



Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap

STUDIE

Arbetsförhållanden för deltidsbrandmän/räddnings- tjänstpersonal i beredskap

Arbetsförhållanden för deltidbrandmän/räddningstjänstpersonal i beredskap

Utförare: Karlstad universitet
Ansvarig: forskare Lena Grip och Stefan Karlsson

MSB har beställt och finansierat genomförandet av denna studierapport.
Författarna är ensamma ansvariga för rapportens innehåll

© Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB)
Kontaktperson: Ola Mårtensson

Publ nr: MSB2193 – april 2023
ISBN: 978-91-7927-390-3

Förord

Jobbet som deltidbrandman har under den senaste tiden varit föremål för medial uppmärksamhet. Inte minst har rapporteringen handlat om svårigheten att rekrytera ny personal. Det har till exempel påpekats att detta riskerar att bli en samhällsfara då beredskapen inte kan upprätthållas på landsbygden. Deltidsbrandmännens arbetssituation är därför något som, i alla fall indirekt, varit föremål för en diskussion.

I denna studie närmar vi oss denna fråga genom att undersöka de som genomgått utbildning till deltidbrandman 2010–2020 i en enkätundersökning. Denna hoppas vi ger en fördjupad bild av hur det är att arbeta som deltidbrandman med särskild fokus på jämställdhet och mångfald, vilket i förlängningen ska ge ytterligare kunskap för att stärka arbetet med rekryteringen till yrket. Rapporten bygger på ett uppdrag från MSB att ta fram en forskningsinriktad studie på de som genomgått utbildningarna Räddningsinsats och Grib.

Ett flertal personer har hjälpt oss i denna studie. Framförallt vill vi rikta ett tack till alla de personer som deltagit i enkätundersökningen. Tack för att ni tog er tid! Slutligen vill också tacka MSB och de personer där som bistått med information och värdefulla kommentarer under projektets gång, som koordinerats av vår kontaktperson Ola Mårtensson.

Karlstad, 2023-03-24

Lena Grip och Stefan Karlsson

Karlstads universitet

Innehåll

| | |
|--|-----------|
| FÖRORD | 3 |
| 1. INLEDNING | 5 |
| Syfte och bakgrund | 5 |
| Disposition | 6 |
| 2. BAKGRUND OCH TIDIGARE FORSKNING | 7 |
| Deltidsbrandkåren i ett förändrat samhälle | 7 |
| Deltidsbrandmän och jämställdhet | 9 |
| 3. METOD | 11 |
| 4. RESULTAT | 13 |
| Bakgrundsbeskrivning | 13 |
| Jobbet som deltidbrandman | 16 |
| Bakgrundsbeskrivning av personer som jobbar som deltidbrandman | 16 |
| Jämställdhet | 19 |
| Work-life balance | 22 |
| Work-work balance..... | 26 |
| Trivsel på arbetsplatsen | 28 |
| Varför lämnar personer jobbet som deltidbrandman? | 31 |
| Bakgrundsbeskrivning av personer som slutat som deltidbrandman | 31 |
| Anledningar till att de slutat..... | 34 |
| Att återvända eller inte? | 36 |
| 5. DISKUSSION | 38 |
| Jämställdhet | 38 |
| Work-work-life balance | 38 |
| Samhällstrender | 40 |
| 6. REKOMMENDATIONER | 41 |
| Framtida forskning | 41 |
| REFERENSER | 43 |
| BILAGA 1: INFORMATIONSBREV | 45 |
| BILAGA 2: SAMTYCKE | 47 |

1. Inledning

I samarbete med bland annat kommunala räddningstjänster, Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), och andra organisationer tog MSB under 2021 fram en inriktning för ökad jämställdhet och mångfald i räddningstjänsten, med en tillhörande handlingsplan (MSB, 2021a). Tre olika målbilder sätter fokus på utbildnings- och arbetsmiljö, att spegla samhället samt jämlik service till hela befolkningen. På olika sätt berör dessa tre frågor vikten av att rekrytera och behålla personal inom räddningstjänsten, och inte minst viktigt är detta inom deltidsbrandkåren som i många fall har svårt att rekrytera och på det sättet också ser framtida problem att upprätthålla beredskapen (Granstrand, 2022).

Syfte och bakgrund

Denna rapport har tagits fram på uppdrag av Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) och är en fortsättning på en studie av erfarenheter av jämställdhet och mångfald bland de som genomgått utbildningarna SMO eller RUB, som presenteras i rapporten *Räddningsutbildades karriärval* (Grip & Karlsson, 2021). I den rapporten är det heltidsbrandmän, och till viss del brandingenjörer, som står i fokus och diskussionen är i mångt och mycket centrerat kring varför de som genomgått utbildningarna väljer att antingen lämna eller stanna kvar inom den kommunala räddningstjänsten, med särskilt fokus på frågan om jämställdhet och diskriminering. En aktivitet i handlingsplanen för jämställdhet och mångfald (MSB, 2021a) är att en liknande studie ska göras på de som genomgått utbildningar som riktar sig mot de som jobbar som deltidsbrandman, eller vad som även kallas räddningstjänstpersonal i beredskap (RiB)¹. Då utbildningen till och arbetet som deltidsbrandman skiljer sig på många sätt från utbildningen och arbetet som heltidsanställd kan inte resultatet från den tidigare studien självklart överföras till att också gälla deltidsbrandmännen, varför en ny studie behöver göras med fokus på beredskapspersonalen.

Uppdraget är en överenskommelse mellan MSB och Karlstads universitet, Institutionen för Geografi, medier och kommunikation, och förutom att göra en forskningsinriktad studie om RiB-anställningen utifrån jämställdhet- och mångfaldsperspektiv ska studien också landa i rekommendationer för hur MSB och räddningstjänstorganisationer kan arbeta vidare för ökad jämställdhet och mångfald, liksom att föreslå forsknings- och utvecklingsområden som kan leda till

¹ Trots den formella benämningen Räddningspersonal i beredskap (RiB) lever benämningen deltidsbrandman ofta kvar, och det är det uttrycket vi härnäst kommer att använda i rapporten

ökad jämställdhet och mångfald inom kommunal räddningstjänst. Utifrån att svarsfrekvensen bland personer med utländsk bakgrund är för låg för att göra några ingående analyser fokuseras i rapporten huvudsakligen ett jämställdhetsperspektiv.

Studien syftar utifrån ovanstående till att undersöka hur deltidsbrandmän - både de som har anställning idag och de som avslutat sin anställning - upplever arbetsmiljön. Särskilt fokus är på frågor relaterade till jämställdhet.

Disposition

Efter denna inledning där studiens syfte och bakgrund har get nästa kapitel en kortfattad bild av tidigare forskning på området. Detta görs för att ge studien ett forskningsmässigt sammanhang. Efter det ges en kortfattad beskrivning av studiens metod, där vilka urval som gjorts presenteras och det tillvägagångssätt som ligger till grund för studiens slutsatser diskuteras. Redovisningen av resultaten är uppdelade mellan å ena sidan hur de som idag jobbar som deltidsbrandmän upplever sitt formen och innehållet i sitt arbete och å andra sidan hur de som idag inte arbetar som deltidsbrandmän ser på bland annat orsakerna till att de inte gör det och vad som skulle behöva ändras för att de ska återkomma till arbetet. Studien avslutas med en diskussion om hur den uppfyller syftet och vi pekar ut tre särskilt intressanta teman som studiens resultat pekar mot.

2. Bakgrund och tidigare forskning

I detta kapitel presenteras kortfattat studiens forskningsfält. Detta görs i huvudsak för att kunna relatera studiens resultat till tidigare forskning och göra en jämförelse med de resultat som där framkommer.

Deltidsbrandkåren i ett förändrat samhälle

Brandkårsverksamheten i Sverige har en lång historia som länge byggde på olika former av frivillig- eller deltidsorganisering. De första yrkesbrandkårerna i Sverige bildades på 1870-talet, men i de flesta städer fortsatte dock organisationsformen att bygga på deltidsanställd personal. Att yrkesbrandkårer bildades i de större städerna hade att göra med den brandstadga för rikets städer som kom 1874 efter ett antal större stadsbränder runt om i Sverige (Wångmar, 2009; SOU 2018:54). Det var dock endast städerna som fick bestämmelser om hur verksamheten skulle organiseras i och med denna reglering. Landsbygdskommuner fick med tiden också regleringar, men denna organisation har alltid varit i någon form av deltidsverksamhet. Wångmar (2009) beskriver att det under 1920-talet bildades frivilliga brandkårer i vissa tätorter i landsbygdskommuner, men att det var först på 1940-talet som även landsbygder fick detta lagreglerat.

Deltidsbrandkåren fyller än idag en central funktion för rurala samhällen, och kan räknas in i de vitala välfärdstjänster som en kommun ska tillhandahålla sina invånare. Lagen om skydd mot olyckor (LSO, 2003:778) föreskriver också (med hänsyn till lokala förhållanden) ett likvärdigt skydd mot olyckor i hela landet. Deltidsbrandkåren som begrepp är idag en föråldrad beskrivning, men de män och kvinnor som uppbär rollen som räddningstjänstpersonal i beredskap eller i dagligt tal deltidsbrandmän är fortsatt en viktig och nödvändig del av den svenska räddningstjänsten. Majoriteten av den operativa personalen i svensk räddningstjänst jobbar enligt MSB (2018) som deltidsbrandmän, och dessa finns på mindre orter där det inte finns behov eller underlag för en heltidsbemannad brandstation.

Men med trender av urbanisering och förändrad befolkningssammansättning i rurala bygder kommer förändrade villkor och svårigheter att upprätthålla servicen. Räddningstjänsten har också på vissa orter fått nya eller utökade uppdrag. Deltidsbrandmän åker exempelvis i de flesta län inte bara på larm kopplade till räddningstjänstens verksamhet, utan kallas också ut i väntan på ambulans (IVPA), vilket kan vara till exempel hjärtstopp eller andra akuta sjukdomstillstånd. Många av de räddningstjänster som har avtal om IVPA rapporterar att de har fler sådana uttryckningar än de som man kanske vanligtvis relaterar till räddningstjänst såsom

bränder och trafikolyckor (SOU 2018:54). Räddningstjänsten fyller på detta sätt en viktig funktion på många sätt i rurala bygder, och blir därför också viktig för upprätthållen lokal service (Lantz, 2022). Samtidigt visar en undersökning från våren 2022 att 75 procent av landets räddningstjänstorganisationer har svårt att rekrytera deltidsbrandmän, och att många organisationer på grund av detta har svårt att upprätthålla beredskapen (Granestrand, 2022; Lantz, 2022).

Med god beredskap menas att räddningsinsatser kan påbörjas inom godtagbar tid och genomföras på ett effektivt sätt, men utifrån att det är kommunerna som har ansvaret för räddningstjänsten ser organiseringen väldigt olika ut på olika platser, inklusive hur beredskapstjänstgöringen för deltidsbrandmän organiseras (SOU 201:54). Det finns inte heller några nationella bestämmelser om krav på de personer som ska utföra uppgifterna enligt LSO, men vanligt är att heltidsbrandmän gått den tvååriga utbildningen SMO (Skydd mot olyckor) och att deltidsbrandmän gått Grib (Grundutbildning för räddningstjänstpersonal i beredskap) eller någon av MSBs tidigare utbildningar riktade till yrkesgruppen.

Tidigare forskning om deltidsbrandmän i Sverige pekar på att yrket är speciellt i så måtto att de allra flesta som har yrket också har en huvudsaklig sysselsättning hos annan huvudarbetsgivare. På grund av detta kan det göras en uppdelning mellan "career firefighters" och "non-career firefighters", där deltidsbrandmännen tillhör den senare gruppen (Lantz & Runefors, 2021; Lantz, 2022). Detta ger yrket som deltidsbrandman särskilda villkor, som skiljer det från till exempel arbetet som heltidsbrandman. Det handlar inte minst att de som jobbar som deltidsbrandman måste balansera mellan sitt huvudsakliga yrke och, i många fall, sin familj. Det är med andra ord, visar forskningen, ett slags förhöjt problem med att kombinera arbete med fritid, där det ofta är tre bollar som deltidsbrandmännen måste hålla i luften samtidigt, vilket skapar en särskild svårighet. I en intervjustudie med deltidsbrandmän (Lantz et al., 2022) visas att deltidsbrandmän i stor utsträckning behöver anpassa sina liv för att kunna utföra sina jobb. Dessutom behöver de ofta stöd av sin omgivning, inte minst familjen. Detta blir som mest aktuellt när det finns barn med i bilden. Det krävs med andra ord en högre grad av planering för att tillvaron ska gå ihop. Det som tidigare studier av förhållandet mellan arbete och fritid kallar det tredje skiftet, blir än mer aktuellt och påtagligt (se t.ex. Hoschchild, 2001). Där det första skiftet handlar om arbetet, det andra om hushållsarbete och familj, innefattar det tredje skiftet att planera och projektleda på ett sådant sätt att de två första skiften kan balanseras på ett rimligt sätt. Detta brukar i normalfallet vara något som åligger kvinnorna i familjen (se t ex SCB, 2021).

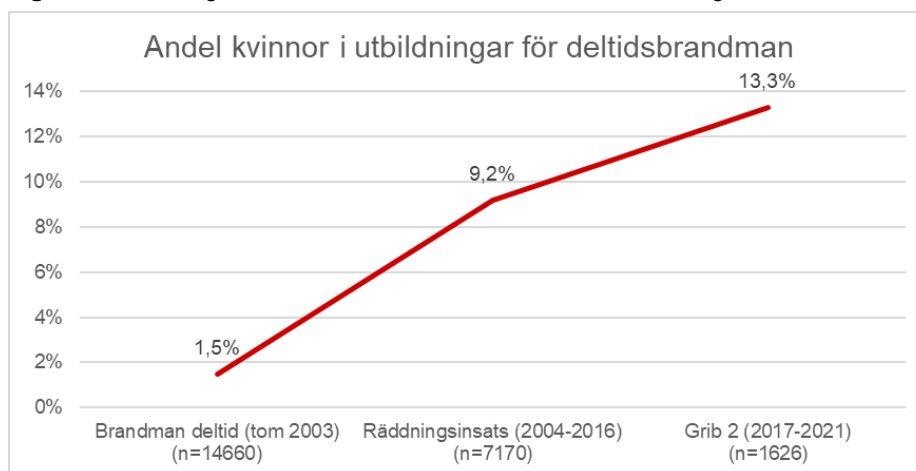
Sammantaget sätter tidigare studier fingret på ett antal intressanta arbetsmiljöområden som är viktiga för att förstå yrket som deltidsbrandman; både sådana där det finns likheter med hur det är att vara heltidsbrandman och sådana där yrkena skiljer sig åt.

Deltidsbrandmän och jämställdhet

Det finns ett flertal studier om den svenska räddningstjänsten utifrån ett jämställdhetsperspektiv, men få av dessa belyser arbetet som deltidsbrandman. Lantz (2022) har dock genom en licentiatavhandling fokuserat det hon kallar non-career firefighters, och genom hennes studie framkommer att kvinnor många gånger känner sig ovälkomna och behandlas annorlunda. Det finns även andra exkluderande faktorer som de menar är en del av förutsättningarna för deltidsbrandmän, som tar sig ojämsställda uttryck. En sådan är till exempel att deltidsstationerna har äldre utrustning än heltidsstationerna, vilket gör att deltidsbrandmännen känner sig mindre uppskattade i organisationen och det är inte ovanligt att detta drabbar kvinnor mer direkt i form av brist på passande utrustning och lokaler.

Även om andelen kvinnor bland deltidsbrandmän är låg (7,7 procent år 2020) så är den högre än bland heltidsbrandmän (6 procent) (MSB, 2021b). Sett över tid så har antalet kvinnor som deltidsbrandmän ökat både i reela tal och som en större andel av alla deltidsbrandmän. 2005 arbetade exempelvis 264 kvinnor som deltidsbrandman (2,4 procent av totala styrkan), jämfört med 836 kvinnor år 2020 (Larsson, 2022). Detta återspeglas också i andelen kvinnor som läst för tidsperioden aktuell deltids-brandmannautbildning, eftersom en anställning som deltidsbrandman i normalfallet krävs för att få genomföra utbildningen (se **Figur 1. Figur 1**). Utbildningen "Brandman deltid" som gavs för deltidsbrandmän fram till 2003 lästes av 14.660 personer, varav 1,5 procent kvinnor. Utbildningen "Räddningsinsats" som gavs mellan åren 2004-2016 lästes av 7170 personer varav drygt nio procent kvinnor. "Räddningsinsats" ersattes 2017 av utbildningspaketet "Grib 1" och "Grib 2" (Grundutbildning för räddningstjänstpersonal i beredskap). 2021 hade 1626 personer genomgått hela Grib-utbildningen, varav drygt 13 procent kvinnor. Det har alltså skett en stadig ökning av både antal och andel kvinnor som gått utbildningen för deltidsbrandmän, vilket förklaras av den ökande andelen kvinnor i deltidsorganisationen.

Figur 1. Förändring av andel kvinnor i deltidsbrandmannautbildning



Enligt MSB (2021b) är det generellt sett så att mindre orter har fler kvinnliga brandmän, och det förklaras både med att problemen att rekrytera till yrket har öppnat upp för kvinnor, samt att de arbetsplatser som finns lokalt är huvudsakligen kvinnodominerade. Eftersom deltidsbrandmannajobbet kräver att räddningspersonalen befinner sig i brandstationens närhet under beredskap, blir samarbetet kring personal med de lokala arbetsplatserna viktigt. Samtidigt kan detta innebära en utmaning, eftersom en deltidsbrandman behöver släppa allt de har för händer vid larm, och det måste då finnas någon på plats som kan täcka upp i allt från en halvtimme till dagar vid större kriser. Vi återkommer till denna utmaning. Innan vi fördjupar oss i resultaten av studien kommer vi i kommande kapitel kort redogöra för tillvägagångssättet i studien.

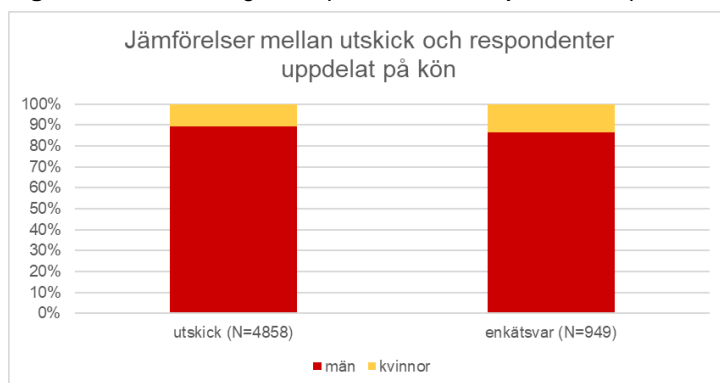
3. Metod

Studien är en enkätundersökning som riktar sig till personer som genomgått utbildningarna Räddningsinsats eller Grib mellan åren 2010–2020.

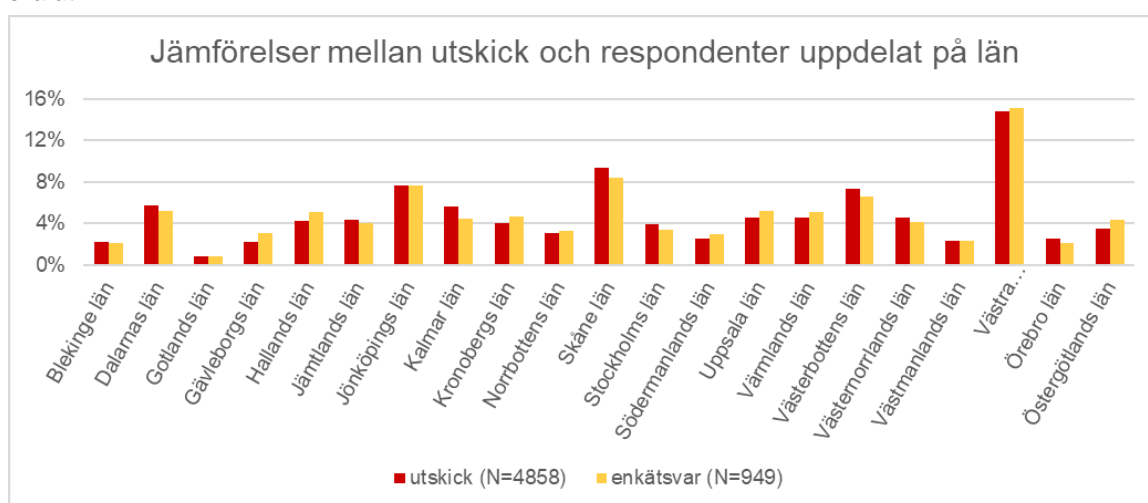
Enkäten är uppdelad i två delar, en till de som idag jobbar som deltidsbrandmän, en annan till de som inte gör det. Några bakgrundsfrågor är dock desamma, till exempel frågor om kön, ålder och bostadsort. Frågorna till de som idag jobbar som deltidsbrandmän handlar om deras arbetsplats, till exempel hur de kan kombinera arbetet som deltidsbrandman med sin huvudsakliga sysselsättning och aktiviteter utanför arbetet. Förutom detta handlar ett flertal frågor om hur de upplever arbetet som deltidsbrandman med avseende på kränkningar och negativ särbehandling. Vad gäller de som idag inte arbetar som deltidsbrandmän finns det frågor om varför de inte jobbar inom yrket och vad som kan göra att det kommer tillbaka och arbetar som deltidsbrandman. Även till denna grupp ställer vi frågor som syftar till att fånga deras syn på räddningstjänsten.

MSB tillhandahöll personnummer på alla som slutfört utbildning under de aktuella åren. Dessa personer kontaktades genom att en beskrivning av enkätens syfte med QR-kod/länk till enkäten (konstruerad i Survey & Report) skickades till deras folkbokföringsadresser (se informationsbrev, Bilaga 1). I detta beskrivs också hur personuppgifter behandlas och det ges också riktlinjer för var man kan vända sig om någon fråga skapar oro eller andra negativa emotioner. Innan enkäten kunde inledas var deltagarna tvungna att ge sitt informerade samtycke genom att kryssa i en ruta på enkätens inledande sida (se samtyckesformulering, Bilaga 2). 949 personer har svarat på enkäten av de 4858 personer som bjudits in att svara. Svarefrekvensen är därmed låg, och det är i och med detta viktigt att ha viss försiktighet i de generaliseringsanspråk som kan göras av studien. Eftersom vi inte kan spåra vilka personer som svarat eller avstått att svara kan vi inte genomföra en systematisk bortfallsanalys. Vi kan däremot utifrån kriterierna kön och postnummer konstatera att de som svarat överensstämmer med urvalspopulationen relativt väl och att spridningen över landet är stor. Detta betyder att vi sammantaget i materialet har en möjlighet att få en bild av hur det ser ut i de allra flesta län (se **Figur 2** och **Figur 3**).

Figur 2 Könsfördelning av respondenter som bjudits in respektive besvarat på enkäten



Figur 3 Länsfördelning av respondenter som bjudits in att svara på enkäten, samt de som svarat



Enkäten är helt anonym, vilket betyder att ingen kan till exempel via en kodnyckel spåra enskilda svar till fysiska personer. I beskrivningarna nedan kommer vi att presentera resultaten på ett sådant sätt att vi säkerställer att det inte går att identifiera enskilda personers svar.

Analyserna har i huvudsak gjorts med beskrivande statistik, där intresset har varit att se på hur de beroende variablerna fördelar sig på ett antal oberoende variabler, i huvudsak kön och huruvida man jobbar som deltidsbrandman eller ej. Med andra ord har analyserna varit bivariata, det vill säga att det är förhållandet mellan två variabler som analyserats. När det gäller bakgrundsvariabeln kön är det 4 st som angett “annat/vill ej uppge”. Dessa är för få för att behandlas som en egen grupp. Vid bivariata analyser med kön som oberoende variabel har dessa därför inte tagits med. En konsekvens av detta blir att summan av män och kvinnor inte blir 100 procent. I något fall har även funna skillnader hypotesprövats, för att se om skillnaden är tillräcklig stor för att bedömas som statistiskt signifikant. Där detta gjorts anges det i den löpande texten.

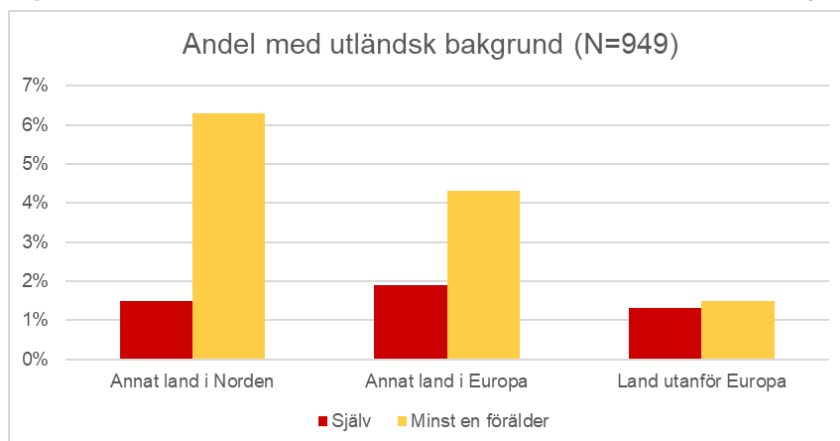
4. Resultat

I detta kapitel redovisas resultaten av enkätstudien. Detta görs genom att först beskriva hur materialet ser ut vad gäller ett antal bakgrundsfrågor. Kapitlet är därefter uppdelat i två delar: de som idag jobbar som deltidsbrandmän och de som inte gör det. Till varje del finns det ett antal underrubriker som söker fånga centrala resultat för respektive grupp.

Bakgrundsbeskrivning

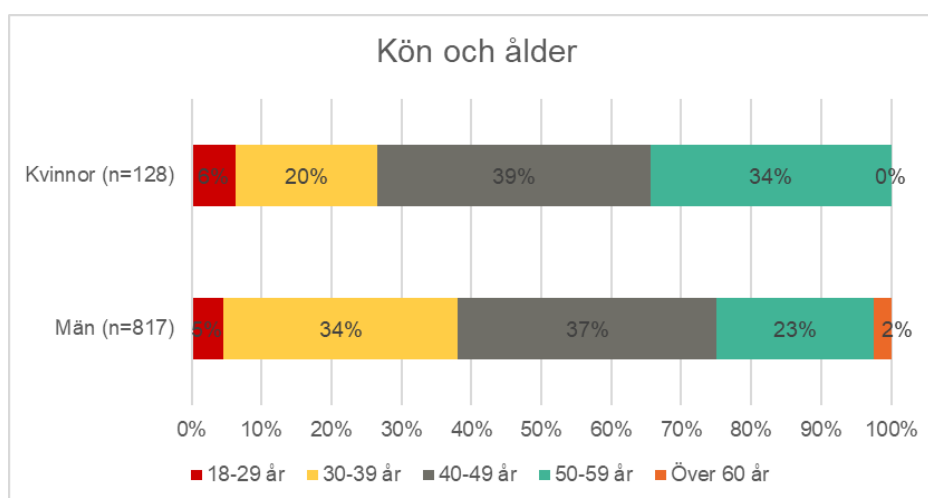
Av de totalt 949 personer som svarat på enkäten är den övervägande majoriteten män (86 procent) och som vi beskrivit i metodkapitlet återspeglar detta i stora drag hur populationen (och fördelningen av kön i yrket) ser ut. 12 procent har utländsk bakgrund, det vill säga att personen själv eller någon av föräldrarna är födda utomlands. Fördelning på var personen själv eller minst en förälder är född visas i **Figur 4** nedan.

Figur 4 Andel personer som har förälder, eller själva är födda utanför Sverige



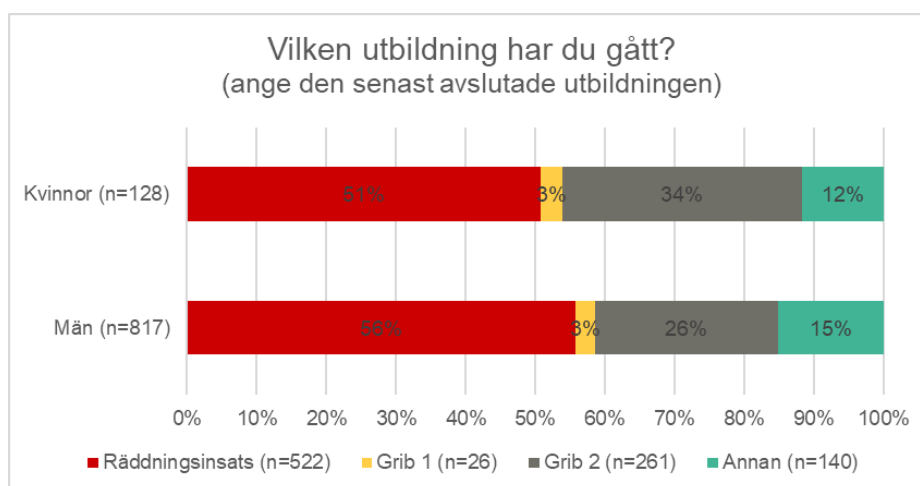
Åldersmässigt är största gruppen av både män och kvinnor 40-49 år. Bland kvinnor är en nästan lika stor andel över 50 år, medan det i gruppen män är en nästan lika stor andel i åldern 30-39 år. Detta ger en något lägre medelålder bland män (se **Figur 5**).

Figur 5 Åldersfördelning bland kvinnor och män



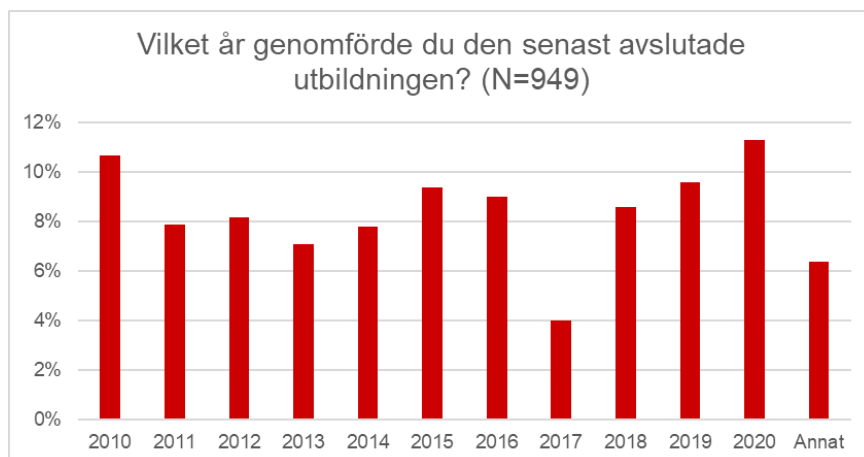
Som visas i **Figur 6** nedan har majoriteten av de svarande, både kvinnor och män, genomgått utbildningen Räddningsinsats som sin senaste avslutade utbildning inom yrket, men även Grib 2 är vanligt förekommande, med något högre andel bland kvinnorna. Trots att urvalskriteriet för studen var avslutad utbildning i Räddningsinsats eller Grib 2, kan vi se att några har svarat att senast avslutade utbildning är Grib 1, vilket tyder på att några personer i studien inte hunnit slutföra alla delar i Grib-utbildningen.

Figur 6 Senast genomförda utbildning bland kvinnor och män



Det är vidare en bra spridning över när de genomgick sin utbildning, men två toppar (2010 och 2020) och en dal (2017) (se **Figur 7**).

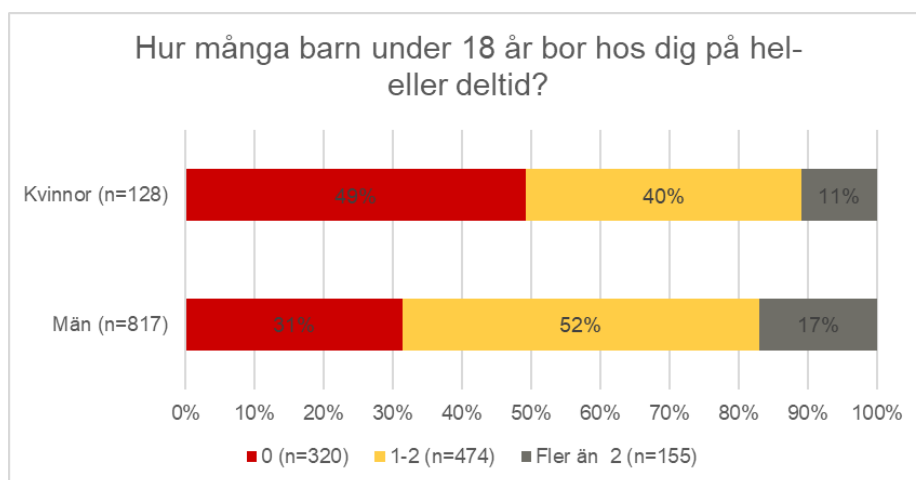
Figur 7 År för senast avslutade utbildningen



Majoriteten av dem som svarat på enkäten är gifta eller sambo (85 procent av männen och 75 procent av kvinnorna) och en mindre andel är ensamstående eller särbo. En något högre andel av kvinnorna i materialet är ensamstående (19 procent) jämfört med män (10 procent).

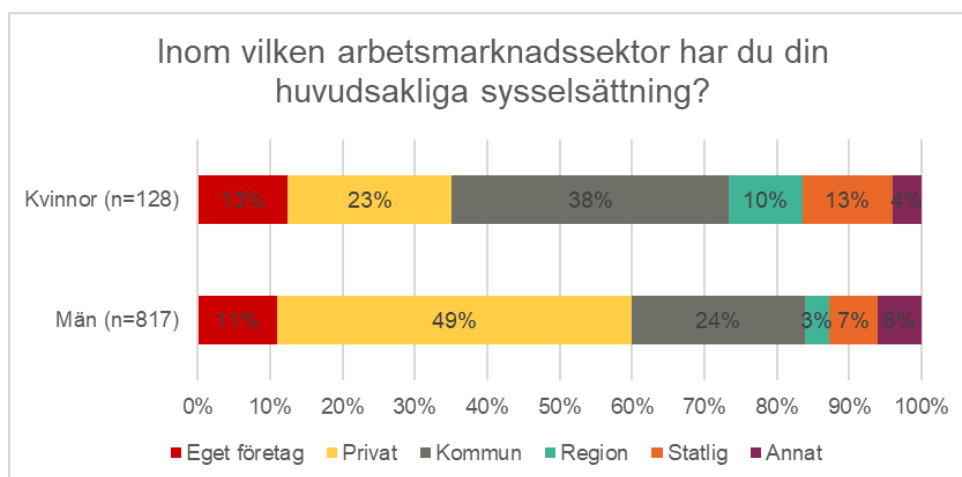
Drygt 50 procent av kvinnorna och 69 procent av männen har minst ett barn under 18 som bor hos dem på hel- eller deltid (se **Figur 8**).

Figur 8 Andel kvinnor och män med hemmaboende barn



I **Figur 9** nedan visas att 84 procent av dem som svarat på enkäten är tillsvidareanställda och 11 procent är egenföretagare. Här finns inga stora könsskillnader, men däremot syns i materialet den könssegregering som finns på arbetsmarknaden i stort, nämligen att män i högre utsträckning arbetar i privat sektor och kvinnor i offentlig (61 procent av kvinnorna och 34 procent av männen jobbar inom offentlig sektor). Vårt material återspeglar också förhållandet att högre andel kvinnor jobbar deltid på sin huvudsakliga arbetsplats än män (15 procent av kvinnorna och 6 procent av männen i vårt material).

Figur 9 Arbetsmarknadssektor för kvinnor och mäns huvudsakliga arbete



Jobbet som deltidbrandman

I detta avsnitt fokuserar vi de personer i materialet som svarar att de jobbar som deltidbrandman idag, 649 personer. Detta är den stora gruppen i vårt material. Vi börjar med en kort bakgrundsbeskrivning för att sedan gå vidare och presentera de empiriska teman som är de centrala i materialet.

Bakgrundsbeskrivning av personer som jobbar som deltidbrandman

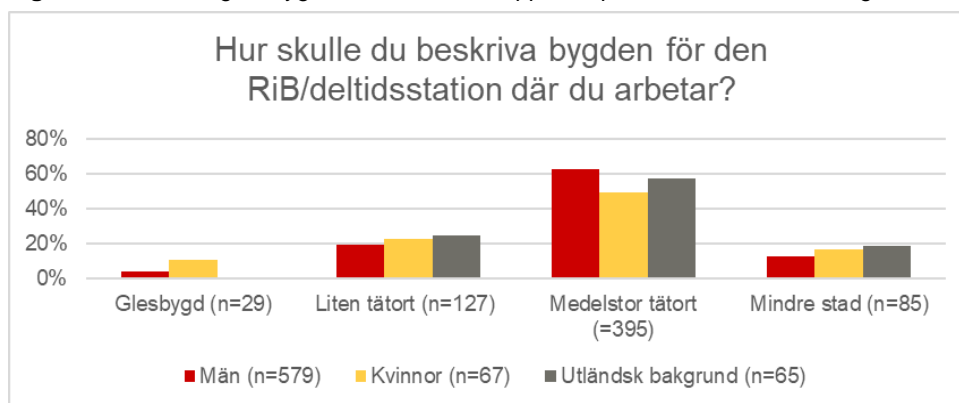
Fördelningen på kön bland de som svarat att de jobbar som deltidbrandman idag är ungefär densamma som bland de totalt svarande, det vill säga att det är en tydlig majoritet män. Andelen kvinnor (10 procent) är dock tillräckligt stor för att den ska vara meningsfull att behandla statistiskt. Dock kommer det att vara svårt att göra ytterligare uppdelningar av denna grupp, till exempel länsvis. Då kommer gruppen att bli alltför liten och vi riskerar att röja anonymiteten.

Spridningen över landet följer även denna hur det ser ut i det totala materialet. Gotlands län sticker ut i materialet genom att det endast är fyra som besvarat enkäten som idag jobbar som deltidbrandman (8 från Gotland har totalt besvarat enkäten). Detta var ganska väntat då populationen inte är så stor där, men det gör det svårt att i vissa frågor säga något om förhållandena på länsnivå.

Det stora flertalet (runt 80 procent) verkar i antingen en liten eller medelstor tätort², och detta gäller oavsett kön eller om man har svensk eller utländsk bakgrund (se **Figur 10**). Endast ett fåtal arbetar på en station som ligger i glesbygden.

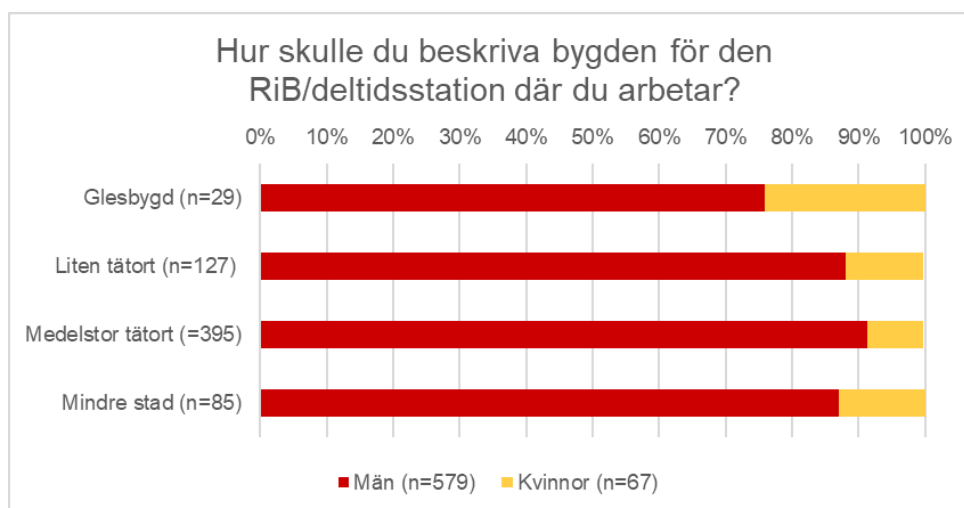
² Följande definitioner angavs i enkäten: Glesbygd (ej tätort, eller mindre än 200 personer i tätorten), Liten tätort (mellan 200-1 000 invånare), Medelstor tätort (1 000-15 000 invånare), Mindre stad (mer än 15 000 invånare)

Figur 10 Beskrivning av bygden för stationen, uppdelat på kön och utländsk bakgrund



Vårt material bekräftar MSB:s beskrivning av att det är högre andel kvinnor ju mer ruralt område. Uppdelat på kön och per geografisk visar **Figur 11** att andelen kvinnor är betydligt högre i glesbygd (24 procent) jämfört med till exempel medelstora tätorter (8 procent kvinnor).

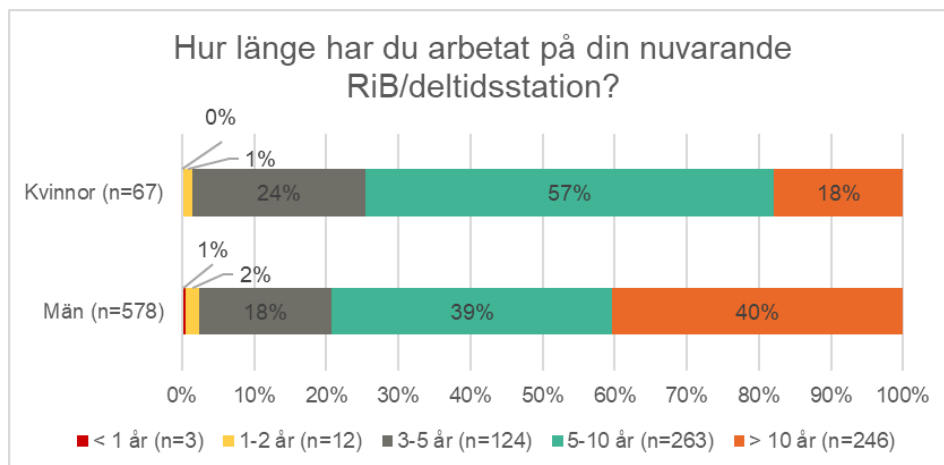
Figur 11 Könsfördelning i olika bygder för RiB/deltidsstation



153 stycken av de som jobbar som deltidsbrandman har inte någon kvinna som kollega på sin brandstation. 190 st anger att det är en kvinna som arbetar på stationen och 154 anger två. Ungefär hälften av alla har inte någon kollega med utomnordiskt ursprung, men 25 procent anger att de har minst en sådan kollega.

Många har jobbat ganska länge på den brandstation de för närvarande arbetar. Nästan 80 procent anger att de jobbat minst fem år. Av dessa har närmare 40 procent jobbat längre än tio år. Uppdelat på kön syns att det är betydligt högre andel män som jobbat i yrket länge. Av dem som jobbat mer än tio år är cirka 95 procent män (se **Figur 12**).

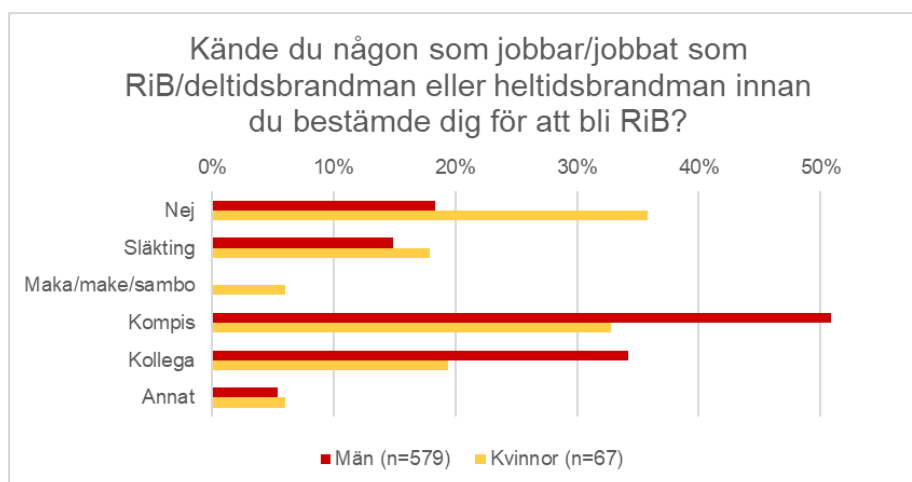
Figur 12 Antal år kvinnor och män arbetat på deltidstationen



39 procent av de tillfrågade har någon typ av ledande befattning inom sitt arbete. Det är en liten könsskillnad då 40 procent av männen har detta och 30 procent av kvinnorna. I de öppna svaren så anges ett flertal olika befattningar. Vanliga är till exempel styrke-, grupp- eller räddningsledare.

De allra flesta av dem som svarat har inte jobbat på någon annan deltidstation än den de jobbar på nu. 8 procent av kvinnorna och 6 procent av männen har jobbat på en annan station tidigare. Majoriteten av dem som svarat på enkäten kände någon som jobbat eller jobbar som hel- eller deltidbrandman innan de själva sökte sig till yrket, vilket är vanligare bland män än bland kvinnor (se **Figur 13**). Vanligast är att man har en kompis eller kollega som har eller haft yrket. I öppna svar nämns också andra bekanta. Det är bara kvinnor som angett att de har/haft en partner i yrket.

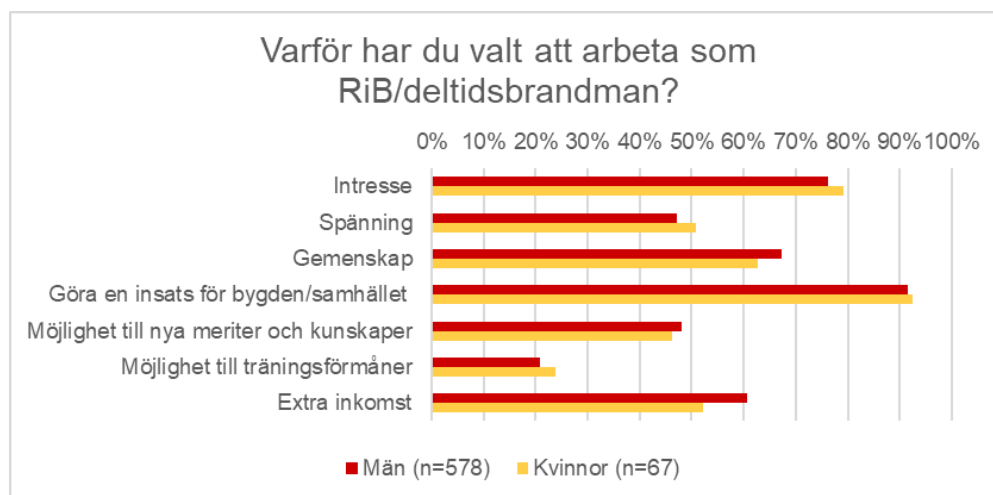
Figur 13 Bekantskaper inom räddningstjänsten



När det gäller anledningar till att arbeta som deltidbrandman framkommer viljan att göra en insats för bygden eller samhället som den viktigaste orsaken bland både

kvinnor och män, följt av intresse och gemenskap (se **Figur 14**). Det finns inga stora könsskillnader i motivation för arbetet, förutom en viss skillnad när det gäller extra inkomst, där 61 procent av männen och 52 procent av kvinnorna svarat att detta är en av anledningarna till att vara deltidsbrandman.

Figur 14 Motiv till att arbeta som RiB/deltidsbrandman

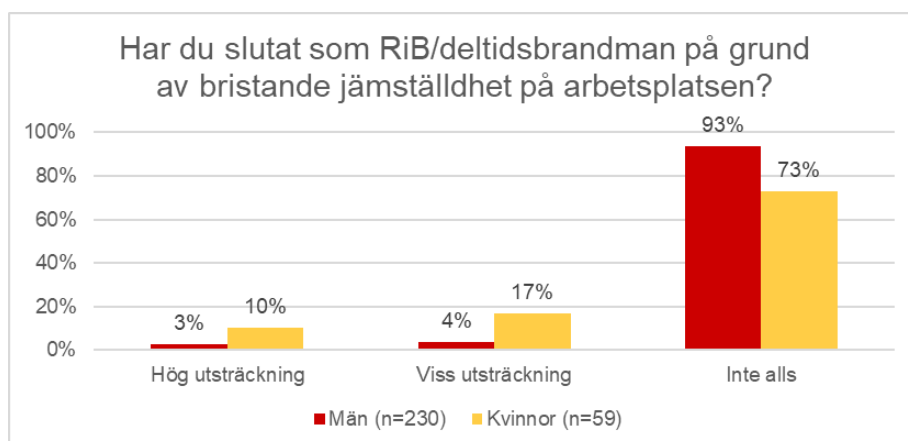


I öppna svar nämner några att de ser deltidsbrandman som en möjlig väg att kunna bli heltidsanställd brandman, andra nämner personlig utveckling eller ett sätt att motiveras till en bra hälsa och fysisk kondition.

Jämställdhet

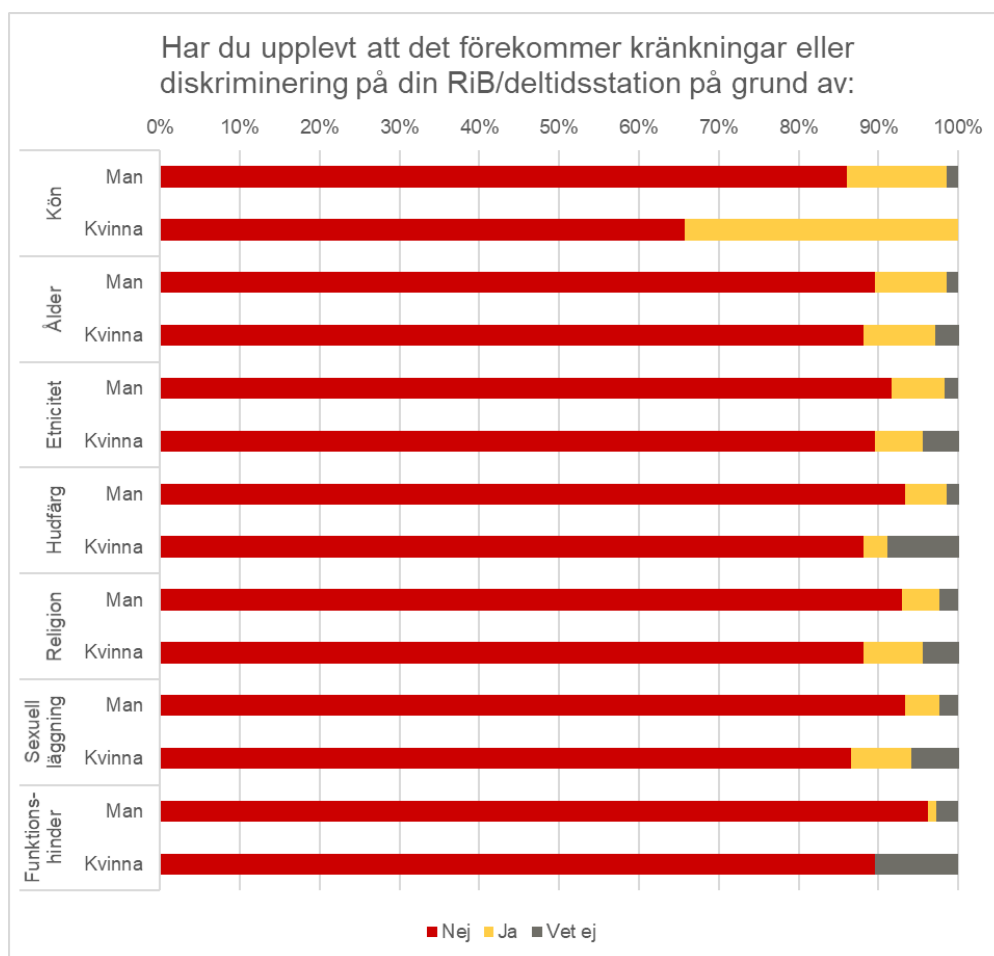
Ökad jämställdhet har sedan 1997 varit ett uppdrag för räddningstjänsten att arbeta med (MSB, 2018), och bristande jämställdhet har pekats ut som ett problem som gjort att kvinnor valt bort arbete som brandman. I enkätstudien om SMO-utbildade (Grip & Karlsson, 2021) konstateras att jämställdhetsfrågor i allt från rekrytering, karriärmöjligheter och kränkningar gjort att många kvinnor lämnat räddningstjänsten. Den undersökningen rörde huvudsakligen heltidsanställda inom räddningstjänsten, och där svarade 57 procent av kvinnorna och 22 procent av männen som lämnat räddningstjänsten att bristande jämställdhet på arbetsplatsen varit ett av skälen att lämna. Vi återkommer till de 300 personer som i enkäten svarat att de inte längre jobbar som deltidsbrandman, men vi kan redan nu konstatera att I även bland deltidsbrandmän anges bristande jämställdhet på arbetsplatsen av högre andel kvinnor än män som en bidragande anledning till att de slutat (se **Figur 15**). Här kan noteras att även om betydligt högre andel kvinnor anger detta som anledning till att de slutat är det i absoluta tal lika många kvinnor och män som angett detta (sex kvinnor och sex män har svarat i hög utsträckning och tio kvinnor och nio män har svarat i viss utsträckning). Jämfört med heltidsbrandmän är det lägre andel såväl kvinnor som män som anger att de lämnat räddningstjänsten på grund av bristande jämställdhet (sammantaget 27 procent kvinnor och 7 procent män).

Figur 15 Bristande jämställdhet som faktor för att sluta



När det gäller frågor kring diskriminering uppger 15 procent att de någon gång upplevt att det förekommer kränkningar och/eller diskriminering på arbetsplatsen på grund av kön. Här är det dock en viktig skillnad mellan män och kvinnor. Bland männen är siffran 13 procent, medan hos kvinnorna är det 34 procent som anger att de vid enstaka (30 procent) eller upprepade (4 procent) gånger upplevt att det förekommer diskriminering på grund av kön (se **Figur 16**). Skillnaden mellan män och kvinnor är här statistiskt säkerställd ($p < 0,001$, $\chi^2 = 24,998$).

Figur 16 Upplevelse av kränkning eller diskriminering



Totalt 5 procent anger att de själva blivit utsatta för kränkningar på grund av kön, men upplevelsena skiljer sig mellan män och kvinnor. 3 procent av männen och 28 procent av kvinnorna anger att de själva blivit utsatta för denna typ av kränkningar. Det är i huvudsak kollegor eller någon i ledande befattning som anges ha utfört kränkningen. Även om närmare 30 procent av kvinnorna anger att de utsatts för kränkningar är det fortfarande en lägre andel än bland dem som svarade på enkäten till SMO- och RUB-utbildade. 57 procent av kvinnorna svarade i den enkäten att de utsatts för diskriminering eller kränkning på grund av kön på sin nuvarande arbetsplats inom räddningstjänsten (Grip & Karlsson, 2021:33).

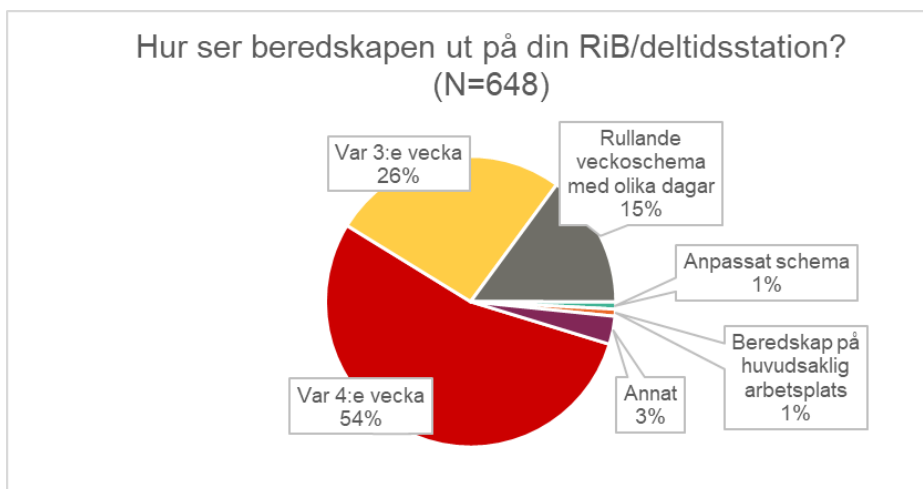
När det gäller andra diskrimineringsgrunder visas i Figur 16 att 9 procent av både män och kvinnor anger att de upplevt att det någon gång förekommit kränkningar på grund av ålder och 6 procent av kvinnorna och 7 procent av männen anger att det förekommit sådana på etnisk grund. 5 procent av männen och 3 procent av kvinnorna har upplevt att kränkningar har gjorts på grund av hudfärg. Även kränkningar eller diskriminering på grund av religion (5 procent av männen och 8 procent av kvinnorna) och sexuell läggning (4 procent av männen

och 8 procent av kvinnorna) förekommer. Det är dock nästan ingen som har upplevt att någon blivit kränkt på grund av funktionshinder. Förutom kränkningar på grund av kön är det bara några enskilda personer som själva anger att de blivit utsatta av kränkningar på någon av dessa grunder.

Work-life balance

I utredningen En effektivare räddningstjänst (SOU 2018:54) beskrivs att det är vanligt att deltidbrandmän har beredskapstjänstgöring dygnet runt under var tredje eller var fjärde vecka, men att det även förekommer många andra former av beredskap. Detta stämmer väl överens med resultaten av vår studie. Majoriteten av dem som svarat anger att de har beredskap var fjärde vecka, följt av var tredje vecka och som tredje vanligast anges ett rullande veckoschema med olika dagar (se **Figur 17**). Det finns ingen nationell standard för hur beredskapstjänster ska utformas, och tjänstgöringen varierar alltså från fasta veckor eller dagar, till en dag varje vecka plus var fjärde helg, till att gruppen lägger schema tillsammans, till vad som av några kallas ”tvättstugeschema”, alltså att man bokar in sig på de dagar man kan jobba. Det finns också personer i vårt material som arbetar som brandmän på sin ordinarie arbetsplats (till exempel en fabrik) och då har beredskap alla dagar de är på jobbet, till personer som inte har någon beredskap alls utan kallas in vid behov.

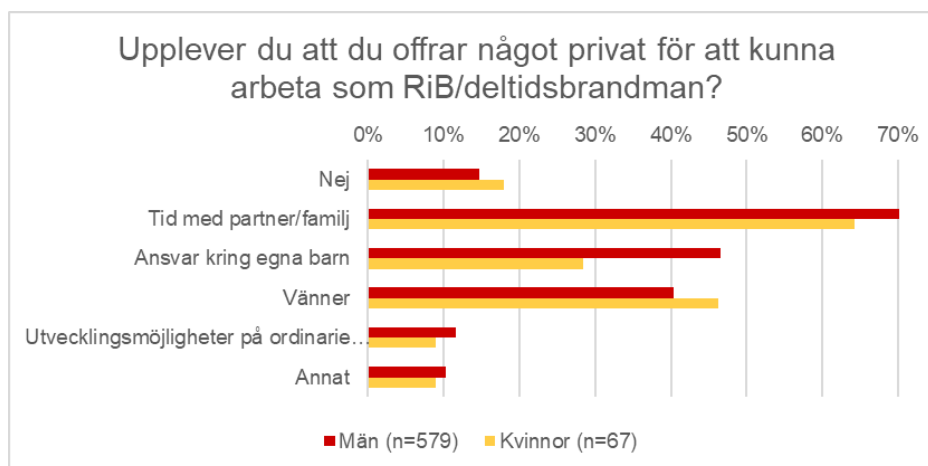
Figur 17 Upplägg av beredskapstiden



Att vara deltidbrandman innebär många gånger en begränsning i rörelsefrihet under den tid personen är i beredskap, utifrån att personen på några minuter ska kunna inställa sig på brandstationen vid larm. För att få en större förståelse för arbetssituationen har vi ställt frågan om personen upplever att den offrar något privat för att kunna jobba som deltidbrandman. 70 procent män och 64 procent kvinnor anger att de offrar tid med partner och/eller familj. Närmare hälften av männen (47 procent) svarar att de också offrar ansvar kring egna barn, till exempel att hämta och lämna på förskola/skola, fritidsaktiviteter etcetera. 46 procent kvinnor och 40 procent män svarar att de offrar tid med vänner (se **Figur 18**).

Trots detta anger en övervägande majoritet av de som jobbar som deltidbrandman att de kan kombinera arbetet med hem och fritid (92 procent av männen och 96 procent av kvinnorna). Detta kan synas vara en paradox: de anger att de kan kombinera arbete och fritid samtidigt som de menar att de försakar viktiga delar av hem och fritid. Detta kan dock, menar vi, tolkas som att de har hittat praktiska lösningar för att kombinera de båda sfärerna, men att de kan se hur dessa lösningar innebär att de måste dra ned på aktiviteter som de egentligen vill ska ta större plats i sina liv.

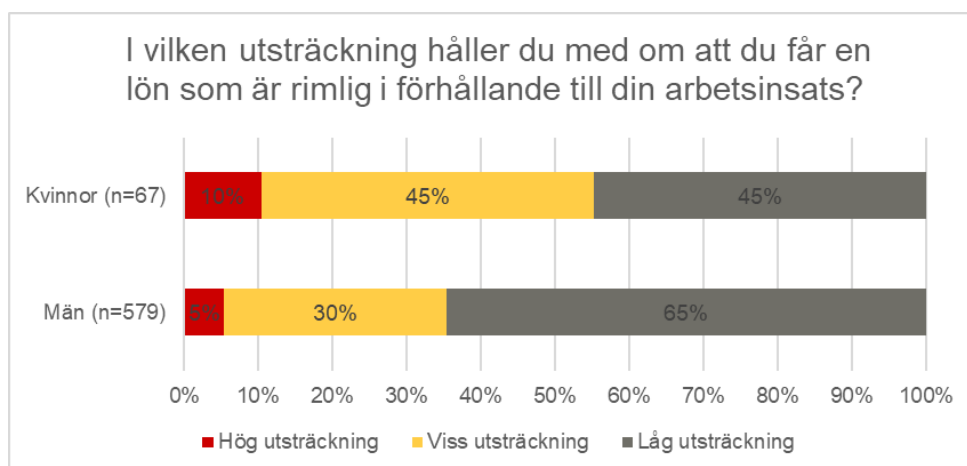
Figur 18 Upplevda uppoffringar



Sammantaget kan man inte tolka detta på annat sätt att det finns ett strukturellt problem i work-life-balance inom arbetet som deltidbrandman, som är en reell risk som potentiellt riskerar att växa. I fritextsvar framkommer även egna fritidsintressen som något som flera upplever får stå åt sidan, men också att man blir begränsad i karriärmöjligheter i sitt huvudsakliga arbete och att det påverkar ekonomin genom till exempel att familjen blivit tvungen att skaffa en extra bil. I de öppna svaren lyfts också fram att man inte tycker att ersättningen är tillräcklig för den uppoffring som arbetet kräver.

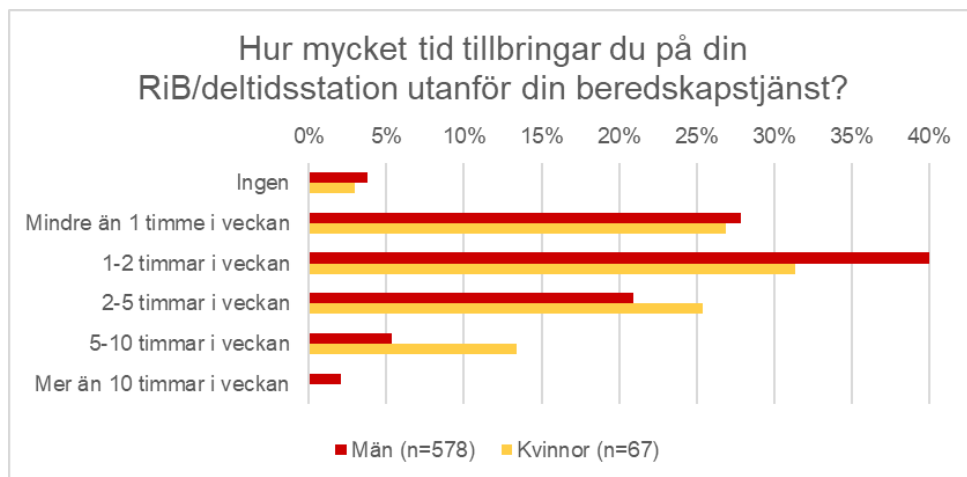
Lönen tycks vara en faktor som drar ned upplevelsen av arbetet. I enkäten fanns en fråga om personen anser att lönen är rimlig, och då svarar 63 procent ”låg utsträckning”. 6 procent svarar ”i hög utsträckning”. Att lönen anses för låg i relation till arbetsinsatsen är en åsikt som framkommer på flera ställen och på olika sätt i enkätsvaren. Även i enkäten till SMO- och RUB-utbildade från 2021 framkom lön som en faktor för missnöje (50 procent svarade att de inte ansåg lönen som rimlig i förhållande till arbetsinsats), men det framstår alltså som en ännu mer betydelsefull fråga för deltidbrandmän (se **Figur 19**). I kommande avsnitt som fokuserar på dem som slutat framkommer också att bristande löneutveckling anges som den näst vanligaste orsaken till att personer lämnar yrket som deltidbrandman.

Figur 19 Värdering av lön i relation till arbetsinsats



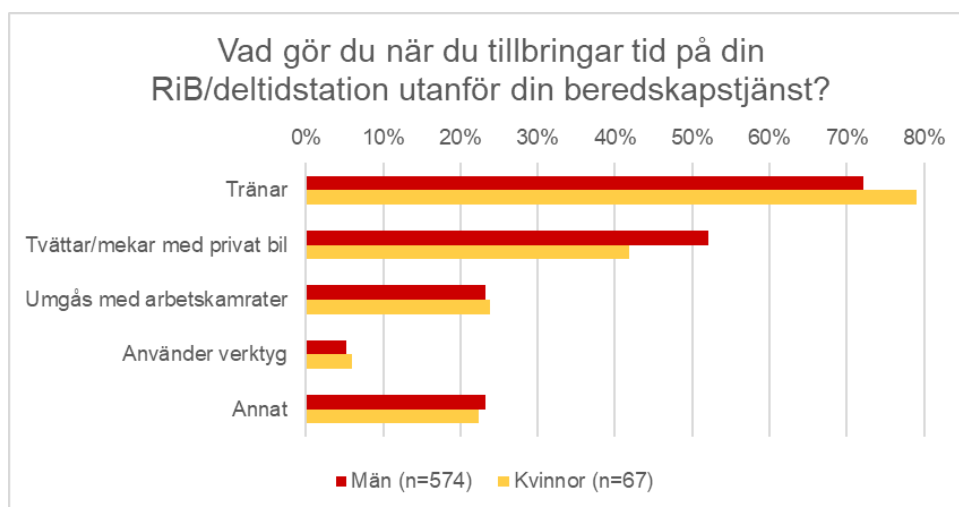
En annan fråga relaterat till work-life balance handlar om tiden på stationen utanför beredskapstjänsten, vilket kan vara både en möjlighet och en påfrestning. När det gäller om de svarande tillbringar tid på stationen utanför beredskapstjänsten så framkommer att nästan alla gör det. Här finns dock könsskillnader och som framgår i **Figur 20** verkar kvinnor generellt sett tillbringa mer tid på stationen än män.

Figur 20 Tid som tillbringas på deltidstationen utanför beredskap



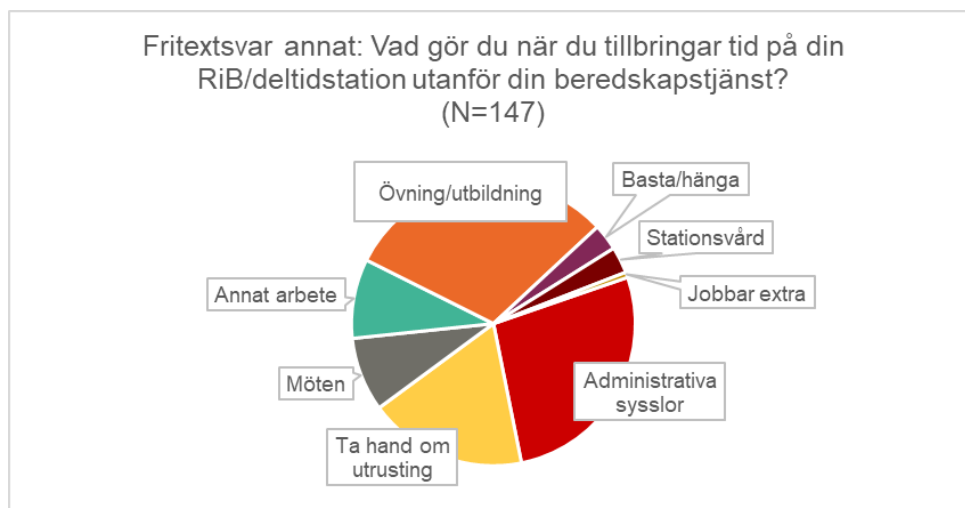
På frågan om vad man då gör på stationen svarar mer än 70 procent av både män och kvinnor att de tränar. 42 procent av kvinnor och 52 procent av män har också svarat att de är där och fixar med sin privata bil (se **Figur 21**). Båda dessa delar skulle kunna tolkas som aktiviteter som hör fritiden till, och som sådana frivilliga och positiva aspekter av att tillbringa tid på stationen utanför beredskap (även om en brandman behöver träna för att hålla godtagbar fysisk förmåga).

Figur 21 Aktiviteter på deltidstation utanför beredskap



Många har svarat ”annat” och det framkommer i de öppna svaren att vanliga anledningar att vara på stationen utanför beredskapstiden handlar om schemalagda övningar/utbildningar samt olika administrativa sysslor såsom att lägga schema, göra löneutbetalningar eller planera övningar (se **Figur 22**). Detta är aspekter av tid på stationen som mer hör yrket till och ofta inte är valbara, och därmed kan tolkas som en påfrestning på livspusslet, även om de flesta ser värdet i att öva (och inte sällan efterfrågar mer tid för övning). Många har också angett att de tillbringar tid på stationen för att ta hand om sin utrustning och utryckningsfordonen.

Figur 22 Fritextsvar kring aktiviteter på deltidstation utanför beredskap



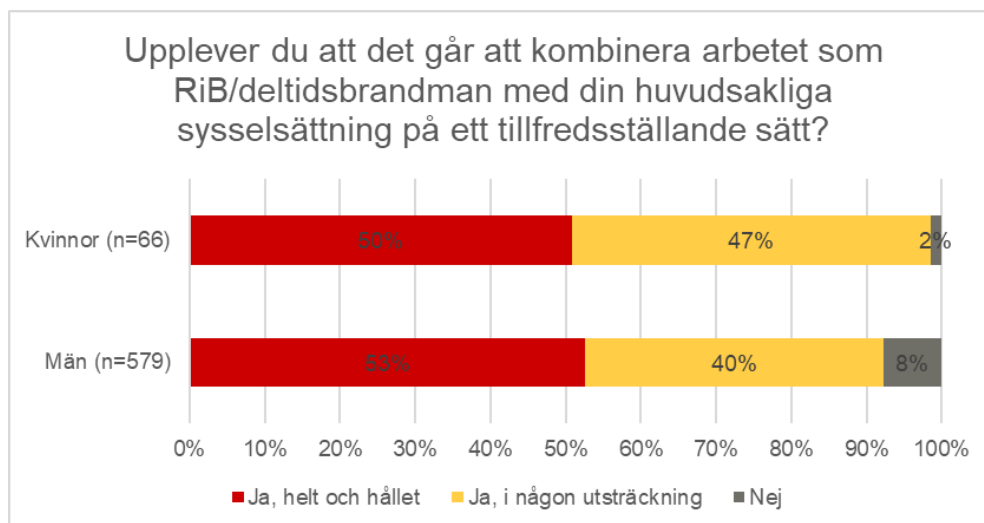
På temat livspussel och balans har vi också ställt frågan om hur personer kommunicerar när de behöver byta beredskapsdagar med varandra. Flera olika kanaler verkar användas, men vanligast är att man använder grupper i Messenger, What's up eller liknande som organiseras av arbetstagarna själva (64 procent), eller en app eller annat digitalt verktyg som tillhandahålls av arbetsgivaren (62 procent).

57 procent har också angett att de gör det via privata kontakter på sms eller telefonsamtal. Det finns inga tydliga skillnader mellan män och kvinnor på den här frågan.

Work-work balance

Precis som på frågan om respondenterna kan kombinera arbetet med hem och fritid, så svarar en stor majoritet att de kan kombinera arbetet som deltidsbrandman med sin huvudsakliga sysselsättning. Runt hälften svarar att det helt och hållet går att kombinera på ett tillfredsställande sätt, och 47 procent kvinnor och 40 procent män att det går att göra det i någon utsträckning. 9 procent av männen menar dock att de inte går att kombinera på ett tillfredsställande sätt (se Figur 23). Problemen som nämns i öppna svar handlar till största del om att det huvudsakliga arbetet ligger utanför inställelseavstånd, vilket löses till exempel genom att byta bort beredskap under dagtid på vardagar, eller med tjänstledighet under beredskapsveckor. Andra problem som nämns är den personalbrist som uppstår på den huvudsakliga arbetsplatsen när personen plötsligt åker iväg på larm.

Figur 23 Upplevelse av att kombinera RiB med huvudsakligt arbete



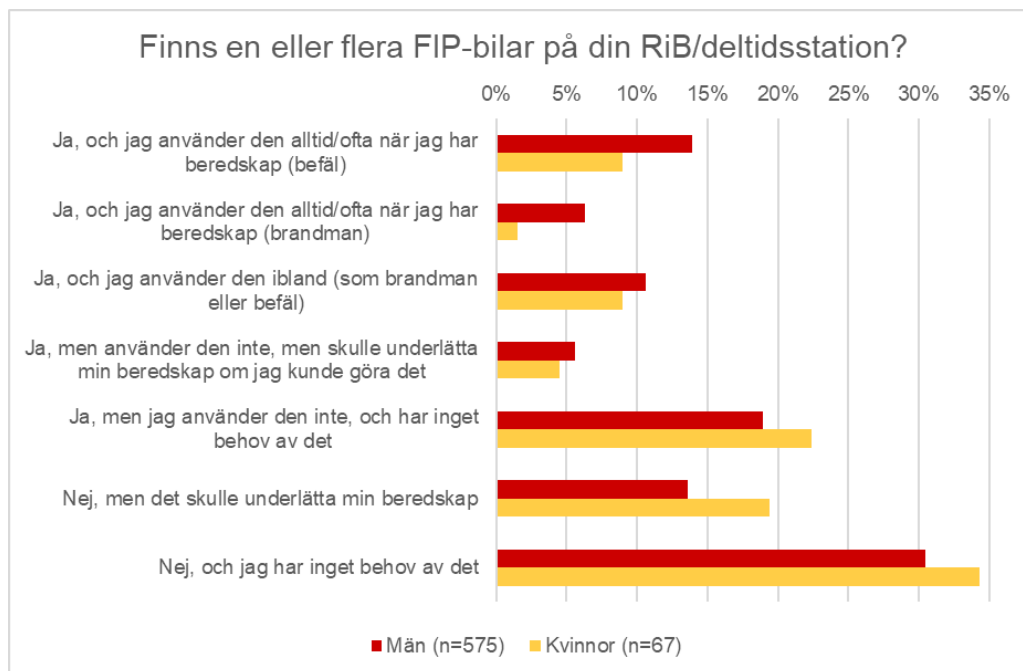
Räddningstjänster runt om i Sverige har på olika sätt försökt underlätta balansen mellan beredskap och fritid och det huvudsakliga arbetet. Två sådana insatser som vi ställt frågor om i enkäten är möjlighet att arbeta med sitt huvudsakliga arbete på brandstationen vid beredskap, samt tillgång till FIP-bilar³. I en artikel i Tjugofyra7 (Wangström, 2021) visas att FIP-bilar kan öka flexibiliteten i beredskapen och locka fler till yrket, samtidigt som det också ökar radien för personer som kan bli deltidsbrandman då personen inte behöver ta sig till brandstationen på

³ FIP betyder "första insatsperson" och betyder att personen har FIP-bilen med sig under beredskapen och åker direkt till platsen för ett larm istället för att åka in till brandstationen. Detta spar i många fall tid i utryckningen, men kan också ses som ett sätt att öka flexibiliteten i yrket.

inställetid. Vi har därför ställt frågan om FIP-bil finns, om man nyttjar den eller skulle vilja göra det.

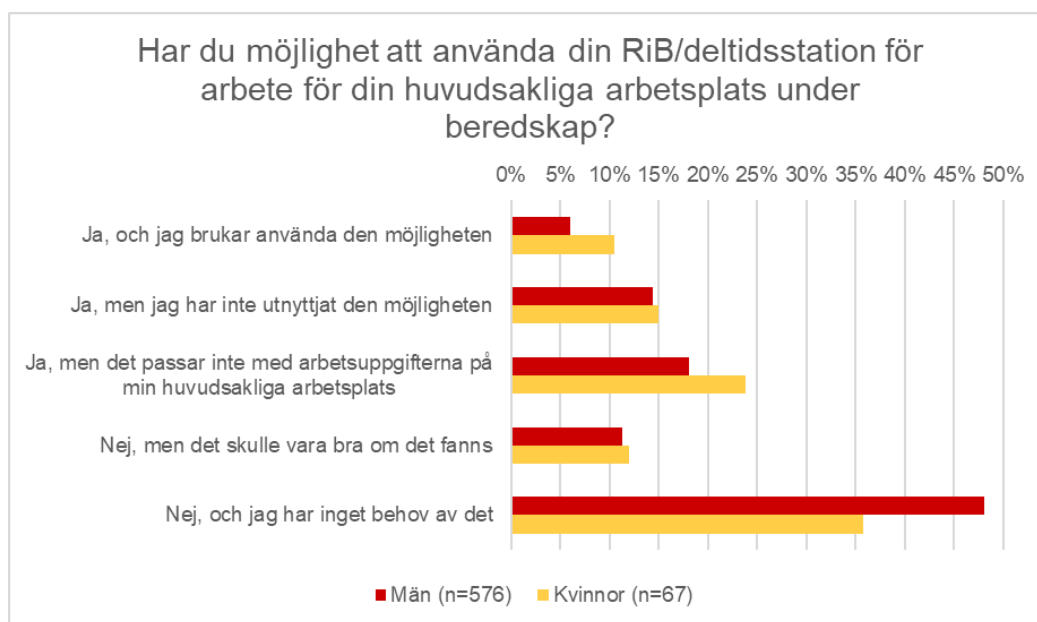
Svaren visar att män i högre utsträckning använder FIP-bil när de har beredskap (se **Figur 24**). 57 procent av kvinnor och 49 procent av män anger att de inte har något behov av en FIP-bil, samtidigt som 24 procent kvinnor (16 personer) och 19 procent män (110 personer) anger att det skulle kunna underlätta deras beredskap om det funnits som en möjlighet.

Figur 24 Tillgång till FIP-bil



När det gäller frågan om att kunna nyttja brandstationen för arbete för sitt huvudsakliga arbete under beredskap, till exempel en kontorsarbetsplats som möjliggör möten på distans, visas att denna möjlighet nyttjas av ganska liten andel personer (10 procent kvinnor och 6 procent män). Andelen skulle dock kunna bli större om de runt 11 procent kvinnor och män som anger att det vore bra om det fanns, kunde få tillgång till det på sin station (se **Figur 25**).

Figur 25 Tillgång till distansarbetsplats

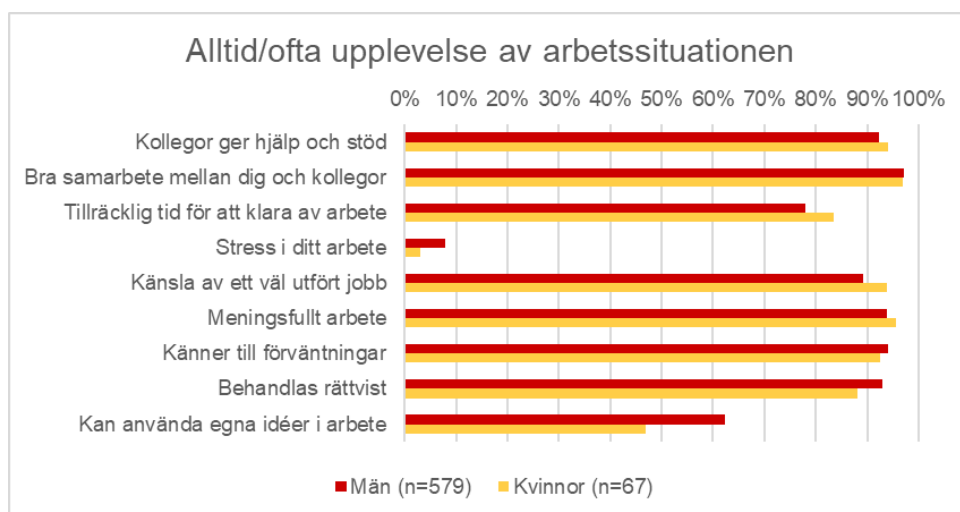


Trivsel på arbetsplatsen

En anledning till att personerna som svarat på enkäten fortsätter arbeta som deltidssbrandman, trots att de bitvis beskriver uppoffringar i både privat- och arbetsliv, kan finnas både i orsakerna till att de valt yrket (insats för bygden eller samhället, intresse och gemenskap som de viktigaste anledningarna) samt i att de trivs bra med arbetet och sina kollegor. Som vi ser i **Figur 26** nedan svarar runt 95 procent att de alltid/ofta upplever sin arbetssituation som meningsfull, och 97 procent att de har ett bra samarbete med kollegor. Även andra frågor relaterade till trivsel får runt 90 procent instämmanden, och upplevelse av stress är låg. Detta är höga siffror också i relation till den svenska arbetsmarknaden som helhet (se Grip & Karlsson, 2021 för en redogörelse för siffror från Eurofound-undersökningen). Dessa faktorer tillsammans gör att bilden av att det i grunden finns något hälsosamt med arbetsmiljön blir ganska stark. Många anger dessutom att de har tillräckligt med tid för att klara av sitt arbete, om inte alltid så i alla fall större delen av tiden. Det framkommer inte heller några större könsskillnader i dessa svar, förutom att högre andel män (62 procent) än kvinnor (47 procent) menar att de alltid eller ofta har möjlighet att använda egna idéer i arbetet. Det är också något högre andel män som upplever stress i arbetet.

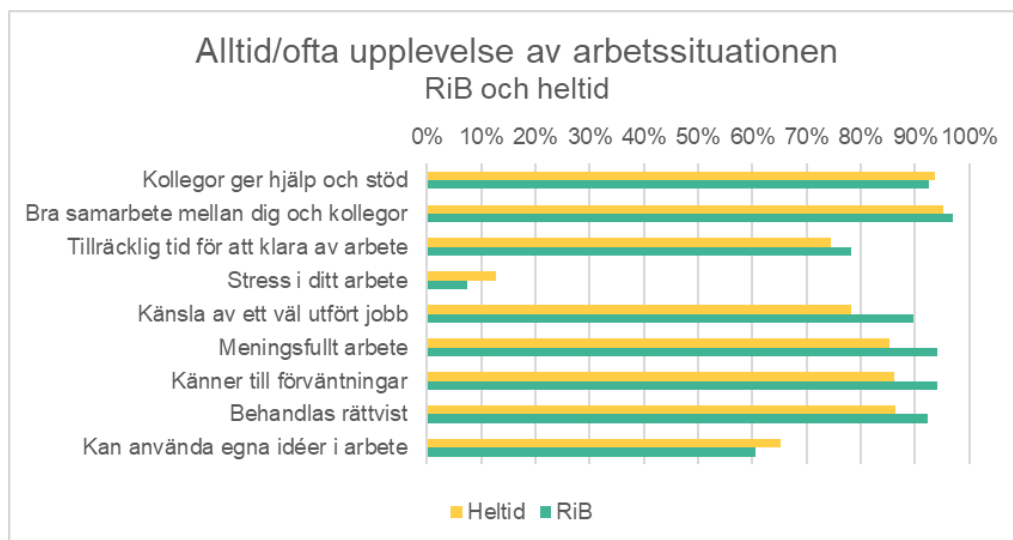
I tidigare forskning kring deltidssbrandmannayrket har Waltz et al. (2022) visat att kopplingar till lokalsamhället är en stark motiverande faktor tillsammans med känslan av att få hjälpa andra. Våra resultat stärker denna tes. Arbetet upplevs som meningsfullt.

Figur 26 Beskrivning av arbetssituation som RiB i relation till arbete och kollegor



I en jämförelse med resultaten från den tidigare enkäten till SMO- och RUB-utbildade (Grip & Karlsson, 2021) framkommer att personer som jobbar som deltidsbrandman i högre utsträckning upplever dessa faktorer relaterade till trivsel (se **Figur 27**). Heltidsanställda⁴ inom räddningstjänsten instämmer i runt 80-85 procent i de flesta av dessa frågor, men deltidsbrandmän ligger nästan tio procentenheter högre på varje fråga. Precis som var fallet med de heltidsanställda upplever de svarande i denna undersökning att stödet från kollegorna är betydande (92 procent menar att de alltid/ofta får stöd från kollegorna, i jämförelse med 94 procent av heltidsanställda).

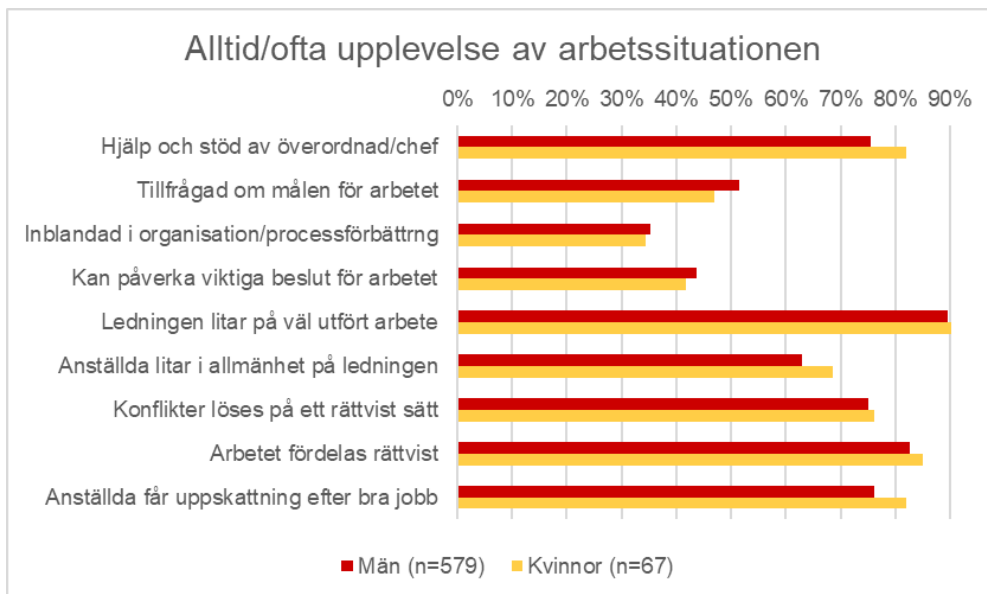
Figur 27 Jämförelse av RiB/deltidsbrandmän och heltidsbrandmäns beskrivning av arbetssituation i relation till arbete och kollegor



⁴ I gruppen som svarat på den tidigare enkäten jobbade en majoritet som brandmän, men materialet innehöll också brandingenjörer, varför vi bedömer jämförelsegruppen som "heltidsanställda inom räddningstjänsten".

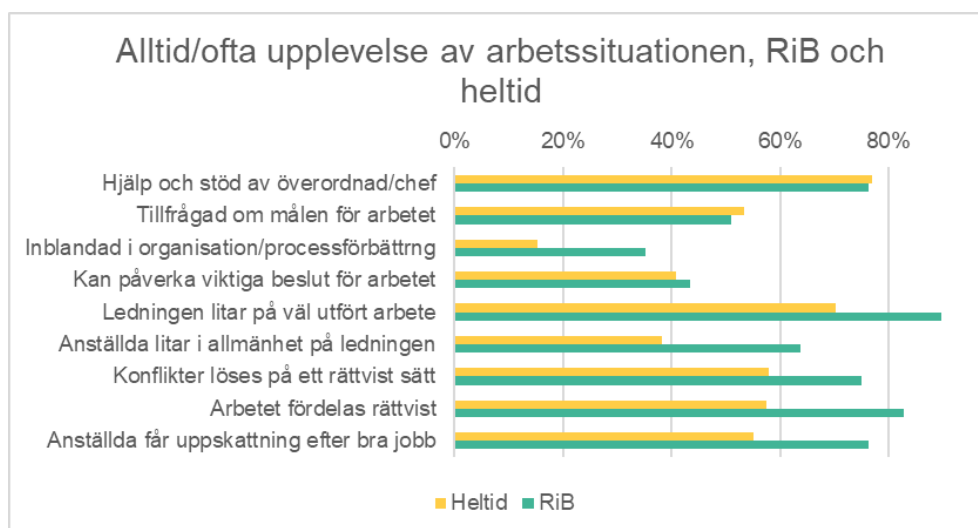
När det kommer till frågor i relation till ledning och organisation är siffrorna något lägre, även om de fortfarande är relativt höga. **Figur 28** nedan visar också på vissa könsskillnader, där kvinnor i något högre utsträckning än män alltid/ofta upplever att de får uppskattning när de har gjort ett bra jobb, att anställda litar på ledningen samt upplever hjälp och stöd av överordnad chef. Å andra sidan svarar högre andel kvinnor (33 procent) än män (22 procent) att de sällan eller aldrig blir tillfrågade innan målen för arbetet sätts.

Figur 28 Beskrivning av arbetssituation som RiB i relation till ledning och organisation



I jämförelse med enkäten till SMO- och RUB-utbildade framkommer i **Figur 29** att relationen mellan ledning och arbetstagare verkar betydligt bättre i deltidsorganisationen än i heltidsorganisationen. Deltidsbrandmän upplever i högre utsträckning såväl uppskattning, tilltro till och från ledningen, rättvisa på arbetsplatsen och påverkansmöjligheter i organisations- och processförbättring.

Figur 29 Jämförelse av RiB/deltidsbrandmän och heltidsbrandmäns beskrivning av arbetssituation i relation till ledning och organisation



Generell trivsel i yrket bland dem som jobbar som deltidsbrandman idag kan förklara att endast 3 procent anger att de funderar på att sluta som deltidsbrandman i närtid. 38 procent svarar dock att de funderar på att göra detta i framtiden. De skäl som framkommer i de öppna svaren på frågan är spretiga och det är svårt att se ett övergripande mönster.

I kommande avsnitt ska vi istället ägna oss åt de som lämnat yrket som deltidsbrandman, för att på det sättet närma oss frågan om arbetsmiljö, jämställdhet och mångfald.

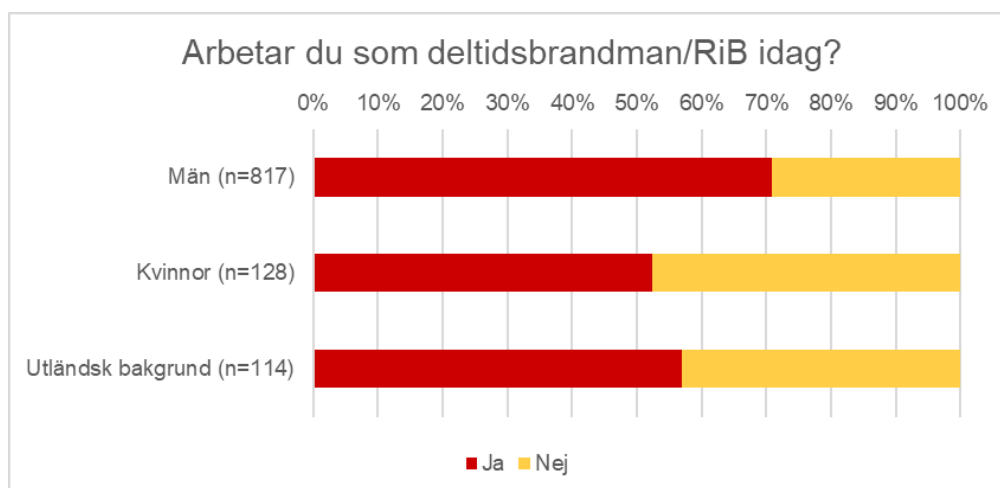
Varför lämnar personer jobbet som deltidsbrandman?

I detta avsnitt fokuserar vi de personer i materialet som svarar att de inte längre jobbar som deltidsbrandman, 300 personer. Detta är alltså en mindre grupp än de som svarat att de fortfarande är kvar i yrket. Vi börjar med en bakgrundsbeskrivning för att sedan gå vidare och presentera olika anledningar till att de slutat.

Bakgrundsbeskrivning av personer som slutat som deltidsbrandman

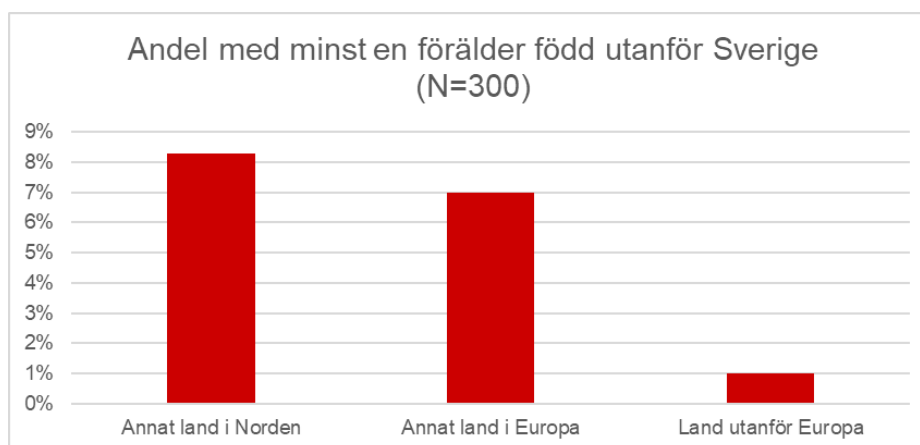
Av de 300 personer i vår enkät har svarat att de inte längre jobbar som deltidsbrandman är 79 procent män och 20 procent kvinnor. Majoriteten (84 procent) har svensk bakgrund. Analyserat per grupp visas dock att högre andel av både kvinnor och personer med utländsk bakgrund valt att lämna yrket än i gruppen män (se **Figur 30**).

Figur 30 Fördelning av kvar i yrket bland män, kvinnor och personer med utländsk bakgrund



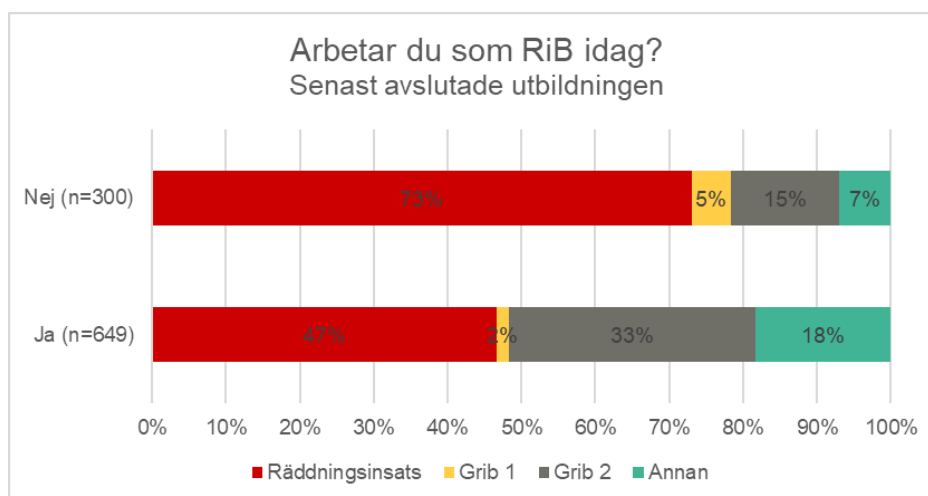
Endast ett fåtal personer (5 procent) av dem som har slutat är själva födda i annat land än Sverige, men en högre andel har minst en förälder som är född i ett annat land (huvudsakligen annat nordiskt eller europeiskt land) (se **Figur 31**).

Figur 31 Andel med minst en förälder född utanför Sverige



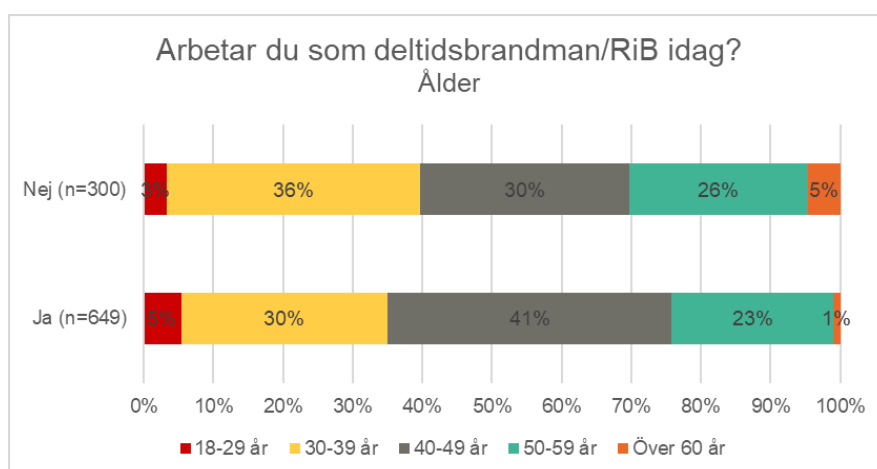
Två tredjedelar genomförde sin utbildning innan 2015, och majoriteten har gått utbildningen "Räddningsinsats", och där syns en tydlig skillnad mot dem som jobbar som deltidsbrandman idag (se **Figur 32**).

Figur 32 Jämförelse av senaste avslutade utbildning mellan dem som slutat och dem som jobbar kvar



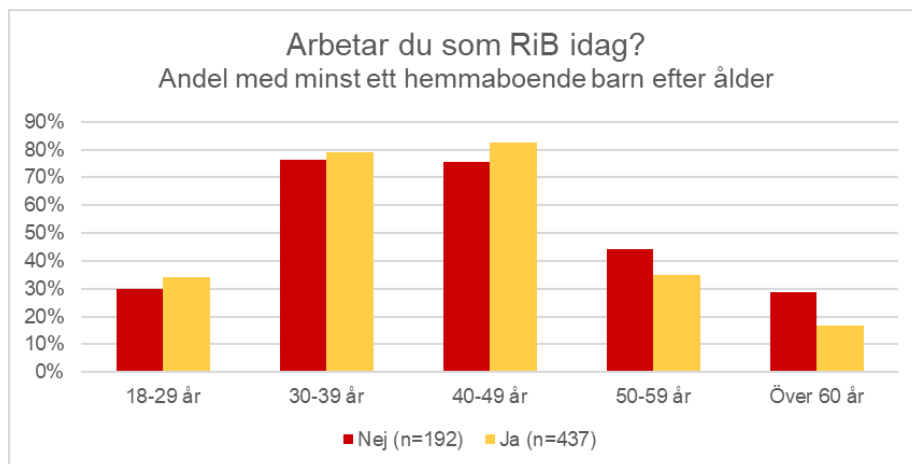
Figur 33 visar att åldersfördelningen på dem som lämnat yrket skiljer sig från dem som jobbar kvar genom att det är högre andelar av personer i åldrarna 18-29 och 40-49 år bland dem som jobbar som deltidbrandman, och högre andel som slutat i övriga åldrar.

Figur 33 Jämförelse av ålder mellan dem som slutat och dem som jobbar kvar



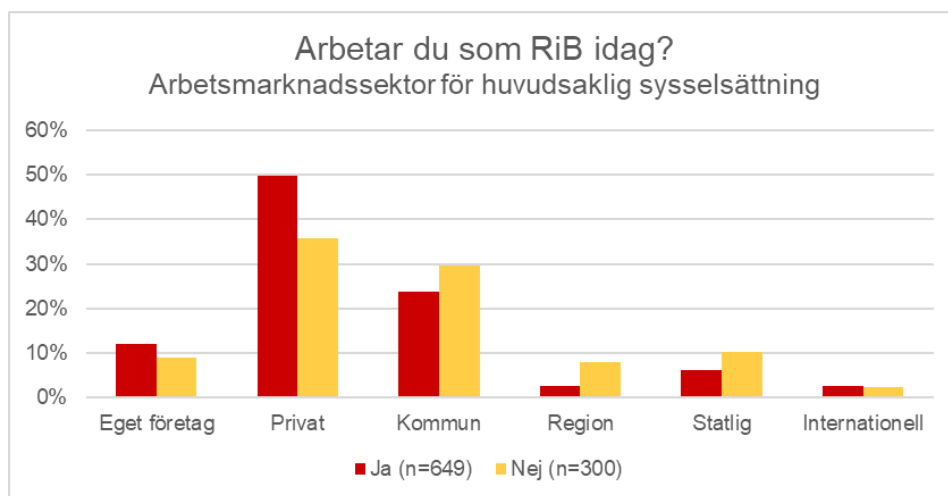
Att det är fler i åldrarna 50 och över som slutat kan möjligtvis relateras till yrkets krav på fysik (jfr. Krekula, 2012). Att högre andel i åldrarna 30-39 inte jobbar som deltidbrandman längre skulle kunna kopplas till att det är en tid i livet när familj och små barn kan ta mycket tid. En jämförelse om man har hemmaboende barn under 18 år som bor hos personen på hel- eller deltid visar dock att i familjebildande åldrar är det en högre andel som har barn bland dem som jobbar som deltidbrandman än bland dem som slutat (se **Figur 34**).

Figur 34 Jämförelse av ålder och minst ett hemmaboende barn mellan dem som slutat och dem som jobbar kvar



Närmare 85 procent av både dem som slutat som dem som fortfarande jobbar som deltidbrandman har en tillsvidareanställning som sin huvudsakliga sysselsättning och över 90 procent arbetar heltid. De vanligaste arbetsmarknadssektorerna syns i **Figur 35** nedan, som visar att det är högre andel som jobbar inom privat sektor bland dem som jobbar som deltidbrandman idag, och högre andel i offentlig sektor bland dem som slutat.

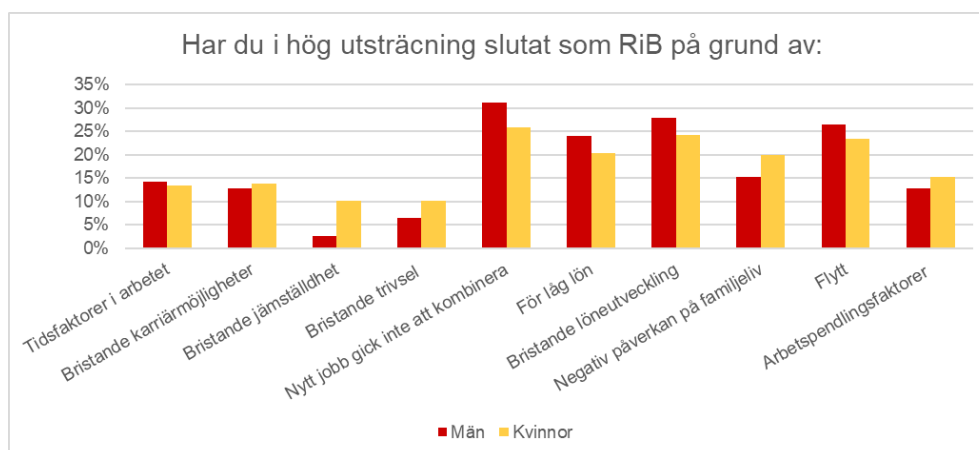
Figur 35 Jämförelse av arbetsmarknadssektor mellan dem som slutat och dem som jobbar kvar



Anledningar till att de slutat

I enkäten finns ett antal frågor om faktorer som påverkat att personen valt att sluta som deltidbrandman. För varje fråga kan personen svara om det påverkat i hög utsträckning, viss utsträckning eller inte alls. I **Figur 36** nedan visas de frågor som framkommer som mest betydelsefulla för att personer lämnat yrket. Diagrammet redovisar andel som svarat att faktorn i hög utsträckning påverkat att de slutat.

Figur 36 Anledningar till att personen slutat som deltidssbrandman



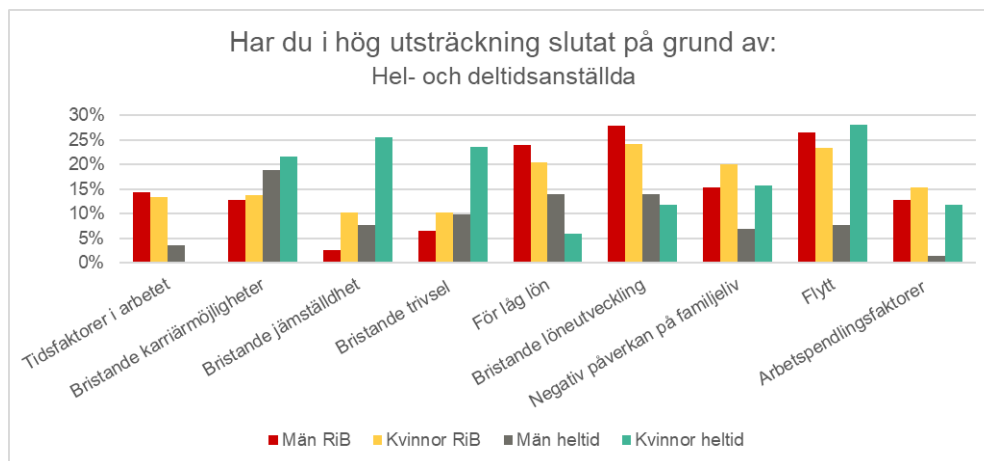
Den vanligaste orsaken bland både män och kvinnor är att personen fått ett nytt jobb som inte gått att kombinera med arbetet som deltidssbrandman. För dålig löneutveckling kommer på andra plats, följt av flytt, för dålig lön och negativ påverkan på familjeliv. På alla dessa punkter är män och kvinnor relativt samstämmiga, även om högre andel män angett dessa alternativ än kvinnor, förutom vad gäller påverkan på familjelivet. Som vi visade i avsnittet om jämställdhet anges bristande jämställdhet, men även bristande trivsel, som anledning att lämna yrket i betydligt högre grad av kvinnor än av män.

I fritextsvar framkommer problem att kombinera beredskapen med familjepusslet som den vanligaste kommentaren, både bland män och kvinnor, med exempel som ”Svårt att vara läst runt stationen när barnens aktiviteter ligger utanför det området”, ”Svårt att ibland kombinera familj och jour”, ”Beredskapen blev hindrande för övriga familjen”, och ”Kunde bland annat inte fira jul med familjen pga beredskap.” Andra återkommande fritextsvar handlar om att ersättningen är för låg i relation till de uppoffringar man får göra vid jour och utbildningar, att det är dåligt ledarskap och liten möjlighet att påverka arbetssituationen.

I jämförelse med enkätundersökningen till personer som gått SMO- eller RUB-utbildning framkommer några intressanta skillnader. I undersökningen från 2021 framkom orsaker relaterade till bristande karriärmöjligheter, lön och jämställdhet som viktiga faktorer för att lämna yrket de utbildat sig till.

I **Figur 37** visas hur frågor kopplade till lön, tidsfaktorer (att tiden inte räcker till för att genomföra arbetsuppgifterna) och påverkan på familjeliv är mer betydande för deltidssbrandmän som lämnat yrket, i relation till heltidsanställd räddningspersonal. Bland heltidsanställda framkommer istället bristande karriärmöjligheter och bristande jämställdhet på arbetsplatsen som mer avgörande faktorer. Även trivsel syns som en viktig orsak att sluta, framför allt bland kvinnor.

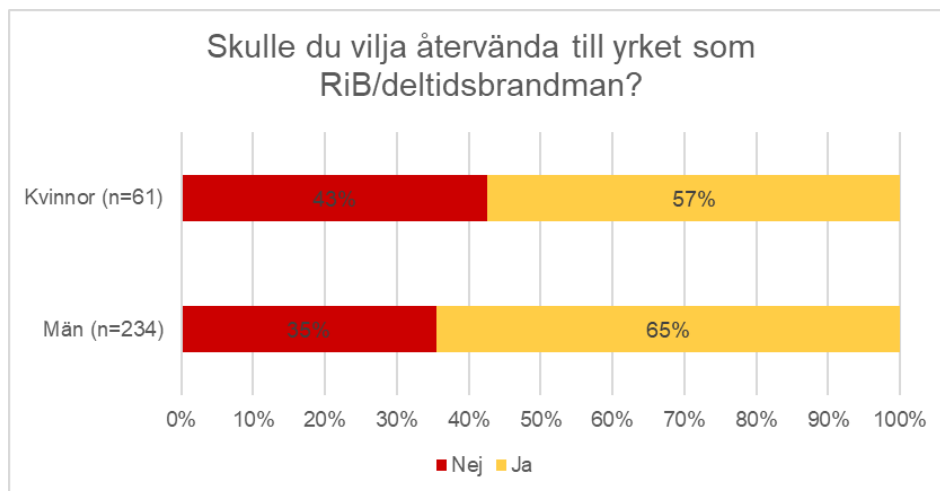
Figur 37 Jämförelse i anledningar till att sluta: Rib och heltidsanställda



Att återvända eller inte?

På frågan om personen som slutat skulle vilja återvända till yrket som deltidsbrandman svarar majoriteten av både män och kvinnor att de skulle vilja göra det. 65 procent av männen och 57 procent av kvinnorna skulle vilja göra detta (se **Figur 38**).

Figur 38 Kvinnor och mäns inställning till att återvända till yrket som deltidsbrandman



På en öppen fråga om vad som skulle kunna få personen att återvända fördelar sig svaren på privata och organisatoriska faktorer. Privata faktorer handlar om att familjesituationen ska förändras, till exempel att barnen ska bli större, annan jobbsituation, eller flytt närmare deltidsstation. När det gäller organisatoriska faktorer handlar många om svaren om lön och organisation, till exempel att ersättning för att åka på larm åtminstone ska täcka upp för det man förlorar när man lämnar ordinarie arbetsplats, att jourersättning ska ligga på samma nivå som andra kommunala verksamheters jourersättning, men också att beredskapen måste bli mer flexibel för att passa in i personers familje- och arbetsliv. Några efterfrågar också mer utbildning/fortbildning.

Bland dem som svarat att de inte vill återvända sorterar sig svaren i några olika huvudkategorier: lönen, pusslet som beredskapstjänst innebär, ålder/hälsa, att man fått heltidstjänst inom räddningstjänst samt att man känner sig ”färdig”/gjort sin insats.

5. Diskussion

Utifrån de resultat av enkäten som vi redovisat i tidigare kapitel framkommer ett flertal intressanta resultat som är värda att beakta. I det följande kommer vi att lyfta fram några som vi bedömer vara av särskilt intresse för att förstå yrket som deltidsbrandman i allmänhet och det som är dess utmaningar i synnerhet.

Jämställdhet

Vi kan i materialet se att det finns ett problem med jämställdheten i organisationen och att detta är en fråga som behöver ytterligare belysning. Dock så tycks det inte vara lika vanligt förekommande som bland heltidsanställda (Grip & Karlsson, 2021). För att förstå denna skillnad är det viktigt att ta hänsyn till de olika yrkenas förutsättningar. Utifrån denna skillnad är det, menar vi, rimligt att förvänta sig en viss skillnad i utslag mellan del- och heltid. En sådan viktig skillnad är att de flesta som arbetar som deltidsbrandman har det som en sorts bisyssla, i bemärkelsen att det inte är källan för deras huvudsakliga inkomst och inte grunden för deras eventuella yrkeskarriärer. På så vis skiljer det sig från heltidsbrandmännens situation. Dessutom är det sällan en hård konkurrens om tjänsterna i deltidsorganisationen, vilket även det med största sannolikhet påverkar stämningen på arbetsplatsen. Mot bakgrund av dessa strukturella villkor är det inte förvånande att även om samma materiella och psykosociala problem återfinns på vissa deltidsstationer blir inte konsekvenserna och genomslaget detsamma.

Med detta sagt vill vi ändå slå fast att kränkningar och diskrimineringar på grund av kön naturligtvis är ett problem när det förekommer. Inte minst på grund av att det är ett antal som väljer att sluta inom yrket på grund av detta, även om det inte anges som den viktigaste orsaken. Varje person som slutar riskerar emellertid att bli negativa ambassadörer för räddningstjänsten, vilket kanske gör att rekryteringarna blir svårare. Utifrån att deltidsstationer ofta är lokaliserade i mindre samhällen, och att en majoritet av dem som jobbar som deltidsbrandmän svarat att de kände någon som jobbat som brandman innan de valde yrket, är just ambassadörsdelen central för möjligheten att rekrytera. Deltidsstationerna och deras medarbetare är viktiga personer i många lokalsamhällen och det är därför viktigt att det sprids en positiv bild av arbetsmiljön, inte minst på jämställdhetsområdet.

Work-work-life balance

I handboken för jämställdhet i räddningstjänsten (MSB, 2018) beskrivs att en anledning till det är en högre andel kvinnor i deltidsbrandkåren än bland de heltidsanställda kan finnas i att det är vanligare att män pendlar och att den lokala

arbetskraften som finns på inställelseavstånd därför till större del utgörs av kvinnor. Kvinnor har de facto oftare jobb på hemorten, inte sällan inom offentlig sektor. Samtidigt kan vi konstatera att just det senare, arbete inom offentlig sektor som vård och skola, är arbeten som på olika sätt handlar om omsorg om andra människor. Detta kan vara en försvårande faktor, då arbetsgivare på det huvudsakliga arbetet måste ge sitt godkännande till att en arbetstagare kan åka på larm under ordinarie arbetstid. Lantz (2022) beskriver hur fler deltidsbrandmän upplever en ovilja från huvudarbetsgivaren till att personen har sådana åtaganden. Exempel på detta beskrivs också i en artikel i Tjugofyra⁷ där kombinationstjänster på räddningstjänst och äldreboende tagits bort då bemanningen på äldreboendet var för låg för att en person skulle kunna åka iväg vid ett larm (Lindqvist, 2022). Vilket huvudsakligt yrke en person har påverkar på detta sätt på olika sätt möjligheten att vara deltidsbrandman, även när viljan finns. Som visats i vårt material finns bland flera ett arbetslivsrelaterat pussel, som kan handla om att ta tjänstledigt från ordinarie arbete vid beredskap, eller att endast ha beredskap på kvällar och helger. I en granskning av deltidräddningstjänsten i tre delar av Sveriges Radio framkom att pusslandet för att få ihop tjänster som passar med deltidsbrandmännens övriga arbetsliv också är en tilltagande utmaning för räddningstjänstorganisationen, som många gånger kräver ett större antal anställda för att få ihop fullständiga styrkor varje dag (När larmet går, 2022).

Att få deltidsbrandmannaskapet att fungera handlar alltså om att balansera mellan olika aktörer. För det första handlar det om att balansera mellan de krav som arbetet som deltidsbrandman ställer och de förväntningar som den huvudsakliga arbetsgivaren reser. Detta kan, som vi beskriver ovan, vara en utmaning för många. Noterbart är också att det för de allra flesta är det huvudsakliga arbetet som ger möjlighet till karriär och löneutveckling, inte arbetet som deltidsbrandman. Är man intresserad av att göra karriär kan därför balansen bli extra svår. För det andra handlar det för många om att balansera de två yrkena med ett familjeliv. Att skapa en balans mellan dessa tre delar är något av ett konststycke. Detta kräver, precis som Lantz (2022) påpekar, att det finns en utvecklad stödstruktur kring deltidsbrandmannen, inte minst när det finns barn i familjen. För många innebär det också att de måste försaka aktiviteter såsom tid med vänner för att upprätthålla balansen. I de öppna svaren i vår enkät anges det att lönen som deltidsbrandman svårigen kan ses som en rimlig kompensation för de uppoffringar som de förväntas göra.

I den tidigare forskningen lyfte vi tanken om att vi jobbar tre olika skift: ett skift på arbetet, ett andra skift i familjen och ett tredje skift när vi projektleder och planerar så att skiften går ihop (Hoschchild, 2001). I traditionella kärnfamiljer är det, visar tidigare forskning, vanligare att kvinnorna tar det huvudsakliga ansvaret för det tredje skiftet. När man som de flesta deltidsbrandmän har två yrken så menar vi att skiften kompliceras ytterligare och det blir än mer viktigt med det tredje skiftet för att tillvaron ska gå ihop tids- och uppgiftsmässigt.

Samhällstrender

I bakgrunden till denna rapport beskriver vi kort deltidsbrandkårens framväxt. En lärdom av detta är att organiseringen av denna del av räddningstjänsten är tätt sammanbunden med hur det övriga samhället är organiserat. Organiseringen av brandkåren är med andra ord en återspeglning av hur övriga samhället, inte minst arbetslivet, är organiserat. En logisk konsekvens av detta blir därför att om samhället förändras utan att organiseringen av deltidsbrandkåren gör det kan det uppstå problem. Det kan handla om samhällsförändringar såsom var och hur människor arbetar, var människor bor eller allmänna attitydförändringar i samhället. Till exempel har urbaniseringen tidigare lyfts fram som en risk för rekryteringen av ny personal till deltidsbrandkårerna i och med att rekryteringsbasen minskar då fler flyttar till städerna.

Våra resultat visar att de som idag jobbar som deltidsbrandmän gör detta i huvudsak för att de känner en typ av ansvar för lokalsamhället. Detta stöds också av tidigare forskning (t.ex. Lantz, 2022). Det verkar därför, menar vi, som att den nuvarande organiseringen av yrket är beroende av att denna attityd till lokalsamhället upprätthålls för att rekryteringen ska vara möjlig i framtiden.

I samhällsdebatten har ett tema under de senaste åren varit huruvida det finns en värderingsskillnad mellan de som bor i städer och de som bor i så kallad landsbygd. I denna debatt har den brittiska författaren David Goodharts begrepp “anywheres” (på svenska “varsomhelstare”) och “somerwheres” (på svenska “någonstansare”) lyfts fram (Goodhart, 2017). Denna uppdelning handlar i grova drag om att det å ena sidan finns en grupp människor som har hög utbildning och bor i städer – “varsomhelstarna”. Dessa identifierar sig med sin utbildning och sitt yrke. De ser sig som en del av en global livsstil och är värderingsstyrda. Vid sidan av dessa finns det en grupp som har lägre utbildning och bor på landsbygden – “någonstansarna”. För dessa är platsen viktig. De känner en identifikation med lokalsamhället och de ideal som finns där.

Utifrån vår studie och tidigare forskning kan man således tolka det som att deltidsräddningstjänsterna runt om i landet är beroende av att det finns “någonstansare” i tillräckligt stor omfattning för att verksamheterna ska fungera på det sätt som det är tänkt. Det räcker alltså inte med att människor bor på en viss plats, de måste också identifiera sig med platsen, känna tillhörighet till den och ansvar för den för att de ska kunna se sig som potentiella deltidsbrandmän. Om känslan för lokalsamhället och viljan att göra en insats för samhället minskar, behöver denna motivation täckas upp av andra incitament för yrket.

6. Rekommendationer

Utifrån denna studie och de tidigare studier som finns på området är det en given utgångspunkt att deltidbrandmän är en viktig yrkesgrupp. Den delar vissa av de utmaningar och problem som finns hos de som har räddningstjänsten som sin huvudsakliga sysselsättning och som vi lyft i annan rapport (Grip & Karlsson, 2021), men den har också sina egna särdrag som bör belysas alldeles särskilt. Att ha en plan för hur en räddningstjänst i beredskap ska överleva i ett förändrat samhälle med urbanisering och nya attityder är oerhört viktigt. Frågan om deltidbrandmännen är en fråga som bör tas på största allvar.

För det första menar vi att jämställdhetsfrågan är viktig. Detta är en utmaning som deltidbrandmännen delar med de som har räddningstjänsten som sin huvudsakliga sysselsättning. Våra två enkätstudier visar att problemet med trakasserier och upplevda kränkningar på grund av kön inte tycks vara lika stor bland deltidare som de som jobbar heltid, men då många av deltidstationerna har ett begränsat antal personer som har möjlighet att jobba på dem på grund av bland annat inställetider menar vi att varje fall av kränkning riskerar att göra bemanningen av just den stationen till ett problem. Även om problemet inte är lika stort i absoluta eller relativa tal kan alltså konsekvenserna bli minst lika stora och svåra att hantera bland deltid- som heltidsbrandmän.

Detta leder oss över till en andra poäng. Vid sidan av jämställdhetsfrågan är det viktigt, hävdar vi, med ett systematiskt och målinriktat arbetsmiljöarbete. En slutsats av denna studie är att det är upplevelsen av arbetets meningsfullhet i kombination med att man trivs med sina arbetskamrater som gör att de tillfrågade stannar i yrket. Det är alltså inte i huvudsak materiella faktorer som arbetslön och dylikt som är anledningen till att de fortsätter jobba som deltidbrandmän. Därför menar vi att det är viktigt att arbeta aktivt för en bra arbetsmiljö på deltidstationerna - både materiellt och socialt. Detta kan, menar vi, ge positiva ringar på vattnet i lokalsamhället och skapa en dragningskraft till att söka sig till jobbet som deltidbrandman. En bristande arbetsmiljö riskerar istället att försvåra rekryteringar i allmänhet och ökad jämställdhet i synnerhet.

Framtida forskning

Denna studies resultat pekar tillsammans med tidigare forskning mot att betrakta arbetet som deltidbrandman ur större perspektiv än arbetet i sig. Ett sådant perspektiv är att se både arbetet och organiseringen av räddningstjänsten med ett historiskt och samhällsanalytiskt intresse. Räddningstjänsten i beredskap är beroende av ett antal lokalhistoriska faktorer som handlar om lokalsamhällets förutsättningar, men också samhällstrender vars orsaker ligger bortom lokalsamhället, inte sällan på ett globalt plan. En fördjupad förståelse av detta bör den framtida forskningen försöka nå. Ett annat perspektiv som är centralt handlar om att förstå deltidbrandmannens livssituation även utanför arbetet. Det är viktigt att få en fördjupad förståelse hur de anställda balanserar mellan sitt

huvudsakliga arbete, arbetet som deltidsbrandman och familj-fritid. Arbetsmiljön på deltidsstationerna är viktig i sig, men för den anställda handlar det också om att skapa ett fungerande och meningsfullt liv. Att uppleva arbetet som meningsfullt handlar med största sannolikhet inte bara om förhållanden på själva arbetet, utan även om hur man lyckas med balansen av livets olika delar. Hur deltidsbrandmännen gör detta är viktigt för framtida forskning, inte minst ur ett genusperspektiv.

Referenser

- Goodhart, D. (2017) *The Road to Somewhere. The New Tribes Shaping British Politics*. London: Penguin Books.
- Granestrand, C. (2022) Var tredje räddningstjänst underbemannad – ”Vissa stationer kan inte ge skydd”. *Dagens Samhälle*, 16 mars 2022. Tillgänglig: <https://www.dagensamhalle.se/chef-och-arbetsgivare/organisation/var-tredje-raddningstjanst-underbemannad-vissa-stationer-kan-inte-ge-skydd/>
- Grip, L. & Karlsson, S. (2021) Räddningsutbildades karriärval. En genus- och mångfaldsanalys av yrkesverksamhet bland alumner från SMO och RUB-utbildningar. Karlstad: MSB. Tillgänglig: <https://rib.msb.se/filer/pdf/29702.pdf>
- Hoschchild, A. R. (2001) *The Time Bind. When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New York: Holt paperbacks.
- Krekula, C. (2012) ”Attityder till fysisk styrka: Om kvinnor, äldre brandmän och föreställningar om åldrande”, s. 81–87 i Engström, Lars-Gunnar, Jakobsen, Liselotte och Krekula, Clary (red.) *Jämställdhet, mångfald och svenska räddningstjänster. Om föreställningar och förändringsviljor*. Karlstad: Karlstad University Press.
- Lantz, E. (2022). Non-career firefighters in rural areas - Exploring aspects contributing to retention. Diss. Lund University.
- Lanz, E., Nilsson, B., Elmqvist, C., Fridlund, B. & Svensson, A. (2022) ”Serving the community while balancing multiple responsibilities – experiences of working as a paid part-time firefighter”, *International Journal of Emergency Services*
- Lantz, E. & Runefors, M. (2021) ”Recruitment, retention and resignation among Non-Career Firefighters”, *International Journal of Emergency Services* 10(1): 26–39.
- Lindqvist, A. (2022) Kombitjänsten försvann. *Tjugofyra7*, 14 december 2022. Tillgänglig: <https://www.tjugofyra7.se/amnesomraden/raddningstjanst/2022/kombitjanstn-forsvann/> [2023-02-24]
- MSB (2018) En räddningstjänst för alla. Handbok i jämställdhet för räddningstjänsten. Tillgänglig på: <https://rib.msb.se/filer/pdf/28821.pdf>
- MSB (2021a) Inriktning för ökad jämställdhet och mångfald i räddningstjänsten 2030 med tillhörande handlingsplan. Tillgänglig på: <https://rib.msb.se/filer/pdf/29815.pdf>
- MSB (2021b) Jämställdhet och mångfald i räddningstjänst 2009-2020. En bakgrundsbeskrivning. Tillgänglig på <https://rib.msb.se/filer/pdf/29492.pdf>

- När larmet går (2022) En granskning av svensk räddningstjänst i tre delar. Sveriges Radio, P1 Specialprogram. 24 januari, 2022. Tillgänglig:
<https://sverigesradio.se/avsnitt/nar-larmet-gar> [2023-02-24]
- SCB (2021) *En fråga om tid En studie av tidsanvändning bland kvinnor och män 2021*. Tillgänglig.
https://www.scb.se/contentassets/4e98132b0b784a01b6c4762e909a6fa2/le01032021a01_br_lebr2202.pdf
- SOU (2018:54) En effektivare kommunal räddningstjänst. Betänkande från 2017 års räddningstjänstutredning. Stockholm: Regeringskansliet.
- Larsson, P. (2022) Sju procent av brandmännen är kvinnor. Tjugofyra7, 29 mars 2022. Tillgänglig:
<https://www.tjugofyra7.se/amnesomraden/raddningstjanst/2022/sju-procent-av-brandmannen-ar-kvinnor/> [2023-02-24]
- Waltz et.al. (2022) "Serving the community while balancing multiple responsibilities – experiences of working as a paid part-time firefighter", *International Journal of Emergency Services*.
- Wangström, J. (2021) Hjälpen kommer närmare och underlag för rekrytering ökar. Tjugofyra7, 28 september 2021. Tillgänglig:
<https://www.tjugofyra7.se/amnesomraden/raddningstjanst/2021/hjalpen-kommer-narmare-och-underlag-for-rekrytering-okar/> [2023-02-28]
- Wångmar, E. (2009) Ett eldfångt ämne. Utvecklingen av kommunernas brandförsvaret 1945-1976. Stockholm: Stads- och kommunhistoriska institutet.

Bilaga 1: Informationsbrev

Vi vill fråga dig om du vill delta i ett forskningsprojekt med projekttitel:
Räddningsutbildades yrkesval II. En genus- och mångfaldsanalys av yrkesverksambet bland räddningspersonal i beredskap (RIB).

Vad är det för ett projekt och varför vill ni att jag ska delta?

Vi genomför nu en enkätundersökning där vi undersöker arbetsmiljöfrågor och yrkesval bland räddningspersonal i beredskaps (RIB). Ditt deltagande i denna enkät är viktig för att vi ska få en så korrekt bild av detta som möjligt.

Projektet genomförs av forskare vid Karlstads universitet på uppdrag av Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB). Du får det här brevet för att du gått ”Räddningsinsats”, ”Grib 1” eller ”Grib 2” någon gång mellan åren 2010-2020. MSB har tillhandahållit personnummer på dem som genomgått utbildningarna under de aktuella åren.

Forskningshuvudman för projektet är Karlstads universitet. Med forskningshuvudman menas den organisation som är ansvarig för projektet. Ansökan är godkänd av Etikprövningsmyndigheten, diarienummer för prövningen hos Etikprövningsmyndigheten är 2022-04519-01.

Projektet genomförs genom en enkät som vi ber dig besvara, vilket bör ta c:a 15 minuter. Den består av 54 frågor, men du kommer inte att behöva besvara alla frågor. Dina svar genom enkäten avgör vilka frågor som dyker upp och som är aktuella utifrån just din situation.

Du når enkäten genom att skriva in följande adress i en webbläsare <https://sUNET.artologik.net/kau/Preview/17790> eller genom att scanna QR-koden med din telefon/surfplatta.



Ditt deltagande i studien är frivilligt och du kan när som helst välja att avbryta deltagandet. Ditt namn eller något annat som direkt skulle kunna identifiera dig kommer inte att finnas med i resultatet. Projektet kommer att samla in och registrera information om dig, men endast sådan information som är relaterad till studiens syfte, alltså de frågor som finns i enkäten.

Enkätsvaren kommer att behandlas så att inte obehöriga kan ta del av dem, och kommer enbart att behandlas i IT-system och tjänster med säkerställd adekvat säkerhet. Uppgifterna kommer att bevaras i minst 10 år från det att forskningsprojektet har avslutats för att sedan gallras. Ditt namn eller personnummer kommer inte att finnas i det sparade materialet, och ett särskilt

fokus ligga på att alla personuppgifter som enskilt eller i kombination kan leda till att din identitet röjs inte alls kommer att framgå i det publicerade materialet.

Resultaten från projektet kommer att publiceras i en rapport för MSB, som kommer finnas tillgänglig på deras hemsida, samt löpande i både svenska och internationella vetenskapliga artiklar och konferenser. Du kan få del av resultaten genom att kontakta ansvariga för projektet (se nedan).

Om du upplever att enkäten väcker tankar och känslor som kan vara svåra att hantera har du möjlighet att maila huvudansvarig forskare för hjälp att komma i kontakt med lämpligt stöd.

Det finns inget behov av försäkring för ditt deltagande i projektet. Det utgår ingen ekonomisk ersättning för ditt deltagande.

Ansvariga för projektet

Forskare i projektet är Lena Grip och Stefan Karlsson.

Kontaktuppgifter till huvudansvarig forskare:

Lena Grip, docent kulturgeografi vid Karlstads universitet

Telefon: 054-7002332

E-post: lena.grip@kau.se

Tack för din medverkan!

Bilaga 2: Samtycke

Tack för att du deltar i forskningsprojektet ”Räddningsutbildades yrkesval II. En genus- och mångfaldsanalys av yrkesverksamhet bland räddningspersonal i beredskap (RiB)” vid Karlstads universitet.

Ditt deltagande i studien är frivilligt och du kan när som helst välja att avbryta deltagandet. Om du väljer att inte delta eller vill avbryta ditt deltagande behöver du inte uppge varför. Om du vill avbryta ditt deltagande ska du kontakta den ansvariga för projektet (se nedan).

Den rättsliga grunden för behandlingen av dina personuppgifter är informerat samtycke. Du kan när som helst återkalla ditt samtycke utan att ange orsak, vilket dock inte påverkar den behandling av personuppgifter som skett innan återkallandet.

Karlstads universitet är forskningshuvudmän och personuppgiftsansvariga för behandlingen av dina personuppgifter. Enligt EU:s dataskyddsförordning (GDPR) har du rätt att kostnadsfritt få ta del av de uppgifter om dig som hanteras i projektet, och vid behov få eventuella fel rättade. Du kan också begära att uppgifter om dig raderas samt att behandlingen av dina personuppgifter begränsas. Inskickad enkät går dock inte att återkalla, då vi inte kommer kunna spåra specifika svar till just dig. Vill du ta del av uppgifterna ska du kontakta den ansvariga för projektet (se nedan). Om du är missnöjd med hur dina personuppgifter behandlas har du rätt att ge in klagomål till Integritetsskyddsmyndigheten, <https://www.imy.se>, som är tillsynsmyndighet. Kontaktuppgifter till dataskyddsombudet på Karlstads universitet är e-post: dpo@kau.se, via telefon (växel): 054 700 10 00. För mer information om hur Karlstads universitet behandlar personuppgifter se <https://www.kau.se/gdpr>.

Tryck på ”jag samtycker” för att delta i undersökningen. I och med detta godkänner du också att Karlstads universitet behandlar personuppgifter i enlighet med gällande dataskyddslagstiftning och lämnad information. Du intygar också att du har fått skriftlig information om studien och har haft möjlighet att ställa frågor via kontaktuppgifter, samt att du har fått behålla informationen.



Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap