



Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap

Pilotstudie

Påverkas föreställningar och normer vid lärandesituationer när utbildningsgrupper är numerärt jämställda?

Påverkas föreställningar och normer vid lärandesituationer när utbildningsgrupper är numerärt jämställda?

Tidsperiod: 2019-2021

Utförare: Umeå universitet

Ansvarig: Ann Jacobsson

Forskningssteam: Ann Jacobsson, PhD; Annika Egan Sjölander, Professor
Umeå 221122

© Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB)

MSB:s Kontaktpersoner: Carina Nordin 0771 240 240

Publikationsnummer: MSB2183 – mars 2023.

ISBN: 978-91-7927-375-0

MSB har beställt och finansierat genomförandet av denna studie som utförts i samarbete med Institutionen för omvårdnad, Umeå universitet.

Förord

Jämställdhet är en viktig målsättning i samhället. Ämnet är högaktuellt i såväl politiska debatter som inom organisationer och arbetsliv. Denna forskningsrapport bygger på datainsamlingar efter en jämställdhetsintervention som genomförts vid Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) 2019-2021. Interventionen initierades av myndighetens ledning och vi som forskare konsulterades kort efter dess genomförande för att hjälpa till att studera processen och dess effekter. Den initiala planen var att vi skulle följa tre olika klasser som går utbildningen Skydd Mot Olyckor (SMO), med olika sammansättningar numerärt sett vad gäller antalet kvinnor respektive män i vardera klassen. Den första datainsamlingen genomfördes hösten 2019. Därefter blev det flera omtag kring studiens omfattning och genomförande. Dels bestämdes inom myndigheten under våren 2020 att interventionen inte skulle upprepas i kommande antagningar av klasser vilket först varit tanken. Följaktligen förkortades också den initialt planerade projekttiden på tre år för oss som forskare. Samtidigt inträffade pandemin och Covid-19, som på många sätt gjorde att vår projektplan inte gick att genomföra som det var tänkt från början. Studerande och lärare fanns inte på plats vid utbildningsstället under en stor del av 2020 exempelvis. Vi tvingades också skjuta fram vissa datainsamlingar och således även denna slutsammanställning. Förändringarna innebar samtidigt att inte tiden fanns som var avsatt för oss forskare att arbeta i den omfattning och takt som varit önskvärt. Oavsett dessa omständigheter har vi fått möjligheten att träffa en stor grupp SMO-studerande och även SMO-lärare och chefer, som generöst delat med sig av tankar, förväntningar och erfarenheter kring denna intervention.

Vi vill rikta ett stort tack till alla SMO-studerande för era värdefulla reflektioner om jämställdhetsfrågor och er utbildning. Tack också till samtliga lärare som deltog i diskussionerna och de chefer och skolledare som avsatte tid och resurser för att medverka. Vi hoppas att denna slutrapport ska förmedla viktiga lärdomar för det fortsatta jämställdhetsarbetet vid MSB.

Ann Jacobsson
PhD, Universitetslektor, Umeå universitet

Annika Egan Sjölander
Professor, Umeå universitet

Innehållsförteckning

FÖRORD	3
1. INLEDNING	5
1.1 Intervention och forskningsuppdrag	6
1.2 Disposition	8
2. OMRÅDESÖVERSIKT	9
2.1 SMO-utbildningen	11
2.2 SMO-utbildningen och jämställdhet.....	12
3. VETENSKAPLIG FRÅGESTÄLLNING, AVGRÄNSNING OCH DESIGN	14
3.1 Teoretiskt perspektiv.....	14
4. DATAINSAMLING OCH ETISKA ÖVERVÄGANDEN	18
4.1 Delstudie A, fokusgrupper med SMO-klasser	19
4.2 Delstudie B, fokusgrupper med lärare.....	20
4.3 Delstudie C, individuella intervjuer med SMO-studerande.....	20
4.4 Delstudie D, utvärderingar/fritextsvar.....	21
4.5 Delstudie E, individuella intervjuer med chefer	22
4.6 Fokusgruppsdiskussioner.....	22
4.7 Intervjuer	23
4.8 Tillvägagångssätt	24
4.9 Analys	25
5. SMO-STUDERANDE OM ATT BLI RÄDDNINGSPERSONAL	26
5.1 Framträdande diskurser gällande utbildningen och det framtida yrket ..	27
5.2 Reproducera kontra utmana diskursen	30
6. SMO-STUDERANDE OM UTBILDNINGEN	37
7. LÄRARNAS OM INTERVENTIONEN	39
8. LEDNINGEN OM INTERVENTIONEN	42
9. SLUTDISKUSSION	45
9.1 Förväntningar, föreställningar och normer som framträder	45
9.2 Tre klasser – två resultat	46
9.3 Förändring och motstånd.....	47
9.4 Framtiden och jämställdhetsintegrering.....	50
9.5 Rekommendationer - förbättringsområden?	52
9.6 Fortsatta utvecklings- och forskningsområden.....	53
10. REFERENSER	55

1. Inledning

I en svensk kontext brukar jämställdhet ofta definieras utifrån de jämställdhetspolitiska målen vilka fastställer att ”män och kvinnor ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv” (SOU 2005:66). Internationellt sett anses Sverige ha kommit långt när det gäller såväl jämställdhet i samhället i stort, som i jämställdhetsarbetet på svenska arbetsplatser (Bergman, 2004). Detta till trots kan samtidigt konstateras att den svenska arbetsmarknaden är en av de mest könssegregerade i världen och har så varit under lång tid (Jämställdhetsmyndigheten, 2020, Neramo, 2000). Ojämställda förhållanden mellan könen där kvinnor marginaliseras, osynliggörs och underordnas hänger samman med det genusvetenskapen beskriver som de ständiga, ofta oreflekterade, men samtidigt utbredda och vardagliga processerna när kön ”görs” (Rönblom, 2011; Hirdman, 1995; 2003). Ofta resulterar detta i att kvinnors resurser inte tas till vara på samma sätt som mäns. Det sker inte minst i arbetslivet och fortfarande ser vi skillnader i kvinnors och mäns olika tillgång till våra gemensamma resurser (SOU, 2014). Till gemensamma resurser kan man till exempel räkna in allt ifrån tillgång till omklädningsrum på en arbetsplats, till makt att påverka det övergripande beslutsfattandet i samhället.

Utbildningen *Skydd Mot Olyckor*, förkortad SMO-utbildningen, speglar på flera sätt svensk räddningstjänst. Räddningstjänstesektorn brukar tillskrivas stor betydelse utifrån flera aspekter, inte minst när det handlar om samhällets beredskap och förmåga att hantera olika påfrestningar och kriser. Dess värde för samhällets säkerhet när olyckor är framme står oemotsagd. Räddningstjänsten är samtidigt en sektor som ur andra aspekter beskrivs som problematisk, bland annat eftersom att den är ojämställd. Räddningstjänsten har en av de allra mest könssegregerade arbetsstyrkorna på den svenska arbetsmarknaden och få sektorer är så sammankopplade med könade föreställningar kopplade till yrket som när det gäller räddningstjänstpersonal eller den mer frekvent använda beteckningen, brand*män*. Forskning har återkommande visat att den manligt kodade räddningstjänsten bygger på maskulinitetskonstruktioner som i stor utsträckning exkluderar kvinnor och personer med utländsk bakgrund (Ericson, 2011, 2020; Ericson & Mellström,

2016, Häyrén Weinestål, 2014). Även om majoriteten inom räddningstjänst Sverige säger sig vara positiva till jämställdhetsarbete finns också dokumenterat ett motstånd mot jämställdhetsarbete i räddningstjänst Sverige, speciellt inom räddningstjänster på större orter och bland heltidsanställda yngre män (Jansson & Grip 2012).

1.1 Intervention och forskningsuppdrag

Denna forskningsrapport bygger på datainsamlingar från en jämställdhetsintervention som genomförts vid Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) i Sandö under perioden 2019-2020. Intervention betyder ingripa och är här vårt sätt att begreppsliggöra den förändring som gjordes i och med att myndigheten MSB, utifrån ett jämställdhetsperspektiv, bestämde sig för att förändra tidigare invanda arbetssätt vad gäller klassinledningar inom utbildningen, alltså baserat på kön där kvinnliga sökanden sprids ut jämt i alla klasser. Inom olika typer av följeforskning är interventionskonceptet vanligt och används frekvent för att beskriva ett före, och ett efter, vad gäller en specifik förändring som genomförs och vars effekter sedan studeras. Interventionen initierades av myndighetens ledning och vi som forskare konsulterades kort efter dess genomförande för att hjälpa till att studera och följa upp försökets effekter. Bakgrunden till interventionen var att intaget av SMO-studeranden till utbildningen utökades markant under hösten 2019 och i samband med det togs också ett myndighetsbeslut att, då möjlighet gavs, skapa en numerärt sett jämställd klass med avseende på kön (antal kvinnor/män). Regleringsbrevet till MSB var en del av motiveringen till beslutet och skulle möjliggöra att åtminstone några kvinnor kunde genomföra utbildningen i en numerärt jämställd klass (med ett 40/60-förhållande). Det fanns också tidigare erfarenheter och positiva resultat från räddningstjänster där man skapat arbetsgrupper med fler kvinnor samlat, med motiv att stärka en grupp som annars alltid är i minoritet (Granqvist & Jansson, 2016). Jämställdhetsinterventionen vid MSB Sandö hösten 2019 resulterade i bildandet av tre olika klasskonstellationer med avseende på könsfördelning direkt från starten av utbildningen. En SMO-klass var numerärt *jämställd* med 44 procent kvinnor och 66% män, en annan hade en *traditionell* fördelning med 10% kvinnor

och 90% män (jämfört med intag from 2008) och den tredje var *enkönad* och bestod av enbart män. Därefter kom vi som följeforskare med i processen. Vårt uppdrag var att utifrån dessa tre olika SMO-klassers sammansättningar, undersöka, analysera och lyfta fram vilka föreställningar och normer som framträder och eventuellt utmanas bland SMO-studeranden gällande det framtida yrket. I uppdraget ingick också att undersöka eventuella likheter och skillnader mellan de olika klasskonstellationerna i den mån så var möjligt. Syftet var också att undersöka, analysera och lyfta fram lärarnas erfarenheter av att arbeta i de olika klasserna.

Vårt att nämna redan inledningsvis är att vi kunde konstatera tidigt att jämställdhetsinterventionen i sig bidrar till att "(synlig)göra kön" och att förändringen som genomfördes framför allt synliggjorde förgivettagna föreställningar om vad som är att betrakta som "normalt". Ur ett perspektiv är jämställdhetsarbete på många sätt likt vilket förändringsarbete som helst inom organisationer, eftersom dessa ofta skapar spänningar och blottar maktrelationer. Det är i regel också svårt att förändra invanda rutiner och arbetssätt. Flera forskare har dock under flertalet decennier konstaterat att just jämställdhetsarbete är särskilt komplext att bedriva som förändringsarbete (Cockburn, 1991; Pincus, 1997; Spets, 2011; Wahl m fl., 2011). Det är tydligt att (brand)män är normbildande också inom räddningstjänsten som organisation. Kvinnlig räddningstjänstpersonal synliggörs främst på grund av att de är just kvinnor, alltså på grund av sitt kön. Det är inte bara nämnda föreställningar och normer kring (brand)män som utmanas i förändringsarbete med jämställdhet som mål, utan frågor som fördelning av resurser, inflytande och ansvar i praktiken, och som är av betydelse på individnivå, berörs också. Att utmana rådande könsstrukturer och normer genom jämställdhetsarbete innebär även att urskilja och synliggöra hur normer inkluderar och ger privilegier till vissa grupper, och samtidigt innebär exkluderande konsekvenser för andra. Detta synliggörande möts ofta av motstånd från de som uppbär privilegiet att vara normen. Jämställdhetsarbete innebär dessutom allt som oftast en omfördelning av makt och resurser (Callerstig, Lindholm, Sjöberg & Svensson, 2010).

1.2 Disposition

Efter denna inledande text kommer en kortfattad områdesöversikt gällande jämställdhet och SMO-utbildningen för att ge en bakgrund och sätta in studien i ett vidare sammanhang. I områdesöversikten ingår även en del som beskriver upplägget i datainsamlingarna; där den första datainsamlingen bland SMO-studeranden ligger i början av utbildningen och den andra datainsamlingen ligger under sista halvan (termin 4) av utbildningen. På så sätt har vi tagit del av initiala förväntningarna *inför* utbildningen, och även fått vetskap om de erfarenheter studerande gjort *efter* genomgången utbildning. Efter områdesöversikten presenteras studiens syfte och det huvudsakliga vetenskapliga perspektivet, samt metoderna vi tillämpat. Resultatredovisningen är sedan uppdelad i fyra delar. Den första och största delen redovisar resultat från två datainsamlingarna bland SMO-studerande under rubriken ”SMO – förväntningar och erfarenheter”. I den andra delen ”SMO-studerande om utbildningen” presenterar vi en sammanställning av SMO-utvärderingar efter genomgången termin 1 och termin 2. Den tredje delen, ”Lärare om interventionen”, innehåller resultat från datainsamlingen bland SMO-lärare. I den fjärde och sista resultatdelen, ”Ledningen om interventionen”, redovisas slutligen ledningens motiv till och tankarna bakom interventionen. Rapporten avslutas med en diskussion av resultaten i relation till studiens syfte, behovet av fortsatt forskning på området, samt rekommendationer till verksamheten (myndigheten MSB) utifrån de möjligheter och utmaningar som identifierats under studiens gång.

2. Områdesöversikt

Som nämnts inledningsvis har Sverige i ett internationellt perspektiv kommit långt med sitt jämställdhetsarbete (Bergman, 2004). Det har lett till en stark internationell position globalt sett. Målet med den svenska jämställdhetspolitiken är att ”kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv (SOU 2005:66). En förutsättning för att kunna uppnå detta är att kvinnor och män har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom livets alla områden (SOU 2015:86). Ett jämställt samhälle ses vidare som en förutsättning för ett lands tillväxt och utveckling. Varje individs kunskaper och kompetens bör tas till vara och alla människor oavsett kön ska ha samma möjligheter att utvecklas inom det område där de har de bästa förutsättningarna. På samma sätt är det viktigt att ta tillvara de anställdas kunskaper och kompetens för att en organisation ska kunna växa och utvecklas (Arbetsmarknadsdepartementet, 2020; SFS, 2008: 567). Trots att Sverige ses som ett föregångsland när det gäller jämställdhet är den svenska arbetsmarknaden en av världens mest könssegregerade (Arbetsmarknadsdepartementet, 2020). Arbetsmarknaden präglas av både en horisontell och en vertikal segregering. Den horisontella segregeringen innebär att män och kvinnor återfinns inom olika områden på arbetsmarknaden. Den vertikala segregeringen är hierarkisk på så sätt att män oftare innehar höga positioner och högre lön än kvinnor (Bergman 2004; Alvesson & Due Billing, 2011). Segregering uppkommer vidare som en konsekvens av att manligt och kvinnligt hålls isär (Hirdman 1995, 2003) och vad som betraktas som manligt respektive kvinnligt är tätt sammanbundet med utbredda kulturella normer och föreställningar (Hedlin 2006). Konsekvenserna av en starkt könssegregerad arbetsmarknad har betydelse för sektorn själv, men påverkar också oss som enskilda individer och samhället i stort (SOU, 2015:50).

Att arbeta med jämställdhet i våra utbildningar i Sverige innebär bland annat att sträva efter jämn könsfördelning rent kvantitativt sett. En jämställd könsfördelning anses råda då andelen kvinnor respektive män i en grupp totalt sett uppgår till mellan 40-60 procent av vardera könet. Nämnas bör dock att dylika kvantitativa mått inte behöver innebära en ökad kvalitativ jämställdhet där kvinnor och män kan verka under likartade villkor och värderas på likvärdiga sätt. I det kvalitativa

jämställdhetsarbetet står istället kvinnors och mäns villkor i fokus. Det handlar om att bland annat uppmärksamma normer och föreställningar som inverkar på kvinnors och mäns möjlighet att påverka i utbildningarna, om kulturer (Amundsdotter, Andersson, Muhonen & Liljeroth, 2018). Detta till trots har dock den kvantitativa fördelningen betydelse och bägge dimensionerna samverkar. Som minoritet är man paradoxalt nog ofta synliggjord genom att vara undantaget till normen. Den strukturella ordningen på manligt dominerade arbetsplatser innebär att en kvinna har mycket mindre utrymme att agera utifrån hela sin individ. Som kvinna och minoritet tvingas du mer eller mindre omedvetet agera utifrån de stereotyper som du sammanknippas med, i alla fall om du inte vill sticka ut för mycket. Beroende på vilka föreställningar som existerar i en organisation gällande vad som uppfattas som kvinnligt respektive manligt kommer arbetsuppgifterna att konstrueras, värderas och fördelas på olika sätt till kvinnor och män (Kvande & Rasmussen, 1990; Alvesson & Due Billing, 2011).

I Sverige har MSB sedan decennier tillbaka aktivt arbetat på olika nivåer och på varierande sätt med att försöka förändra obalansen mellan könen när det gäller räddningspersonal. Dels har myndigheten arbetat med detta i de utbildningarna som MSB själv bedriver och dels har myndigheten på olika sätt stöttat Räddningstjänst Sverige i deras jämställdhetsarbete runt om i landet. Under de senaste tio åren har det på bred front och på många olika nivåer bedrivits aktivt mångfalds- och jämställdhetsarbete inom svensk räddningstjänst (Ericson, 2020). Från att under många år ha varit gravt eftersatt i jämförelse med flera andra organisationer, har räddningstjänsten nu genomfört förändringar, och kanske framförallt skapat insikt om vilka behov, såväl som utmaningar, som finns kopplade till detta förändringsarbete. Det har även skett en mätbar förändring i och med att en något högre andel kvinnor har sökt sig till SMO-utbildningen och därigenom har även fler räddningstjänster anställt kvinnor på senare år. Denna utveckling sker dock inte i den takt som regering och myndigheter satt upp som mål och det är samtidigt vanligt att kvinnor slutar att arbeta inom räddningstjänsten efter bara ett par år. Av de kvinnor som utbildat sig mellan åren 2007 - 2016 till brand/räddningstjänstpersonal eller brandingenjör arbetar bara drygt 60% kvar inom räddningstjänsten. Detta att jämföras med utbildade män som generellt sett arbetar kvar under lång tid. I en ny svensk studie, *Räddningsutbildades karriärval*, uppgav en klar majoritet av kvinnorna (78,4%), samt

41 procent av männen, vilka valt att lämna sin anställning på räddningstjänsten, att de upplevt kränkningar på arbetsplatsen på grund av kön (Grip & Karlsson, 2021).

2.1 SMO-utbildningen

Den första nationella brandmannautbildningen trädde i kraft 1986 i samband med bildandet av Räddningsverket. Utbildningar i två olika omfattningar genomfördes då i Räddningsverkets regi, dels en till heltidsbrandman (15 veckor) och dels en till deltidsbrandman (fem veckor). Utbildningen till heltidsbrandman krävde dessutom minst ett års arbetslivserfarenhet från en räddningstjänst. Dagens SMO-utbildning har sin utgång i 1998 års slutbetänkande från Räddningsverksutredningen där en ny grundsyn på verksamheterna formulerades med fokus på just skydd mot olyckor (SOU 1998:59). Förslagen påskyndades på grund av påpekanden från JämO, och krav ställdes på förändring till att fler kvinnor skulle rekryteras till räddningstjänsterna. Det fanns fram till 1997 inte någon kvinna som heltidsanställd brandman i Sverige. Ett regeringsuppdrag resulterade i att det år 2000 beslutades om att det skulle tas fram en mer sammanhållen utbildning till heltidsbrandman (SOU 2007:31). Detta blev underlaget till nuvarande utbildningssystem, *Skydd Mot Olyckor* (SMO) som togs fram 2003. Syftet med detta var att säkerställa kompetens inom fyra prioriterade områden; räddningsinsats, räddningsledning, tillsyn och olycksförebyggande insatser. SMO-utbildningen blev därefter en tvåårig, eftergymnasial och studiemedelsgrundande utbildning. SMO-utbildningen skiljde sig mot de föregående och förutsatte framför allt *inte* att den sökande redan var anställd inom räddningstjänsten. Lagen om skydd mot olyckor, ersatte 1 januari 2004 den tidigare räddningstjänstlagen och hade en betydande inverkan på utbildningarnas utformning. Lagen hade ett överordnat syfte att skifta fokus från insatsperspektivet till ett mer breddat uppdrag för räddningstjänsten med förebyggande verksamheter som bland annat innebar vikten av att identifiera olycksarbetets fem skeden (SOU 1998:59). Lagen innebar en breddning av räddningstjänstuppgifterna och därtill en utveckling mot en mer akademisk eller teoretisk utbildning (SOU: 2001:40). Forskning har konstaterat att bristen på överensstämmelsen i grundsynen mellan de insatta utbildningsinsatserna, visavi de yrkesverksamma inom svensk räddningstjänst, var ett av flera grundproblem med

att förändringen mötte motstånd. En av skillnaderna låg i uppfattningen om vilken praktisk yrkeskunskapsnivå som krävs för att arbeta som räddningstjänstpersonal. En studie (Hoff, 2010) visar exempelvis på att 85 procent av räddningstjänstens styrkeledare i Sverige ansåg att praktiska färdigheterna hos personalen har minskat sedan SMO-utbildningens införande. Det finns också studier som belyser räddningstjänsterna syn på SMO- utbildningen och där utbildningen inom skydd mot olyckor värderas lågt. Deltagarna från räddningstjänsten hävdar att ifall det behövs kompetens inom säkerhet och förebyggande, så söks den utanför SMO (Söderström, 2010; Häyren Weinestål, Bondestam & Berg, 2014). Grip och Karlsson (2021) problematiserar dock dessa resultat och menar att det finns ganska lite fakta om hur olika räddningstjänster till exempel ser på SMO och olika delar som krav eller merit för anställning. De beskriver att det finns en mängd uppfattningar, inklusive ryktesspridning, om hur rekryteringen av räddningstjänstpersonal går till som i sin tur kan underminera förtroendet för grunderna gällande rekrytering och de rekryterades kompetens.

I en annan svensk studie med deltagare från olika räddningstjänster i Sverige hävdar räddningstjänstpersonal att utvecklingen i sig mot en mer jämställd (och mångfaldstolerant) SMO-utbildning inklusive räddningstjänst, med profilering mot mer förebyggande arbete, och akademiska, teoretiska studier, står i kontrast mot de behov de anser finns i organisationen (Jacobsson, Backteman-Erlanson, Brulin & Egan Sjölander, 2020). Sammantaget kan konstateras att två olika uppfattningar av SMO-utbildningen framträder. Framförallt skiljer sig föreställningar och förväntningar på utbildning, rekrytering och förändringsbenägenhet åt inom svensk räddningstjänst. På den ena sida har vi det omgivande samhällets representanter i form av politiker och andra beslutsfattare som står för reformering och förändrad utbildning, och på den andra sidan har vi räddningstjänstens egna representanter som i huvudsak har ett annat perspektiv (Häyren Weinestål m fl., 2014; Jacobsson m fl., 2020).

2.2 SMO-utbildningen och jämställdhet

År 2021 är könsfördelningen kvinnor/män på den studerade SMO-utbildningen, ca 15/85 procent. Därav kan man konstatera att de politiska ambitionerna

historiskt sett *inte* har nått den framgång som önskats. Andelen kvinnor är mer eller mindre konstant sedan starten av SMO-utbildningen. Utvecklingen går långsamt, trots de politiska incitamenten att ändra utbildningen för räddningstjänstpersonal till att ges en mer inkluderande form (SOU 2007:31), och ett nytt lagrum (SFS, 2003 778) med en tydlig ambition att skapa mer inkluderande förutsättningar för kvinnor. Inom räddningstjänsten är siffrorna ännu något skevare. Där är fördelningen kvinnor/män cirka 5/95 procent. Den könskodade yrkesgruppen (brandmän) har också varit ett ämne för omfattande uppmärksamhet från forskarsamhället såväl nationellt (Ericson, 2011; Ericson & Mellström, 2016; Häyren Weineståhl m fl., 2014; Olofsson, 2012) som internationellt (Baigent, 2016; Chetkovich, 2004; Khan, Davis & Taylor, 2017). Ericson (2020) har också i sin aktuella forskningsöversikt gällande jämställdhet och mångfald, sammanställt lärdomar från studier som bedrivits i ämnet mellan åren 2010 och 2020.

3. Vetenskaplig frågeställning, avgränsning och design

Syftet med denna studie är att utifrån tre olika SMO-klassers sammansättningar, det vill säga *jämställd* (44% kvinnor/56% män), *traditionell* (10% kvinnor/90% män), respektive *enkönad* (0% kvinnor/100% män), undersöka:

- Vilka förväntningar, normer och föreställningar om det framtida yrket som framträder?
- Hur bidrar skilda aktörer (studerande, lärare och ledning) till meningsskapandet om utbildningen och det framtida yrket?
- I vilken mån reproduceras förväntningar och normer, respektive utmanas eller förändras de, i de tre olika klasserna eller grupsammansättningarna?

De olika grupsammansättningarna i klasserna (fördelning män/kvinnor) möjliggör en komparativ ansats. I analysen har vi därför koncentrerat oss på det som vi identifierat som återkommande eller ”representativt” innehåll för de olika gruppernas meningsskapande och sedermera jämfört dem med varandra. Vi har däremot intet identifierat några andra generaliserbara skillnader mellan klasserna eller grupperna, exempelvis vad gäller utbildningsprestationer eller andra aspekter, eftersom det aldrig var syftet med studien och dessutom krävt en annan design på undersökningen.

3.1 Teoretiskt perspektiv

Teoretiskt perspektiv, material och metod

En viktig utgångspunkt i denna studie är den kunskapssyn som vi som forskargrupp tar avstamp i, den social konstruktivistiska, som betonar att vår verklighetsuppfattning alltid är socialt, historiskt och kulturellt formad. Inom det synsättet ryms att mycket av det vi betraktar som självklarheter i våra sociala liv samtidigt är produkter av våra föreställningar om världen. Det innebär att de kategoriseringar som vi alla, mer eller mindre, förstår världen genom, är ett resultat

av mänskliga handlingar och språklig interaktion, snarare än något som kan hänföras till givna, ”naturliga” uppdelningar (Burr, 2003). Ett sådant perspektiv öppnar upp för att belysa företeelser och skeenden som anses självklara. Ett exempel som relaterar till räddningstjänstens pågående utvecklingsarbete, och där vi ser hur självklarheter förändras över tid, är den rådande föreställningen under 1960- och 1970-talet om att det är för tufft för kvinnor att arbeta som patrullerande polis. I sin avhandling om kvinnors inträde i polisyrket, beskriver Dahlgren (2007) att denna uppfattning var en självklarhet för dåtidens poliser. Det ”naturliga” eller förgivettagna är ett vanligt sätt att förhålla sig till världen – det upplevs som högst reell och ifrågasätts därför inte. Det är delvis därför förändringar går så långsamt. Synen på världen delas vidare i mångt och mycket av de människor som ingår i ett samhälle eller i ett socialt sammanhang, det vill säga vi delar en förståelse om att befintliga kategoriseringar av världen är korrekta, till exempel kring kön och yrken. Det är därför det varit meningsfullt i denna studie att följa de olika SMO-klasserna i det sociala sammanhang som grupperna befinner sig i. Även lärare och chefer har varit viktiga att följa i sammanhanget, inklusive den organisation som står bakom SMO-utbildningen.

Meningsskapande, språk och förändring

I den här studien utgår vi, som belysts ovan, från att människors språkanvändning och interaktion kring brandmannapraktiken¹ är viktig då den bidrar till att skapa och förmedla, ofta könade, normer kring yrket. Med det följer ett synsätt som betonar att språk och texter har en viktigt meningsskapande roll i organisationer och samhällen genom att de erbjuder redskap för människor att artikulera och förmedla sina perspektiv och uppfattningar. Dessa får i sin tur konsekvenser för hur andra människor tänker och handlar. Sociologen och diskursanalytikern Norman Fairclough poängterar att det alltid finns sociala strukturer som påverkar möjligheterna till nya språkliga formuleringar (Fairclough, 1992; 2003). Den mening som redan skapats kring brandmannapraktiken inverkar vidare på möjligheterna att förändra dessa etablerade innebörder om yrket. Fairclough

¹ Vi benämner den diskursiva praktiken för Brandmannapraktiken. I den diskursiva praktiken formar och formas den rådande diskursen som i det här utbildningssammanhanget i stor utsträckning handlar om att befästa den traditionella bilden av målbilden; brandman.

påpekar exempelvis att det kan vara avgörande vem som bidrar med nya föreställningar. Alla har nämligen inte samma möjligheter att påverka, utan här kommer maktfaktorer in (Fairclough, 2003). Att uppnå tolkningsföreträde är därför en viktig aspekt av att kunna påverka meningsskapandet om praktiken. Genom att utgå ifrån att språket har en funktion i det sociala, och därmed kan bidra till förändring, kan brandmannapraktiken ses som en arena där aktörers sätt att tala och skriva om praktiken skapar mening. Hur aktörer talar om yrket ser vi som en social aktivitet som producerar, reproducerar och transformerar mening och normer kring vad som förväntas av personal inom räddningstjänsten.

Diskursanalytiskt perspektiv

Diskursanalys erbjuder ett relevant perspektiv för att närma sig dessa aspekter på språk och meningsskapande. Diskursanalys definieras, och kan tillämpas, på många olika sätt då det finns många olika teoriinriktningar inom fältet. Det som förenar är deras intresse för hur social och kulturell förändring påverkas av språket och hur språk har betydelse för makt och sociala identiteter. Många diskursanalytiker delar också en teoretisk förståelse som säger att diskurser, det vill säga det samlade talet om ett fenomen, har en tvingande inverkan på människor. Diskurser styr hur människor ska vara, samtidigt som människan även aktivt själv formar diskurserna. Via språket/diskursen lär sig människor att kategorisera sin omvärld, förstå vad som är inkluderat och exkluderat och hur dessa ska ges mening. I överrensstämmelse med Fairclough (2003) utgår vi i studien från att aktörer nyttjar diskurser i vissa syften, om än ofta omedvetet. Vi tar avstamp i uppfattningen att det inte går att förstå framväxten av föreställningar om brandmannapraktiken utan att lyfta fram aktörer som aktivt handlande i det pågående meningsskapandet kring yrket (Fairclough, 2003).

Positionering inom diskursen

Inom den kritiska diskursanalys som Fairclough representerar understryks att diskurser formar eller ”gör” människor, likväl som människor formar eller ”gör” diskurser (Fairclough, 1995). Det innebär att människor inte bara använder diskurser som resurser, eller kategoriserar världen via diskurser, utan att diskurser

så att säga även tillhandahåller normer och positioner som i sin tur formar hur vi sedan kategoriserar oss själva och andra. För att vara räddningstjänstpersonal måste man efterleva de dominerande normer som förbinds med yrkena. Man måste lära sig att se på praktiken och lära sig att behärska aspekter i yrket i enlighet med de förväntningar som finns kopplade till ens position. Uttryckt på ett annat sätt innebär det att diskursen utifrån vissa normerande föreställningar skapar en plats i praktiken för individen, inklusive en för blivande räddningstjänstpersonal (studerande), i relation till andra utövare inom blåljusorganisationerna och samhället i övrigt. Positionen rymmer både möjligheter och begränsningar av vad en så kallad brandman² kan vara och göra, som individen sedan har att förhålla sig till (Chouliaraki & Fairclough, 2010). Det betyder att den som är positionsbestämmd som räddningstjänstpersonal oftast också handlar på ett sätt som är förenligt med gängse föreställningar om dem. Vilket handlingsutrymme räddningstjänstpersonal har att själva påverka och förändra föreställningar och normer är alltid beroende av vilka diskurser som skapar eller ”gör” denna yrkesposition. I socialiseringen in i ett yrke som sker exempelvis under SMO-utbildningen är denna positioneringsprocess mot ”mål bilden” – att bli räddningstjänstpersonal eller brandman i framtiden – en viktig del.

² Den traditionella yrkesbenämningen *brandman* som beteckning för räddningstjänst- eller brandpersonal är populär och används generellt i stor utsträckning också bland denna studies deltagare. Därför har vi valt att använda det ibland. Brandmannabegreppet brukas nämligen genomgående av såväl SMO-studerande som lärare. Detta trots att MSB och andra myndigheter använder mer könsneutrala begrepp som räddningstjänstpersonal och brandpersonal i officiella dokument osv.

4. Datainsamling och etiska överväganden

Vid genomförande av forskning är det av största vikt att under hela processens gång fundera kring etiska frågor. Det betyder att forskaren kritiskt ska granska målet med forskningen, själva forskningsprocessen, sin egen roll i forskningsprocessen och eventuella konsekvenser av de slutsatser som forskningen resulterat i. Intervjusituationer eller möten är i grund och botten alltid asymmetriska, forskaren har en guide eller en agenda som denne följer och ställer frågor efter och den andra parten förväntas svara på dessa. Vi har utgått från Vetenskapsrådets (2002) forskningsetiska krav i vårt tillvägagångssätt. Det första kravet, information, uppfyllde vi genom att informera om vår forskning både muntligt och skriftligt (bilaga 1) till alla deltagare före datainsamlingen påbörjades. Det andra kravet om samtycke (bilaga 1), togs upp innan fokusgruppdiskussionerna (FGD) och intervjuerna inleddes så att bara de deltagare som ville kunde delta och när som därefter välja att avbryta sin medverkan. Det fanns ett samtycke i alla FGD och intervjuer om att delge förväntningar och föreställningar om utbildningen och yrket till brandpersonal. Samtycke från MSB som organisation fanns indirekt eftersom dess ledning själv initierat interventionen och därefter gett oss uppdraget att följa dess resultat. Konfidentialitet har vi uppfyllt genom att i så stor utsträckning som möjligt anonymisera det empiriska materialet och istället använda fingerade namn, samt genom att vi förvarar all insamlad data på så kallad säker filyta. Nyttjandekravet har uppfyllts genom att det insamlade materialet enbart använts i syfte att genomföra denna studie och genom att vi publicerar resultatet i form av denna MSB-rapport, samt i vetenskaplig tidskrift. I denna studie ingår två SMO-klasser som framför allt genomfört sin utbildning digitalt på distans kombinerat med komprimerade så kallade *närträffar* på en av MSB:s utbildningsorter (Sandö). De två klasserna kallas därför distansklasser här. En klass benämns som skolbunden och det innebär att större delen av utbildningen istället genomförts fysiskt på plats i MSB:s utbildningslokaler på Sandö. Vi har använt oss av ett målstyrt urval då frågeställningarna riktades mot de tre klasser med SMO-studerande som var

föremål för MSB:s intervention. Vi fick kontakt med intervjupersonerna via en enhetschef inom myndigheten, som samtidigt då kan sägas ha fungerat som en så kallad grindvakt (Bryman, 2002). Totalt har denna studie 104 deltagare; 87 SMO-studerande, 15 SMO-lärare och två av MSB:s chefer. I denna studie har vi använt oss av olika kvalitativa datainsamlingsmetoder det vill säga fokusgruppsintervjuer, enskilda intervjuer och skriftliga utvärderingar.

4.1 Delstudie A, fokusgrupper med SMO-klasser

Bland studerande genomfördes totalt tolv fokusgrupper (fyra FGDs inom varje klass) från de tre olika SMO-klasserna som började under höstterminen 2019. Dessa gjordes med SMO-studerande under deras första termin (T1) av utbildningen. Varje fokusgrupp bestod av sex till åtta deltagare. Varje FGD pågick mellan 65 till 88 minuter. Totalt deltog 87 studerande, varav 17 var kvinnor och 70 män i åldrarna 21-39 år. Medelåldern i den totala gruppen låg på 28 år. Det totala urvalet kan betraktas som representativt vad gäller kön och ålder, då 15-21 % av SMO-studerande i Sverige (vid Revinge respektive Sandö) är kvinnor och dessa har en medelålder på 27 år. Referenssiffrorna här grundar sig på åren 2013-2019 (MSB, 2019). Sammansättningen av fokusgrupperna såg ut enligt presentation i tabell nedan. Samtliga tillfrågade studerande deltog i fokusgrupper. Sex månader in i studietiden uttryckte emellertid tre deltagare i den enkönade klassen att de inte ville delta längre. Den data som de tre deltagarna varit med och bidragit till i fokusgruppdiskussionerna togs därför i efterhand bort ifrån det totala materialet.

Tabell 1. Deltagare i respektive fokusgrupp, SMO studerande

Fokusgrupp,	SMO-klass, studieform, antal kvinnor/män	Deltagare, kvinnor/män
1	A, Distans, 13/16	4/4
2	A, Distans, 13/16	3/4
3	A, Distans, 13/16	3/4
4	A, Distans, 13/16	3/4
5	B, Skolbunden, 4/25	2/5
6	B, Skolbunden, 4/25	-/8
7	B, Skolbunden, 4/25	2/6

8	B, Skolbunden, 4/25	-/6
9	C, Distans, 0/29	-/8
10	C, Distans, 0/29	-/7
11	C, Distans, 0/29	-/7
12	C, Distans, 0/29	-/7

4.2 Delstudie B, fokusgrupper med lärare

Bland lärarna genomfördes totalt två fokusgruppsdiskussioner. Varje FDG bestod av sex till nio deltagare och pågick 68 respektive 80 minuter vardera. Totalt deltog 15 lärare, varav fem kvinnor och tio män i åldrarna 29 till 59 år och med en medelålder i den totala gruppen på 48 år. Sammansättningen av fokusgrupperna såg ut enligt presentation i tabell 2. Inbjudan skickades ut via enhetschef och oss veterligt uteblev två av totalt 17 lärare av praktiska skäl som inte hade med studien i sig att göra.

Tabell 2. Deltagare i respektive fokusgrupp, SMO-lärare

Fokusgrupp,	Deltagare, Kvinnor/män
1	3/4
2	2/6

4.3 Delstudie C, individuella intervjuer med SMO-studerande

Bland studerande genomfördes totalt 15 individuella intervjuer med SMO-studerande (sju kvinnor och åtta män) från de tre olika klasserna under december 2020 och januari 2021. SMO-studerande hade precis avslutat, alternativt var i slutfasen av, termin tre (T3) i utbildningen. Intervjuerna varade mellan 35-90 minuter. Vi gick ut med en inbjudan om deltagande via mail. Totalt tillfrågades tio studerande per klass (30 totalt), och 15 av dem, med jämn spridning, svarade ja på frågan om att också intervjuas individuellt. Det är svårt att i efterhand förklara vad bortfallet (50%) beror på. Vi hade samtidigt inte möjlighet och framför allt hade vi inte tidsutrymme att skicka påminnelser och upprepade förfrågningar. Eftersom de femton intervjuerna väl representerade de tre olika klasserna, samt att det var

en relativt jämn könsfördelning (sju kvinnor och åtta män) ansåg vi att antalet och sammansättningen var tillräcklig för våra syften. Intervjuernas innehåll blev också omfattande och svarade väl upp mot vårt syfte och våra frågeställningar att förstå bättre föreställningar och normer kring deras framtida yrke.

Tabell 3. Individuella intervjuer SMO studerande

Individuella intervjuer	SMO-klass, studieform, antal kvinnor/män	Deltagare, kvinnor/män
1	A, Distans, 13/16	K
2	A, Distans, 13/16	K
3	A, Distans, 13/16	K
4	A, Distans, 13/16	K
5	A, Distans, 13/16	M
6	A, Distans, 13/16	M
7	B, Skolbunden, 3/25	K
8	B, Skolbunden, 3/25	K
9	B, Skolbunden, 3/25	K
10	B, Skolbunden, 3/25	M
11	B, Skolbunden, 3/25	M
12	C, Distans, -/28	M
13	C, distans, -/28	M
14	C, Distans, -/28	M
15	C, Distans, -/28	M

4.4 Delstudie D, utvärderingar/fritextsvar

Text skriven av SMO-studeranden från sammanlagt 118 skriftliga utvärderingar av utbildningen analyserades också. Texten bestod av fritextsvar i en standardiserad värderingsenkät som studerande fyller i på frivillig basis efter varje termin.

Fritextsvar där termin 1 och termin 2 värderas ingår i denna studie.

Tabell 4. Skriftliga utvärderingar SMO studerande

Skriftlig utvärdering	SMO-klass, studieform, antal kvinnor/män	Deltagare/Totalt (svarsfrekvens)
Termin 1	A, Distans, 13/16	24/29 (83%)
	B, Skolbunden, 4/25	21/29 (72%)
	C, Distans, -/29	22/29 (76%)
Termin 2	A, Distans, 13/16	15/29 (52%)

	B, Skolbunden, 3/25	18/28 (64%)
	C, Distans, -/28	18/28 (64%)

4.5 Delstudie E, individuella intervjuer med chefer

Bland chefer (skolledare) på olika nivåer genomfördes två individuella intervjuer. Den ena i slutet av 2020 och den andra under 2021. Förfrågan om medverkan skickades ut via mail. Båda tillfrågade deltog. Intervjuerna varade mellan 82-95 minuter.

Tabell 5. Individuella intervjuer med 2 Chefer

Individuella intervjuer	Deltagare, Kvinnor/män
1	K
2	K

4.6 Fokusgruppsdiskussioner

Fokusgruppsdiskussioner (FGD) är en kvalitativ datainsamlingsmetod som ofta används för att på relativt kort tid undersöka olika åsikter från en mängd deltagare i en specifik grupp inom ett avgränsat område (Huston & Hobson 2008). För att få svar på en specifik forskningsfråga används ofta strukturerade fokusgrupper. Ämne och syfte med forskningsprojektet avgör hur fokusgrupperna struktureras (Morgan 1997). I denna studie har vi använt oss av semistrukturerade frågor eller fokusområden för FGD, då vi är intresserade av deltagarnas synpunkter och perspektiv på ett specifikt ämne. Morgan (1997) hävdar också att FGD med fördel kan kombineras med andra metoder såsom enskilda intervjuer.

Könsfördelningen i klasserna har på grund av den genomförda interventionen varierat (fördelningen beskrivs i rapportens inledningsavsnitt). Lärargruppens könsfördelning var 35 % kvinnor och 65% män. Ur ett forskningsperspektiv finns olika teorier om gruppammansättningar betydelse för resultatet. För att skapa förutsättningar för en god och innehållsrik diskussion samt undvika skapande av subgrupper, förordas ofta separata diskussioner med kvinnor och män. En annan vanlig rekommendation är att om man studerar heterogena grupper bör man

eftersträva jämvikt bland deltagarna, exempelvis lika många deltagare från varje åldersgrupp (Wooten & Reed 2000). Blandade kategorier kan dock i vissa sammanhang bli problematiska då exempelvis ett visst kön ibland kan ges tolkningsföreträde. Därför är det viktigt att moderatorn/forskaren är uppmärksam på detta under diskussionen och även medveten om det sen vid analysen av resultaten. I denna studie hade vissa fokusgrupper en skev könsfördelning. Vi försökte på det sätt det var möjligt att beakta detta faktum under intervjuens gång, och att uppmuntra de som var i minoritet att också framföra sina synpunkter. Då det är väl känt att just könsrepresentation är viktig i dylika sammanhang, speciellt då gruppen blivande räddningstjänstpersonal på många sätt symboliskt och faktiskt är maskulint dominerad. Vi forskare som agerade moderator, respektive observatör, i fokusgrupperna var alla (tre) kvinnor. Det påverkar också troligen i vilken riktning diskussionerna gick och vad som diskuterades om än det är svårt att avgöra exakt på vilket sätt.

4.7 Intervjuer

Enskilda intervjuer gav oss möjlighet att fånga det intervjupersonen har att berätta och, i motsats till FGD, lättare förmedlas i ett sammanhang utan påverkan av andras åsikter och tyckande. Det motiverade oss att komplettera fokusgrupperna med enskilda intervjuer. Eftersom det fanns ett bestämt syfte för intervjuerna ansåg vi att semistrukturerade intervjuer skulle gynna undersökningen mer än till exempel öppna intervjuer. Den semistrukturerade intervjun präglas dessutom av flexibilitet. På liknande sätt som vid FGD, kan man välja att i första hand följa med intervjupersonen i den riktning de önskar, om intervjupersonerna börjar prata om ett tidigare tema eller något annat som de finner viktigt. Att fånga individernas egna tolkningar och reflektioner som de presenterar dem är en av intervjuens styrkor enligt Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2011). I en intervjusituation finns möjlighet för forskaren att få en djupare bild av intervjupersonens värderingar och normer. Det digitala rummet som vi på grund av pandemin använt oss av har sina fördelar men också nackdelar. På många sätt är det ett effektivt sätt att träffas, men vissa delar av mötet kan gå förlorade. Till exempel kan det ickeverbala vara svårare att fånga. Samspelet forskare och intervjuperson emellan påverkar också

intervjun. Då vi har genomfört en mängd intervjuer och FGD i andra projekt var vi medvetna om att vi själva också har betydelse vid intervjusituationen. Eriksson Zetterquist och Ahrne (2011) beskriver den inbyggda maktsituationen i intervjun där förhållandet består av en som frågar och en som svarar. Den som svarar har pressen på sig att ”svara rätt”, svara tillräckligt mycket, och även att få gensvar på det som sagts. Att vi som forskare anpassade oss efter intervjupersonernas önskemål om exempelvis tid och plats för intervjun är en del av ambitionen att jämna ut detta maktförhållande och på så sätt få till en ”tryggare” och mindre asymmetrisk intervjusituation.

4.8 Tillvägagångssätt

I anslutning till samtliga FGD och intervjuer fick deltagarna information om studien, såväl muntligt som skriftligt, där även tillfälle att ställa frågor till oss gavs. Den muntliga och skriftliga informationen innehöll en beskrivning av SMO-studien, övergripande syftet och motiven till fokusgruppsdiskussionen respektive individuella intervjuerna (bilaga 1). Därtill redogjordes för ett antal etiska aspekter, som att deltagandet var frivilligt och att de dessutom var fria att avbryta deltagandet närhelst de så önskade. Vidare informerades det om att diskussionen spelades in om deltagarna så tillåter, att informationen behandlas konfidentiellt och att den kommer att utgöra underlag för en vetenskaplig artikel och en slutlig rapport som också skulle presenteras muntligt på MSB. Denna information upprepades muntligt och skriftligt inför varje diskussion. De som då medgav sitt deltagande fick skriva under på ett informerat samtycke. I samband med detta uppmuntrades deltagarna att lyfta sina synpunkter. Samtliga FGD genomfördes på utbildningsorten i ett rum där SMO-utbildningen ges av MSB. Vid fokusgrupperna medverkade en moderator och en observatör som också kunde komma in och ställa följdfrågor och så vidare. Moderatören redogjorde för syftet med fokusgruppen, och ledde sedan samtalet utifrån en semistrukturerad intervjuguide innehållande ett antal frågor för att på bästa sätt fånga deltagarnas perspektiv på ämnet. Forskarkollegan hade samtidigt en observerande roll, förde anteckningar och ställde ibland kompletterade frågor under diskussionens gång, exempelvis för att fånga upp vad någon sagt tidigare. Diskussionerna spelades in med en MP3-

bandspelare och transkriberades därefter ordagrant. De enskilda intervjuerna var planerade att genomföras på plats på utbildningsstället, MSB, men på grund av pandemin var det inte möjligt genomföra på plats till slut. Digitala intervjuer genomfördes via Zoom-rum istället med en intervjuare och en informant och även dessa genomfördes på ett semistrukturerat sätt. Under all datainsamling och materialbearbetning har deltagarna identitet skyddats. Namnen på intervjupersoner har fingerats i resultatredovisningen och i vissa berättelser har också detaljer, som inte påverkar resultatet, dolts eller ändrats för att skydda igenkänning.

4.9 Analys

Initialt transkriberades ljudfilerna från intervjuerna till skriven text.

Analysprocessen inleddes med att upprepat läsa intervjumaterialet i sin helhet och i sitt sammanhang. Fortsättningsvis fokuserade vi på de delar i texterna som svarade bäst mot syftet med studien. Med hjälp av textanalys har innehållet sedan kodats utifrån betydelsefulla enheter och begrepp som anses relevanta för studiens syfte. Dessa enheter har därefter tematiserats. Analysen syftar till att lyfta fram de aspekter som synliggörs i den diskursiva praktiken som SMO-utbildningen utgör. Den kritiska diskursanalysen försöker fånga vilka beskrivningar som används, hur synpunkter uttrycks och vem/vilka som har tolkningsföreträde? I analysprocessens första skede fokuserade vi på vilka förväntningar och föreställningar SMO-studerande hade på utbildningen, samt de föreställningar och normer som framträdde i FGD/intervjuerna bland såväl SMO-studerande som deras lärare. I den följande analysprocessen fokuserade vi på intervjuerna med SMO-studerande i slutet av termin 3, där vi fick ta del deras erfarenheter av att gå utbildningen. Vi var intresserade av att identifiera vilka dominanta diskurser de intervjuade använde sig av då de talade om sitt blivande arbete som brandpersonal. I textanalysen av de skriftliga utvärderingarna låg fokus på liknande sätt som vid FGD och intervjuerna, det vill säga på det som kunde ge svar på syftet med studien. Alltså, vilka föreställningar och normer om brand- och räddningspersonal som artikuleras och återskapas inom ramen för SMO-utbildningen och hur relaterar det till kön? Öppnar SMO-utbildningen och dess aktörer upp för ett ifrågasättande och därmed förändring av traditionellt mansdominerade strukturer, eller bidrar de snarare till att återskapa dessa?

5. SMO-studerande om att bli räddningspersonal

Resultatet från fokusgrupperna och de individuella intervjuerna med SMO-studerande presenteras i detta avsnitt. Datainsamlingen beskrevs i kronologisk ordning, medan vi här presenterar resultatavsnittet uppdelat efter informantgrupperna; *SMO-studerande om att bli räddningspersonal*, *SMO-studerande om utbildningen*, *Lärare om interventionen* samt *Ledningen om interventionen*. Vi har namngett alla deltagare med pseudonymer i anslutning till citat.

När deltagarna beskrev deras orsaker till valet av SMO-utbildningen identifierades en stark koppling till studerandens barndomsdrömmar, ibland även beskrivna som pojkdömmar. Framför allt uttrycktes detta i de fokusgrupper som hölls redan fem veckor in i utbildningen. I samtliga FGD:s och bland både kvinnor och män uttrycktes denna barndomsdröm. Beskrivningar som var vanligt förekommande till varför de sökt SMO-utbildningen var; ”jag vill göra skillnad”, ”hjälpa andra” och ”känna att man gör något bra i samhället”. Några beskrev andra orsaker, som att de valde mellan olika blåljusyrken men sedan kom in på denna utbildning. Både kvinnor och män uttryckte dessa motiv. Många beskrev också att det fanns en spänning med uttryckningsverksamheten.

Joel: *Jag har alltid tyckt att det har varit ett jättespännande yrke och när jag nu har börjat gå utbildningen så har jag bara fått verkligen bekräftat och det är ännu mer stärkt att jag tycker det är superintressant och kul och adrenalinfyllt och så. Jag vet inte riktigt hur jag ska förklara det mer, men jag tycker det är superspännande.*

Martin: *Jag har alltid haft en fascination av blåljus och barndomsdröm och sedan att hjälpa folk på plats liksom, göra skillnad, i första skedet liksom. Det har alltid funnits med.*

Ludvig: *Jag har väl också haft det här lite som en pojkdöm kanske kan man väl säga. Velat bli brandman länge sedan jag var liten...*

***Linda:** Jag valde mellan polisutbildningen och SMO och hamnade här, det känns jättebra. De här tankarna har jag haft med mig sedan jag var väldigt ung*

Några deltagare beskrev SMO-utbildningen som det enda alternativet när det gäller yrkesval, som exempelvis Carl.

***Carl:** Jag har sparat det här bakåt i tiden egentligen och bara följt min känsla och det var enda utbildningen jag sökte och det enda alternativt också egentligen, hade jag inte kommit in nu så hade jag sökt till jag hade kommit in.*

På frågor om vad SMO-studerande förväntade sig av utbildningen var det många som uttryckte sin förväntan om att det skulle bli mycket praktiska inslag och mycket träning. Många uttryckte, inte helt oväntat, att de också förväntade sig att de skulle lära sig mycket och att de skulle få en bra grund att stå på när de skulle hantera situationer i sitt blivande yrkesliv. De var också vanligt att man trodde och hoppades på att det skulle bli en rolig tid.

***Isak:** Jag har som förväntning att det ska vara en rolig utbildning med trevligt folk och att man ska ha väldigt kul och lära sig mycket på ett bra sätt.*

5.1 Framträdande diskurser gällande utbildningen och det framtida yrket

Vi identifierade tre dominanta diskurser i alla texter, både i analysen av fokusgrupperna och de enskilda intervjuerna. Samtliga kan man benämna som vanligt förekommande i brandmannapraktiken. En slags *machodiskurs* framställdes, med dels indirekta beskrivningar som att det är en väldigt speciell kultur, dels att det skämtas på ett speciellt sätt. Men även mer direkta beskrivningar av en machokultur förekom:

Albin: *Ja, men vissa är väldigt så där machogubbar, men sedan när det blir något allvarligt så tycker jag att de vänder sig ganska fort, det är väldigt bra på det sättet tycker jag.*

Ludvig: *Ja, men de verkar vara väldigt bra att skilja på skoj och jargong och allvar och framförallt att se till så att det blir trevligt.*

Marcus: *Kvinnorna kanske inte vill komma in i den här machokulturen som ändå råder, även om man själv tycker att den är väldigt hjärtlig, rolig och så.*

I flera av fokusgrupperna och intervjuerna beskrivs en laganda som en viktig del av yrket. En *lagspelardiskurs* framträder kan man säga. God laganda beskrivs som en förutsättning för att räddningstjänstpersonal skulle kunna lösa uppgifter ute på skadeplatser. Flera SMO-studerande uttryckte även att detta var en av orsakerna till valet av utbildning, det vill säga den starka kopplingen till lagspelarandan inom räddningstjänsten. Flera associerade också till tidigare deltagande i lagsporter som fotboll till exempel. De berättade att den bilden av yrket hade förstärkts under utbildningens praktiska utbildningsperioder som genomförs på en räddningstjänst och kallas *Lärande i arbetslivet*, förkortat LIA. Beskrivningar därifrån handlade i stor utsträckning även om det stöd man får av kollegor i den inkluderande gruppen:

Nils: *Ja, men om man jobbar som ett lag hela tiden och hjälper varandra och stöttar varandra och sånt, så känns det aldrig som man står själv någon gång.*

Jonas: *Vad jag vet, så verkar det som om man börjar känna sig nedtryckt och nedstämd så är det folk runtomkring som lyfter upp en, och man lär ju känna varandra jättebra när man jobbar ihop så tajt, som ett lag.*

Tom: *Ja, det är nog en anledning till varför många trivs.*

På frågan om vad de tror samhället förväntar sig av dem och hur samhällets bild av räddningstjänstpersonal är och ser ut, bekräftade flera deltagare bilden av en *hjälte*. Även om de också beskrev att det är något andra i stor utsträckning

tillskriver räddningstjänstpersonal menade flera att det kan vara en fördel att betraktas som en hjälte när man ska utföra sitt arbete:

Simon: *Alltså omgivningen överhuvudtaget, även folk man inte känner kommer fram och frågar, verkar jätteintresserad av yrket då jag varit på LIA. Jag har fått en massa positiv bekräftelse redan.*

Fredrik: *Det är något speciellt med brandmän, de hjälper till och finns där det krävs till sig, skiljer ut sig från till exempel poliser.*

I såväl machodiskursen, lagspelariskursen som hjältediskursen fanns samtidigt en betoning på vikten av fysisk styrka. Att det fysiska är avgörande för att orka de olika momenten då det är ett ”tungt yrke” artikulerades ofta, men även att det är viktigt att man kan bevisa för gruppen eller ”laget”, att man håller måttet. I socialiseringen in i brandmannayrket är denna positioneringsprocess mot ”mål bilden” att vara fysiskt stark en viktig del. Flera deltagare i både fokusgrupperna och intervjuerna beskrev detta, ofta med kopplingar till kön.

Oscar: *Det finns ju vissa grejer som man bara måste kunna göra. Man ska kunna släpa en vuxen man eller kvinna genom en byggnad med all packning på. Män är ju starkare än kvinnor och fysiskt byggda. Det är väl en stor del varför det ser ut lite som det gör. Men de tjejer som klarar av det och sånt; var så god! Jag har inga problem med det alls.*

Linus: *Jag pratade med några och det är för att de fortfarande har väldigt hårda fysiska ansträngningskrav och att det krävs.*

Vid vissa tillfällen förhandlades det mellan deltagarna om olika positioneringar. Dels fanns de dem som reproducerade en idealbild av en fysiskt stark brandman och som fortfarande utgör den rådande normen inom brandmannapraktiken. Dels fanns det undantag och röster som istället försökte utmana rådande normer.

Jimmy: Jag tänker det är många som söker och många stora starka killar som söker och då tar de dem istället för, även om det är en kvinna som klarar fysisk kraven.

Joel: Jag tror man måste omvärdera lite att många brandmän vill och tänker att man måste vara superhjälte typ och om alla tror det så blir det ju så nästan. Man kanske kan tänka att måste man kunna gå i en uppförbacke liksom i åtta minuter eller kan det vara andra egenskaper som är viktigare?

Jimmy: Men samtidigt är det ett fysiskt krävande jobb och då är det är ju viktigt att vara stark...

Mikael: Jag har pratat med en brandman... Det har ju fått nytbildade, de kan inte det de måste kunna. De klarar inte av det de ska klara av. Så sänker man krav så får man ju in fler. Både om man tittar på kön, men också ålder och allting sådant där, men det funkar ju bra tills det börjar skita sig som det gör rätt fort. För sänker man kraven, det kommer att få effekter både fysiska och allting, det kommer att bli sämre då...mycket sämre.

5.2 Reproducera kontra utmana diskursen

Det fanns en tydlig dominans av deltagare som producerade och reproducerade de normgivande brandmannadiskurserna. Hur deltagarna positionerade sig inom de tre beskrivna dominerande diskurserna (macho, lagspel respektive hjälte) utgör fokus härnäst. I en del fokusgrupper kunde vi också identifiera att deltagarna utmanade den dominerande diskursen. Oftast i dessa situationer trädde dock någon in och fortsatte att försvara dominerande synsätt och normer. Med andra ord fanns det tydliga mönster där majoriteten deltagare stod upp för rådande normer, men även exempel på motsatta positioneringar där dessa ifrågasattes av deltagarna. Interventionen med klassuppdelningar baserat på kön med en jämställd grupp, en traditionell sammansättning och en helt enkönad klass, gav oss möjligheten att analysera olika perspektiv och olika mönster. Som nämnts tidigare har vi sökt att identifiera det som varit framträdande i de olika grupperna.

Jämställda klassen

Under fokusgrupperna i den jämställda klassen var det tydligt att fler kvinnorna diskuterade förväntningar på utbildningen generellt sett och även att fler gav respons på alla våra frågor. Det blev också helt andra diskussioner i grupperna med fler kvinnor, där tolkningsföreträdet i vissa ämnen var helt omvänt mot det i övrigt dominerande och rådande synsätten i brandmannadiskursen. Det märktes också tydligt när det gäller talarutrymme i gruppen, där kvinnorna pratade i nästan samma utsträckning som männen i dessa FGD:s. De kvinnliga SMO-studeranden valde också att ta upp andra ämnen. De lyfter erfarenheter på ett sätt som inte förekommer i den traditionella klassen där det är en till högst tre, kvinnor i samma grupp. Här nedan ger vi ett exempel på fyra kvinnor i en fokusgrupp på totalt sju stycken som diskuterar kvinnors förutsättningar i räddningstjänsten. Detta är ett exempel bland flera där kvinnorna lyfter problem som, i jämförelse, oftast *inte* görs i grupper där kvinnor är i minoritet i en i övrigt mansdominerad bransch:

***Anna:** Jag har ingen statistik, men jag tror att det är fler tjejer som har slutat än män och det kan väl också säga någonting om organisationen som helhet och arbetsplatserna.*

***Malin:** Ja, på kort-LLA:n har jag blivit satt som ensam tjej bland en massa äldre herrar och det är kanske de sämsta situationerna jag har varit i, för det känns som att de tror ingenting om en. Så det är inte konstigt att de slutar och dessutom efter det här med, #larmet går och #metoo, så fattar jag ju varför. Också när man har läst alla de berättelserna om jättemånga som har slutat för att det finns så jäkla många idioter. Förlåt! Men på riktigt, alltså både på chefspositioner och som kollegor. Att de som grupp fryser ut eller trakasserar, så det är inte konstigt någonstans.*

***Sara:** Och sedan som tjej får man ju oftast bevisa en jävla massa saker... Och överbevisa!*

***Malin:** För att få lite respekt så måste man göra hundra gånger om, och kanske inte ens då räcker det, så man är i underläge.*

***Jenny:** Absolut! Jag skulle säga att normalnivån på en kille här och lägsta nivån här, så är tjejers lägstanivå över medel på herrarnas. Eller det måste ju vara det annars klarar man inte av det här yrket.*

Sara: Sen så är det viktigt att ha koll på de lagstöd som finns mot diskriminering och sexuella trakasserier där arbetsgivaren har jättestor roll, men också en själv att faktiskt reda ut saker som händer för att det får inte förekomma. Och ja, men gärna att man inte är själv. Det är så mycket lättare om man har flera tjejer att bolla med. Men bara en sådan sak som att i ens omklädningsrum. Man ska ha rätt att få byta om själv och duscha i en dusch och sedan gå ut utan att stå i handduk eller underkläder bland massa män. Och det är jättemånga ställen där det inte finns vettiga möjligheter.

Mikael kommer in i diskussionen och förmedlar ett annat perspektiv. Han beskriver hur naturligt det är att flickor och pojkar under uppväxten delar omklädningsrum och hur det skulle kunna ”vara omfamnande”. Malin ger dock en motreplik på detta perspektiv:

Mikael: Ja, men det är ju ett sätt att göra det mer jämställt också. Om alla blir liksom uppväxta med att det är så, man delar omklädningsrum, då blir det inget konstigt... Att man lever tillsammans, jobbar tillsammans, på brandstationen. Det kan ju också vara omfamnande på ett annat sätt.

Malin: Jag tror att man kan se det också så här att det är en annan sak om det är några som är i minoritet. Så där extrem minoritet, då kan man känna sig utsatt. Det är en annan sak om det var 50-50 kvinnor och män, då kan det väl vara fine med den grejen, men om det blir så att en grupp sticker ut väldigt mycket för att de är väldigt ensamma.

I en av intervjuerna beskrivs även hur de upplevt LIA-tiden på räddningstjänsten och en av kvinnorna beskriver det bemötande hon erfarit under LIA:n. Nämnas bör även att vi får fler liknande berättelser från andra kvinnliga studeranden i de individuella intervjuerna:

Jenny: Jag känner att jag har blivit välkommen i min grupp på lång-LIA:n men jag kan tycka att det finns nåt slags.... Man är himla.... Ja men, till exempel, ”du ska bara ta för dig”... Man ska ta för sig hela tiden och ja, självklart ska jag ta för mig, och jag kommer ju som ny till en plats också. Det

är ju mitt ansvar att presentera mig i gruppen och visa vem jag är och vad jag går för och ta initiativ till att bygga relationer. Men jag tycker också så här att för att ta plats så måste det ges lite mer plats och jag kan tycka att när man konstant uppmuntras att ta plats så tycker jag också att allt ansvar hamnar på mig.

Jenny: *Och det är inte svårt, för jag har inte något direkt problem med det. Men jag kan tycka att det på stora hela, så är det ett beteende som är lite problematiskt.*

När det gäller interventionen och klassindelningen var diskussionerna inte särskilt livliga i den numerärt jämställda klassen. Ämnet berördes nästan inte alls. På en direkt fråga om synpunkter på interventionen svarar en kvinna vid den enskilda intervjun att hon tycker det är självklart att det behövs initiativ för att stödja kvinnor och minoriteter. Lina beskriver också att det har varit en ”lugn och bra klass” i den jämställda klassen och nämner också hur hon ser på interventionen:

Lina: *De (syftar här på den enkönade klassen) har ju mycket att säga om det här hela tiden, så de är lite tjatigt kanske. Men i vår klass är det inget sånt, jag tycker ju också att vår klass är bra.*

Lina: *Och när det gäller distanskillarna så tänker jag...Det är solklart att man måste göra såna här grejer. Ja men för att komma någonstans. Man har hört från distansklassen att de inte signat upp för det här. Och då känner jag lite så här, ja men lugn nu, Det är ju inte på något sätt så att deras integritet kompromissas med på nåt sätt eller det är inget personligt på nåt sätt, så jag känner, ja, det är rimligt.*

Traditionella klassen

I den traditionellt indelade klassen kretsade de mest tongivande diskussioner kring de diskurser som vi tidigare identifierat. Framför allt reproducerades brandmannadiskurserna i fokusgruppsdiskussionerna. Det förekom en hel del diskussioner om de fysiska kraven under utbildningen och de olika praktiska inslagen som de flesta ansåg förkom i för liten omfattning under utbildningen. Vi ställde också den direkta frågan i samtliga FGD och intervjuer om det är något

mer deltagarna vill lyfta gällande jämställdhet och deras utbildning. Vid ett flertal gånger kommer det då fram att SMO-studerande anser att de lektioner och de inslag som görs i utbildningen inte motsvarar deras förväntningar. Det är både kvinnor och män som framför dessa synpunkter. Erica är en av SMO-studeranden som uttrycker det flera på liknande sätt förmedlar i intervjuerna. Citatet nedan är taget ut den enskilda intervjun under termin fyra:

Moderator: *Har du något mer du vill prata om när det gäller jämställdhetsfrågor och utbildningen?*

Erica: *Ja men först och främst, det är väldigt lite prat om detta under utbildningen. De lektionerna som vi haft i normkritik tycker jag har varit dåliga eller hållit låg nivå. För mig som är intresserad, för att man inte har lärt sig nånting, och för de som inte är intresserade har det också varit dåligt. Varför säger jag att det varit dåligt? Ja, för läraren lyckades inte träffa rätt där riktigt. Så det föll platt tyckte jag. Jag tyckte dessutom den externa föreläsaren som var inbjuden... nja, jag vet inte, jag tyckte nog att det föll platt det också och då blev det som om ämnet fick en dålig start.*

En av kvinnorna i den traditionella klassen berättar under den enskilda intervjun att det finns en viss konkurrens mellan de tre kvinnorna som går i klassen med 25 män. Hon beskriver att hon tror det handlar om att de är så synliga i gruppen och att förväntningarna är speciellt riktade mot dem som kvinnor. Vi ställer frågan om hon tror det hade varit annorlunda om de hade varit numerärt större andel kvinnor i klassen:

Moderator: *Om det hade varit annorlunda, om ni var lika många tjejer och killar i klassen?*

Mia: *Ja, kanske. Det hade i alla fall funnits fler chanser till inkludering... och dessutom om man zoomar ut från våran 3:a, så är det ju vid varje examination. De har ju haft stenkoll på oss för det är ju så lätt då vi bara är tre tjejer i klassen och om jag tänker själv, jag vet ju alla tjejer som går på skolan. Man har koll, det är bara så...*

Enkönade klassen

Interventionen med olika förhållanden i klasserna gällande könsfördelningen numerärt sett, väckte reaktioner och särskilt i den enkönade klassen med enbart manliga studeranden. Diskussionerna i denna grupp utgår framförallt från deras perspektiv som män i en enkönad grupp. De beskriver hur detta beslut gör att de känner sig förfördelade och att de går miste om att gå en utbildning med kvinnor. Dock kan nämnas det samtidigt tvetydiga i att samma klass i andra sammanhang där SMO-utbildningen och det framtida yrket diskuteras, återkommande beskrivit olika problem som existerar enligt deras norm när kvinnor arbetar som räddningstjänstpersonal. Här nedan ger vi ett exempel på hur diskussionerna gick i en av fokusgrupperna. En av SMO-studeranden ifrågasätter hur beslutet om klassindelningarna gick till och att de inte fick välja vilken grupp det ville gå i, samt beklagar att de inte "får testa hur det är att jobba med tjejer":

***Jimmy:** Konstigt att man tycker att vi ska gå miste om det, att gå med tjejer.*

***Moderator:** Det kanske är trevligt för tjejerna att vara fler tillsammans?*

***Jimmy:** Ok, dessutom det... I föreläsningarna och sånt, då är det väldigt mycket. Vi har ju varit ihop ibland med de andra då är det väldigt mycket tjejer som pratar och tar ton och sånt där hela tiden, väldigt mycket så. Så jag vet inte om de behöver det... kanske, kanske inte. Det beror nog lite på...*

***Oscar:** Men då är det i den här klassen som är fler tjejer.*

Samtidigt som Jimmy ifrågasätter behovet av jämställda grupper eller klasser utmanar Oscar med argument för den indelning som gjorts. Han vidareutvecklar att det är just på grund av att de går fler kvinnor i den jämställda klassen som de kan "ta ton":

***Niklas:** Men jag skulle nog mera säga att det är en individuell grej om de väljer att prata eller de inte vill prata. För det finns både tjejer och killar som är väldigt så här, spelar ingen roll om de är själv i en grupp med ja motsatta kön, de kan prata friskt ändå!*

Niklas kommer här in i diskussionen och tonar ned betydelsen av att vara i en jämställd grupp kontra i minoritet. Med liknande argument utgår han också ifrån att kvinnor och män har liknande förutsättningar oavsett sammanhang.

Diskussionen fortsätter därefter och en av oss forskare ställer frågor om hur de tänker gällande det faktum att ute på många räddningstjänster ser det ut precis som i deras klass (men en överväldigande majoritet män):

Moderator: *Ute i räddningstjänsten är det ju flera stationer som ni precis berättat, där det inte finns kvinnor... hur tänker ni om det?*

Mikael: *Jag tycker definitivt att killar och tjejer är olika.*

Anders: *Vi är väldigt, väldigt olika och nu har vi bara ur en skäl, vi tar allting därifrån. Vi får inte se hur de gör och ser på saker... och sedan kan man ju spegla det åt andra håll också, när de går ur den här klassen och börjar arbeta, då lär det ju inte vara så många tjejer där kanske, inte någon, och då har de nog svårt att anpassa sig. Då kanske de väljer att gå därifrån sedan, så att ni fattar hur jag tänker?*

Här fortsätter deltagarna att argumentera utifrån dels sitt eget perspektiv och dels betonar de skillnaderna mellan kvinnor och män och använder detta som argument mot denna intervention. Vissa av fokusgrupperna artikulera också könstereotypa beskrivningar om män kontra kvinnor som i exemplet nedan:

Nils: *Det är ett val som man gör vilket yrke man nu väljer. Det kanske inte är så konstigt att det finns någon biologisk faktor som gör att kvinnor är mer ombändertagande rent genetiskt och då söker sig till sjuksköterskeyrket eller som barnomsorgen...och tvärt om då liksom.*

6. SMO-studerande om utbildningen

På grund av pandemin och förändrade förutsättningar för projektet kunde vi inte genomföra de uppföljande fokusgrupperna och observationerna som vi hade planerat för inledningsvis. Vi fick då istället möjlighet att ta del av aidentifierade skriftliga utvärderingar från SMO-klasserna efter genomgången termin 1 och termin 2. Vi har analyserat utvärderingarna systematiskt och fokuserat särskilt på fritextsvaren. Det bör ändå nämnas att sammanställningen här inte är heltäckande vad gäller utvärderingen av SMO-utbildningen, utan det är endast de delar som är av direkt relevans för denna studies syfte som presenteras.

De praktiska momenten under utbildningen är för det första det som värderas högt och som får många positiva kommentarer av studeranden. Det syns genomgående i svaren då både termin 1 och termin 2 utvärderas. Kommentarer formulerade i de skriftliga utvärderingarna med studeranden belyser att:

Studeranden 1: De praktiska brandmanslektionerna har varit fantastiska. Men den här utbildningen skulle spara mycket tid om man både komprimerade den och strök en massa onödigt vi fått försöka lära oss.

Studeranden II: Jag tycker det har gått alldeles för långsamt. Onödigt många och onödigt långa teorilektioner som mynnar ut i en alltför kort och stressad praktisk lektion där man egentligen lär sig.

Genomgående var det många som skrivit i sina utvärderingar att utbildningen skulle kunna kortas. Dessa synpunkter förekom i alla klasser och uttrycktes både i text i utvärderingarna (se nedan) liksom artikulerades muntligt i fokusgrupperna:

Studeranden III: SMO-utbildningen kan man lätt komprimera med minst ett halvår. Minst.

Det var också en vanligt förekommande värdering att kvaliteten på utbildningen varierat kraftigt. Dels hade de haft lärare som var mycket kompetenta, dels mött andra som de uppfattade helt saknade detta:

Studeringen IV: Det finns lärare eller egentligen instruktörer som var väldigt nya och som aldrig jobbat i räddningstjänst. De kan vara jättebra, men det saknas erfarenhet och det märks tydligt. Även av de lärare som jobbar 100% så är det många som inte kan problematisera en enda fråga.

Det var också många studeranden som uttryckte en skeptisk inställning till de akademiska inslaget i utvärderingarna. Här ser vi ett exempel i utvärderingen efter termin 2:

Studeringen V: Det går inte att läsa i någon beskrivning av SMO-utbildningen att det finns krav på att det ska skrivas uppsats med akademiska inslag eller andra liknande uppgifter. Det är fortfarande först och främst en brandmannautbildning och det gör säkert att vissa känner sig lurade.

7. Lärarna om interventionen

Fokusgruppdiskussionerna med SMO-lärarna, genomförda ett drygt halvår efter försökets införande, var överlag präglade av en distansering till interventionen. Vi startade upp diskussionen med en presentationsrunda och där fick var och en av deltagarna berätta kort om vad de arbetade med på utbildningen. När vi sedan kommer in på samtalet om interventionen artikuleras en tongivande ifrågasättande hållning i lärargrupperna. Flertalet av deltagarna uttryckte att de inte fått veta något alls om denna intervention, trots att FGD-tillfället ligger flera månader in i utbildningen. Någon beskriver att hen tidigare efterfrågat information från ledningen om vad som gäller och då mötts av undvikande argument. Flera replikerar på detta med att de försökt framföra kritik mot interventionen, men att den besvarats med att de inte vet heller, eller att det redan är bestämt. De flesta lärarna beskriver vidare svårigheter med att bemöta kritiken framförallt från den enkönade klassen och att de som lärare inte anser att de fått tillräckligt med stöd i detta. I en av fokusgrupperna beskrevs de synpunkter som fanns bland lärare och studerande för att denna intervention inte blev bra:

Moderator: *Vad tänker ni om de olika klasserna?*

Mats: *Det är väl från båda läger. Det är både studerande och lärare att man känner att det inte var riktigt schysst mot de här som måste gå med bara killar. Det känns viktigt att säga; blev det här bra. eller? Har vi gett dem bästa förutsättningarna verkligen i den gruppen med bara män? Det kanske vi inte riktigt har gjort, men det är klart att det hade hjälpt om vi hade fått mer information, innan klasserna var indelade.*

Lena: *Jag tycker det är väldigt viktigt att den kritiken kommer fram, för det är ett riktigt skav!*

Per: *Ja, jag vet inte vad jag ska säga... Det är inte bra.*

Diskussionerna om vilka konsekvenser denna intervention kan leda till fortsätter och handlar då i huvudsak om att lärarna tror att den enkönade klassen kommer

att förlora på detta försök eftersom att ”det inte kommer bli samma ordning på dem”, och de kommer ”inte kunna skärpa till sig”. Flera lärare beskrev samtidigt också hur de tyckte det var synd att inte killarna i den enkönade klassen, ”får prova att jobba med en tjej”, eller som Nils uttrycker det:

***Nils:** Jag tänker på killarna... Den andra klassen de får ju aldrig testa tjejerna och se vad de går för. Vad kommer de och tycka sen när de inte har den kunskapen.*

Det är framförallt och helt dominerande den enkönade klassens perspektiv som intas i hela diskussionen bland lärargruppen förutom de fåtalet tillfällen när kvinnorna i den jämställda klassen omnämns:

***Mats:** I den här klassen då med tjejer... Nu har de jobbat med jättemånga tjejer vad händer när de tjejerna kommer ut? Om det är bra eller fel, ja det får vi se. Jag tycker det är inget problem, allihopå ska kunna jobba tillsammans oavsett om man är man eller kvinna. Nu har de jobbat tillsammans. Det har kanske blivit nån kultur mellan dem nu, och så kommer tjejerna ut i en helt annan värld. Hur ska de fixa det?*

De beskriver också att det här med jämställdhet inte är något problem eller att de åtminstone inte förstår problemet i relation till den egna utbildningsverksamheten:

***Martin:** Egentligen förstår jag inte problemet. Det spelar egentligen ingen roll, man eller tjej. Man jobbar tillsammans. Det viktigaste är väl att de är människor som vill göra ett jobb.*

***Siv:** Jag gillar verkligen din inställning. Först och främst måste man ha människor som vill jobba med det här. Sedan kan man få en mix på dem, människorna, så är det väl bra. Men vi kan ju inte kvotera in folk som egentligen inte vill göra jobbet. Då blir det ju också snett.*

(Flera instämmande responser från övriga deltagare.)

***Martin:** Det som räknas är om man har kunskapen och fixar jobbet.*

Därefter hamnar vi i en diskussion om vilka kvalitéer som krävs för detta yrke.

Betoningen här ligger på vikten av fysisk styrka och fysisk kapacitet:

***Mats:** Ja vi har ju några händelser då vissa inte klarar av... Att de inte är tillräckligt starka....Det måste ju i vissa moment klara en viss vikt, och är du under utbildning så måste du ju orka med det som ska göras. Att hantera stegen själv till exempel, för att bli examinerad. Så det finns ju en fysisk aspekt på det också.*

I den andra fokusgruppen med lärare framkom det liknande synpunkter som i den första gällande frågan om interventionen med den förändrade klassindelningen.

Synpunkterna handlade då om att det inte blir bra för männen om det inte finns någon kvinna i varje klass. Det spelar ingen roll vilket antal kvinnor, bara det finns åtminstone en kvinna i vardera klass för då blir det bättre för männen:

***Jonny:** Min första tanke när jag hörde om de här klasserna; Oj då! Då blir det en försämring för grabbklassen. Min generella uppfattning är att om vi har en tjej eller kvinna i varje klass eller grupp så blir det en bättre stämning. Det tar bort lite av det här grabbiga. Det blir lite seriösare och då tror jag inte det spelar någon som helst roll om det är hälften kvinnor eller om det är en kvinna i en klass. Huvudsaken är att det är nån där. Så min spontana uppfattning är att den här grabbklassen får en jobbigare studiemiljö för att de inte får det här som balanserar upp.*

8. Ledningen om interventionen

Intervjuer med representanter från ledningen för verksamheten (skolchefer) genomfördes när datainsamlingarna med SMO-studeranden och SMO-lärarna var avslutade. På så sätt kunde vi också ställa uppföljande frågor utifrån de resultat som framkommit. Vi intervjuade projektbeställande verksamhetsansvarig chef och en av de chefer som hade det direkta ansvaret för SMO-klasserna när interventionen genomfördes. Båda cheferna fick möjlighet att beskriva hur det ser på jämställdhetsarbete i allmänhet vid myndigheten och interventionen med SMO-klasserna i synnerhet.

Båda cheferna ger uttryck för ett engagemang i jämställdhetsarbetet vid MSB, som fortlöpande har varit en del av myndighetens åligganden, och därav också är en del av chefernas ledningsuppdrag. Verksamhetsansvarig chef beskriver myndighetens jämställdhetsarbete i form av två parallella spår, dels ett gentemot räddningstjänsterna, och dels ett i utbildningsverksamheterna, och vidare att de pågår arbete för att dessa ska ”närma sig varandra”. Vidare beskrivs att MSB är en av de myndigheter som fortlöpande verkligen arbetar med dessa frågor, i alla fall har det varit så under de flertalet år vederbörande haft chefsuppdrag inom myndigheten. Detta jämställdhetsarbete återaktualiserades i och med regleringsbrevet år 2019 som gav MSB ett direkt uppdrag att särskilt beakta jämställdhetsperspektivet i utbildnings- och övningsverksamheterna. Chefen beskriver vidare att det var det uppdraget som låg till grund för interventionen under hösten 2019 tillsammans med att man antog ett större antal SMO-studeranden än vanligt. Vi konstaterar att vi som forskare uppfattat det som om det finns ett fokus på jämställdhetsperspektivet inom myndigheten och frågar vidare hur det arbetet relaterar till strävan att också öka mångfalden inom utbildning och räddningstjänst? Hur jobbar MSB med mångfaldsfrågorna visavi jämställdhetsarbetet?

Camilla: Vårt uppdrag är ju jämställdhet, men ibland när vi pratar om jämställdhet så plockar vi på och med så många fler perspektiv att jämställdheten försvinner ut.

Camilla: ... och varför gör man det tänker jag då? Och man ska ju inte bara fokusera på ett, men ibland gör det att vi också tappar bort jämställdhetsfrågorna. När vi alltid måste ta in det här med det intersektionella, som inte har med fysiskt kön att göra. Det är ju också en viktig fråga naturligtvis att fundera kring, och jag tycker vi behöver jobba med allt. Men jag är samtidigt rädd för att vi ska tappa bort det i en massa smågrupper. För då tror jag det finns en risk att vi inte kan se mönster och det blir svårt att jobba vidare då ett faktum är att räddningstjänsterna är långt efter i det här. Så jag hoppas att vi kan hålla fast vid detta ett tag till och i just det här att det är utifrån fysiskt kön. Åtminstone ett tag till och i relation till hur det ser ut i verksamheterna.

Utan att motsäga det faktum att ett intersektionellt synsätt skulle inkludera fler aspekter och ge en bredare ingång till det komplexa ämne som mångfaldsperspektivet omfattar, uttrycker MSB:s ledning samtidigt en medvetenhet här kring vikten av att fortsätta arbetet med jämställdhet inom myndigheten. Vi frågar mer direkt; varför denna intervention?

Camilla: Min målbild var ju att vi skulle få en så bra utbildning som möjligt så att alla skulle kunna bli det bästa som de kan och skaffa sig en grund för att jobba inom räddningstjänsten. Och där jag tror att det är bra att man har jämställda grupper så långt det är möjligt. Och det jag tänker då närmast att när numerären är som den är, så blir det viktigt att stärka tjejerna i det här. Och blir det nån skillnad för dem om de får vara i en jämställd grupp, istället för att de får fungera som krockkuddar, då det vanliga har varit att vi placerar ut några få tjejer i alla grupper med majoriteten killar? De förväntningar jag hade då var att den här studien ska kunna ge ett underlag för hur vi ska arbeta vidare med detta och föra samtalet vidare.

Vi får också en beskrivning av hur svårt det är att arbeta med dessa frågor och att det möter på motstånd bland samtliga inblandade aktörer. Verksamhetsledaren uttrycker också en förståelse för att alla inte hunnit med i implementeringen av interventionen och att alla inte har samma perspektiv och förståelse för jämställdhetsfrågor. Reflektionerna leder också in på spåret om hur svårt det kan vara att orka och hinna med att stötta förändringsagenter i myndigheten, då det samtidigt är mycket annat som ska prioriteras inom en stor verksamhet. Enhetschefen som vi intervjuar vid ett annat tillfälle bekräftar överlag erfarenheten att interventionen varit en stor utmaning:

***Nora:** Det är svårt att jobba med attitydförändringar. Jag har ju varit anställd i myndigheten rätt länge och det finns ambitiösa inslag som är återkommande, men så är det som mycket annat. Det arbetet med attitydförändring... Man åstadkommer inte allt på en gång.*

På frågan om hur det varit att jobba med denna intervention med de olika klasserna responderar enhetschefen:

***Nora:** Svårt! För den har ifrågasatts av rätt många, med synpunkter och frågor som exempelvis; behövs den här forskningen? Vet man inte redan att klasser som är jämställda eller åtminstone till numerären lika fördelning, fungerar bättre än enkönade grupper? Och vad vill man komma fram till med det här?*

Vi frågade om SMO-utbildningen utifrån de erfarenheter som är gjorda nu planerar att göra liknande förändringar i klassammansättningen vid nästa utökade SMO-intag?

***Nora:** Jag måste vara ärlig och säga så här att vi har en väldigt svår arbets- och personalsituation just nu, med många andra utmaningar och jag vill ha så liten störning som möjligt. Så nej, det är inte välkommet från min sida.*

9. Slutdiskussion

I detta kapitel diskuteras resultatet utifrån frågeställningarna och syftet. Vilka förväntningar, normer och föreställningar om det framtida yrket framträder i de tre SMO-klasserna? Hur bidrar studerande respektive lärare och skolchefer/ledning till meningsskapandet om utbildningen och det framtida yrket? I vilken mån reproduceras förväntningar och normer, respektive utmanas eller förändras de, i de olika klasserna och grupsammansättningarna? Vi diskuterar också interventionen, förändringsprocessen och motståndet. Avslutningsvis presenteras behov av forskning och rekommendationer till myndigheten utifrån de utmaningar som konstaterats.

9.1 Förväntningar, föreställningar och normer som framträder

I resultatet från datainsamlingarna bland SMO-studerande framträder föreställningar om utbildningen och yrket som på många sätt bekräftar tidigare forskning på området. Många dras till yrket för att det är respekterat och fyller en viktig samhällsfunktion. Föreställningarna och förväntningarna på det blivande yrket som brandpersonal reproducerar den rådande bilden av brandmän som existerar generellt sett, inkluderat forskarsamhället både nationellt (Ericson, 2011, Ericson och Mellström, 2016, Häyren Weinestål m fl., 2014, Olofsson, 2012), och internationellt (Baigent, 2016, Chetkovich, 2004, Khan, m fl., 2017. Häyren Weinestål m fl. (2014) beskriver exempelvis den hegemoniska maskuliniteten inom brandmannadiskursen med komponenter som hjältestatus-, omsorgspositionering, samt en stark gemenskap i gruppen, för dem som är socialt inkluderade. Vi ser dessa tongivande mönster gällande föreställningar och normer i samtliga klasser. Även bland lärarna vid SMO-utbildningen reproducerades dessa föreställningar och normer. Det var också tydligt i lärargruppen att det var den enkönade klassen som fick tolkningsföreträde, då diskussionen i mångt och mycket utgick från deras perspektiv av att förlora på förändringen. Den jämställda klassen och kvinnornas motsvarande erfarenheter nämndes däremot i princip inte alls av lärarna.

9.2 Tre klasser – två resultat

Klasserna med olika könsrepresentationer vad gäller kvinnor och män påverkade resultatet. Ett huvudresultat att ta med från denna intervention, är att kvinnorna i den jämställda klassen berättade mer om sina förutsättningar som kvinna i denna utbildning, än de kvinnor som var i minoritet i den traditionella klassen. Dessa resultat överensstämmer med redan känd kunskap att det är skillnad på att vara i en jämställd grupp/klass, i jämförelse med att vara i minoritet. Speciellt viktigt blir det i en mansdominerad och i övrigt tydligt könsmärkt organisation och bransch som räddningstjänsten. Att kvinnor är en utsatt grupp inom svensk räddningstjänst har synliggjorts ånyo i en nationell sammanställning (Grip & Karlsson, 2021). Även internationell forskning har beskrivit dessa förhållanden. Hom, Stanley, Spencer-Thomas & Joiner (2017) rapporterar i sin tur att mer än 20% av kvinnorna i brandmannayrket i USA utsatts för sexuella trakasserier eller andra hot på jobbet. Perrott (2016) beskriver i sina resultat om kvinnors utsatthet och de exkluderingsprocesser som de utsätts för inom de räddningstjänster där de arbetar. Utsattheten handlar om, på liknande sätt som i denna studie, att alltid vara synliggjord och samtidigt att inte riktigt vara inkluderad utan alltid bli betraktad som avvikande, och ibland inte ens som (fysiskt) duglig. Perrott (2016) lyfter också fram kvinnornas strategier att försöka anpassa sig till rådande normer i brandmannadiskursen för att vinna handlingsutrymme. Utifrån dessa anpassningsstrategier kan också kvinnornas tystnad och ibland även motstånd mot jämställdhetsarbete förstås. Det är helt enkelt viktigare att smälta in och att bli inkluderad, än att kämpa för ökad jämställdhet.

Ett annat framträdande resultat att ta med sig från denna studie är det motstånd och ifrågasättande som flera i den enkönade klassen artikulera gällande det faktum att de *”inte fick ha tjejer i klassen”*. Motivet att det kan vara bra för kvinnorna att gå i en jämställd klass ignorerades alternativt ifrågasattes. Deltagarna i den enkönade klassen argumenterar för den rådande normen och konsekvensen blir att de kvinnor som ska in i detta yrke behöver *”anpassa sig”*. Kvinnorna bör socialiseras efter normen, samtidigt som männen i den enkönade klassen uttrycker missnöje med att de *”inte får testa att gå med kvinnor”*. I detta resonemang ingick ett ifrågasättande av kvinnors fysiska kapacitet. De fysiskt tuffa momenten i arbetet

som brandman och då framför allt rökdykning med livräddning återkom ofta i diskussionen. I de sammanhangen ifrågasätts också kvinnors fysiska kapacitet. Här såväl kategoriseras som rangordnas kvinnor och män och den senare görs till norm för yrket. Som vi nämnt tidigare utgår vi i studien ifrån att aktörer nyttjar diskurser i vissa syften, om än oftast omedvetet. Vi tar avstamp i uppfattningen att det inte går att förstå framväxten av föreställningar om brandmannapraktiken utan att lyfta fram aktörer som aktivt handlande i ett pågående meningsskapande (Fairclough, 2003). Detta meningsskapande bland studeranden på SMO-utbildningen förstärktes av att lärarna enhälligt, åtminstone under fokusgrupperna, uttryckte sympatier med de män i den enkönade klassen som *”gick miste om att få ha kvinnor i klassen”*. De befäste därutöver också könsskillnader genom att diskutera kvinnors fysiska kapacitet (eller avsaknad därav) i relation till det som ansågs krävas av räddningstjänstpersonal. Könnsordningen bestäms även utifrån hur lärarna pratar om männen i den enkönade klassen då de beskriver att *”de får ju aldrig testa tjejerna och se vad de går för”*. De befäste även könsrollerna genom att beskriva hur det blir lugnare om det finns kvinnor i en klass och att *”Det blir lite seriösare och då tror jag inte det spelar någon som helst roll om det är hälften kvinnor eller om det är en kvinna i en klass – huvudsaken är att det är nån där”*. Detta är könsskapande processer, inte blott enstaka handlingar eller uttalanden av individer, utan det är ett görande som ständigt pågår och som är integrerat i de strukturer som finns i denna utbildningskontext och i samhället i stort. Dessa processer och praktiker återfinns dessutom på alla nivåer. Om vi kan förstå de könsskapande praktikerna kan vi få en bild av hur maktstrukturer verkar och hur makt utövas, samt i detta fall också av hur jämställdhet *inte* görs (jmf Rönnblom, 2011).

9.3 Förändring och motstånd

Som nämnts inledningsvis sätts denna intervention dels som en följd av ett utökat intag till SMO-utbildningen inför höstterminen 2019, och dels som en handling i riktning mot jämställdhetsintegrering som ett prioriterat område inom MSB som myndighet. Förändringen ligger i linje med regleringsbrevet från 2019 där det stipuleras att *”Myndigheten för samhällsskydd och beredskap ska redovisa resultat av de åtgärder avseende jämställdhetsintegrering som vidtagits för att myndighetens verksamhet ska bidra till att uppnå målen för*

jämställdhetspolitiken”. Vi forskare blev inkopplade i processen när interventionen var bestämd och genomförd. De SMO-studerande som skulle börja utbildningen höstterminen 2019 var då redan antagna och indelningen av klasserna var skapad. Flera faktorer spelade en avgörande roll i hur interventionen sjösattes. Beslut skulle genomföras snabbt i verksamheten, allt ifrån att verkställa ett kraftigt ökat intag SMO-studerande, från två till tre hela klasser, till att nyttja de utvecklingsmedel som fanns under hösten 2019 för jämställdhetsintegrering. Sammantaget kan vi konstatera att hela upplägget hade tjänat på att genomföras under loppet av längre tid och framför allt med ett mer strukturerat förarbete, inklusive en betydligt bättre förankringsprocess. Interventionens hastiga genomförande har kommit att påverka dess förutsättningar, inte bara för följeforskningen, utan också i allra högsta grad gällande utfallet av interventionen, vilket är viktigt att ha med i bakhuvudet när man tolkar resultaten. Det bör nämnas att det fanns en medvetenhet om detta bland MSB:s ledning och det var också uttalat i den initiala fasen av beställaren. Datainsamlingen under hösten 2019 skulle ses som en pilotstudie. I en pilotstudie får man dels möjlighet att kontrollera hur upplägget av studien fungerar, dels kan man samla in data som sedan kan användas som kontrollvärden vid en fullvärdig studie. Planeringen av kommande studier gjordes också. Projektidén var att på nytt genomföra liknande interventioner men i en mer strukturerad form under 2020. Planerna ändrades dock under senare delen av 2019, och antalet SMO-studerande gick tillbaka till ”normal” nivå med två klasser från och med våren 2020. Därmed kunde vi konstatera att SMO-klasserna från höstterminen 2019 var de enda vi som forskare kunde fortsätta att följa. Vi utgick från de förändrade förutsättningarna och gjorde om planeringen. Då kom nästa oförutsedda händelse, pandemin. Utbildningsstället stängdes ner för fysiska utbildningsinsatser och vår projektplan och tidsplan fick upprepat revideras. Vi är medvetna om att detta gäller i det närmaste alla verksamheter, men det behöver beskrivas för förståelsen av projektets framväxt och slutliga utförande.

De ändrade planerna gällande att på nytt genomföra en liknande intervention 2020 bör även det betraktas som en del av resultatet. Som nämnts gick intaget tillbaka

till tidigare nivå med två SMO-klasser. Dessutom framkom att de involverade cheferna inte orkade fortskrida och genomföra jämställdhetsintegreringen då de innebar motstånd i framför allt lärargruppen, som till att börja med inte upplevde sig vara varken informerade om, eller involverade i, förändringen. Ledningen beskriver samtidigt att de inte haft tid och möjlighet att hantera detta. Vi kan således konstatera ett motstånd mot jämställdhetsintegreringen från dels första linjens chefer, dels i lärargruppen och dels i den enkönade klassen med enbart män. Det motståndet är en viktig del av resultatet av förändringsprocessen. Diskurser styr hur människor ”ska vara”, samtidigt som människor även aktivt tar upp rådande diskurser och de blir samtidigt en del av dem själva. Man får förmoda att detta görs i större utsträckning i de sammanhang där man ser den rådande diskursen som en eftersträvansvärd målbild. Både lärare, men framför allt de SMO-studerande, pratar överlag om brandmannayrket och diskursen som brandmannapraktiken är en del av som något eftersträvansvärt.

Redan i planeringsfasen var vi som forskare väl medvetna om att denna intervention med förändrade klassindelningarna baserade på kön skulle kunna möta motstånd. Motstånd är, som tidigare beskrivits ett känt fenomen i mycket förändringsarbete, speciellt gällande jämställdhetsintegrering (Cockburn 1991; Pincus 1997; Spets 2011; Wahl m fl. 2011). Denna intervention synliggjorde kön genom att göra klassindelningar med olika förhållanden mellan könen. Indirekt synliggjordes då också den ojämsställda könsrepresentation som finns inom befintlig utbildning (och räddningstjänst). Denna är samtidigt en del av lärare och SMO-studerandes förståelse av vad som är norm(alt) för brandmannayrket. De beskriver förhållandet som en naturlig eller självklar konsekvens av yrkets karaktär. Men det är tillika en del av bilden av brandmannen utifrån de föreställningar och normer som existerar kring yrket. Berge och Ve (2000) beskriver att i projekt med ett radikalt angreppssätt, som i detta fall, när det genomfördes en förändring av könsrepresentationen, kommer också olika typer av ”normaliserande” processer att uppstå. De normaliseringsprocesser som uppstod i denna studie blir en del av kunskapsbidraget. Att det är viktigt att inte bara förändra, utan även att förstå och leda de olika processer som aktiveras, blir en lärdom.

I denna studie synliggörs det ambitionsglapp som finns mellan utbildningens policynivå och faktiskt utbildningspraktik. Magnusson, Rönnblom & Silius (2008) beskriver att jämställdhet förstås och ges olika innehåll, dels i olika organisationer, dels inom samma organisation eller verksamhet. Denna intervention tydliggör de politiska ambitioner som återfinns på regeringsnivå och i myndighetsledning tillsammans med de krav som ställs på offentlig verksamhet att arbeta med jämställdhetsintegrering. Studien tydliggör även vad jämställdhet betyder på utbildningsnivå bland lärare och studerande. Olikheten mellan perspektiven innebär utmaningar i jämställdhetsarbetet inom organisationen. Om medarbetarna upplever jämställdhetsarbetet som alltför uppifrån styrt och om de inte görs tillräckligt delaktiga i förändringsprocesserna, finns risk att de istället leder till en bristande tillit och misstro mot ledningen (Callerstig m fl., 2010). Detta är viktigt att reflektera över inom SMO-utbildningen då lärarna måste ses som viktiga representanter för MSB som myndighet och därigenom de främsta förändringsagenterna på utbildningsnivån.

Det motstånd som deltagarna förmedlat genom hela interventionen visar på en rad olika uttryck för ojämställdhet och där framförallt kvinnorna blir osynliggjorda och samtidigt ifrågasatta. Detta är inte ovanligt utan förekommer i många organisationer. Dessutom är det ofta kvinnor som är drivande aktörer inom jämställdhetsområdet, som handläggare, projektledare eller som förändringsledare i verksamheter.

9.4 Framtiden och jämställdhetsintegrering

Som nämnts tidigare så kan vi förstå jämställdhet och ojämställdhet på många olika sätt (Magnusson, Rönnblom & Silius, 2008). Den utgångspunkten leder också till olika strategier för att komma till rätta med problemet. Sociologen och politiska teoretikern Squires (2005), har frammejslat och avgränsat tre övergripande strategier för att ta sig an ojämställdhet, det vill säga inkludering, erkännande och transformering. *Inkludering som strategi* handlar om att fokusera på könsneutralitet och strävar efter att förverkliga lika utgångspunkter för män och

kvinnor genom likabehandling. Denna strategityp det vill säga att kön inte ska spela någon roll, tenderar istället att bli könsblind och misslyckas med att se hur män tenderar att främjas och kvinnor försummas i rådande organisationskulturer (exempelvis gällande tillgång till adekvata arbetskläder och tillhörande utrustning). *Erkännande strategier* fokuserar på att synliggöra och uppgradera skillnader och olikheter gällande erfarenheter, kompetenser och intressen mellan könen, som i det här fallet, vad kvinnor kan bidra med i mansdominerade sammanhang. Traditionella föreställningar om män och kvinnor som olika och med komplementära kompetenser och egenskaper reproduceras. Tanken att båda könen behövs och ska bidra bygger på förståelsen av genus som binärt och komplementärt (exempelvis att kvinnor har vårdande egenskaper medan män är rationella). Risken med detta synsätt är att stereotypa föreställningar om könen cementeras än mer. *Transformering som strategi* försöker undvika de fällor som riskeras med ovanstående strategier. Genom att hantera de föreställningar och normer som skapas kring kön som en socialt konstruerad kategori ges möjlighet till förändring. Normer och föreställningar blir då möjliga att undersöka, ifrågasätta och därigenom också förändra. I den mansdominerade organisation som räddningstjänsten utgör bör återkommande frågor ställas som; Hur når vi jämställdhet? Hur konstrueras jämställdhet på policynivå? Hur konstrueras jämställdhet på organisatorisk nivå (bland första linjens chefer, andra linjens chefer, etcetera)? Hur konstrueras jämställdhet på individnivå (bland lärare och studeranden)? Det är vidare viktigt att anpassa jämställdhetsarbetet till den egna organisationens förutsättningar, för att säkerställa att det integreras i den ordinarie verksamheten snarare än blir något som ska hanteras ”på sidan om”. Frågor som varje organisation som vill arbeta med jämställdhet bör ställa sig är vidare; Varför ska vi arbeta med jämställdhet? För vems skull? Vad kan ett jämställdhetsperspektiv bidra med i vår organisation, och vad riskerar vi om det inte får ta plats? Hur ser länken mellan jämställdhet och vår värdegrund och kärnverksamhet ut? Och inte minst, hur hanterar vi motstånd mot förändring?

9.5 Rekommendationer - förbättringsområden?

Denna studie av MSB:s intervention har visat en del av komplexitet med att driva jämställdhetsarbete. I sammanhanget bör observeras att interventionen gjorde stor skillnad för den grupp kvinnor som inkluderades i den jämställda klassen.

Erfarenheten är troligen också något de tar med sig in i yrkeslivet som räddningstjänstpersonal. Detta var också huvudsyftet med interventionen enligt ledningens egen utsaga. I likhet med andra viktiga och stora samhällsfrågor som demokrati och delaktighet, är jämställdhet inget som vi kan arbeta lite sporadiskt med eller förlita oss på att det sker av sig själv. Det räcker inte med handlingsplaner och policydokument. Det räcker inte heller med utbildningsinsatser och kunskapsöverföring eller att synliggöra och medvetengöra. Det krävs att arbetet pågår på alla dessa områden och på olika nivåer (Watzlawick, Weakland, & Fisch, 1996). Watzlawick m fl. (1996) beskriver också att den första ordningens förändringsprocess handlar om hur företagen kontinuerligt måste vara redo att anpassa sig till mindre kommande förändringar, medan den andra ordningens förändringsprocess innebär större åtgärder som påverkar till exempel organisationens kultur, struktur och strategi. En större förändring som påverkar en organisations tillvägagångssätt och kultur och är för många påfrestande. Trygghet rubbas och i det här fallet kan självklara privilegier och en del av yrkesidentiteten hotas som i detta fall bland majoriteten i brandmannadiskursen.

Denna intervention har fokuserat på de tre SMO-klasserna med olika könsrepresentation. Vi har kvalitativt synliggjort kvinnors och mäns olika villkor. Vi har uppmärksamma normer och föreställningar som inverkar på kvinnors och mäns möjlighet att påverka sin situation och sin utbildning. Vi ser att männen (i den enkönade klassen) och den rådande brandmannadiskursen har tolkningsföreträde, medan kvinnorna i den jämställda klassen inte berörs alls i samtalen med lärare och de andra SMO-studeranden. De artikulerade ambitionerna var att skapa en jämställd klass och att följa upp och utvärdera denna intervention. Vad har interventionen betytt för verksamheten? På kort sikt kan vi konstatera att interventionen gjorde skillnad för de kvinnorna som gick i den jämställda klassen utifrån det empiriska material i form av intervjuer och FGD

som vi samlat in. Som vi också nämnt skapade interventionen dessutom ett starkt motstånd i dels den enkönade klassen, men också i lärargruppen. Samtliga deltagare (SMO-studerande och lärare) har även med sig detta som en erfarenhet. Det är dock oklart vilken betydelse det har för jämställdhetsintegreringen långsiktigt. Vi skulle också vilja problematisera jämställdhetsarbete med fokus på enbart kön, det vill säga män respektive kvinnor. Risker är att man, utan en teoretisk förankring och långsiktiga strategier, stannar upp förändringsarbetet när man utjämnat könsbalansen. Men det är i det dagliga samspelet som kön skapas och i och med det, fortsätter dess villkor att vara outmanade. Gertrud Åström, som bland annat varit regeringens jämställdhetspolitiska särskilda utredare, beskriver i en statlig utredning att jämställdhetsintegrering vilar på en förståelse av makt, maktfördelning och hur kvinnor och män genom handlingar medverkar till att upprätthålla dessa maktstrukturer (SOU 2005:66).

Denna studie har även synliggjort hur brandmannadiskursen präglar normer i utbildningsorganisationen, och att det i sin tur ger uttryck för ojämställdhet. Vårt uppdrag var att fokusera på de tre klasserna med olika representation kvinnor och män samt deras lärare. För att kunna sätta in interventionen i ett organisatoriskt sammanhang intervjuade vi dessutom två chefer på olika nivåer. Vi ser behovet av vidare forskning med fler informanter från olika nivåer i organisationen, då det saknas kunskap om hur förhållandena mellan myndighetsledningen och den operativa utbildningsverksamheten fungerar och påverkar dylika försök. Vad händer emellan initiativtagande ledning och verkställande nivå? Likaså skulle vi vilja problematisera det faktum att det gjorts och görs många insatser, framför allt ”top-down” för att jämställdhetsintegreringen ska framskrida, men att det trots det, går långsamt framåt både i MSB:s utbildningsverksamhet och i räddningstjänstorganisationerna.

9.6 Fortsatta utvecklings- och forskningsområden

Rekommendationer

Studiens resultat stödjer följande rekommendationer vad gäller arbetet med jämställdhetsintegrering:

- att MSB fortlöpande aktualiserar jämställdhets- och mångfaldsarbetet i utbildningsverksamheten genom kunskapsuppbyggnad och nulägesanalys
- att MSB tydliggör förbättringsområden i utbildningsverksamheten utifrån MSB:s styr- och policydokument
- att MSB systematiserar och arbetar parallellt, både kortsiktigt och långsiktigt, med jämställdhets- och mångfaldsarbetet i utbildningsverksamheten
- att MSB gemensamt med samtliga förändringsaktörer på olika nivåer i utbildningsverksamheten (lärare, förstalinjens chefer, andralinjens chefer) arbetar för jämställdhet och mångfald
- att MSB prioriterar kunskap och engagemang gällande jämställdhet och mångfald i rekryteringsprocesser av lärare såväl som av chefer till utbildningsverksamheten
- att MSB:s ledande funktioner arbetar i samklang med operativ nivå gällande jämställdhetsintegrering
- att MSB förankrar jämställdhetsinterventioner på alla organisationsnivåer och leder dem i mål genom att göra samtliga aktörer delaktiga i förändringsprocesserna.
- att MSB har beredskap för att konstruktivt hantera motstånd på alla nivåer i förändringsprocessen gällande jämställdhetsintegrering och mångfald
- att MSB tydligt markerar vikten av att arbeta för jämställdhet och mångfald inom räddningstjänsten då det är av stor betydelse för den verksamhetsförlagda utbildningen (LIA:an) och i förlängningen för varje studerandens socialiseringsprocess
- att MSB systematiskt utvärderar och skapar handlingsplaner för att dokumentera och mäta utveckling och problem med jämställdhet och mångfald, både under den egna skolbundna utbildningsverksamheten och den verksamhetsförlagda utbildningen (LIA:n)
- att MSB involverar forskare inom området och därigenom värnar om välgrundad och systematiskt framtaget kunskapsbyggande som stöd i förändringsarbetet

10.Referenser

Alvesson, M & Due Billing, Y. (2011). *Kön och organisation*, andra upplagan, Lund: Studentlitteratur.

Amundsdotter, E., Andersson, S., Muhonen, T. & Liljeroth, C. (2018). *Kvinnor talar ju också mycket på möten, så vad är problemet? Möten, makt och kön*. Rapport: FoU-projekt, Malmö universitet

Arbetsmarknadsdepartementet, (2020). Jämställdhet.

<https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/> (hämtad, 2020-09-30)

Baigent, D. (2016). Resisting and accommodating the masculinist gender regime in firefighting: An insider view from the United Kingdom. I Enarson, E. & Pease, B. (Eds) *Men, masculinities and disaster*. 175–184, Routledge.

Berge, B-M. & Ve, H. (2000). *Action Research for Gender Equity*. Buckingham: Open University Press.

Bergman, A. (2004) Segregerad integrering – Mönster av könssegregering i arbetslivet. Karlstad: Universitetstryckeriet

Bryman, A (2002) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.

Burr, V. (2003). *Social constructionism*. (2nd. Ed.) New York: Routledge.

Callerstig, A. C., Lindholm, K., Sjöberg, K. & Svensson, L. (2010). *Program för hållbar jämställdhet: Slutrapport*. Hämtat från http://www.apel-fou.se/wp-content/uploads/2014/05/slutrapport_hj__jan-11.pdf (20211005)

Chetkovich, C. (2004). Women's agency in a context of oppression: Assessing strategies for personal action and public policy. *Hypatia*, 19, 4, 122-143.

- Chouliaraki, L. & Fairclough, N. (2010). Critical discourse analysis in organizational studies: Towards an integrationist methodology. *Journal of management studies*, 47, 6, 1213-1218.
- Cockburn, C. (1991). *In the Way of Women*. London: Macmillan.
- Dahlgren, J. (2007). *Kvinnor i polistjänst: Föreningen Kamraterna, Svenska polisförbundet och kvinnors inträde i polisyrket 1957-1971*. (Avhandling) Historiska studier. Umeå universitet.
- Eriksson-Zetterquist, U. & Ahrne, G. (2011). *Intervjuer*. Malmö: Liber.
- Ericson, M. (2011). *Nära inpå: Maskulinitet, intimitet och gemenskap i brandmäns arbetslag*. Sociologiska Institutionen, Göteborgs universitet.
- Ericson, M. & Mellström, U. (2016). *Masculinities, Gender Equality and Crisis Management*. London: Routledge.
- Ericson, M. (2020). *Jämställdhet och mångfald i räddningstjänst 2010-2020. Forskningsöversikt och rekommendationer*. Studie: MSB1631/Göteborgs universitet.
- Fairclough, N. (1992). *Discourse and social change*. Cambridge: Polity Press
- Fairclough, N. (1995). *Critical discourse analysis. The critical study of language* London: Longman.
- Fairclough, N. (2003). *Analysing Discourse. Textual analysis for social research*. New York: Routledge.
- Granqvist, L. & Jansson, G. (2016). *En brandstation för alla, Slutrapport för alla*. Rapport: Räddningstjänsten Syd. <https://docplayer.se/26225535-En-brandstation-for-alla-slutrapport.html> (20211002).

Grip, L. & Karlsson, S. (2021). *Räddningsutbildades karriärval. En genus- och mångfaldsanalys av yrkesverksamhet bland alumner från SMO och RUB-utbildningar*. Rapport: MSB1800/Karlstad universitet.

Hedlin, M. (2010). *Lilla genushäftet 2.0: Om genus och skolans jämställdhetsmål*. Institutionen för pedagogik, psykologi och idrottsvetenskap, Linnéuniversitetet

Hinton, P. R. (1999) *Stereotypes, Social Cognition and Culture*. Hove: Routledge

Hirdman, Y. (1995). *Påminnelser: om kvinnors liv i Sverige*. Stockholm: Carlsson.

Hirdman, Y. (2003). *Genus om det stabila föränderliga former*. Malmö: Liber

Hoff, L. (2010). *Brandmännens praktiska färdighet – en självklarhet? En studie genomförd vid Helsingborgs brandförsvär*. Rapport 5335. Lund: Brandteknik och riskhantering. Lunds tekniska högskola.

Hom, M. A., Stanley, I. H., Spencer-Thomas, S. & Joiner, T. E. (2017). Woman firefighters and workplace harassment. Associated suicidality and mental health sequelae. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 12(205), 910–917

Huston, S. A. & Hobson, E. H. (2008). Using focus groups to inform pharmacy research. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 4, 3, 186-205.

Häyrén Weinestål, A., Berg, H., & Bondestam, F.(2014). *Bromance och riskrepareringsstrategier: maskulina praktiker och föreställningar i svensk räddningstjänst*. Centrum för genusvetenskap, Uppsala universitet. Stockholm: Makadam.

Jansson, U. & Grip, L. (2012). Jämställdhetsarbete i dagens räddningstjänster. I Engström, Jakobsen & Krekula (red.). 2012. *Jämställdhet, mångfald och svenska räddningstjänster: om föreställningar och förändringsviljor*. Karlstad: Karlstad University Press.

Jacobsson, A., Backteman-Erlanson, S., Brulin, C., & Egan Sjölander, A. (2020) 'Promoting and Hindering Health and Well-Being in Firefighter Discourse' *SAGE Open, Sage Publications, 10, 4, 1-12.*

Jämställdhetsmyndigheten, (2020). Bilaga 3 till Huvudrapporten Val efter kön. Könsskillnader i utbildningsval – Teori och empiri från den socialpsykologiska forskningslitteraturen. Rapport 2022:4, Dnr. ALLM 2021/84.

<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/2iypwdtb/val-efter-egget-k%C3%B6n.pdf> (20220830)

Khan, Y. A., Davis, A. L. & Taylor, J. A. (2017) Ladders and lifting: How gender affects safety behaviors in the fire service. *Journal of Workplace Behavioral Health, 32, 3, 206-225.*

Kvande, E. & Rasmussen, B. (1990). *Nye Kvinneliv kvinner i menns organisasjoner.* Oslo: Ad Notam forlag.

Magnusson, E., Rönnblom, M. & Silius, H. (2008). *Critical Studies of Gender Equalities; Nordic Dislocations, Dilemmas and Contradictions.* Umeå universitet, Göteborg: Makadam förlag.

Morgan, D. L. (1997). *Focus Groups as Qualitative Research.* 2nd Edition. Qualitative Research Methods series, Vol. 16. London: Sage.

MSB, (2019). *Inriktning av jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbete, en utvärdering,* publ.nr MSB1402. <https://rib.msb.se/filer/pdf/28859.pdf> (20211210)

MSB, (2021). *Ojämsställdhet ett skäl till att kvinnor söker sig bort från kommunal räddningstjänst.* Hämtad från <https://www.msb.se/sv/aktuellt/nyheter/2021/november/ojamstallldhet-ett-skall-till-att-kvinnor-soker-sig-bort-fran-kommunal-raddningstjanst/> (20211210)

Nermo, M. (2000). "Hundra år av könssegregering på den svenska arbetsmarknaden". *Sociologisk Forskning* 37 (2):35-65.
<https://doi.org/10.37062/sf.37.19476>.

Olofsson, J. (2012). "Om du är rädd kan du få sitta bredvid mig och hålla handen."– Infantilisering och homosociala omsorgspraktiker inom brandkårens operative verksamhet. *Tidskrift för genusvetenskap* (1-2), 115-136.

Perrott, T. A. (2019). Doing hot and 'dirty' work: Masculinities and occupational identity in firefighting. *Gender, Work & Organization*, 26(10), 1398-1412.
doi:10.1111/gwao.12412

Pincus, I. (1997). *Manligt motstånd och ambivalens till jämställdhetsreformer*. Kvinnovetenskapligt Forums Skriftserie nr 5. Högskolan i Örebro.

Rönblom, M. (2011). Vad är problemet? -Konstruktioner av jämställdhet i svensk politik. *Tidskrift för genusvetenskap*, (2-3), sid-33.

SFS, 2003:778. Lag om skydd mot olyckor. Stockholm: Justitiedepartementet.

SFS, 2008: 567. *Diskrimineringslag*. Stockholm: Justitiedepartementet

SOU 1998: 59. *Räddningstjänsten i Sverige. Rädda och skydda*. Stockholm: Justitiedepartementet

SOU 2001:40. *En ny högskoleutbildning*. Stockholm: Utbildningsdepartementet

SOU 2005:66. *Makt att forma samhället och sitt eget liv - jämställdhetspolitiken mot nya mål*. Stockholm: Socialdepartementet

SOU 2007:31. *Alltid redo! En ny myndighet mot skydd mot olyckor och kriser*. Stockholm: Justitiedepartementet

SOU 2014:6. *Betänkande av Utredningen om män och jämställdhet*. Stockholm:
Socialdepartementet

SOU 2015:50. *Hela lönen, hela tiden, - Utmaningar för ett jämställt arbetsliv*. Stockholm:
Socialdepartementet

SOU 2015:86. *Mål och myndighet - En effektiv styrning av jämställdhetspolitiken*.
Stockholm: Socialdepartementet

Spets, H. (2011). "Makt, motstånd och jämställdhetsarbete." I Lindholm K (red):
Jämställdhet i verksamhetsutveckling, 193-206. Lund: Studentlitteratur.

Squires, J. (2005). "Is Mainstreaming Transformative? Theorizing Mainstreaming
in the Context of Diversity and Deliberation." *Social Politics: International Studies in
Gender, State and Society* 12:366-88.

Söderström, T. (2010). *Utvärdering av utbildningssystemet inom området skydd mot olyckor.
En analys av tre delstudier på genomförare, studerande och avnämare*. Umeå: Pedagogiska
institutionen, Umeå universitet.

Vetenskapsrådet, (2002) *Forskningsetiska principer inom humanistiska-
sällskapsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf (20211002)

Wahl, A., Holgersson, C., Höök, P. & Linghag, S., (2011) *Det ordnar sig: teorier om
organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.

Watzlawick, P., Weakland, J. & Fisch, R. (1996). *Förändring: att ställa och lösa problem*.
2. utg. Stockholm: Natur och kultur

Wooten, D. B. & Reed, A. A. (2000): Conceptual overview of the self-
presentational concerns and response tendencies of focus group participants.



Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap