som brandman inte är tillåtet under en eventuell graviditet och att det över lag blir svårt för en mamma att få ihop livet om hon fortsätter arbeta som brandman.

Ett hinder som lyfts av några respondenter i segmentet med utomnordisk bakgrund är att de inte vet hur de ansöker eller var de kan hitta information om att arbeta inom räddningstjänsten. Av enstaka respondenter som tillhör mer än en underrepresenterad grupp lyfts just underrepresentationen som ett hinder. Att vara en av de första och att vara i minoritet blir ett hinder som gör att respondenter väljer andra yrken.

"Jag tänker att som kvinna med utländsk bakgrund, att man skulle behöva bevisa rätt mycket. Att man kan. Att man pallar. Det känns som ett rätt stort steg, för mycket energi att lägga på det. Jag tänker på kulturen, macho, att alltid visa sig stark – det måste man ändra på."

Kvinna, utomnordisk bakgrund, hbtqi+

3.3.3 Behövs för att locka fler till yrket

Det de flesta respondenter, oavsett segment, återkommer till när det kommer till att locka fler till yrken inom räddningstjänsten är behovet av en bättre representation. Bilden av räddningstjänsten som visas utåt och vilka det är som representerar yrkeskåren har en stor betydelse för målgruppen när det kommer till synen på det som potentiella yrken.

"Jag ser bara risker med att man är en homogen grupp."

Kvinna, hbtqi+

"Att man lägger bilder där de finns olika typer av människor, så att man ser. Och att man skriver att alla behövs. Även att man söker alla typer av människor."

Kvinna, utomnordisk bakgrund, ung

Genom att förändra bilden av vem det är som arbetar inom räddningstjänsten kan nya segment av allmänheten lockas att söka sig till yrket. Enstaka respondenter som bott på flera olika platser i Sverige lyfter att räddningstjänsten varierar i hur bra de är på att arbeta med inkludering och representation.

"Tycker att bilden av brandman är ganska nyanserad. När jag bodde i Norrland var det annorlunda, där fanns inte samma variation. Då var det en mer homogen bild av etniskt svenska män i räddningstjänsten. Där skulle jag inte sökt jobb."

Man, utomnordisk bakgrund

"Det kan vara en kvinna som är med på en annons för att prata om yrket eller någon från en annan bakgrund än svensk. Till och med andra kön eller en homosexuell."

Man, hbtqi+, utomnordisk bakgrund

Det räcker dock inte att representationen endast finns i annonser och organiserad kommunikation, utan den behöver även vara synlig när allmänheten möter räddningstjänsten i olika sammanhang.

"Jag ser ibland brandkåren i Angered, det verkar bara vara etniska svenskar. Vad det beror på vet jag inte. Känns som en identitets sak. I Libanon vet jag ju att det finns brandmän. Varför jobbar man inte med det här?"

Kvinna, utomnordisk bakgrund

"När jag gick runt i omklädningsrummet [vid ett studiebesök], de hade bilder på skåpen. Kanske två tjejer och resten män. Inte en enda med utländsk bakgrund. Några män såg ut att vara runt 40 – resten ser ut som hockeykillar. Är det ett hockeylag?"

Man, utomnordisk bakgrund

Det handlar dock inte enbart om representation utan respondenterna menar att räddningstjänsten behöver bli mer synlig över lag. Majoriteten har aldrig haft direktkontakt med räddningstjänsten utanför studiebesök i grundskolan. Räddningstjänsten upplevs som frånvarande i det offentliga rummet och flera jämför med Polisen eller Försvarsmakten som är mycket synligare i samhället. Att Räddningstjänsten inte syns bidrar till att de glöms bort när det kommer till funderingar om potentiella yrken.

"Ut och prata! Berätta att man gör så mycket annat än att släcka bränder. Visa att man gör samhällsnytta. Inte snacka om ekonomin eller lönen, utan spela på att DU behövs."

Man, utomnordisk bakgrund

Inom segmentet utomnordisk bakgrund lyfts att vid sidan av en ökad synlighet vore det bra om informationen om yrkena fanns mer lättillgänglig. När intresset för yrket väckts ska det vara lätt att hitta information om det och vad som krävs. I ett tidigt skede behövs information om vilka som är välkomna att söka. Bland annat i segmentet kvinnor med utomnordisk bakgrund finns det respondenter som tror att endast män är välkomna.

"Det ska vara lättillgänglig information, Se reklamaffischer. Tror att det hade påverkat att man såg dem. Då kan det väcka tankar, leda till att fler söker. Veta vad som är de tydliga kraven. Det hade underlättat mest."

Man, utomnordisk bakgrund

Önskan om en större representation och tydligare information förenas i tankar om behovet av att flytta fokus från de fysiska aspekterna av yrket. Respondenter menar att om det är så att andra saker är lika viktiga som det fysiska så vore det bra att veta det. Idag stannar ofta tankar om potentiella yrken inom räddningstjänsten upp vid en tvekan om ifall respondenten skulle klara av de fysiska kraven.

"Kanske representera på ett annat sätt, inte bara det fysiska utan att man måste vara psykiskt stark och att man räddar folk."

Kvinna, hbtqi+

"Lyfta fram lite av allt det andra de gör. För kvinnor till exempel, visa att de inte bara gör släckning. Mycket är nog att hjälpa människor som sitter fast i bilar. Att möta traumatiserade människor. Visa att de har bredare arbetsuppgifter än vad som syns i samhället."

Kvinna, ung

"Innan jag började SMO hade jag inte koll på att brandmän åker till olyckor. Alla vet vad en brandman är, men inte vad de gör."

Kvinna, hbtqi+, valt bort yrket

Inom segmentet hbtqi+ lyfts behovet av att skapa en mer inkluderande kultur inom räddningstjänsten. Några menar att för att de ens skulle överväga att arbeta inom räddningstjänsten behöver de vara helt säkra på att de kan vara öppna med att de är hbtqi+.

"Personer som är hbtqi funderar över: kan jag vara öppen med det? Släktingar, grannar, vad som helst. Att kunna prata öppet på fikaraster 'min dotter och hennes fru'. Handlar om ett samtalsklimat och en förståelse."

Kvinna, hbtqi+

När det kommer till att skapa en mer inkluderande kultur kan det enligt respondenterna i ett första skede räcka med att visa att räddningstjänsten arbetar med det och har tagit ut en riktning.

"Man måste visa att man arbetar med kulturen. Man måste visa nolltolerans mot sexism. Man måste kunna visa att man kan behålla till exempel tjejer."

Man, utomnordisk bakgrund

Flera respondenter lyfter även att arbetet med att förändra bilden av räddningstjänsten och brandmän behöver rikta sig till barn för att långsiktigt förändra bilden av vem det är som kan bli brandman. Här lyfts leksaker och böcker som viktiga element att arbeta med om räddningstjänsten vill förändra bilden av vem som kan arbeta hos dem. Några respondenter menar att det också handlar om att aktivt och uppsökande kommunicera med de grupper som idag är underrepresenterade inom räddningstjänsten. Det kan exempelvis vara att besöka skolor i förorten eller att bära regnbågsflaggor på sina uniformer.

"I förorten kan det finnas ett intresse, men man måste visa att de är välkomna."

Kvinna, utomnordisk bakgrund

"Fånga upp elever som idag inte har så mycket, som inte vet vad det är. Om du tar en elev som har två svenska föräldrar så är man redan insatt i systemet. Jobba på andra plan för att hitta folk. Börja med att informera om vad yrket är och hur det fungerar."

Kvinna, utomnordisk bakgrund

"Symbolbudskap för underrepresenterade grupper. För oss när de har en regnbågsflagga, har man den synligt så är det ett tecken på att det här är en medveten arbetsplats."

Kvinna, hbtqi+

Försvarsmakten och deras kommunikation är ett återkommande exempel hos respondenterna, i alla segment, på en aktör som lyckats med att locka en större mångfald av sökande. Här pekas på att Räddningstjänsten behöver göra samma resa samt att de behöver arbeta mer fokuserat med sin externa kommunikation.

3.4 Målgruppsbeskrivning

De olika målgruppssegmenten har mer gemensamt än vad som särskiljer dem, men i det här kapitlet kommer vi kortfattat beskriva segmenten åtskilt.

3.4.1 Kvinnor

Anledningar till att ha valt sitt nuvarande arbete:

- Inspirerad av släkting
- Ville arbeta med ledarskap
- Ett enkelt sätt att komma in på arbetsmarknaden
- En slump

De som varit intresserade av räddningstjänsten tidigare men valt ett annat yrke kan identifiera ett antal faktorer som de ser som likheter mellan yrket de har idag och bilden av räddningstjänsten. Det handlar om att möta människor i svåra situationer, att kunna hjälpa människor och bidra till samhället. Att de idag arbetar på en mansdominerad arbetsplats är en annan likhet som respondenterna ser mellan yrkena.

En kvinna har varit intresserad av att bli polis, en har som mål att bli ambulanssjukvårdare och en annan har tidigare arbetet inom Kriminalvården.

Fritidsintressen är träning, yoga, hundar.

Vill ha information från myndigheter via:

- Busshållplatser och tunnelbana
- Sms
- Sociala medier (Instagram, Youtube)
- Personliga möten
- TV-program som följer brandmän

3.4.2 Utomnordisk bakgrund

Anledningar till att ha valt sitt nuvarande arbete:

- Är sociala och gillar att vara bland människor
- Det är ett nio till fem-arbete
- Intresse för området
- Samhällsintresse
- En bra lön
- Är inte ett aktivt val utan har hamnat där av en slump.

De som varit intresserade av räddningstjänsten tidigare men valt ett annat yrke kan identifiera ett antal faktorer som de ser som likheter. Det handlar om att kunna prata med människor på ett lugnande sätt, att det är hektiskt och att måste vara bra på att hantera stress och att hjälpa människor.

TVå av de manliga och en kvinnlig respondent har varit intresserade av polisen och en av att arbeta som ambulanssjukvårdare.

Fritidsintresse inom segmentet är att träna på gym, familjen samt engagemang i olika föreningar eller projekt inom civilsamhället.

Vill ha information från myndigheter via:

- E-post
- Sociala medier (Snapchat, Instagram, Facebook)
- Reklamaffischer på busshållplatser och spårvagnar
- Artiklar i tidningar
- Sms
- Posten

Instagram är det sociala mediet som flest av respondenterna inom segmentet använder. Vid sidan av sociala medier lyfts information på hållplatser, spårvagnar och i tunnelbanan som bra kanaler för att skapa medvetenhet. Vill en skapa en relation och ett djupare intresse lyfts brandbilar på torg och besök vid skolor som kanaler med potential.

"Polisen är väldigt duktiga måste jag säga. Min sambo hittade en chatt där man kunde fråga om utbildningen, om man var sugen att söka."

Man, utomnordisk bakgrund

3.4.3 Hbtqi+

Anledningar till att ha valt sitt nuvarande arbete:

- Ville arbeta med människors känsloliv
- En vilja att hjälpa människor
- Att bidra till samhället
- Gemenskapen
- Att det är en platt organisation

De som varit intresserade av räddningstjänsten tidigare men valt ett annat yrke kan identifiera ett antal faktorer som de ser som likheter. Det handlar om att hjälpa människor i svåra situationer, att arbeta under press, att arbeta inom ett könsstereotyp yrke och en förmåga att möta människor som mår dåligt.

Två har varit intresserade av att bli polis.

Vill ha information från myndigheter via:

- Radion, TV
- E-post
- Sociala medier (Instagram, Facebook, TikTok)
- Tryckt material i posten
- Pride: ha ett bås och möta människor
- Ha event på en queerklubb
- Inkluderande bilderbok till barn

4 Befintliga brandmän

I det här kapitlet lär vi känna befintliga brandmän som tillhör någon av de grupper som idag är underrepresenterade inom räddningstjänsten.

Resultaten som presenteras i nedanstående kapitel stämmer överens med och förstärker tidigare forskning om bland annat räddningstjänsten, räddningsutbildades karriärval, den vita räddningstjänsten och teorier om identitet och narrativ.

Det innebär att utsagorna från de respondenter som deltagit i studien stöds av andra studier samt befintlig statistik, vilket gör att resultaten är överförbara på en större population.

4.1 Motivationen till att bli brandman

Det finns en stor spridning i motivationen till varför respondenterna har valt att arbeta inom räddningstjänsten. De förenas dock i en vilja att hjälpa människor och att hitta ett yrke där det känns som att de gör skillnad.

"Tyckte att det var lockande. Det jag sökte var en utmaning. Att kunna påverka och göra skillnad."

Kvinna

Det finns de som inledningsvis hade ett intresse för räddningsinsatser på hobbynivå, vilket ledde dem till en anställning som RiB-are. Därifrån var steget till att ansöka till SMO inte långt. Andra har gjort någon form av praktik på en brandstation, under skoltiden eller som vuxna. Praktiken väckte deras intresse för yrket, vilket sedermera ledde till att de sökte till SMO.

"Gick SMO. Den var lagom lång. Inte så lång som universitet och jag kände om jag sedan inte ville jobba med det så får jag nytta av det privat. Tyckte att det verkade varierande. Att få bidra och göra skillnad."

Kvinna

"Jag gick i åttan och gjorde praktik på en brandstation. Fick träffa på olika moment och det var jättekul. Var så spännande att jag tänkte att jag kunde göra det till ett yrkesliv."

Kvinna, hbtqi+

Det som fått några att ta steget från intresse till att ansöka är att de sett annonser eller information om utbildningen där beskrivningen av de som söktes upplevdes stämma in på dem. Andra har haft personer i sin närhet som arbetat inom räddningstjänsten, vilket inspirerat dem.

"Det var inget jag tänkte bli. Om man får säga så: Det var sådant som svenskar jobbade med. Jag spelade fotboll med en person som var mycket äldre än mig, en riktigt bra människa. Han sa att han tyckte jag hade passat att vara brandman. Han hjälpte mig med alla papper och allt som behövdes."

Man, utomnordisk bakgrund

Respondenterna tilltalas av att brandman är ett yrke som är spännande, utmanande, omväxlande, fysiskt och mänskligt. Att det präglas av samarbete, gemenskap och lagarbete lyfts fram som andra tilltalande aspekter.

"Alltid varit fascinerad av brandbilar och gillar att grilla. Alltid funnits att det är ett intressant yrke."

Kvinna, hbtqi+, valt bort yrket

Att SMO-utbildningen inte är allt för lång var en bidragande faktor till att några av respondenterna vågade chansa och utbilda sig. Om det visade sig att yrket inte var för dem så hade de inte lagt för mycket tid i onödan.

Steget har upplevts mindre för de respondenter som innan arbetade inom andra mansdominerade yrken eller yrken som upplevdes ha liknande krav som räddningstjänsten.

Några respondenter lyfter att de var intresserade av ett uniformsyrke där de fick göra skillnad. Här har intresset för att arbeta inom polisen ofta varit lika stort som det för räddningstjänsten.

"Sökte både till polisen och brandman. Första gången kom jag inte in. Tredje gången jag sökte kom jag in på båda. Då hade jag läst på ytterligare om yrkena och vad de innebar. Då tippade det över till brandman. Det var hårfint. Polisens vardag verkade vara mer att skriva rapporter och att de inte alltid var lika välkomna som brandmän. Gjorde att jag tippade över till SMO."

Man, utomnordisk bakgrund

Det finns även de respondenter som valde yrket för att det gjort test som visade att det var ett yrke som skulle passa dem. Testet var vad som riktade deras uppmärksamhet mot att brandmannayrket fanns.

4.2 Bilden av räddningstjänsten

Flera av respondenterna lyfter att deras bild av räddningstjänsten innan de valde att söka dit inte var allt för detaljerad. Samtidigt fanns det en stor respekt för räddningstjänsten och de såg yrkena inom den som en chans att göra skillnad.

"Hade nog inte hela bilden av vilka yrken som rymdes inom räddningstjänsten. Såg mest uttryckningspersonalen."

Kvinna

"Jag tänkte mest på det som syns externt. Att det var coolt. Att man chillar på stationen och åker på larm."

Man, utomnordisk bakgrund

Bland samtliga segment var bilden innan de började arbeta inom räddningstjänsten att yrkena var mansdominerade och kulturen troligen var macho. För en del respondenter var detta något som fick dem att tveka och för andra var det den faktor som sporrade dem att söka.

"Att det var mansdominerat. Tänkte att det var en ganska hård kultur. Lite det som lockade. Ville göra skillnad mot det mansdominerade."

Kvinna, hbtqi+

"Mina farhågor var att det var väldigt macho. Det fanns en kultur i att det var maskulinormativt. Och det var det jag tänkte att jag skulle ha problem med."

Man, hbtqi+

Det fanns dock respondenter som innan de sökte hade bilden av räddningstjänsten som en organisation med både jämställdhet och mångfald. Några respondenter lyfter också att de hade bilden av att gemenskapen var stor mellan brandmännen och att samvaron på stationen var familjär.

"Jämställt, representerade samhället, speglade samhället. Accepterande av andra olikheter som finns ute i samhälle. Öppet för alla individer."

Man, utomnordisk bakgrund

Flera av respondenterna beskriver bilden av räddningstjänsten idag som dubbel. Dels i bemärkelsen vilken bild de visar upp utåt och hur det är inåt för de som arbetar där, dels i den stora skillnad som det är mellan kulturen på olika stationer.

"Det finns en bild som vi har utåt. Där vi vill framstå som en modern arbetsplats. Vill gå ut med bilden att vi är rätt jämställda. Men inåt, det som inte syns är att bakom den bilden...att du som kvinna hela tiden måste hävda dig och visa att du faktiskt kan det som är en typisk del av arbetet."

Kvinna

Den dubbla bilden av räddningstjänsten går även att se i hur förändringsbenägna personer och stationer är. Några av respondenterna beskriver hur de har hittat sin gemenskap på stationer som aktivt arbetat med jämställdhet och jämlikhet, medan andra beskriver stationer där den vita manlighetsnormen är det som dominerar.

"Idag har det förändrats jättemycket. Det är fortfarande mansdominerat, men vi har fått in tjejer i sådan omfattning att förändringen har kommit. Förändringarna kan vara alltifrån jargongen till att både pappor och mammor vågar vara föräldrar. Men också att det finns ett motstånd mot förändringar. Många ser att man glider in på en räkmacka. Att man har sänkt de fysiska kraven för att kunna inkludera fler. Det finns kvar ett motstånd."

Man, utomnordisk bakgrund

"Omodern, ostrukturerad, väldigt högervrickad konstellation. Det är inga utrikesfödda i organisationen. De ska knappt få möjlighet att vara med och påverka organisationen."

Man, utomnordisk bakgrund

Det finns lika många respondenter som beskriver positiva aspekter av att arbeta inom räddningstjänsten som de som beskriver problematik. Några har här funnit den gemenskap som motsvarar den bild de hade innan de sökte sig till yrket. Medan andra betonar att deras station arbetar aktivt med frågor kopplade till kulturen samt mångfald och jämlikhet. Att frågorna finns på agendan stärker deras vilja att fortsätta arbeta inom räddningstjänsten.

"Är en arbetsplats där vi bryr oss mycket om varandra. Har ett varmt klimat kollegor emellan. En bra gemenskap, som jag inte tycker att jag har upplevt på andra arbetsplatser."

Kvinna

Flera av de respondenter som beskriver problematiska aspekter inom räddningstjänster utgår från att de arbetar på stationer med starka informella ledare. Respondenterna beskriver hur de informella ledarna ofta har större makt över gruppen och kulturen på arbetsplatsen än vad de faktiska cheferna har.

"Varit i grupper med informella ledare. Gruppen tassar på tå och insatsledaren tar sig inte mandat att säga ifrån."

Kvinna

"Det finns ledargestalter i varje gäng. De kan vara informella och är bra på att prata. Det är de vita arga männen. De tar tillfället i akt att kommentera och vinkla nyhetshändelser i ett försök att få över andra. De vill förminska. Det tar mycket plats och det är svårt att säga emot."

Man, utomnordisk bakgrund

Majoriteten av respondenterna vi talat med är nöjda med sitt yrkesval och stolta över att vara en del av förändringen. Enstaka lyfter att de troligen kommer att sluta om inte förändringar sker.

4.3 Jämställdhet och mångfald inom räddningstjänsten

Flertalet av respondenterna beskriver en räddningstjänst med bristande jämställdhet och mångfald, men som försöker bli bättre. Samtidigt lyfter några att arbetet ofta sker på chefsnivå och inte bland brandmännen. Andra menar att det är brandmännen som är drivande i förändringen medan cheferna inte riktigt är engagerade.

"Det finns närvarande hela tiden. Inte så mycket på brandmannasidan, det är mer på chefsnivå. Man bollar det med oss."

Man, hbtqi+

"Beror på vilken organisation man tillhör. Finns ett intresse av att man vill rekrytera in, men man vill inte kvotera in. Samtidigt en problematik i att man har ett orättvist bemötande. Jag tycker inte att man prioriterar det särskilt högt."

Kvinna

Några respondenter lyfter att en stor del av jämställdhets- och mångfaldsarbetet läggs på de underrepresenterade grupperna och att det kan vara tungt att vara den första personen på stationen. En ensam person från en underrepresenterad grupp i en traditionellt manlig kultur har en uppförsbacke. Respondenterna beskriver hur kulturen och känslan av tillhörighet ofta blir bättre när det finns flera personer från underrepresenterade grupper inom en arbetsgrupp.

"Man ser direkt om man är en kvinna eller man. Medan det är lättare att gömma sin läggning. Den första kvinnan på en station har en större uppförsbacke."

Kvinna

"Det är avhängigt vilka individer man har runt som avviker från normen. Är man den enda?"

Kvinna

Flera respondenter lyfter att arbetet är påbörjat men att mer behöver göras. Några respondenters upplevelse är att räddningstjänsterna snarast jobbar med att bocka av en lista än att försöka åstadkomma riktig skillnad. De här respondenterna upplever att arbetet är prioriterat i teorin och på pappret, men inte när det kommer till faktisk förändring. Enstaka respondenter undrar om räddningstjänsten är beredd att investera den tid och de pengar som behövs.

"Jag tycker att det varit för lite. Idag finns inget intresse hos brandmännen på samma sätt som det finns hos cheferna. Det är på brandmannanivå som man måste få till intresset för att man ska få en skillnad och framförallt en förståelse. Får man förståelsen så är det lättare att diskutera och lära sig."

Kvinna, hbtqi+

Samtidigt finns det de respondenter som anser att jämställdhets- och mångfaldsarbetet är aktivt och leder till förändring. Här lyfts både hur mycket bättre kulturen är på stationerna idag i jämförelse med hur det var för några år sedan. Hur de idag utan problem kan diskutera frågor kopplade till jämställdhet och mångfald.

"Det arbetas aktivt med frågan och man försöker få till ett bättre klimat."

Man, utomnordisk bakgrund

De respondenter som arbetat på olika stationer eller inom olika delar av räddningstjänsten beskriver hur allt ifrån den faktiska jämställdheten och mångfalden till öppenheten för förändring och hur arbetet med frågorna bedrivs, varierar beroende på vilken grupp de är med i.

"Lite gått den hårda vägen. Fått sjukskriva mig i perioder för att jag varit motarbetad. Nu är jag på en annan arbetsplats och här är det väldigt skillnad."

Kvinna

Frågorna om jämställdhet och mångfald ställs ofta på sin spets när det kommer till nyrekryteringar. Det finns även de respondenter som menar att frågan aktualiseras inte bara vid nyanställningar utan varje gång som de kommer till en ny grupp.

"De personer man har diskuterat handlar det om att ta in rätt personer för jobbet. Det har en underton av att det är vita män, för det är de som passar in bäst."

Man, utomnordisk bakgrund

"Kan du hantera ett verktyg? Kan du verkligen koppla samman slangarna på rätt sätt? Så fort man kommer till en ny grupp, då måste man bevisa det igen. På ett sätt som är utpekande och dömande."

Kvinna

De respondenter som upplever att räddningstjänsten har ett aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete lyfter hur det inkluderar alltifrån samtal och utbildningar till ombyggnationer av omklädningsrum eller säkerställande av att alla har utrustning som passar.

"Där jag är nu jobbar man mycket med frågan. Vi bygger om omklädningsrummen till gemensamma för att skapa tillsammanskänsla. Pratar om det här med nolltolerans och en viss jargong."

Kvinna

4.3.1 Jämställdhet och mångfald inom SMO

Flertalet av respondenterna anser att både klimatet och arbetet kopplat till jämställdhet och mångfald var bättre under utbildningen. Samtidigt som flera menar att det fortfarande finns ett arbete kvar att göra även där.

"Under utbildningen såg man båda världar. Hade personer med mer akademisk bakgrund som till och med använde ordet hen. Men sedan hade vi övningar på fält. Där lyste den andra världen igenom. Där är det 40-talet."

Kvinna

Det finns dock de respondenter som menar att även under utbildningen möttes de av en kultur och attityd som inte var välkomnande mot personer som tillhörde underrepresenterade grupper. De problem som finns på stationerna med för stor utrustning som inte passar kvinnor fanns även på utbildningen, vilket av några upplevdes som att den inte var anpassad efter alla studenter.

"Det var få utrikesfödda och få kvinnor. Det vara samma människor som jag möter idag på min arbetsplats. De har attityden att vi ska vara tacksamma, 'Du som blatte var glad att du har det jobbet'. Trots att jag går samma utbildning som dem."

Man, utomnordisk bakgrund

"Ibland fick man vika upp byxor. Utrustning som inte var anpassad alla gånger."

Kvinna

Att jämställdhet- och mångfaldsfrågor är en del av utbildningen är alla överens om. Sedan går åsikterna isär om det är tillräckligt eller om det borde få större utrymme på utbildningen. Det finns även de respondenter som menar att bilden som ges av jämställdhet och mångfald inom räddningstjänsten är dystrare än verkligheten. Att studenterna får diskutera frågor kopplade till normer, jämställdhet och mångfald upplevdes som bra och givande.

"Man antog att det var på ett visst sätt. Det blev en verklighet som inte stämde med det. Blev positivt överraskad av hur bra det gick på arbetsplatsen. Man pratar om olämplig jargong, vilket jag inte upplevt."

Kvinna

"Pratar om normerna påverkar grupperna. Hur stereotypa könsnormer kan påverka risktagande. Fick reflektera och börja tänka."

Man, hbtqi+

Några respondenter hade förväntningar kopplade till utbildningen utifrån vilka de trodde skulle gå den. När de väl började möttes de av en annan verklighet. Kopplat till detta finns det respondenter som betonar behovet av att informera om att alla sorters människor är välkomna att söka till SMO-utbildningen och behövs inom räddningstjänsten.

"Kände en press innan jag började på skolan för jag tänkte att det skulle vara specifika människor som sökte sig dit. Som hade jättepotential typ. Hade bilden av att det var ont om kvinnor. Att jag skulle bryta normer, men också att det var positiv för min del."

Kvinna

4.3.2 Att lyfta frågan

Det går att dela in respondenterna i två grupper, de som själva vid något tillfälle valt att lyfta frågor kopplade till jämställdhet och mångfald samt de som valt att avstå från att själva lyfta frågan. Båda typerna finns inom samtliga segment.

"Jag har varit aktiv själv. Försökt lyfta snacket om normer."

Man, hbtqi+

"Jag är feg. Jag är konflikträdd. Jag sitter tyst och småfnissar. Väntar på ett bra tillfälle när det kommer något riktigt grovt."

Man, utomnordisk bakgrund

Viljan och modet att lyfta frågan själv hänger enligt några respondenter samman med klimatet i gruppen. I några grupper känns det okej att lyfta, medan de i andra har avvaktat tills det kommit ett övertramp så grovt att de inte gått att ignorera.

Den dubbelhet som beskrivs ovan gäller även när det kommer till behovet som respondenterna upplever att själva behöva lyfta frågor kopplade till jämställdhet och mångfald. Några respondenter arbetar idag på en arbetsplats där det inte finns något behov av att lyfta frågan.

"I min grupp nu behöver jag inte göra det. Har varit i grupper där jag verkligen behövt lyfta det och till och med lyfta det till cheferna som själva varit kantiga och till och med diskriminerande. Och det är svårt. Då måste jag som brandman säga till chefen 'Det du sa nu var inte så bra'."

Man, utomnordisk bakgrund

Några respondenter menar att det inte är problemfritt att själv lyfta frågor kopplat till jämställdhet och mångfald, speciellt inte om du gör det externt. För några av respondenterna har det lett till olika former av repressalier och utanförskap i gruppen.

"Repressalier har jag fått när jag gjort uttalanden om att det inte är samma förutsättningar..."

Kvinna

"Fått bestraffningar och blivit utfrysad när jag försökt påtala felaktigheter"

Man, utomnordisk bakgrund

4.3.3 Maktstrukturer och härskartekniker

I stort sett samtliga respondenter är eniga om att det finns tydliga och dolda maktstrukturer inom räddningstjänsten som påverkar hur underrepresenterade grupper blir behandlade. Respondenter lyfter att det förekommer allt ifrån rena trakasserier till mer subtilt beteende.

"Att de är sexistiska mot kollegor eller tafsar eller att de säger något mot mig som utrikesfödd."

Man, utomnordisk bakgrund

Den tydligaste yttringen är den jargong som förekommer i vissa grupper eller på vissa stationer. Flera respondenter menar att jargongen är mycket av en generationsfråga där det "gamla gardet" är drivande, medan yngre nyexaminerade kollegor har en helt annan attityd.

"Nya chefen gjorde ett jättebra jobb när han började. Alla affischer, alla porrbilder, allt skulle bort. Det blev ett jävla liv. 'Det är bara vi som ser och ingen mår dåligt av det'. Men det vet vi inte. Vi har inte en sån kultur där man skulle säga ifrån om man mår dåligt."

Man, hbtqi+

"Det finns en kultur där om man kommer som ny ska man rätta sin in i ledet. Anpassa sig efter det som råder. Det kan vara mycket prestige och det ska vara macho."

Kvinna

"På en av platserna var det knäpptyst i en vecka när vi åkte runt tillsammans för att lära oss gatunamnen. Det var konstigt. Tills de fick reda på att jag var tillsammans med en kvinna. 'Jaha, men då kan du ju också spana in folk på stan'. Och sen började snacket. Det är svårt att hitta gemenskapen om man inte är med på snacket."

Kvinna, hbtqi+, valt bort yrket

Vid sidan av jargongen lyfts omklädningsrummen och den fysiska miljön på stationen av flera kvinnor. Jargongen kan röra alltifrån kvinnor kontra män, hbtqi+ personer till operativ kontra administrativ personal.

"Allt det fysiska. Att man ska byta om på en annan plats medan de andra skämtar och har trevligt i omklädningsrummet. Kläder som har dålig passform, att det inte finns handskar som passar. Och när man påtalar det så blir svaret 'Då får du ordna det själv'."

Kvinna

"Det kan komma kommentarer om tjejer vi passerar eller personer som någon har dejtat."

Man, utomnordisk bakgrund

Flera respondenter lyfter att de inte alltid är bättre själva, utan att de antingen spelar med eller efter ett tag faller in i den jargong som finns på arbetsplatsen.

"Jag är inte bättre själv. Jag gör ungefär som mina kollegor för att passa in. Det är inte alltid jag orkar ha högre moral bara för att jag är en minoritet. Det orkar jag inte med. Det borde i stället vara en kollega bredvid som påpekar det."

Kvinna

Samtidigt är det inte alla respondenter som har upplevt att det finns en hård jargong, utan endast hört talas om den från andra kollegor.

"Jargong är inget som har upplevt. Det har positivt överraskat mig."

Kvinna, hbtqi+

Men det kan även vara mer subtila saker så som att alla personer i utbildningsmaterial och exempel är män eller vem som förutsätts ska plocka ur diskmaskinen. En härskarteknik som flera respondenter har upplevt är osynliggörande och att de inte ges en röst i diskussioner.

4.4 För att fler ska bli intresserade

Här lyfter många att arbetet redan har påbörjats och att det bland annat går att se en förändring i beskrivningen av hur en person måste vara för att exempelvis kunna arbeta som brandman.

"Det är väldigt få som har annan etnisk bakgrund än så länge. Även om vi är fler så är vi få. Men bilden beskrivande hur man är som person den har blivit en annan. Det är inte längre att man måste vara råstark och superelittränad. Alla behöver inte vara supersprinters."

Man, hbtqi+, utomnordisk bakgrund

Just bilden av vem det är som arbetar inom räddningstjänsten och vad som krävs för att bli brandman lyfts som en nyckel för att få fler att bli intresserade av yrkena. Här menar respondenterna att representationen behöver bli bättre och spegla samhället.

"Om man vill nå fler grupper då kan inte bilderna eller ambassadörerna vara fem vita män hetero som har samma liv typ. Utan det behövs att man har blandade grupper. Att man har en reklamkampanj som verkligen inkluderar alla och att den inte är så snäv."

Kvinna, hbtqi+

"Tror att man behöver börja tidigt så att även barn ser att räddningstjänsten är ett yrke för alla."

Kvinna

Vilka krav en räddningstjänst har för att personer ska få anställning hos dem lyfts också som en viktig faktor när det kommer till att säkerställa mångfald på stationerna. De respondenter som varit på stationer som gått från storstadsmodellen till alternativa modeller vid rekrytering upplever att det blivit en tydlig skillnad.

"Innan fanns det bedömningsnivåer som var mer subjektiva. Då blir det också att man rekryterar folk som man känner igen. Nu är man bara godkänt eller icke godkänd."

Man, hbtqi+

Några respondenter lyfter att det även är viktigt att kunna visa på karriärmöjligheter inom räddningstjänsten. Det finns en risk att intresserade väljer andra uniformsyrken om de tror att det inte finns några karriärmöjligheter inom räddningstjänsten.

"Man behöver visa att man kan avancera och utveckla sig. Tror att man tycker att de är fotfolk."

Kvinna

Några respondenter lyfter även att det är för höga betyg för att komma in på SMO-utbildningen. De inom underrepresenterade grupper som har höga betyg väljer andra mer akademiska yrken och de som är intresserade av att arbeta inom räddningstjänsten har ofta inte tillräckliga betyg, speciellt inte inom segmentet personer med utomnordisk bakgrund.

"Det är för höga betyg. Många som har bra betyg med annan bakgrund de vill bli ingenjörer eller jurister. De väljer inte att bli brandman. Personer som har hyfsat bra betyg, de söker och kommer inte in. Många jag känner vill bli det, men har inte betyg nog."

Man, utomnordisk bakgrund

5 Analys

I det här kapitlet presenteras en tematisk analys av resultaten där de sätts i relation både till tidigare forskning och till rekommendationer framåt.

5.1 Den stereotypa brandmannen

Den stereotypa bilden av en brandman är stark hos de underrepresenterade grupperna, vilket även smittar av sig till andra yrken inom räddningstjänsten. En brandman beskrivs som en stark vit man i 30-årsåldern. Även när förändringar och en mer modern bild av brandmannen diskuteras så sker det alltid i relation till den stereotypa brandmannen. Engström, Jakobsen & Krekulas studie visar att räddningstjänsten idag är övervägande vit, men att det inom räddningstjänsten överlag finns en positiv inställning till en ökad andel brandmän från utomnordiska länder. Samtidigt finns det en grupp som är negativt inställd till ökad etnisk mångfald.

Bilden av vem som kan vara brandman är nära förknippad med målgruppssegmentens uppfattning om ifall

- 1) yrken inom räddningstjänsten är något för dem
- 2) de har det som krävs för att kunna arbeta inom räddningstjänsten.

Forskning visar att exempelvis faktorer som förmågor och intresse, uppfattningen om den egna förmågan, yrkesmål, identitet och idéer om kön, normer och karriärmöjligheter påverkar individens utbildningsval.

Tittar vi på segmentet personer med utomnordisk bakgrund ser vi att kunskapen om räddningstjänsten och yrkena inom den är lägre än i övriga segment. Kunskapen om brandkåren är något större och till den kan alla associera arbetsuppgifter.

Den låga kunskapen gäller även vilken utbildning som krävs för att bli brandman samt att det finns ett behov av personal inom yrket. När det kommer till manliga kandidater är det inte alla som tänker på räddningstjänsten eller brandman som potentiellt framtida yrke. De som har ett intresse för blåljusyrken har något bättre kunskap om räddningstjänsten, men väljer istället ofta att rikta in sig på polisen eller ambulanssjukvård. Yrken de i större utsträckning känner till och har interagerat med. En del kvinnliga kandidater inom segmentet trodde inte att de fick söka till utbildningen, medan andra tror att det är svårt att kombinera med familjelivet. Bland de kvinnor som inte trodde att de fick söka finns det kandidater som troligen varit intresserade om det visste att det var ett alternativ.

Enligt Andrey Tibajev är vistelsetid, språkfärdigheter, högre utbildningsnivå, svensk utbildning och sociala nätverk (med inrikes födda) viktiga faktorer för utrikes födda när det kommer till en förbättrad arbetsmarknadsintegration.

Rådande segregation på bostadsmarknaden är även det en faktor som kan påverka utrikesföddas yrkesval. Bostadsområdet påverkar genom tillgången till resurser, sociala nätverk, vilka en interagerar med, skapandet av gemensamma normer samt hälsan.¹⁸ Vilket stämmer bra överens med de resultat som föreliggande studie visar.

Inom segmentet kvinnor ser vi att den stereotyp maskulina bilden av en brandman kan fungera både avskräckande och motiverande. Här finns de kvinnor som utgår ifrån stereotypen och bedömer sin egen förmåga som bristfällig – de kan inte lyfta tillräckligt tungt, inte springa fort nog eller att de helt enkelt är för korta. Men i segmentet finns också de kvinnor som delvis motiveras av att bevisa att de är lika starka, snabba och duktiga som männen.

Engström, Jakobsen & Krekulas forskning visar att yrken inom räddningstjänsten är manligt kodade. Bland heltidsbrandmän och SMO-utbildade rankas fysisk styrka som en av de viktigaste egenskaperna för att kunna utföra ett bra jobb.

I rapporten ”Val efter kön” framgår att flickors intresse för manligt kodade yrken hänger nära samman med en lägre självskattad förmåga inom området. De könsstereotypa uppfattningarna av olika ämnesområden och yrken bildas i tidig ålder och studier visar att redan vid tre års ålder finns det könbaserade skillnader i ämnesintresse.

När det kommer till segmentet hbtqi+ personer ser vi en tendens till att yrken inom räddningstjänsten väljs bort för att de

- 1) inte känner sig som en del av gemenskapen i samhället eller
- 2) vill hitta sin egen gemenskap med individer som är lika dem själva.

Det finns dock de inom gruppen som väljer yrken inom räddningstjänsten och är då motiverade av att det verkar vara yrken som är spännande, fysiskt aktiva och där de får vara med och bidra till samhället.

Det här stämmer bra överens med den forskning som presenteras i rapporten ”Bredda normen” där vi ser att en del hbtqi+ ungdomar undviker yrken där de inte tror att deras sexuella läggning och/eller könsidentitet kommer passa in, medan andra försöker undvika yrkesområden som upplevs vara homofobiska eller transfobiska. Det här begränsar vilka yrken som unga hbtqi+ personer anser sig kunna välja. Hur bra unga hbtqi+ personer trivs på arbetsplatsen och i yrket är beroende av hur deras sexuella läggning och/eller könsidentitet tas emot.

Arbetsplatser som är heteronormativa och/eller transfobiska kan lätt uppfattas som icke välkomnande. Att behöva utmana heteronormativiteten leder lätt till att de känner sig ensamma och utsatta. Det faktum att kön generellt förstås i samhället och på arbetsplatser i binära termer upplevs som ett hinder av transpersoner när de ska etablera sig på arbetsmarknaden. Arbetsplatser där det

¹⁸ Andrey Tibajev, Utrikes födda på arbetsmarknaden i Sverige: en forskningsöversikt

förekommer någon form av könad uppdelning upplevs ofta som förtyckande. Det kan exempelvis gälla arbetskläder, omklädningsrum eller fördelning av arbetsuppgifter.¹⁹

5.1.1 Narrativen om brandmannen

Genom att titta på intervjuerna utifrån ett narrativt ramverk framträder ett antal berättelser som påverkar potentiella kandidaters och befintliga brandmäns syn på yrket.

De **ontologiska narrativen** är de berättelserna som de enskilda brandmännen från underrepresenterade grupper berättar. Det är även de berättelser som individen berättar om sitt yrkesval och motivationen bakom det.

De **offentliga narrativen** är de berättelser som MSB och räddningstjänsterna för fram. Här lyfts ofta en mer modern bild av räddningstjänsten och jämställdhets- och mångfaldsarbetet börjar ta plats i berättelsen. Samtidigt finns medias och enskilda räddningstjänster berättelse som har ett mer traditionellt stereotypat narrativ.

De **begreppsmässiga narrativen** kring jämställdhets- och mångfaldsfrågor blir relevanta i relation till nyrekryteringar och det kulturförändrande arbete som sker på många stationer. Här finns också en potentiell konflikt i att det begreppsmässiga narrativ som utbildare och personer från de underrepresenterade grupperna använder väcker felaktiga föreställningar inom den normativa gruppen. Diskussioner kopplat till normer, stereotyper, maskulinitet med mera kan ibland upplevas som hotfullt av den normativa gruppen om det inte finns ett gemensamt begreppsmässigt narrativ.

Däremot är **metanarrativen**, det vill säga de övergripande narrativ som vi alla är omgivna av, berättelserna som beskriver den stora starke brandmannen som är allmänhetens hjälte. Berättelserna beskriver en osjälvisk person som är modig och sätter andra före sig själv. Metanarrativet är den berättelse som idag når ut brett och berättar vad som upplevs som självklara sanningar. Exakt hur berättelsen låter skiljer sig dock åt ifall vi pratar med en kvinna med utomnordisk bakgrund eller en hbtqi+ person. Överlag är närvaron av ett tydligt metanarrativ dessutom lågt.

Tillsammans genererar de här berättelserna den fond mot vilka potentiella kandidater skapar sin identitet och stämmer av ifall den matchar med att vara brandman eller arbeta inom räddningstjänsten. Idag finns det stora skillnader mellan berättelser som dominerar på de olika nivåerna av narrativ, vilket försvårar underrepresenterade gruppers identifikation med yrket.

En komplicerande faktor i det kommunikativa arbetet kring potentiella yrken inom räddningstjänsten är dess kommunala uppdelning. Den kommunala uppdelningen medför att olika kommuner och stationer har kommit olika långt i sitt jämställdhets- och mångfaldsarbete. Därmed blir berättelserna om hur

¹⁹ Bredda normen, En kunskapssammanställning om unga hbtq-personers etablering på arbetsmarkanden.

arbetsvardagen för underrepresenterade grupper inom räddningstjänsten väldigt varierande.

5.1.2 Låg kunskap om räddningstjänsten

Ovan nämnde vi att kunskapen om räddningstjänsten är lägre i segmentet personer med utomnordisk bakgrund. Det betyder dock inte att kunskapen är god i de andra segmenten. Överlag är det en förvånansvärt låg och ytlig kunskap som potentiella kandidater inom segmenten har om räddningstjänsten och vad som krävs för att arbeta inom den. Det finns inte heller en tydlig bild av exakt hur en person ska gå till väga om hen vill arbeta inom räddningstjänsten. Här finns det ett spann från de som tror att utbildningen är en sommarkurs till de som tror att det är en flerårig teoretiskt tung utbildning.

Den stora spridningen i kunskapsnivå både kring räddningstjänsten som sådan och utbildningsvägen indikerar att som potentiell arbetsgivare/potentiella yrken har räddningstjänsten inte en självklar plats i målgruppernas medvetande. I kombination med att räddningstjänsten inte upplevs närvarande i vardagen bidrar den låga kunskapen till att räddningstjänsten hos många inom de underrepresenterade grupperna inte ens blir påtänkt när yrkesval ska göras.

Forskningen visar att det finns skillnader på flera nivåer kopplat till vilka utbildningsvägar/vilken utbildningsnivå som är aktuell för personer utifrån bakgrund.

5.2 Tydlig motivation till yrkesvalet

Forskning visar att socioekonomiska faktorer, föräldrarnas utbildningsbakgrund, uppväxtmiljö och familjeförhållanden tillsammans med intressen, förmågor, socialt umgänge och tillgång till information om olika valmöjligheter har betydelse för ungas utbildningsval.²⁰

Oavsett vilket segment individer tillhör så delar de i stort sett samma motivation till varför de är intresserade av eller har valt yrket. Motivationen som driver människor till att arbeta som brandman eller inom räddningstjänsten är oftast tvådelad. För det första vill individerna ha ett yrke där de gör skillnad och får hjälpa människor. För det andra vill de ha ett yrke som är spännande och utmanande.

Det är intressant att grundmotivationen inte skiljer sig mellan segmenten och att den också i stort är densamma som hos de personer som idag jobbar som brandmän. Motivationen till att bli brandman stämmer bättre överens med den modernare och mindre stereotypa bilden av en brandman, medan de som väljer bort brandmannayrket ofta gör det utifrån en stereotyp bild av yrket. Det här stämmer bra överens med Engström, Jakobsen & Krekulas forskning som visar att

²⁰ SOU 2001:45

bilden av den fysiskt starka brandmannen ersätts alltmer med en alternativ bild där viljan att hjälpa människor är det viktigaste.

Till skillnad från en del av de yrken som målgruppen har idag är räddningstjänsten inte ett yrke där någon hamnar av en slump. Men inte alltid är det heller en livslång dröm utan det kan vara så enkelt som att en person eller ett test säger att ”du skulle passa som brandman.” Att från en extern källa få en bekräftelse i att personen skulle passa inom räddningstjänsten tycks vara en av de faktorer som tydligast sänker tröskeln för att söka.

5.3 Ett arbete som aldrig blir klart

När det kommer till jämställdhets- och mångfaldsarbetet inom räddningstjänsten, SMO-utbildningen och stationerna är det viktigt att komma ihåg att det är ett arbete som är långt ifrån klart. Även på de stationer där brandmän betonar att arbetet har kommit långt så är det fortfarande lätt att hitta förbättringspunkter, likaså när det kommer till SMO-utbildningen.

Det är därför viktigt att fortsätta arbeta utifrån handlingsplanen för ökad jämställdhet och mångfald i räddningstjänsten 2030. En annan kritisk punkt i arbetet är att våga adressera och arbeta med de informella ledare som idag sprider en annan berättelse och kultur än den som eftersträvas.

5.4 Relationen internt och externt

Det är viktigt att komma ihåg att i dagens samhälle är alla medarbetare inom räddningstjänsten kommunikatörer som aktivt och passivt sprider bilden av vilka räddningstjänsten är och vem det är som arbetar hos dem. Genom alltifrån ren fysisk närvaro, representation och olika kommunikativa aktiviteter sprids bilden av vem det är som är brandman och hur arbetsplatsen är.

Det är tydligt att det hos de personer inom segmenten som funderat över yrken inom räddningstjänsten finns en begynnande medvetenhet om skillnaderna mellan stationer och hur det kan vara att som minoritet arbeta inom organisationen. De interna skillnader som finns inom räddningstjänsten samt den heteronormativa maskulinitetskulturen syns delvis utåt.

5.5 Att vara minoritet inom räddningstjänsten

Det finns mer likheter än skillnader mellan målgruppsegmenten kvinnor, personer med utomnordisk bakgrund samt hbtqi+ personer. Faktorerna som de funderar över inför yrkesval, synen på och kunskapen om räddningstjänsten samt upplevelsen av att arbeta inom organisationen är på många punkter densamma.

Inom samtliga segment beskriver respondenterna från allmänheten den fysiskt starke vite mannen som bilden av en brandman, vilket är i linje med Engströms,

Jakobsen & Krekulas resultat om att allmänheten upprätthåller stereotypen av den fysiskt starke brandmannen.

Bland de från underrepresenterade grupper som idag arbetar inom räddningstjänsten lyfts modet som behövs (och ibland saknas) för att våga lyfta frågan och/eller stå emot det normativa beteendet samt den trötthet som blir följden av att alltid behöva stå på barrikaderna. Grip och Karlssons forskning visar att det finns brister i arbetsmiljön på räddningstjänsterna som bland annat har sin bas i bristande jämställdhet i form av kränkningar, diskriminering och en tillitsbrist mellan ledning och anställda. Och precis som Engströms, Jakobsen & Krekulas forskning visar hänvisas ofta från ledningshåll till att brandmannaidealet ligger utanför räddningstjänstens kontroll då problemet förläggs någon annanstans – det uppstår inte i den egna organisationen.

5.5.1 Kvinnor

Kvinnor är det segment som tydligast motiveras av att få vara med och driva jämställdhetsarbetet framåt och öka representationen inom räddningstjänsten, även om den motivationen också går att finna inom de andra segmenten.

Segmentet särskiljer sig från de andra med en större andel personer vars upplevda förmåga bedöms som bristfällig i relation till antagna krav för att arbeta inom räddningstjänsten – det vill säga det är vanligare att kvinnor tror att de inte uppfyller kraven för att arbeta inom räddningstjänsten. Just det faktum att de är kvinnor upplevs vara ett hinder och en av anledningarna till att respondenterna inte övervägt att arbeta inom räddningstjänsten. Här är det en kombination av att kvinnorna inte tror sig klara de fysiska kraven, att graviditet och familj kommit före och en för dålig kunskap om hur det är att arbeta inom ett mansdominerat yrke som blir anledningar till att andra yrken väljs. Hos kvinnor med utomnordisk bakgrund finns det även de kvinnor som trodde att endast män får söka. Det här stämmer bra överens både med forskning om betydelsen av bedömningen av sin egen förmåga och med anledningar till att kvinnor som studerat SMO idag inte arbetar inom räddningstjänsten.

Kvinnor funderar även i större utsträckning över hur hållbart yrket är genom livet. Inför ett beslut om en ska söka eller inte funderar många kvinnor över hur det fungerar om de blir gravida eller skadade.

5.5.2 Utomnordisk bakgrund

När det kommer till personer med utomnordisk bakgrund så är kunskapen om räddningstjänsten generellt sett lägre och likaså den om hur det går till att bli brandman. Här blir också det faktum att ”brandman” inte är en profession samt vad som uppfattas som en låg lön ibland en nackdel hos de akademiskt lagda och/eller karriärsdrivna respondenterna. Inom det här segmentet är det vanligare än i de andra att betona ett mer akademiskt intresse som anledning till att andra yrken har valts, även om samma tendens går att iaktta även inom övriga segment.

Samtidigt anas tendenser till att de inom segmentet som är intresserade av att arbeta inom räddningstjänsten inte har de betyg eller den kompetens som behövs. Det är endast de väldigt drivna som väljer att plugga upp sin kompetens så att de uppfyller antagningskraven till SMO. Att betygen inte räcker är en faktor som kan bidra till att skapa bilden av att SMO-utbildningen är svår. Segmentet efterfrågar mer lättillgänglig information om räddningstjänsten, dess yrken och hur utbildningsvägen ser ut.

En del befintlig personal som tillhör det här segmentet ger uttryck för att de innan de sökte trodde att räddningstjänsten var öppnare och hade en större mångfald än den sedan visade sig ha.

5.5.3 Hbtqi+

Inom segmentet hbtqi+ lyfts behovet av att skapa en mer inkluderande kultur inom räddningstjänsten. Några menar att för att de ens skulle överväga att arbeta inom räddningstjänsten behöver de vara helt säkra på att de kan vara öppna med att de är hbtqi+. Det här stämmer bra överens med forskningen som visar att hbtqi+ personer väljer bort yrken där de bedömer att de inte kommer kunna vara öppna med sin sexuella läggning och/eller könsidentitet. Resultaten stämmer överens med den forskning som har gjorts om unga hbtqi+ personers etablering på arbetsmarknaden där just heteronormativa yrken och arbetsplatser med könad uppdelning (exempelvis genom omklädningsrum) upplevs som förtryckande.

Det finns även en tendens till att de personer inom segmentet som väljer bort yrken inom räddningstjänsten känner sig utanför samhället i stort och i stället för att bidra till gemenskapen väljer de att i första hand fokusera på sin identitet.

Hbtqi+ personer uttrycker i något större utsträckning än övriga grupper att skillnaderna i majoritetens agerande gentemot dem varierar mellan stationer och räddningstjänster.

5.5.4 Intersektionalitet

Det är tydligt att steget till att söka till SMO-utbildningen är större för personer som tillhör flera av de underrepresenterade grupperna. Oavsett vilka underrepresenterade grupper som kombinerats upplevs steget större och gemenskapen med normen inom räddningstjänsten mindre ju fler gruppstillhörigheter en person har. Samtidigt har majoriteten av dessa respondenter en primär identifikation utifrån vilka de ger sina svar.

Forskning kopplat till intersektionalitet visar att heterogenitetsgrunder som kön, etnicitet och sexualitet aldrig kan ses som isolerade fenomen. De är i stället en integrerad del av de maktrelationer som finns i samhället, i första hand sociala klasser. När den ena gruppen är underordnad den andra, som fallet är inom relationen mellan majoritetssamhället och minoritetsgrupper, uppstår lätt en känsla av maktlöshet, att bli ojämnt behandlad och inte bli lyssnad på.

5.6 Konkurrenten med andra blåsljusyrken

Det är tydligt att räddningstjänsten konkurrerar med andra blåsljusyrken om kandidater. De som funderat på att bli brandman eller valt att arbeta inom räddningstjänsten har ofta även funderat på yrken som polis, ambulanssjukvårdare eller att arbeta inom Försvarsmakten.

Anledningarna till att räddningstjänsten ibland vinner när kandidater jämför den med exempelvis polisen är att räddningstjänsten upplevs vara mer uppskattad ute i samhället samt bedöms innehålla mindre pappersarbete.

Det som gör att räddningstjänsten ibland förlorar i jämförelsen är att den inte upplevs ha kommit lika långt i sitt mångfalds- och jämställdhetsarbete samt att karriärmöjligheterna bedöms vara begränsade.

5.7 Vad krävs för att fler ska bli intresserade?

För att fler personer från underrepresenterade grupper ska bli intresserade av yrken inom räddningstjänsten och därmed söka till SMO-utbildningen behövs för det första en tydligare bild av räddningstjänsten. Idag är bilden av räddningstjänsten mer eller mindre inom samtliga segmenten diffus och/eller för bred. Bilden av brandkåren och brandman som yrke är tydligare, men samtidigt mer stereotyp.

Tillsammans med en tydligare bild av räddningstjänsten behöver bilden av yrkena och utbildningsvägen bli tydligare. Här finns det ett behov av att betona vilka egenskaper som behövs samt att alla är välkomna att söka. Bilden av vem som exempelvis kan bli brandman har börjat förändrats, men det har inte helt slagit genom de underrepresenterade grupperna. I relation till bilden av vem som kan arbeta inom räddningstjänsten behöver utbildningsvägen förtydligas. Målbilden bör vara att SMO-utbildningen är lika välkänd som polishögskolan eller civilingenjörsutbildningen på universitetet.

I det kommunikativa arbetet kopplat till räddningstjänsten och SMO-utbildningen behövs dessutom en bättre representation för att underrepresenterade grupper ska känna att de blir tilltalade som potentiella kandidater. Representationen behöver finnas i kommunikativt material så som affischer och annonser, men i möjligaste mån också i det direkta mötet med målgruppen som potentiella kandidater.

Säkerställande av representation vid fysisk närvaro behöver dock genomföras utan att en för stor börda läggs på de individer som idag tillhör underrepresenterade grupper inom räddningstjänsten. Annars finns risken att upplevelsen av ansvaret för jämställdhets- och mångfaldsarbetet i för stor utsträckning läggs på personal som tillhör de underrepresenterade grupperna samt att vi-och-dem-känslan mellan majoritetsnormen och underrepresenterade grupper förstärks.

För att sammanfatta är det som behövs

- 1) en högre närvaro av räddningstjänsten i samhället,
- 2) autentiska bilder av en räddningstjänst med mångfald på alla sätt och
- 3) en kultur som upplevs välkomnande.

I de fall som autentiska bilder inte kan uppnås utan att en för stor del av förändringsbördan läggs på de personer från underrepresenterade grupper som idag arbetar inom räddningstjänsten, kan bilder av räddningstjänstens målsättning att spegla samhället vara ett alternativ.

6 Rekommendationer

I det här kapitlet presenteras ett antal rekommendationer kring vilka åtgärder MSB samt kommunal räddningstjänst kan behöva vidta för att öka intresset för SMO-utbildningen samt vilka åtgärder MSB och kommunal räddningstjänst kan behöva vidta för att öka intresset för en karriär inom kommunal räddningstjänst.

6.1 Arbeta på lång sikt och kort sikt

Arbetet med att öka intresset för SMO-utbildningen och en karriär inom kommunal räddningstjänst behöver följa en strategi som tydliggör vilka förändringar som kan göras på kort sikt och vilka som kommer kräva en längre tidshorisont.

Det första steget som har en kortare tidshorisont handlar om att höja räddningstjänstens närvaro generellt i det offentliga samtalet och i de underrepresenterade gruppernas medvetande. Här kan alltifrån breda kampanjer om SMO-utbildningen och potentiella yrken till uppställda brandbilar på offentliga torg bemannade för dialogmöten förekomma. Viktigt är dock att den höjda närvaron utgår ifrån var målgruppen finns, inte var räddningstjänsten är baserad.

Det andra steget handlar om att fortsätta och intensifiera arbetet med normer och den kultur samt arbetsmiljö som finns inom räddningstjänsten. Att det idag ser olika ut i hur långt jämställdhets- och mångfaldsarbetet har kommit inom olika kommuner syns utåt och återspeglas i dels hur öppna potentiella kandidater tror att räddningstjänsten är och i att personer från underrepresenterade grupper väljer att sluta eller byta ifrån de arbetsplatser som har sämst kultur.

Vidare är det så att en del potentiella kandidater från de underrepresenterade grupperna inte kommer att se räddningstjänsten eller SMO-utbildningen som ett alternativ innan de känner sig säkra på att de kommer bjudas in i gemenskapen samt att de kan vara trygga med att vara de personer de är.

Relevanta resultat i korthet

Rekommendationen om att arbeta på lång sikt och kort sikt bygger på en mångfacetterad problematik, där vissa delar är kommunikationsutmaningar och andra är kulturfrågor samt organisationsutmaningar. Arbetet pågår kontinuerligt och vissa av de identifierade utmaningarna är lättare att åtgärda. Resultaten visar bland annat att:

- Det delvis finns en förändringsobenägenhet inom delar av räddningstjänsten.
- Befintlig kultur har funnits länge inom räddningstjänsten och bygger på en stark maskulinitetsnorm.
- Identifikation är en avgörande faktor vid yrkesval kopplat till räddningstjänsten.
- Det finns en brist på kunskap kopplat till yrkena, vilket är kopplat till avsaknad av information.

Läs vidare i kapitel 3 och 4.

6.1.1 En tydligare kommunikation om krav, förmågor och att alla är välkomna

En del i kommunikationen som kan ske inom det första steget är att tydliggöra vilka krav som finns för att en person ska komma in på SMO-utbildningen samt sedan kunna få en anställning inom räddningstjänsten.

Belys att alla är välkomna att söka och beskriv de förmågor och egenskaper som potentiella kandidater gärna får ha.

Relevanta resultat i korthet

Rekommendationen om att ha en tydligare kommunikation om krav, förmågor samt att alla är välkomna att söka bygger på att det idag finns en stor okunskap om hur ansökantill SMO går till samt vilka kraven är. Hos målgruppssegmenten finns det:

- Låg kunskap om vad kraven är för att gå SMO samt för att arbeta inom.
- En upplevelse av att inte uppfylla kraven.
- En tendens till missförstånd om vem som får söka.
- Låg kunskap om hur ansökning till SMO går till.

Läs vidare i avsnitt 3.2 Uppfattningen av krav för yrket, 3.3 Intresset för att bli brandman samt 5.5 Att vara minoritet inom räddningstjänsten.

6.2 Representation i all form av kommunikation

En ökad representation behöver förekomma i all kommunikation från MSB och de kommunala räddningstjänsterna. Representation är viktigt för att grupper ska känna att de blir tilltalade som potentiella kandidater. För att tydliggöra representationen och öppenheten kan symbolkommunikation användas vid behov, exempelvis i form av regnbågsflaggan.

Representationen behöver finnas i kommunikativt material så som affischer och annonser, men i möjligaste mån också i det direkta mötet med målgruppens potentiella kandidater. När representation inte är möjlig bör effekten av dess frånvaro analyseras. Här kan det vara värt att överväga om det finns tillfällen där just avsaknaden av representation bör påtalas. Det kan göras genom att beskriva MSB:s och räddningstjänstens arbete med att förbättra jämställdhet- och mångfald. Dock utan att lägga över ansvaret för frånvaro på de underrepresenterade grupperna, utan i den här typen av kommunikation behöver de som genomför kommunikation utgå från de inbyggda maktstrukturerna i systemet.

Relevanta resultat i korthet

Rekommendationen om att arbeta med representation i all form av kommunikation baseras på att det idag ofta finns en brist på representation i räddningstjänstens kommunikation och att det i sin tur leder till att målgruppssegmenten inte känner sig tilltalade. Intervjuer och tidigare forskning visar att:

- Representationen i kommunikation och möten är idag låg.
- Bristande representation medför att målgruppssegmenten inte känner sig tilltalade.
- Bristande representation förstärker den stereotypa bilden av brandmannen.

Läs vidare i avsnitt 3.3 Intresset för att bli brandman, 5.4 Relationen internet och externt, 5.5 Att vara minoritet inom räddningstjänsten samt 5.7 Vad krävs för att fler ska bli intresserade.

6.3 Ett hållbart yrke genom livet

För både kvinnor och män inom de underrepresenterade grupperna finns funderingar kring i vilken utsträckning som yrken och en karriär inom räddningstjänsten går att kombinera med en familj. Här behöver berättelser spridas om hur livet fungerar för mammor och pappor som arbetar inom räddningstjänsten.

För att få fler intresserade av en karriär inom räddningstjänsten behöver det bli tydligt att yrkena är hållbara genom livets alla faser. Det finns en viss oro kring att yrkena inom räddningstjänsten är något som du endast kan arbeta inom under en begränsad tid av ditt liv.

Relevanta resultat i korthet

Rekommendationen om att informera om att räddningstjänsten erbjuder yrken som är hållbara genom hela livet utgår ifrån att det idag finns starka antaganden om att yrkena inte är lämpliga för de som är en familj. Eller att det endast går att arbeta inom räddningstjänsten under en begränsad tid av sitt liv. Respondenterna i studien lyfter att:

- De inte anser att yrket är förenligt med en familj – båda manliga och kvinnliga respondenter.
- Det finns inom segmenten en tendens till att tro att det endast är möjligt att arbeta inom räddningstjänsten när en är ung.
- Det finns en oro för vad som händer om en blir skadad.

Läs vidare i avsnitt 2.1 Faktorer som påverkar yrkesval, 2.2 Räddningsutbildades karriärval, 3.1 Bilden av räddningstjänsten, 3.3 Intresset för att bli brandman, 5.1 Den stereotypa brandmannen samt 5.5 Att vara minoritet inom räddningstjänsten.

6.4 Anpassa inte kommunikationen efter målgruppsegment

Likheterna mellan målgruppsegmenten är större än skillnaderna och den information som ett segment efterfrågar kan komma ett annat till nytta. Istället för att arbeta med målgruppsanpassade insatser bör MSB och de kommunala räddningstjänsterna istället bredda samtlig kommunikation. Det här gäller alltifrån innehåll, format, typ av aktivitet och kanalval.

Relevanta resultat i korthet

Rekommendationen om att inte anpassa kommunikationen efter målgruppsegmentet bygger på insikter om att likheterna mellan målgruppsegmenten är större än skillnaderna. De skillnader som finns är inget som innebär att kommunikationen behöver särskiljas. Resultaten visar bland annat att:

- Samtliga segment funderar över kraven för att arbeta inom räddningstjänsten och hur utbildningsvägen ser ut.
- Det är samma faktorer som påverkar yrkesval.
- Synen på räddningstjänsten och yrken inom den är de samma inom segmenten. Den fysiskt starke vite mannen dominerar exempelvis bilden av brandmannen.
- De från underrepresenterade grupper som idag arbetar inom räddningstjänsten lyfter att det krävs mod för att våga lyfta frågor eller stå emot det normativa beteendet. Ett mod som inte alltid finns.

Läs vidare i kapitel 3 och 4a.



Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap