

Är vi jämställda nu?

- om kvinnliga brandmän och implementering av en jämställdhetsstrategi vid Malmö Brandkår.

C/D – uppsats
Kön, Samhälle och Vetenskap GNV 103 – 104
Centrum för Genusvetenskap
Lunds Universitet
Handledare: Anna Jansdotter
Författare: Hanna Glans och Bettina Rother
Augusti 2005

Abstract

Med utgångspunkt i Malmö Brandkårs jämställdhetsprojekt ”Kvinnlig brandman” vill vi genom denna uppsats exemplifiera hur en sådan satsning aktualiserar föreställningar om jämställdhet och kön inom organisationen. Uppfattningarna kring kön och jämställdhet var många, och resonemangen ofta paradoxala. Samtidigt fanns det en slående likhet mellan åsikterna hos en majoritet av personalen i den operativa styrkan gällande kvinnliga brandmän. Denna likhet tyder på en, motsägelserna till trots, överordnad gemensam förståelse av brandmannayrket.

Vårt syfte med denna uppsats är i huvudsak två. Dels ämnar vi belysa hur de olika, både officiella och inofficiella, föreställningarna kring jämställdhet inom organisationen får betydelse för förståelsen och implementering av en jämställdhetssatsning. Dels så lyfter vi fram hur en könsneutral förståelse av brandmannayrket och av organisationen som sådan får könspecifika konsekvenser för primärt den grupp som ska jämnställas. Därutöver önskar vi, utifrån de frågeställningar som vi lyft fram, att sikta framåt. Vi vill argumentera för varför satsningar likt ”Kvinnlig brandman”, trots diverse problematiker, är viktiga i strävan efter ett mer jämställt arbetsliv och presenterar slutligen en rad ledord för ett fortsatt arbete med jämställdhetsfrågor.

By using Malmö Firedepartment’s equality project ”Kvinnlig brandman” as an example, we wish to highlight how equalitywork brings to the fore issues concerning equality and sex within the organisation. The conceptions of and discussions about equality and sex were numerous and often contradictory. Yet the believes often followed similar lines of argumentation, a fact which tells about a superior idea about the proffession as such.

There are two main purposes behind our writing of this paper. The first aims to show how the nomerous, both inofficial and official, contradictory conceptions of equality effects the implementation of an equalityproject. The second purpose is to underline how a genderneutral understanding of the organisation and the firefighter profession, brings gendered consequences for mainly the group that is to be integrated.

Having done that we wish to move beyond the problems and look forward. We believe that this type of work is needed to create a more equal workenvironment, no matter the paradoxes. Therefor do we present a few guidelines for the continuing work with equality issues.

Keywords: Kvinnliga brandmän, lika villkor, ”göra kön”, jämställdhet, representation, brandkår
Female firefighters, equal opportunities, ”doing-gender”, equality, representation, Firedepartment

Innehållsförteckning

Förord	5
Del 1.....	7
1. Inledning.....	7
Avgränsning	9
Syfte och problemformulering	10
Uppsatsdisposition	12
2. Forskningsläge.....	15
Forskning kring brandkåren utifrån ett kön- och organisationsperspektiv	19
3. Vetenskaplig positionering – Analytiska riktlinjer och teoretiska perspektiv.....	21
Om kön och organisation och samspelet dem emellan	23
4. Metodologi – Teoretiska utgångspunkter möter metod.....	26
Metod – tillvägagångssätt och beskrivning av vårt empiriska material	28
Del 2. – Jämställdhetsprojektet tar form.....	36
5. Bakgrunden till projektet.....	37
6. Brandkåren som organisation.....	42
Specifikt för Malmö Brandkår	44
7. Könsmärkning och brandmän.....	46
Del 3. Jämställdhetsprojektets utförande.....	49
8. Uppfattningar om projektsatsningen ”Kvinnlig brandman”.....	50
Presentation av enkät 1.	51
Uppfattningar om jämställdhet ur enkät 1.	55
Presentation av enkät 2, samt av de båda gruppintervjuerna	56
Presentation av enkät 2.	56
Presentation av gruppintervju 1.	60
Uppfattningar om jämställdhet ur enkät 2, samt gruppintervju 1.	62
Uppfattningar om jämställdhet ur gruppintervju 2.	64

9. Uppfattningar om jämställdhet på Malmö Brandkår:	
– En inledande diskussion av vårt empiriska material.....	67
Del 4. Implementeringsklyftan.....	72
10. Jämställdhet, organisatoriska strukturer och kön.....	73
11. Könslaterade värderingar som formar förståelsen av lika villkor.....	76
Ett könsfaktssystem aktiveras	79
12. Könsskillnader lyfts fram och kvinnor definieras som problem.....	81
Minoritetspositioner framhävs – synlighet, kontrast och assimilering	83
13. Könsskillnader bekräftas genom en rad olika processer och aktiviteter.....	85
14. Avslutande kommentarer.....	89
 Epilog – ”Hur ska vi se det vi inte ser?”.....	 92
 Referenslitteratur.....	 95
 Bilaga 1. Organisationsschema för Malmö Brandkår	
Bilaga 2. En Räddningsstyrka ska bestå av...	
Bilaga 3. Malmö Brandkårs nya befälsstruktur	
Bilaga 4. Kalendarium – Viktiga händelser under projekt ”Kvinnlig brandman”	
Bilaga 5. Sammanställning av Tabeller och Diagram från Enkät 1.	
Bilaga 6. Sammanställning av Tabeller och Diagram från Enkät 2.	

Förord

Att jämställdhetsfrågor, kopplade till brandkåren, skulle komma att bli vårt största intresseområde hade vi aldrig trott för bara några år sedan. Trots vetskap om denna mansdominerade organisation, sträckte sig vårt tidigare engagemang inte längre än till en önskan om förändring av detta. Brandkåren var för oss främst en nödvändig offentlig samhällsinstitution, som skulle finnas redo om olyckan var framme. Detta perspektiv förändrades i ett slag när Malmö Brandkår, i februari 2004, vände sig till Centrum för Genusvetenskap vid Lunds Universitet med en förfrågan om hjälp med utvärderingen av projekt ”Kvinnlig brandman”. Sedan dess ansvarar vi, Hanna Glans och Bettina Rother, för detta arbete. Möjligheten att på nära håll följa och löpande utvärdera ett pionjärprojekt inom Svensk Räddningstjänsts jämställdhetsarbete har varit oerhört berikande. En helt ny värld har öppnat sig, med allt från en ökad inblick i kön- och organisationsforsknings området, till hjärtklappning när brandbilar kör förbi, som följd. Och det sistnämnda är garanterat något som inte varit fallet sedan barnsben.

Under sommaren 2005 har vi sammanställt våra slutsatser från två olika enkätundersökningar och mängder av enskilda och gruppbaseade intervjuer, i en större slutrapport. Denna ska presenteras för ledning och anställda vid Malmö Brandkår, samt för Malmö Kommunfullmäktige, under september månad. Att vi parallellt med utvärderingsarbetet har haft utrymme att kritiskt granska och problematisera jämställdhetssatsningen i vår C/D-uppsats i Genusvetenskap, har inneburit en fantastisk möjlighet att följa jämställdhetsarbetet utifrån flera olika perspektiv.

Uppsatsen och rapporten har stora delar av empirin som gemensam grund, men tar därefter i många avseenden analytiskt skilda vägar. Det kan tyckas motsägelsefullt att vi i utvärderingen för Malmö Brandkårs räkning framhåller vikten av ett integrerat jämställdhetsperspektiv i verksamhetens arbete, samtidigt som vi i vår uppsats problematiserar jämställdhetsbegreppet och dess paradoxala betydelser. Det skilda arbete som utvärderingen och uppsatsskrivandet genererar kan dock tänkas utgöra ett gott exempel på hur mångfacetterad och svårdefinierad frågan om jämställdhet faktiskt är.

Det är många som vi är tack skyldiga för att denna uppsats kunnat genomföras. Först och främst vill vi tacka deltagarna i Malmö Brandkårs projekt ”Kvinnlig brandman” som trots sin utsatta situation gett oss möjlighet att ta del av deras reflektioner och erfarenheter kring projektet. Utan er hade varken rapportskrivningen eller uppsatsarbetet varit möjligt att genomföra. Vidare vill vi tacka Birgitta Andersson för att hon slussade Malmö Brandkårs förfrågan om hjälp vidare till oss och för att hon ställt såväl tid som engagemang till vårt förfogande i samband med rapportskrivningarna. Ett stort tack

till vår handledare Anna Jansdotter vars stöd och uppmuntran har hjälpt oss igenom inte minst uppsatsens slutliga skede. Tack även till Stiftelsen Dagny och Eilert Ekwalls premie- och stipendiefond vars ekonomiska stöd har underlättat vårt arbete väsentligt. Sist men inte minst vill vi rikta ett stort tack till familj och vänner, till de personer på Centrum för Genusvetenskap, Malmö Brandkår och Räddningsverket som på olika sätt varit oss behjälpliga i vårt arbete. Ingen nämnd och ingen glömd.

Hanna Glans & Bettina Rother

Lund, augusti 2005

Del 1.

1. Inledning

Brandkåren har genom hela dess historia varit en mansdominerad och manligt könskodad¹ arbetsplats. Både internationellt och nationellt har antalet kvinnor inom organisationens operativa verksamhet² varit ytterst begränsat. I takt med ett ökat politiskt fokus på jämställdhetsfrågor fick Statens Räddningsverk (SRV) 1996 emellertid direktiv från regeringen om att uppmärksamma den bristande jämställdheten inom brandkåren. Direktiven resulterade i utredningen ”Brandman – och Kvinna?” vars främsta avsikt var att lyfta fram ”vilka åtgärder som bör vidtas för att förbättra rekryteringen av kvinnor till kommunal räddningstjänst” (Räddningsverket 1997: 9). Utgångspunkten för detta resonemang baserades på uppfattningen om att de inom organisationen rådande attityderna till kvinnliga brandmän var negativa och därmed i behov av förändring. Utredningen klargjorde bl.a. att orsaken till att olika satsningar på rekrytering av kvinnor inte gett något resultat, berodde på att det i de flesta fall helt enkelt inte hade funnits några kvinnor bland de lediga tjänsternas intressenter. Därför efterfrågades ökade ansträngningar inför rekryteringstillfällena.

I förlängningen av dessa slutsatser har en del brandkårer satsat på olika aktiviteter för att nå ut till kvinnor. Det har exempelvis rört sig om informationsträffar och ’prova på dagar’ för kvinnor där kraven för att kunna bli brandman har presenterats och/eller testats. Vidare har annonseringar specifikt uppmanat kvinnor att söka utlysta tjänster. Dessa satsningar har dock inte gett något större resultat. Den 1 juni 2002 var 15 av 5803 heltidsanställda brandmän kvinnor. Det motsvarar 0,27 procent av den samlade styrkan. Januari 2005 hade denna siffra ökat till 0,41 % vilket motsvarar 24 heltidsanställda kvinnliga brandmän³ (Räddningsverket 2005).⁴ Antalet heltidsanställda kvinnor inom den svenska operativa verksamheten är således fortfarande väldigt lågt.⁵

¹ Resonemanget utvecklas längre fram i den här texten. För en diskussion om könskodning se bl.a. Alvesson & Billing 1999, Cockburn 1991, Connell 2002, Elwin-Nowak & Thomsson 2003, Wahl mfl. 2001, Westberg 2001. Begreppet kan beskrivas som antagande om att olika yrken, sysslor, attribut etc. hör ihop med ett visst kön framstår ofta som ’naturligt’. Vi vill dock poängtera att trots att könskodning ofta ses som ett statistiskt fenomen, är det föränderligt över tid och kan variera mellan olika samhällen, kulturer och grupper.

² Den operativa verksamheten är den inom vilken anställda som brandmän tjänstgör.

³ I dessa uppgifter är Malmö Brandkårs anställning av fem kvinnliga brandmän den 1 april 2005 inräknade.

⁴ Den 1 juni 2002 var antalet deltidsanställda brandmän 11044. Av dessa var 167 kvinnor och 10806 män. Antalet kvinnor motsvarade då 1,56 %. Den 1 januari hade antalet kvinnliga deltidsbrandmän ökat till 238, vilket motsvarar 2,1 %.

⁵ De studier som gjorts inom området tyder på att det inte medför lika stora problem att vare sig rekrytera eller behålla kvinnliga deltidsbrandmän. En orsak till detta kan tänkas vara att kvinnliga deltidsbrandmän inte uppfattas lika provokativt i

Personalsammansättningen på Malmö Brandkår har varit väl överensstämmande med beskrivningen av den gängse brandkårens. Genom dess 112 åriga historia har den operativa styrkan bestått av en homogen grupp med män, inom vilken kvinnors frånvaro, fram till för något år sedan, ägnats marginell uppmärksamhet. För att bryta den negativa rekryteringstrenden drog Malmö Brandkår, inför nyrekryteringen av brandmän i mars 2003, därför igång en större jämställdhetsatsning. Denna gick under namnet projekt ”Kvinnlig brandman” och var ett resultat av samverkan mellan brandkåren, Malmö Stad och berörda fackliga organisationer. Projektet syftade till att integrera kvinnor i den operativa verksamheten och var ett pionjärprojekt inom svensk räddningstjänst då målsättningen var framtida tillsvidareanställningar⁶. Den 1 april 2005, anställdes de fem⁷ projektdeltagarna som de första kvinnliga brandmännen någonsin vid Malmö Brandkår.

Ur ett jämställdhetsperspektiv var satsningen ett välkommet initiativ för att öka könsfördelningen i den operativa verksamheten. Trots det har ”Kvinnlig brandman” inte varit någon oproblematisksatsning. Projektet har kritiserats både av personal inom organisationen och från de fackliga leden. Det har hävdats vara ett kvoteringsprojekt med avsikt att ’fuska’ in kvinnor i verksamheten. Projektdeltagarna har påståtts tillträda genom sänkta fysiska krav och genom att ledningen laborerat med deras testresultat. Det har även framförts argument om att kvinnliga brandmän, på grund av bristande fysisk styrka och teknisk okunnighet, utgör en säkerhetsrisk för både kolleger och tredje part.⁸ På dessa grundvalar har projektet dessutom av Kommunalarbetarförbundet anmälts till både JO och JämO för att bl.a. vara diskriminerande av män.⁹

Debatten, vilken både har bevakats av och utvecklats i media¹⁰, har kretsat kring kvinnors och mäns skilda egenskaper och perspektiv. Frågan har därmed primärt handlat om huruvida kvinnor alls bör delta i operativ tjänstgöring. Återkommande har diskussionerna polariserats mellan den till projektet ’positiva ledningen’ och de ’negativa brandmännen’, vilka den fackliga representanten för Kommunalarbetarförbundet, fått representera.

organisationen som kvinnliga heltidare, samt att de i egenskap av deltidare oftast befinner sig vid mindre kårer. (se Ericson 2003).

⁶ Förutsättningen för detta var att projektdeltagarna under projektperioden skulle ha uppfyllt kraven för anställning som brandman vid Malmö Brandkår.

⁷ Inledningsvis var antalet projektdeltagare sex. Den sjätte deltagaren valde att hoppa av projektet efter att ha fått ett annat jobberbjudande.

⁸ Här hänvisar vi dels till de kommentarer som kommit oss till del genom de två enkätundersökningarna som genomförts på Malmö Brandkår, dels till den debatt som förts i Räddningstjänstens tidning Sirenen.

⁹ JämO-anmälan skedde den 25 mars 2004. Sökande fick avslag på sin anmälan om projektet som diskriminering av män, då ingen enskild man kunde utpekas ha blivit kränkt. JO-anmälan skedde den 15 januari 2004. Sökandes anmälan om fördröjning av utlämning av begärda offentliga handlingar godkändes den 18 april 2005.

¹⁰ Härunder dagstidningar, radio och TV –både regionalt och nationellt, samt en stor debatt som har förts i Räddningstjänstens egen tidskrift ”Sirenen”.

Denna uppmärksamhet har varit påfrestande för projektdeltagarna. Kritiken gentemot dem har periodvis varit omfattande. De har ofrivilligt blivit representanter för vad som emellanåt kallats för ”kvoterings-” eller ”kvinnoprojektet”¹¹ och har i egenskap av kvinnor blivit en måttstock för jämställdheten inom organisationen. Det har funnits en viss förväntan i organisationen om att projektdeltagarna borde lobba för jämställdhet och att deras närvaro ska komma att få fler kvinnor att vilja bli brandmän vid Malmö Brandkår. Samtidigt har kvinnorna själva återkommande upprepat en önskan om att bara få ”jobba på”, under samma villkor som alla andra, för att integreras med organisationen.¹²

Avgränsning

Ingångarna till en beskrivning av projekt ”Kvinnlig brandmans” två år skulle kunna göras många och skiftande. En kunde vara att följa medias rapportering från jämställdhetsutredningen. Intervjuer med projektdeltagarna, med fackliga representanter, Malmö Brandkårs ledning och projektledare finns det en uppsjö av.¹³ Liksom den debatt vilken förts i Räddningstjänstens egen tidning Sirenen, har fokus för det mediala intresset ofta legat på brandmännens misstro mot sina nya kolleger och deras fysiska (o)förmågor. Detta förhållningssätt hade varit intressant för att bredda förståelsen för jämställdhetspolitikens olika uttryck och dess konsekvenser för organisationen. En annan ingång skulle kunna vara att utifrån utvärderingen av projektet och sammanställningarna av brandmännens kommentarer kring kvinnors möjlighet att utöva yrket, diskutera organiseringen av projektet, med tonvikt på kommunikationsbristerna mellan ledningen och de anställda brandmännen i den operativa verksamheten.¹⁴ Här vore det intressant att lyfta fram den organisatoriska förändringspotential en jämställdhetsutredning kan inneha eller symbolisera. Denna förändringspotential skulle kunna diskuteras i ljuset av det motstånd gentemot kvinnors närvaro i organisationen som uttryckts, samt utifrån en förståelse för hur detta kan samverka med hur relationen mellan ledning och arbetstagare fungerar. En tredje ingång kunde utgå från det fackliga motståndets perspektiv, från argumenten som låg bakom anmälningarna. Därigenom kunde vi sedan diskutera eventuella tolkningsproblem kopplade till

¹¹ Satsningen har genomgående i båda enkätundersökningarna referats till som antingen ett kvoterings- eller ett kvinnoprojekt.

¹² Här hänvisar vi dels till de kommentarer som kommit oss till del genom de två gruppintervjuerna som vi genomfört med projektdeltagarna, dels till ett antal uttalanden i media (se bl.a. Sydsvenska Dagbladet 3 april 2004).

¹³ Se bland annat Kommunalarbetaren 2004.03.30, Sydsvenska Dagbladet 2003.01.17, 2004.04.03, 2004.03.30, 2004.05.28, Skånska Dagbladet 2004.06.16, 2005.04.18, Ystad Allehanda 2005.04.04, Expressen 2005.04.01, Aftonbladet 2005.04.04 och LO Tidningen 11/2005.

¹⁴ Se Delrapport 1 och Delrapport 2, utarbetade av Hanna Glans och Bettina Rother, 2004. Finns att tillgå via Malmö Brandkårs kansli.

jämställdhetslagen och arbetsmiljölagen, och hur paradoxerna i uppfattningarna om jämställdhetspolitikens innebörd påverkar förståelsen av dessa.

På sätt och vis kan det kanske hävdas att vi faktiskt berör de flesta av dessa punkter. Skillnaden är dock att dessa punkter inte belyses som egna frågeställningar utan lyfts istället in vid tillfällen då de snarare exemplifierar och förtydligar vårt resonemang utifrån uppsatsens huvudsakliga fokus och syfte som nedan nu kommer att presenteras.

Syfte och problemformulering

År 1995 utsågs Sverige till världens mest jämställda land. Detta trots att arbetsmarknaden var en av de mer könssegregerade (Schömer 2003). När den första jämställdhetslagen infördes i juli 1979 (Rättsnätet)¹⁵, var det många som trodde att maktobalansen på arbetsmarknaden skulle brytas ner och stereotypa uppfattningar om kön förändras (Schömer 2003). **Mats Alvesson**¹⁶ och **Yvonne Due Billing**¹⁷ menar att den svenska jämställdhetspolitiken syftar till att frånta kön dess sociala betydelse inom organisationer, om än på ett ofta motsägelsefullt sätt. De konstaterar att ”Olika typer av kunskaper, erfarenheter och så vidare är resultat av deltagande i olika samhällssfärer, och om en 50/50 fördelning var genomförd skulle kunskaper och erfarenheter inte längre vara så könsspecifika.. Kön skulle förmodligen inte längre fungera som organisationsprincip.” (1999: 242).

Enligt juristen och rättssociologen **Eva Schömer** har jämställdhetslagen, istället för att ändra synen på kön, emellertid snarare medverkat till att förstärka och underbygga identiteterna av kvinnliga kvinnor och manliga män (Schömer 2003). Arbetet som följt i jämställdhetslagens spår, hävdar hon, har baserats på just dessa sociala normer kring kön (Ibid.).

Schömers resonemang kan exemplifieras med hjälp av **Maud Eduards**, professor i statsvetenskap, utgångspunkt om att vedertagna föreställningar om kön utgår från motstridiga förväntningar om kvinnors särart *och* likhet (Eduards 2002). Kvinnor tvingas, enligt Eduards, till en slags ”balansakt” mellan dessa båda, utförd i en kontext där de manliga normerna osynliggjorts (Ibid. 39).

Just konsten att balansera mellan många skilda förväntningar är något som, vilket vi kommer att visa längre fram i denna uppsats, har präglat arbetssituationen på Malmö Brandkår vid tiden för projekt

¹⁵ Lag (1979: 118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet. Författningen upphävdes genom SFS 1991: 433.

¹⁶ Professor och organisationsforskare vid Lunds Universitet.

¹⁷ Lektor i sociologi vid Köpenhamns Universitet i Danmark.

”Kvinnlig brandmans” genomförande. En motsägelsefull och svårforcerad balansakt, vilken dels går att härleda till innehållet i den svenska jämställdhetspolitiken och dels till en än bredare frågeställning som rör de föreställningar och uppfattningar om kön och yrket ifråga, som råder inom organisationen.

Syftesbeskrivning

De olika förståelserna av jämställdhet och kön inom Malmö Brandkår är samtidigt en spegling av, med Eduards ord, ”de samhälleliga vedertagna föreställningarna”. Dessa tillsammans med organisationens kulturella strukturer¹⁸, skapar såväl förutsättningar som begränsningar för implementeringen av en jämställdhetsatsning likt ”Kvinnlig brandman”.

Utifrån förståelsen av sambanden mellan olika jämställdhetsuppfattningar och organisationens könsrelaterade värderingar avser vi att diskutera hur, och vilka, formella och informella förståelser av jämställdhet som uttrycks inom organisationen. Vi lyfter fram dessas koppling till den svenska jämställdhetspolitikens utformande, samt hur de interagerar med olika politiska argument angående syftet med politiken. Vidare ämnar vi diskutera hur förståelserna av jämställdhet, tätt knutna till en könsneutral uppfattning av yrket, ändå tar sig könsrelaterade uttryck. Genom dessa resonemang vill vi belysa hur olika föreställningar kring jämställdhet, samt hur en könskodad förståelse av brandmannayrket och brandkåren som organisation, på olika vis får betydelse för implementeringen av jämställdhetsatsningen ”Kvinnlig brandman”.

Dessa diskussioner för vi genom att å ena sidan ta avstamp i de, i den operativa verksamheten, anställdas föreställningar, attityder och förväntningar till kvinnliga kolleger som kommit till uttryck genom de två enkätundersökningar som vi genomfört. Å andra sidan genom uppmärksammandet av projektdeltagarnas egna reflektioner kring sin situation. För att kunna uppfylla våra syften formulerar vi vår problemställning likt följande:

Hur påverkades anställda inom den operativa verksamheten och projektdeltagare vid Malmö Brandkår av de uttryck som mötet, mellan organisationens rådande strukturer samt de inom organisationen dominerande föreställningarna om jämställdhet och kön, och jämställdhetsatsningen projekt ”Kvinnlig brandman”, resulterade i?

¹⁸ Med organisationens kulturella strukturer menar vi den överordnade organisatoriska kulturen som inte bara gör sig gällande för Malmö Brandkår utan även för brandkåren som sådan. Det kan givetvis finnas skillnader både mellan och inom olika stationer och lag vilket kan bero på en rad olika orsaker; storlek, omvärldsrelationer, anställdas utbildningsnivåer och ålder, etc. (Sundin 1998: 25).

För att närma oss ett svar på denna överordnade fråga, har vi även formulerat två arbetsfrågor vilka fungerat som stöttepelare i arbetet med uppsatsens efterföljande struktur.

1. Vilka uppfattningar och föreställningar angående jämställdhet går att utläsa ur det empiriska materialet?

Utifrån denna fråga presenterar vi vårt empiriska material bestående av två enkätundersökningar bland den operativa verksamhetens personal och två gruppintervjuer med projektdeltagarna. Vi lyfter fram de uppfattningar om kön och brandmannayrket som avspeglade sig i ett flertal ofta motsägelsefulla föreställningar om jämställdhet inom organisationen.

2. Hur kan uppfattningarna om jämställdhet kopplas till könade förståelser av brandmannayrket och av organisationen i fråga, samt på vilka sätt uttrycks dessa förståelser?

Denna andra fråga syftar till att koppla samman de inom organisationen rådande uppfattningarna om kön och jämställdhet som uttrycks genom det empiriska material, med ett överordnat kön och organisationsteoretiskt resonemang. Problematiken med att implementera en jämställdhetsåtgärdsplan är inte unik för Malmö Brandkår, utan sträcker sig även utöver Sveriges och dess jämställdhetspolitiska gränser. Utifrån en diskussion om vilka konkreta uttryck som de könsrelaterade föreställningarna och uppfattningarna om yrket och organisationen tar sig, närmar vi oss sedan en slutlig diskussion av vår övergripande problemformulering.

För att efter en sammanställning av våra arbetsfrågor och besvarandet av vår problemformulering få möjlighet att sikta framåt, har vi i en efterföljande epilög valt att diskutera vikten av att – trots motsägelser – arbeta med jämställdhetsfrågor. Detta gör vi utifrån projekt ”Kvinnlig brandman” som exempel. Vi argumenterar för varför ett jämställdhetsarbete måste inkludera en organisationsförändring samt tydliga definitioner av vilken/vilka nivåer av jämställdhetsproblematiken som arbetet syftar till att förändra. Definierande av hur organisationen bör se ut istället är en nödvändig, men alltför sällan uppmärksammas, uppgift under alla förändringsprocesser.

Uppsatsdisposition

Vi har för överskådlighetens skull delat in vår uppsats i fyra olika delar, där alla har ett eget separat syfte. Dessa delar är sedan indelade i kapitel med olika underrubriker och teman.

I denna **inledande del** har vi under kapitel 1. presenterat en första introduktion till vårt problemfält. Vi har presenterat vårt syfte med uppsatsen, samt vår problemformulering med efterföljande arbetsfrågor, vilka gemensamt skall leda oss framåt genom uppsatsens olika empiriska och teoretiska vägar.

Under kapitel 2. presenterar vi den forskning som inom kön- och organisationsteorins, samt jämställdhetsforskningens, område är av intresse för oss i vår uppsats. Vi lyfter här fram de teoretiker och de teoretiska resonemang som varit av särskilt intresse för oss i vårt arbete. Här presenterar vi även den begränsade forskning som skett kring brandkåren utifrån ett kön- och organisationsteoretiskt perspektiv. Både inom Sverige och på ett internationellt plan är denna forskning än idag mycket knapp. I kapitel 3. positionerar vi oss vetenskapsteoretiskt. Vi lyfter fram de teoretiska perspektiv och de analytiska riktlinjer som följer oss genom hela vårt uppsatsarbete. Med ett feministiskt perspektiv går vi in i ett organisationsteoretiskt resonemang om samspelet mellan kön och organisation. Utifrån ett antagande om att könade processer och praktiker alltid är närvarande i organisatoriska sammanhang presenterar vi även här de överordnade viktigaste teoretiska resonemangen för våra kommande analyser. Detta tredje kapitel leder sedan över i kapitel fyra där våra teoretiska resonemang möter metod. Här diskuterar vi metodologiska frågeställningar och konkreta val av metod. Här ges även en översikt av vårt empiriska material, vilka övervägelse och eventuella problem som medföljt samt hur dessa efterföljande hanterats.

Efter dessa introducerande kapitel tar vi steget över till **uppsatsens andra del** som leder in på Malmö Brandkår. I denna andra delens första kapitel, nummer 5, diskuterar vi bakgrunden till projektet och ger en kronologisk beskrivning av jämställdhetsatsningens utveckling. Detta startar med formulerandet av en projektplan och slutar med att projektdeltagarna anställs som de första kvinnliga brandmännen någonsin i Malmö Brandkårs 112 åriga historia. Därefter beskriver vi i kapitel 6 hur brandkåren som organisation är uppbyggd och vad som specifikt skiljer denna från en rad övriga offentliga organisationer. Här presenterar vi även Malmö Brandkår som organisation och lyfter fram det som skiljer denna från den överordnade bilden av svensk räddningstjänst. Avslutningsvis i denna andra del av uppsatsen för vi, i kapitel 7, efter en diskussion kring projektsatsningar som tecken på förändringsbenägenhet, fram Hanna Westbergs resonemang kring könsmärkningsprocesser. Vi kopplar sedermera detta till förståelsen av brandmannayrket som manligt kodat.

I **del tre** lyfter vi fram vårt empiriska material i form av två enkätundersökningar, genomförda bland den operativa verksamhetens personal, och två gruppintervjuer med projektdeltagarna. I kapitel 8 får rösterna från brandmännen, dem i chefsposition och från projektdeltagarna relativt fritt utrymme. Därefter, i kapitel 9, inleds en första diskussion och analys av de uppfattningar om jämställdhet som

visar sig i vårt material. Dessa kopplas sedan samman med överordnade, ofta motsägelsefulla, politiska förståelser av begreppet.

Utifrån denna empiriska presentation och det inledande teoretiska resonemanget kring förståelser av jämställdhet fördjupas resonemanget kring motståndet gentemot kvinnliga brandmän i uppsatsens **fjärde och sista del**. I kapitel 10 knyter vi samman frågan om jämställdhet med frågor kring organisatoriska strukturer och kön. Med inspiration från Andrea Lee har vi valt att utifrån ett kön- och organisationsteoretiskt resonemang diskutera den 'implementeringsklyfta' som uppstått på Malmö Brandkår; en klyfta mellan intentionerna och resultaten av de reaktioner som genererats inom organisationen. Detta har vi valt att göra utifrån tre överordnade teman, vilka även fungerar som titlar på efterföljandet tre kapitel. Kapitel 11 lyfter fram de könsrelaterade värderingar som formar förståelsen av lika möjligheter och villkor inom organisationen. Härpå följer ett resonemang kring vilka betydelser och konsekvenser en könsneutral uppfattning av organisationer får i konkreta sammanhang. Kapitel 12 beskriver hur könsskillnader lyfts fram och på vilka sätt som kvinnor definieras som ett problem inom Malmö Brandkår. Utifrån förståelsen om att ett könsystem har aktiverats särskiljs kvinnor från den dominerande gruppen av män och definieras som *de andra*. Genom att stå utanför normen och den icke-ifrågasatta manlige brandmannen blir kvinnliga brandmän därigenom på olika sätt beskrivna som bristfälliga.

I kapitel 13 visar vi hur denna uppfattning om könsskillnader och brister hos kvinnliga brandmän befästs genom en rad olika processer och aktiviteter. Med hjälp av bland annat Beverly Skeggs resonemang kring "black coolness" (2004) försöker vi förstå hur ett begränsande av projektdeltagarnas och kvinnliga brandmäns handlingsutrymme kan förstås utifrån märkningen av dem som kvinnor. Därefter i kapitel 14 för vi samman alla våra trådar och ger en avslutande diskussion utifrån vår överordnade forskningsfråga. Förändringsprocesser står här i fokus när vi argumenterar för att "Kvinnlig brandman", även om satsningen inte lett till en reell förändring av organisationen, ändå bidragit till en annorlunda organisation än före projektets start. Detta resonemang leder över till vår epilög med vilken vi vill förbehålla oss möjligheten att blicka framåt och poängtera betydelsen av att, trots motsägelser, fortsätta arbetet med jämställdhetsfrågor inom organisationer.

2. Forskningsläge

Brandkåren är en av de stora offentliga organisationer som de allra flesta samhällsborgare förlitar sig på ska finnas tillgänglig för alla. De tjänster som den kan erbjuda är av stor vikt för allmänhetens trygghet och säkerhet och tas ofta här i Sverige som en självklarhet. Brandkåren är därmed en stor och fundamental organisation i samhället och som i likhet med många andra organisationer utgör en, aktivt eller passivt, viktig del allmänhetens dagliga liv. Att förstå organisationer och hur de fungerar; vilka strukturer och kulturer som de officiellt och inofficiellt styrs utifrån, deras placering i samhällskontexten och hur förhållandet till och påverkan på de människor som på olika sätt står i relation till denna fungerar är därför av stor betydelse att studera (Alvesson & Billing 1999, Sundin 1998).

Organisationsforskningen har utvecklats till ett brett fält inom vilket det, sedan slutet av 1970-talet, även inkluderats ett ofta kritiskt perspektiv på makt. Men, liksom Alvesson och Billing uttrycker, så har "Organisationsteorin – här brett definierad – [har] traditionellt och fram till 80-talet försummat könsaspekterna; de anställda har betraktats antingen ur ett förment könsneutralt (manligt) perspektiv eller ur ett perspektiv där endast den manliga delen av arbetskraften betraktas som intressant" (1999: 15). Forskningsområdet kön- och organisationsteori växte således fram som en kritik av att frågor rörande kön och sexualitet ständigt ignorerades (se bl.a. Alvesson & Billing 1999, KvT 2002, Wahl m.fl. 2001). Under 80-talet och framåt har könsanalyser allt oftare integrerats i organisationsforskningen och ett omfattande antal forskningsarbeten och studier finns idag att tillgå.¹⁹

Det material och de forskningsfrågor som vi önskar diskutera i den här uppsatsen har givetvis väglett oss vid läsningen av tidigare forskning. Eftersom de studier som berör brandkåren specifikt är mycket begränsade, och eftersom vi önskat förstå kön- och organisationsteorins kritik i det sammanhang den vuxit fram, har vårt resonemang kring forskningsläget fått relativt bred grund. För att ge en överskådlig bild för läsaren diskuterar vi inledningsvis de kön- och organisationsteoretiker som direkt eller indirekt har haft störst influenser på vårt arbete. Därefter ger vi en överblick av den forskning som behandlar brandkåren ur ett kön- och organisationsperspektiv. Vi jämför några internationella nyckelstudier med

¹⁹ Det råder otaliga uppfattningar huruvida kön och organisationsforskningens mycket breda och varierande forskningsområde bör definieras som ett eget avgränsat fält eller ej (Wahl m.fl. 2001, Alvesson & Billing 1999, Acker 1990). Vi anser dock att det kan karakteriseras som ett eget område trots, eller kanske snarare på grund av, dess tydliga rötter i både genusvetenskapen och organisationsforskningens kritiska teorier.

de svenska och för fram hur våra analyser kan sägas bidra till resonemanget kring den Svenska Räddningstjänstens jämställdhetsarbete.

En av våra mest betydelsefulla teoretiska stöttepelare är **Joan Acker**, sociolog och verksam i USA. Hon framhålls ofta som en av dem som initierade kritiken och problematiserandet av en könsblind organisationsforskning. Med artikeln *Differential Recruitment and Control: The sex Structuring of Organisations* (1974) påvisade hon tillsammans med sociologi professorn **Donald Van Houten**, University of Oregon, hur tidigare organisationsstudier dramatiskt ändrade karaktär om ett könsperspektiv tillämpades (Mills & Tancred 1992, Wahl m.fl. 2001:65). Ackers kritik har genomgående kretsat kring hur en könsneutral syn på organisationers strukturer och kulturer omöjliggör förståelsen av mäns och kvinnors olika villkor. Det förhindrar således en förståelse för hur könskodningen av och inom organisationen även är sammankopplat med andra organisatoriska processer. (Peterson 2000: 18, Sundin 1998: 27).

I *Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations* (1987) argumenterar hon för att all forskning som berör frågor kring genus och organisation borde kopplas samman i en samlad teori (Acker 1990:140). Detta eftersom ojämlikhet, kulturella förståelser av genus och individuell identitet, både skapas och reproduceras genom olika organisationella praktiker och processer (Ibid.). Utifrån detta perspektiv är Joan Acker relevant för våra analyser av flera olika skäl. Hennes syn på hur organisationer är delaktiga i produktionen av genusidentiteter och inte enbart i ett automatiskt reproducerande av dem, ger oss ett värdefullt perspektiv genom vilket vi kan diskutera och närma oss en förståelse av hur idealet om den manlige brandmannen upprätthålls. Ett ideal som nästintill framstår som statiskt och oföränderligt och därmed krockar med generella förståelser och uppfattningar om jämställdhet.

Några år efter att Ackers och Van Houtens artikel publicerats utkom **Rosabeth Moss Kanter** med sin betydelsefulla bok *Men and Women of the Corporation* (se bl.a. Alvesson & Billing 1999, Calás & Smirchich 1992, Connell 2002, Green & Cassell 1996, Wahl m.fl. 2001). Den amerikanske organisations- och ledarskapsforskaren framhöll här bl.a. hur ett byråkratiskt system, med en strikt, vertikal uppdelning av arbetet, förhindrar utveckling av kompetens och låser de anställda vid deras uppgifter. Ett system som, enligt Moss Kanter, drabbar framförallt kvinnor väldigt hårt (Peterson 2000). Moss Kanter ifrågasatte även olika individorienterade förklaringsmodeller och pekade på betydelsen av strukturella faktorer för att förstå kvinnors och mäns villkor och beteende i organisationer. Hon lyfte fram tre strukturella variabler vilka hon tillmätte stor förklaringspotential för en sådan analys. Den första benämnde hon *möjlighetsstruktur* – möjligheten att förflytta sig och utvecklas i organisationen. Den andra variabeln var *maktstruktur* – möjligheten att effektivt agera inom organisationen. Den tredje handlade om *gruppers*

sammansättning – om minoriteter och majoriteter och om köns antal i olika arbetsgrupper och avdelningar (Wahl m.fl. 2001: 68)²⁰. Moss Kanter resonemang kommer väl till pass i våra analyser av det begränsade handlingsutrymme som mötte projekt ”Kvinnlig brandmans” deltagare. Utifrån **Anna Wahls**²¹ m.fl. (2001) tolkning av hennes diskussion kring de strukturella variablerna, kommer vi att analysera projektdeltagarnas inträde på Malmö Brandkår, de paradoxala förhållningssätten till jämställdhetsarbetet före och under projektets gång samt även vilken arbetsmiljö de, efter projektets slut, anställdes för att arbeta inom.

För vår diskussion kring motståndet mot kvinnornas närvaro och det aktiva försvarandet av brandmansidealet och tidigare rutiner, fyller **Cynthia Cockburn**, brittisk genusforskare, en viktig funktion. Under tidigt 90-tal påvisade hon hur könshierarkier inte bara fungerar som en oreflekterad organisationstradition, utan ofta införs avsiktligt och försvaras aktivt (Cockburn 1991, Connell 2002). Hon beskriver hur kvinnor möts av två strukturella hinder inom organisationer. Det ena hindret är institutionellt och består av strukturer, procedurer och regler. Det andra hindret, det kulturella motståndet, uppstår i interaktion mellan kvinnor och män i organisationen och är kopplat till hur män uppfattar sitt tolkningsföreträde som självklart och därför försvarar detta aktivt om det blir nödvändigt (Cockburn 1991).

På den svenska arenan finns det ytterligare ett antal goda exempel från kön- och organisationsforskningsområdet. För några år sedan utkom Anna Wahl tillsammans med **Charlotte Holgersson, Pia Höök** och **Sophie Lindhag**²² boken *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön* (2001). Boken beskrivs ofta som den första grundbok och introduktion till ämnet (se KVT nr 1: 2002). Utifrån fyra teman; struktur, ledarskap, symbolism och förändring, diskuterar de kunskapsfältet kön och olika kön- organisationsteorier (Wahl m.fl. 2001). För oss har boken fungerat som inspirationskälla och redskap för analyserna av Malmö Brandkårs genomförande av projektet och deras motsägelsefulla syn på jämställdhetssatsningen.

Mycket av den svenska jämställdhetsforskningen rör sig inom kön- och organisationsforskningens område (Gonäs 2001). Härunder hittar vi Mats Alvessons och Yvonne Due Billings introduktion till det

²⁰ Utifrån den tredje strukturella variabeln utvecklade hon begreppet ”token”. Begreppet används i förståelsen av att vara en symbol/ett tecken för de minoritetsgrupper som skiljer sig från en i övrigt homogen personalgrupp (Lorentzi 1997, Wahl m.fl. 2001: 71). Tre tendenser karakteriserar denna ”token”. Det är synlighet, kontrast och assimilering (Wahl m.fl. 2001.). Moss Kanter har dock kritiserats för att inte uppmärksamma betydelsen av vem som befinner sig i minoritet och för att inte beakta kopplingen mellan kön, makt och strukturer tillräckligt (Ibid.).

²¹ Företagsekonom vid handelshögskolan i Stockholm.

²² Både Charlotte Holgersson, Pia Höök och Sophie Lindhag är organisationsforskare vid handelshögskolan i Stockholm.

kön och organisationsteoretiska fältet. I boken *Kön och organisation* (1999)²³ förespråkar de en reflekterande organisationsanalys som belyser variationer och motsägelser, inom så väl forskningsområdet som bland människors erfarenheter av olika könsaspekter (Alvesson & Billing 1999). De lyfter även fram hur detta perspektiv, i en svensk kontext, interagerar med formulerandet av den svenska jämställdhetspolitiken.

Alvesson och Billing delar upp den svenska jämställdhetspolitiken i dels ett kvalitativt och dels ett kvantitativt element. Det kvalitativa elementet, hävdar de, består av ett **jämställdhetsideal**²⁴ som bygger på en uppfattning om att kvinnor och mäns olika kunskaper, erfarenheter och värderingar ska tas tillvara och få samma möjligheter och lika villkor att uttryckas. Det kvantitativa elementet som de beskriver, är kopplat till **jämställdhetslagen** och i förlängningen olika jämställdhetssatsningar, som bygger på uppfattningen om en orättvis maktobalans på arbetsmarknaden, och även att man tillvaratar könens skilda kompetens bäst på en blandad arbetsplats. Det ska eftersträvas en så jämn fördelning av kvinnor och män som möjligt²⁵ i alla samhällssektorer, yrkesgrupper och utbildningsområden. Denna överordnade beskrivelse av svenska jämställdhetspolitiken fungerar i vårt arbete som en bas och utgår en grundläggandeförståelse utifrån vilken vi valt att arbeta med de kön- och jämställdhetsrelaterade resonemang som uttrycks genom vårt empiriska material.

Vidare har sociologidoktoranderna **Kristina Erikssons** och **Maria Erikssons** resonemang kring motsägelsefullheten i att å ena sidan hävda att en blandad arbetsplats är att föredra, men å andra sidan samtidigt framhålla organisationen för att vara könsneutral, betytt väldigt mycket för vår förståelse av vårt empiriska material. Med artikeln *Kön har ingen betydelse men könsblandning är bra* (Eriksson & Eriksson 2002) analyserar de hur könsneutralitet och den goda könsblandningen konstrueras och relateras till varandra (Ibid s.54). Även **Eva Magnussons**, docent vid Kvinnovetenskapligt forum vid Umeå universitet, kartläggning av de många betydelserna av jämställdhetsbegreppet inom svensk politik har tillfört mycket för vår identifiering av de paradoxala uppfattningarna av jämställdhetspolitiken inom Malmö Brandkår.²⁶

²³ Svensk översättning av deras bok *Understanding Gender* från 1997.

²⁴ Ett jämställdhetsideal som baserar sig på uppfattningen om att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och villkor inom alla väsentliga områden i livet. Detta är även det uttalade målet för svensk jämställdhetspolitik och framgår av andra kapitlet i Regeringsformen, Sveriges grundlag.

²⁵ Detta betyder ett ca. 50/50 förhållande och inte mindre än 40% av det underrepresenterade könet (Alvesson & Billing 1999).

²⁶ Magnussons forskning, *Jämställdhet i många olika versioner – mönster i den politiska retoriken för jämställdhet i svenskt 1990 – tal* var en del av ett samnordiskt forskningsprojekt vid namn *Jämställdheterna i Norden mellan retorik och praktik – studier av förändringar i offentliga och privata förståelser av modern jämställdhetspolitik*.1999

Annan svensk jämställdhetsforskning som rör sig inom kön- och organisationsforskningens område är den kvinnomaktsutredning som regeringen 1994 tillsatte i syfte att kartlägga och analysera fördelningen av makt och ekonomiska resurser mellan kvinnor och män i Sverige. Delar av denna utredning har varit av betydelse för oss i förståelsen av svensk jämställdhetspolitik. Här har **Elisabeth Sundins**²⁷ rapport *Män passar alltid? Nivå och organisationsspecifika processer med exempel från handeln* (SOU 1998: 4), **Christina Jonungs** artikel ”Yrkessegregering mellan kvinnor och män” ur *Glastak och glasväggar* (SOU 1997: 137), samt Kvinnomaktsutredningens avslutande betänkande SOU 1998:6, *Ty makten är din ... Myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige* varit av särskilt intresse. Det samlade resultatet av Kvinnomaktsutredningen kan kort sammanfattas utredarnas egna ord om hur ”myten om det jämställda Sverige[...] [och] om det rationella och effektivt fungerande arbetslivet [...] rämnar” (SOU 1998:6: 2).

Forskning kring brandkåren utifrån ett kön- och organisationsperspektiv

Det har varit svårt att finna forskning kring brandkåren och brandmannayrket ur ett könsperspektiv. Bland studier genomförda utanför den svenska kontexten bör dock **Carol Chetkovich**²⁸ *Real Heat. Gender and race in the Urban Fire Service*, nämnas. Den behandlar situationen för en grupp rekryter bestående av både kvinnor och män, med olika etnisk bakgrund, vid Oaklands och Kaliforniens brandförsvär i USA under åren 1991 - 1992. Studien koncentrerar sig på skapandet av brandmannen. Vad betyder det, personligen och i förhållandet till yrkets kultur, att vara brandman? Hur ser introduktionsperioden för rekryter ut och hur blir rekryterna mottagna, i egenskap av brandmän, av tidigare anställda (Chetkovich 1997)? Chetkovich visar hur sätten de nyrekryterade brandmännen förhåller sig till sina arbetsuppgifter på, risken att begå misstag osv., är beroende av en rad olika faktorer. De är dels köns och rasrelaterade, men hör även samman med tidigare brandmanserfarenhet, familjeband till brandkåren och de arbetsuppgifter som rekryterna innehar. Chetkovich studie är högst relevant för våra analyser då den behandlar synen på de rekryter som avviker från den normativa brandmannen, men samtidigt lyfter fram hur kön och inte tex. etnicitet, är den tydligast särskiljande faktorn (Ibid.).

En annan studie av vikt för vårt arbete är **Andrea Lee's** artikel *No Place for a Lady: An empirical study of the implementation of an Equal Opportunity Policy within Nortshire Fire Service* från 2000. Där visar hon på vilka

²⁷ Elisabeth Sundin är docent i företagsekonomi och biträdande professor vid tema Teknik och social förändring vid Linköpings Universitet. Ansvarig för den del inom Kvinnomaktutredningen som fokuserade på ”Makten över, i och genom organisationer.”

²⁸ Assistant professor of public policy vid John F Kennedy School of Government at Harvard University.

sätt könsrelaterade fördomar och förväntningar påverkade försök till förändring av styrkans könssammansättning. Hon undersöker vad hon kallar ”implementeringsklyftan” mellan de ursprungliga intentionerna och resultaten som uppnåtts (Lee 1997). Denna implementeringsproblematik är något som vi återkommer till i våra avslutande analyser.

Forskning som genomförts i Sverige är även den ytterst begränsad. Vi har funnit tre studier som berör brandkåren. En av dessa är Stockholms Brandförsvars rapport *Kvinnor i utryckningsstyrka* som är en utvärdering av det projekt, med samma namn, som genomfördes i samarbete med Arbetslivsinstitutet 1997. Projektet gick ut på att under tio månader projektanställa åtta stycken kvinnor, i syfte att ”komma till klarhet med kvinnors potentiella möjligheter att arbeta i utryckningsstyrka” (Stockholms Brandförsvär 1997: 5). Projektet var därmed praktiskt inriktat och rapporten består huvudsakligen av testresultat och beskrivning av de fysiska moment som kvinnorna deltog i.

Den andra studien är Räddningsverkets rapport *Brandman –och Kvinna*. Utgångspunkten för studien var att undersöka vilka åtgärder som kunde vidtas för att rekryteringen av kvinnor till Räddningstjänsten skulle underlättas. De förslag som presenteras i rapporten var alla, likt ovan nämnda *Kvinnor i utryckningsstyrka*, inriktade på förändring av testmodeller för rekrytering, genomgång av tekniska förutsättningar och behovet av ytterligare forskning kring de faktiska yrkeskraven (Andersson 1997). Båda rapporterna var således huvudsakligen inriktade på att praktiskt utröna kvinnors kompetens och förmågor att utöva yrket. Den enda svenska studie som avviker från dessa perspektiv är **Mathias Ericsons**, doktorand i sociolog vid Göteborgs Universitet, *Brandman och man. Om aktualisering av kön i brandmannayrket*. Rapporten är framtagen på uppdrag av Räddningsverket och genom att diskutera yrkesidentitet, kön och attityderna till jämställdhetsfrågor inom Räddningstjänsten, syftade den till ”ett fördjupat och problematiserande jämställdhetsarbete inom räddningstjänsten” (2003:7)

Förutom Ericsons rapport har vi funnit att de amerikanska och brittiska studierna på ämnet i högre grad behandlar de strukturer och uppfattningar som kan tänkas ligga till grund för synen på kvinnor inom brandmansyrket, än de svenska. En förklaring till detta tomrum i de svenska analyserna kan tänkas vara att de flesta svenska brandkåren saknar erfarenhet av kvinnor i yrket, bl.a. beroende på Räddningstjänstens svårigheter att enas gällande hur integreringen av kvinnor och personer med annan etnisk bakgrund än svensk skall genomföras.

Både den här uppsatsen, och vår utvärderingsrapport om projekt ”Kvinnlig brandman”, kan sägas bidra med kunskaper och slutsatser, viktiga för att fortsätta utfyllnaden av detta forskningstomrum.

3. Vetenskaplig positionering

– Analytiska riktlinjer och teoretiska perspektiv

Ett uppsatsarbete utvecklas sannerligen inte enbart framför datorskärmen eller med anteckningsblock och penna i högsta hugg. Troligare är det de sömnlösa nätterna, de livliga diskussionerna, våra möten med informanter och alla timmar av koncentrerat läsande som lett vårt skrivande och våra analyser vidare. Oftast har vi varit tydliga och medvetna om varför vi strukturerat vårt arbete som vi gjort. Men emellanåt har reflektionerna kring vad som visat sig vara stora beslut och vägval kommit först efteråt. Och säkert är att vi varken kan eller kommer att lyckas identifiera alla turer som vårt arbete tagit i det tysta. Frågan är huruvida det överhuvudtaget vore önskvärt?

Christina Hee Pedersen, doktorand i organisationskommunikation, Roskilde Universitetscenter, och **Ewa Gunnarsson**, docent på Arbetslivsinstitutet, beskriver hur en forskningsprocess innebär att ständigt ställas inför olika val (2004). I vissa fall görs valen efter noga övervägande. Andra gånger är de så oreflekterade att de för stunden inte ens framstår som ett val. Det kan röra sig om beslut som är bestämda utifrån specifika omständigheter vilka möjlig- eller omöjliggör andra handlingar. I vårt fall skulle sådana omständigheter, i enlighet med Pedersens och Gunnarsons resonemang, kunna härledas till olika förhandlingssituationer, kompromisser och politiska maktförhållanden vilka påverkat vårt tillträde till Malmö Brandkår som forskningsfält.²⁹

Andra val har varit tätt förbundna med vår teoretiska förförståelse såsom våra analytiska perspektiv och val av referenslitteratur, för att ge några exempel. Den analytiska processen är således ständigt pågående och formad utifrån praktiska och känslomässiga omständigheter, våra teoretiska antaganden och vår inbördes relation, samt inte minst av det vetenskapliga sammanhang vi är en del av. (se bl.a. Acker 1990, Hee Pedersen & Gunnarsson 2001, Kvande & Rasmusen 1993, Skeggs 1997, 2004, Wahl m.fl. 2000).

Att vår ingång till organisationsteorin och till vår studie sker genom ett feministiskt perspektiv är troligen redan uppenbart. Vår teoretiska hemvist är det genusvetenskapliga fältet vilket därmed även

²⁹ Sådana omständigheter är exempelvis det redan tagna beslutet om att genomföra enkätundersökningar i organisationen, samt utformandet och utskicket av den första enkäten. Utformandet av denna enkät lade därmed metodiskt grunden för den efterföljande. Vi förhandlade bort beslutet om en tredje enkätundersökning och kompromissade fram ett visst antal intervjuer med anställda i olika positioner inom den operativa verksamheten, samt tillvägagångssätt för urval. Ett annat exempel är de tidsperioder under projektförloppet som dessa enkätundersökningar och intervjuer genomförts, vilka vi ofta inte kunnat råda över och som, enligt oss, kanske inte alltid varit de mest optimala.

genomsyrar vår förståelse av allt från de frågor vi formulerar till vårt material, till tolkningarna av de mottagna svaren. För oss innebär detta att våra analytiska perspektiv, vår vetenskapliga positionering, utgår från den feministiska teoribildningen.³⁰

Grundläggande för hela vårt resonemang är ett epistemologiskt perspektiv där kunskap aldrig kan vara apolitiskt eller neutralt. All kunskapsproduktion är nödvändigtvis en spegling av olika maktförhållanden och legitimeringsprocesser. Det handlar om att upprätta förbindelser mellan epistemologi och ontologi, utan att reducera kunskap till att vara sprunget ur enbart erfarenheter, och ställa frågan ”i vems intresse kunskapen har producerats och vems intresse den företräder.”? (Skeggs 1997: 38)³¹. Det är ett erkännande av att all kunskapsproduktion är historiskt, politiskt och lokalt situerat och därmed alltid ett resultat av särskilda perspektiv och intressen (Haraway 1988). Icke desto mindre är det även viktigt att hålla fast vid betydelsen av att kunna dra generella slutsatser från studier av det specifika, utan att för den saks skull hävda en universell objektivitet (Haraway 1988, Ramazanoglu & Holland 2002, Skeggs 1997). Med andra ord handlar det om att undvika totala sanningsanspråk eller absolut relativism; ”Feminist objectivity means quite simply *situated knowledges*.” (Haraway 1988: 253).

I vårt fall innebär detta att kunna påpeka att situationen vid Malmö Brandkår inte är unik, samtidigt som vi erkänner att sociala och kulturella konstruktioner alltid går att betrakta ur olika perspektiv, något som givetvis påverkar vad som blir synligt (Wahl 1996). Men, eftersom dessa konstruktioner trots allt ger upphov till individens verkliga erfarenheter blir det än viktigare att länka en teoretisk diskussion till faktiska situationer, till en verklig politisk värld och till de idéer genom vilka människor föreställer sig, producerar eller förstår sin verklighet (Ramazanoglu & Holland 2002).

³⁰ En teoribildning som utgår ifrån begreppen kön och makt. För oss handlar feministisk forskning om att utifrån ett maktperspektiv studera relationer mellan och på tvärs av köns kategorier, samt hur dessa interagerar och samexisterar med andra former av sociala och kulturella kategorier såsom exempelvis klass, sexualitet, ras och etnicitet. Den feministisk teoribildning beskrivs ofta som att grundläggande karakteriseras av en ständigt kritisk blick gentemot både det egna fältet och den övriga vetenskapen. För en diskussion av detta se bl.a. Sandra Harding 1991, Donna Haraway 1988, Margareta Hallberg 1992, Ramazanoglu & Holland 2000, Alessandra Tanesini 1999, Marysia Zalewski 2000.

³¹ Beverly Skeggs formulerar denna fråga med inspiration av det politiska perspektiv som Donna Haraway, med sin text ”Situated Knowledges” (1988), för in i debatten kring möjligheter till en feministisk objektivitet. En annan frontfigur i denna debatt är Sandra Harding som utifrån en kritik och vidareutveckling av den feministiska ’standpoint’ teorin, argumenterar för en kontextuellt betingad och föränderlig objektivitet som därmed kan bidra till att göra feministisk forskning mer ’sann’. Donna Haraway vill istället med sitt begrepp ’situated knowledge’ utifrån ett teoretiserande om ”the embodied nature of all vision” (1988: 253) som förutsättning för en feministisk objektivitet. Med detta inlemmas även ett uttalat politiskt perspektiv i begreppet. Fokus handlar nu om *hur* ’sanningen’ blir berättad och av *vem*? Vägen till objektivitet måste för Haraway gå genom politiska målsättningar och inte enbart genom ett standpoint perspektiv som tar utgångspunkt i ’the subjugated’ (Harding 1991). Samtidigt som det kan framföras kritik mot Hardings resonemang, finns det poänger med bibehålla just begreppet objektivitet för möjligheter till att ingå i ett större vetenskapligt samtal. (För en mer omfattande diskussion se bl.a. Haraway 1988, Harding 1991, Ramazanoglu & Holland 2002, Tanesini 1999).

Om kön och organisation och samspelet dem emellan

”Kön är något vi *åstadkommer*, inte bara i tidig uppfostran utan [även] när vi deltar i arbetsorganisationer och andra sammanhang”, skriver Mats Alvesson (1997). Med detta menas att kön³², i betydelsen föreställningar och antaganden om kvinnor och män, om kvinnligt och manligt, dagligen skapas och återskapas. Detta sker genom individuella och kollektiva handlingar vilka är en integrerad del av samhällets alla strukturer och processer. Dessa sociala och kulturella konstruktioner fungerar som en fundamental organiseringsprincip av det sociala livet och interagerar således även med organisatoriska regler och praktiker (se bl.a. Acker 1990, Alvesson 1997, Alvesson & Billing, Calas & Smircich 1996, Connell 2002, Green & Cassel 1996). Organisationer är därmed ofta en arena inom vilken särskilda manlighets- och kvinnlighetstyper ges utrymme, medan andra utestängs. Även uppfattningar om vilka yrken som kvinnor och män bör inneha formas och ryms inom denna arena (Acker 1990, Connell 2002). Ett faktum som, motsägelsefullt kan tyckas, medverkar till organisationens könsneutrala självförståelse och uppfattningen att organisationen kräver individer med särskilda egenskaper, snarare än specifika kön (Acker 1990, 1993, Alvesson & Billing 1999, Kvande & Rasmussen 1993, Green & Cassel 1996, Wahl m.fl. 2002).

Användandet av kön som analytisk kategori kan därför synliggöra konstitutiva element och maktförhållanden som genereras genom föreställningar och antaganden om hur och vad kvinnor och män är. Istället för behandla begreppet kön som ett substantiv måste vi, för att förstå dess skilda konsekvenser³³ för dem som bär dess olika tecken, snarare välja att se det som ett verb – som något man gör – att göra kön (se bl.a. Elvin-Nowak & Thomsson 2003, Eriksson & Eriksson 2002)³⁴. Detta perspektiv är även väsentligt för att kunna förstå och synliggöra organisationers självförståelse som könsneutrala (Acker 1990, Connell 2002). Joan Acker skriver; ”To say that an organization, or any other analytic unit, is gendered means that advantage and disadvantage, exploitation and control, action and emotion, meaning and identity, are patterned through and in terms of a distinction between male and female, masculine and feminine. Gender is not an addition to ongoing processes, conceived as

³² Vi väljer här att använda oss av begreppet kön då vi dels definierar begreppen kön och genus på samma sätt, dvs. som något man gör och inte som något man är. Jfr. Engelskans begrepp ”doing gender”. Dels då en biologisk och social analys inte kan särskiljas från varandra och då det ena begreppet inte kan reduceras till den andra. Utifrån Connells resonemang om ”socialt förkroppsligande” anser vi det av betydelse att kroppar är materiella och att ”de sociala processerna inbegriper kroppsliga aktiviteter.” (2002: 68). En analys av skillnader mellan människor måste därmed alltid utgå från ett definierande av det normativa, samt i termer av makt, kontroll och legitimitet. Det vetenskapliga fältet som sådant väljer vi fortsättningsvis att kalla för genusvetenskap, för att markera dess sociala och kulturella, och icke - biologiska, orientering. (jfr. ex. med de konnotationer som medföljer begreppet rasforskning).

³³ Konsekvenser som drabbar kvinnor och män olika, både som enskilda individer och som pluralistiska kategorier.

³⁴ Det engelska uttrycket för ”att göra kön” är ”doing gender”. Vi anser att dessa två begrepp kan användas som fullvärdiga synonymer.

gender neutral. Rather, it is an integral part of those processes, which cannot be properly understood without an analysis of gender.” (1990: 146).

Elin Kvande och **Bente Rasmussen**³⁵ poängterar att kön i arbetslivet inte är något som primärt formas eller utspelar sig i relationer mellan kvinnor och män. De hävdar istället att; ”...arbetslivet [är] en central arena för maskulin identitet. Denna skapas främst i samspelet mellan män, oberoende av kvinnors närvaro. [...] På samma sätt skapas och bekräftas för övrigt också kvinnlig yrkesidentitet bland kvinnor.” (1993: 46). Dessa könade processer³⁶ och praktiker är en integrerad del av den organisatoriska makten och av bevarandet av dess traditionsenliga strukturer och kulturer (Acker 1990, 1993). I vissa lägen är de öppna och synliga, medan de i andra organisationer eller sammanhang är svåra att urskilja (Acker 1993).

Gemensamt för dem alla är emellertid att de bevarar och reproducerar de sociala relationer som systematiskt underordnar kvinnor. Acker skriver: ”We know now that gender segregation is an amazing persistent pattern and that the gender identity of jobs and occupations is repeatedly reproduced, often in new forms. [...] Individual men and particular groups of men do not always win in these processes, but masculinity always seems to symbolize self-respect for men at the bottom and power for men at the top, while confirming for both their gender superiority.” (1990:145).

Samspelet mellan könskonstruerande processer och uppfattningen om organisationer som könsneutrala, utgör en komplex sammansättning av hinder och möjligheter inom vilka män och kvinnor rör sig. Men, hur individerna i en organisation begränsas eller stärks är beroende av flera olika faktorer, vilka alla pekar på hur olika villkoren många gånger är. De valmöjligheter som står till buds för en individ, ringas in av den klass, köns och etnicitetskategori som individen själv och/eller av andra tillskrivs (Skeggs 1997, 2004).³⁷ Utifrån Pierre Bourdieus kapitalmetaforer, beskriver **Beverly Skeggs**³⁸

³⁵ Båda är sociologer vid Trondheims Universitet i Norge.

³⁶ Könade processer, dvs. processer där kön 'görs', 'skapas' eller 'produceras'. Acker förklarar könade processer som konkreta aktiviteter; ”...what people do and say, and how they think about these activities, for thinking is also an activity. The daily construction, and sometimes deconstruction, of gender occurs within material and ideological constraints that set the limits of possibility.” (1993: 251).

³⁷ I uppsatsarbetets inledande skede diskuterade vi återkommande vilka analytiska kategorier vi borde använda oss av. Avgränsningen av vårt material visade sig snart vara både svårt och känsloladdat. Vi tror oss inte förmögna att se bortom vare sig köns, klass, etnicitets eller sexualitetskategoriers (för att nämna några) inverkan på våra informanternas handlingsutrymme. Inte heller tror vi det vara möjligt att dra tydliga gränser dessa kategorier emellan. Emellertid är en avgränsning av vårt forskningsfokus viktigt. Eftersom vårt praktikfall utgår från en jämställdhetsåtgärds satsning med målsättning att förändra könssammansättningen i organisationen var det en självklarhet att lyfta ut kön som analytiskt fokus. Inte minst för att påvisa hur de problematiker som uppstått inom Malmö Brandkår är knutet till just kön som urskilningsfaktor på ett mer konkret sätt än till andra analytiska kategorier.

³⁸ Professor i sociologi, verksam vid The University of Manchester.

hur individer har olika mängd handlingsmöjligheter, olika kapital, beroende på hur och var inom dessa kategorier som de befinner sig. Denna reglering av tillgång till kulturellt, ekonomiskt, socialt och symboliskt kapital påverkar därmed även förmågan att känna igen oss själva i, eller förflytta oss från, de subjektpositioner vi innehar. Sammankopplat med det normativa värdet av de olika formerna av kapital, blir dessa avgörande för individers tillgång till makt, legitimitet och handlingsutrymme (Ibid.). Detta resonemang exemplifieras genom de uttryck och konkreta handlingar som reaktionerna inom organisationen uttrycktes gentemot igångsättandet av projekt "Kvinnlig brandman". Ett resonemang som hjälper oss att diskutera och visa hur det får vitt skilda konsekvenser för den manliga respektive kvinnliga personalen inom Malmö Brandkårs operativa verksamhet.

4. Metodologi

– Teoretiska utgångspunkter möter metod

”... metodologi underbygger all teori. Att strunta i metodologiska frågor är att anta att kunskap kommer från ingenstans och låta kunskapsmakarna svära sig fria från ansvar för vad de producerar och hur de framställer saker och ting. Att skjuta metodologin åt sidan innebär att våra redskap för att producera kunskap hålls dolda, att privilegieförhållanden maskeras och att det inte syns att de som har kunskapen är belägna någonstans...[...] Även metodologi är teori, en teori om metoder som påverkar svaren på en rad frågor –vem man ska studera, hur man ska studera dem, vilka institutionella praktiker man ska tillägna sig (t.ex. tolkningspraktiker), hur man ska skriva och vilken kunskap man ska använda sig av.”

(Beverly Skeggs 1997:33)

Beverly Skeggs välformulerade ord är ett bra utgångsläge för en metodologisk diskussion. Hennes resonemang visar hur ett epistemologiskt antagande om kunskapen som situerad måste följas av ett problematiserande av olika metodiska tillvägagångssätt. Om inte produktionen av kunskap och forskarens närvaro i den processen lyfts fram uppstår en olycklig diskrepans mellan teori och metod (Ramazanoglu & Holland 2000, Skeggs 1997, 2004). Att ta steget från att teoretisera kring hur olika faktorer påverkar forskningen, till att förstå och skildra den egna forskningsprocessen, visar sig dock ofta problematiskt. **Caroline Ramazanoglu** och **Janet Holland**³⁹ beskriver hur svårt det kan vara att, liksom Skeggs förespråkar, göra kopplingar mellan generella abstraktioner och teorier och specifika erfarenheter (2002: 145). Alla forskare bär ju även med sig ett intellektuellt, politiskt och känslomässigt bagage som påverkar denna process. Men trots att detta personliga bagage är relevant i förhållande till en forskningsprocess är det viktigt att hålla in mente att det inte är detta som är av betydelse för efterföljande resonemang och tolkningar (Skeggs 2004: 128ff.). Ett sådant antagande vore likvärdigt med att avsäga relevansen av andras forskning för de egna analyserna. En studie ingår i alltid ett vetenskapligt samtal och dess kontextuella kunskapsituation ramar in de tolkningar som presenteras (Haavind 2000, Skeggs 2004). För att kunna förhålla sig reflexivt till forskningsprocessen måste forskaren, snarare än att redogöra för den personliga historien och kontexten, ”explore ’the relationships between properties of discourses, the properties of the persons who pronounces them

³⁹ Caroline Ramazanoglu är Formerly Reader in Sociology vid Goldsmith College, University of London. Janet Holland Professor i Social Research, London South Bank University.

and the properties of the institution who which authorizes him (sic) to pronounce them?." (Skeggs 2004: 129 med referens till Bourdieu 1992: 111).

I vårt tillfälle handlar med andra ord om förhållandet mellan oss och de personer och det material som är föremålet i vår studie. Det är en förståelse av att de sammanhang som vi studerar – det sammanhang som informanterna⁴⁰ ingår i, de strukturer och den kultur som på särskilda vis är betydelsebärande i deras vardag – inte nödvändigtvis betyder samma sak för oss. Det gäller även relationen mellan oss och de forskningsfält vi rör oss inom vilket auktoriserar oss att uttrycka våra tolkningar. De tolkningar vi genererar är en därmed en makthandling där vi använder våra informanter som en resurs för att kunna göra politiska anspråk. En relation mellan forskare och informanter kan därför, enligt vår uppfattning, aldrig undkomma vare sig maktstrukturer eller det initiala forskningsintresse som gav upphov till relationen. Därför är det viktigt att vara medveten om det politiska perspektivet i den kunskap som skapas och vilka idéer och föreställningar den kan tänkas konservera eller utmana (Alvesson & Sköldberg 1994, Skeggs 2004).

Mats Alvesson och **Kaj Sköldberg**⁴¹ beskriver samma resonemang med orden "...forskningsprocessen utgör en (re)konstruktion av den sociala verkligheten, där forskaren dels interaktivt samspelar med de beforskade, dels aktivt tolkande hela tiden skapar bilder för sig själv och för andra: bilder vilka selektivt lyfter fram vissa bud på förhållanden – upplevelser, situationer, relationer – kan förstås, och [därmed] negligerar alternativa tolkningar." (1994:13).

Dessa tolkningar, analyser och slutsatser som genereras av ett bestämt material är också ett resultat av den kontext som forskaren själv verkar inom. Någon total kontextbefriad objektivitet kan det således aldrig vara frågan om. Med **Toby Epstein Jayaratne** och **Abigail J. Stewarts**⁴² ord handlar det om att samtidigt som objektiviteten sätt som mål för forskningen är det viktigt att inte försöka hävda någon universell giltighet eller möjlighet till att finna någon fullständigt objektiv position (1991: 98). Rent konkret betyder detta att som **Hanne Haavind**⁴³ skriver "... forskeren står [heller] ikke fritt til å presentere egne innfall. [...] Samtidig som en beveger seg rundt i materialet, er en plasseret i en kunnskapssituasjon, og denne rammer inn de tolkningsforslag en kommer med." (Haavind 2000: 8).

Utifrån en intention om att undvika glapp mellan teori och metod har vi därför genom hela arbetsprocessen reflekterat kring vårt ansvar som kunskapsproducenter. Vi har även lagt fokus på hur

⁴⁰ Med informanter avser vi här både dem som ingått i de olika intervjusammanhangen och alla dem som svarat på enkätutskicken.

⁴¹ Organisationsteoretiker vid Stockholms Universitet.

⁴² Både Toby Epstein Jayaratne som forskar inom psykologi och Abigail J. Stewart, professor i psykologi, är verksamma vid University of Michigan.

⁴³ Professor i psykologi vid Oslo Universitet.

vår inbördes relation exempelvis med samstämmighet, konkurrens, återberättande av information, tagit i beaktning, kan tänkas ha påverka vårt arbete. Syfte bakom ett sådant problematiserande av vår inbördes relation är att påvisa hur ett gemensamt arbete inte kan undgå att påverkas av maktrelationer, av olika tillgång till för forskningen betydelsefulla resurser såsom tid, kunskapsmässig förförståelse och praktiska och materiella omständigheter. En diskussion som i olika samarbetsprojekt borde vara självklarheter att problematisera. Varför detta, enligt vad vi erfarit, ändå inte görs, är ämne för en längre diskussion än det finns utrymme för här. En tänkbar orsak är emellertid kanske just, paradoxalt nog, det reflexiva forskaridealet och en önskan om att vinna legitimitet för forskningen i överensstämmelse med ett traditionellt och etablerat vetenskapligt ideal.

Att uppmärksamma att reflexivitet kräver en diskussion av konsekvenserna av ens närvaro i forskningsprocessen, behöver dock som vi tidigare varit inne på, vare sig ge narcissistiska skildringar eller minskad legitimitet som följd (Ramazanoglu & Holland 2002: 158). En stringent, reflexiv diskussion synes därför, enligt vår mening, vara förutsättningen för att integrera val av teoretiska perspektiv med materialet. Liksom Skeggs skriver, så anser vi att ”This is practice that understands the relation of production and is aware of the possibilities for appropriation; a practice with an awareness of the constraints of disciplinary techniques and the power relations of location and position, one that does not reify and reproduce the categorization of exploitation and symbolic violence. A practice aware that self-constitution is about access to resources.” (Skeggs 2004:131).

Metod – tillvägagångssätt och beskrivning av vårt empiriska material

”If feminist interview researchers carefully describes exactly what occurs during interviews and during the analysis process we are likely to discover additional methodological and ethical dilemmas that can be clarified and perhaps resolved”
(Reinharz 1992:45).

Inom den feministiska forskningen debatteras det återkommande kring vilka metoder som är användbara för att frångå det som ofta benämns ”den manliga hegemoniska vetenskapens kunskapsperspektiv”⁴⁴. Ofta har den kvantitativa metoden fått representera det som förvränger och osynliggör kvinnors erfarenheter. Den har, med **Shulamit Reinhartz’s**⁴⁵ ord, betraktats som ”part of patriarchal culture’s monolithic definition of ’hard facts.’” (1992: 87). Den kvalitativa metoden har i

⁴⁴ Se bl.a. Joan Acker mfl. 1991, Sandra Harding 1990, Donna Haraway 1988, Toby Epstein Jayaratne & Abigail J. Stewart, Shulamit Reinhartz 1992, Allesandra Tanesini 1999, som alla diskuterar frågor kring avståndstagande ifrån den etablerade vetenskapsproduktionen, vilken definieras som både västerländsk och manlig.

⁴⁵ Professor of Sociology and Director of Women’s studies, Brandeis University, i USA.

förlängningen framställts som enda möjligheten för att bedriva en antiauktoritär feministisk forskning. Användandet av kvalitativ metod har därigenom, inom stora delar av den feministiska forskningstraditionen, fått representera ett brott med den traditionella vetenskapssynen och som en del av utvecklandet av mer jämställda forskningsmetoder (Reinharz 1992).

Att frågan gällande metodval och feministisk forskning inte är fullt så lättdefinierad framhålls dock av bland annat Jayaratne och Stewart. De anser att många av diskussionerna kring patriarkal och auktoritär forskning baseras på en falsk polarisering av kvalitativa och kvantitativa metoder (1991, se även Kvale 1997). Ett val av kvalitativ metod är i sig ingen garant för en antiauktoritär feministisk forskning, något som illustreras väl genom Joan Ackers, **Kate Barrys**⁴⁶ och **Johanna Essevelds**⁴⁷ artikel *Objectivity and Truth: Problems in Doing Feminist Research* (1991). Författarna beskriver här hur en kvalitativ forskningsprocess, med målsättningen att reducera en ojämlik situation mellan forskare och forskningssubjekt samt att uppmärksamma forskarens subjektivitet, ändock inte blir antiauktoritär (Acker mfl. 1991)⁴⁸.

En allt vanligare uppfattning, enligt Mats Alvesson och Kaj Sköldberg, är att frågan rörande val av kvalitativ eller kvantitativ metod ”inte kan ställas abstrakt utan måste relateras till forskningsproblem och -objekt” (1994: 11). Även Jayaratne och Stewart hävdar, med referens till Sandra Harding, att det inte är metoden utan metodologin som gör forskningen feministisk (1991: 91). De anser att det är fullt möjligt att bedriva feministisk forskning utifrån både kvalitativa och kvantitativa metoder och även att kombinera och tillämpa olika metoder i samma forskningsprojekt (Ibid.). Det viktigaste är snarare att välja den eller de metoder som lämpar sig för den specifika forskningsfrågan och att sedermera använda dem på ett sätt som överensstämmer med feministiska mål och värderingar (Jayaratne & Stewart 1991, se även Alvesson & Sköldberg 1994, Kvale 1997, Reinharz 1992).

Val av metod

Vårt empiriska material utgår från både kvalitativa och kvantitativa studier. Den mer kvalitativa empirin består av två semistrukturerade gruppintervjuer med projektdeltagarna i projekt ”Kvinnlig brandman”, tidningsartiklar, samt mötes- och dagboksanteckningar som förts under hela projektperioden. Den mer kvantitativa empirin består av två enkätundersökningar, genomförda bland alla anställda inom den

⁴⁶ Kate Barry undervisar i Women’s studies vid Lane Community College i Eugene i Oregon, USA.

⁴⁷ Professor i Sociologi. Johanna Esseveld är bland annat verksam vid Sociologiska institutionen vid Lunds Universitet.

⁴⁸ Trots denna insikt så anser de tre artikelförfattarna ändå att ett användande av kvalitativ metod är av stor vikt och betydelse för den feministiska forskningen.

operativa verksamheten vid Malmö Brandkår. Den första enkäten utformades av Malmö Brandkår, medan vi ansvarade för den senare. Nedan kommer vi att beskriva de olika delarna av vårt empiriska material samt diskutera vilka val och förutsättningar som dessa medfört.

De semistrukturerade gruppintervjuerna

Valet att intervjua projektdeltagarna föreföll på många sätt som självklart. Detta då det var deltagarna som hade erfarenhet av projektsatsningen och av att stå i fokus för all den uppståndelse som denna genererat både inom och utanför organisationen. Även valet att genomföra intervjuer med dem i grupp efter en semistrukturerad modell, kändes högst relevant. Vår grundläggande tanke bakom detta beslut var dels att vi i största möjliga mån ville undvika att projektdeltagarna kände sig personligen utsatta och ifrågasatta, något som vi befarade att enskilda intervjuer skulle bidra till. Dels vår önskan att skapa utrymme för dem att sinsemellan reflektera kring sina upplevelser av projektet och på så sätt förhoppningsvis även kunna styrka och bekräfta varandra.

Det som utmärker den semistrukturerade intervjuemetoden är just att den har en struktur och syfte, ett mål (Kvale 1997). Till skillnad från ett spontant samtal och utväxling av synpunkter, utgår den semistrukturerade intervjun ifrån ett intervjuschema med på förhand formulerade frågor och samtalsteman (Ibid.). Detta schema är dock varken fast eller oföränderligt utan fungerar mest som ett överordnat styrdokument för intervjuförloppets diskussionsteman (Reinharz 1992). Vid intervjutillfällena har vi funnit detta vara av stor betydelse, då det möjliggjort för projektdeltagarna att utifrån våra överordnade frågor diskutera fritt. De har fått chans att ställa frågor och kommentera varandras uttalanden, något som även gett oss en vink om deras inbördes relationer. Genom detta förfarande har det även getts möjlighet för information och reflektion som inte per automatik gått att härleda till vår intervjufrågemall. Detta val av metod har även gett oss ett tillfälle att ingå i ett interaktivt samtal med projektdeltagarna, där de som informanter även fått möjlighet att ställa frågor till oss.

Totalt genomfördes två gruppintervjuer med projektdeltagarna. En tilldrog sig i november 2004 och en i april 2005, strax efter att de anstälts som brandmän. Frågorna var vid båda tillfällena relaterade till hur de upplevde sin arbetssituation, relationen till kolleger och ledning, samt huruvida deltagandet i projekt "Kvinnlig brandman" hade genererat några specifika förväntningar inför framtiden. Vårt syfte var att försöka förstå hur de reflekterade och talade om sin position i organisationen, vilka tankar de hade kring jämställdhet och turbulensen som kantat projektperioden.

Det var dock inte oproblematiskt att genomföra dessa intervjuer. Projektdeltagarna uttryckte vid båda tillfällena en ovilja mot att delta och markerade tydligt att de inte ville bli särskiljda som en specifik grupp. De ansåg att det redan var alltför mycket fokus på projektet, både inom och utom organisationen, och uttryckte en rädsla för att intervjuerna ytterligare skulle särskilja dem från deras kolleger. Med eftertryck lät de oss veta att det var efter påtryckningar från deras chef som de samtyckt till att träffa oss och att det enbart var vår position som utvärderare av projektet som möjliggjort våra möten.

Vid den första intervjun⁴⁹ närvarade alla de fem projektdeltagarna. De ställde grundliga frågor om vilka vi var och hur intervjumaterialet skulle användas, vem som skulle få ta del av det och hur det skulle presenteras. Vi försäkrade dem om att de skulle delges materialet innan presentationen och att de då även hade möjlighet att framföra synpunkter.⁵⁰ Först efter att vi upprepat och förtydligt syftet med intervjun, samt poängterat att vi inte gick deras arbetsgivares ärenden och garanterat dem anonymitet i så vid utsträckning som möjligt⁵¹, lättade stämningen något. Därefter kunde vi genomföra intervjun ungefär som planerat. Trots detta fanns ändå känslan av misstro gentemot oss och våra avsikter kvar under hela vårt samtal. Vi upplevde att projektdeltagarna 'höll igen', att de noga övervägde vad de delgav oss eller ej, något som i sig kan anses talande för deras upplevelse av sin position i organisationen. Trots detta, eller kanske tack vare detta, vill vi beteckna vårt möte som gott och anser att det bitvis kom goda diskussioner till stånd, både mellan projektdeltagarna och mellan dem och oss. Detta första intervjutillfälle lade grunden för det nästkommande, vilket i vår uppfattning blev betydligt öppnare, såväl mellan de nu anställda kvinnliga brandmännen som i relation dem och oss emellan. Vid det andra intervjutillfället⁵² deltog tre av de fem tidigare projektdeltagarna.⁵³ Dock ifrågasatte de återigen värdet av en utvärdering⁵⁴ och av deras kommentarer kring projekttiden. De beskrev obehaget de upplevde då det blev ökat fokus på projektet i organisationen och hur våra två delrapporters mottagande i organisationen bidrog till detta. Intervjun kom emellertid igång och även denna gång

⁴⁹ Den 15 November 2004, på Räddningsverkets skola i Revinge.

⁵⁰ Detta var den form och det innehåll som vi i samtal med projektdeltagarna kunde enas om. Projektdeltagarna har varit mycket noga med att vara delaktiga i tillvägagångssättet av intervjuernas presentation, för att i minsta möjliga mån riskera några eventuella repressalier. Därav kommer den form genom vilken intervjuerna presenteras i den här uppsatsen.

⁵¹ Eftersom de endast var fem till antalet och i egenskap av projektdeltagare är väl kända i organisationen, kunde vi av förklarliga skäl inte garantera någon fullständig anonymitet, utan denna är i relation till gruppen. Vi garanterade att i så vid utsträckning som möjligt inbördes anonymiserades dem och att kamouflera alla uttalanden som vi ansåg på något sätt kunde härledas till en specifik projektdeltagare.

⁵² Den 20 april 2005, vid Malmö Brandkår.

⁵³ De övriga två deltagarna hade fått förhinder.

⁵⁴ Utöver att ingå som empiriskt material i denna uppsats ingår även intervjuerna med projektdeltagarna som empiriskt material i delrapport 2 och i den i september 2005 kommande slutrapporten.

upplevde vi att stämningen lättade markant efter ett tag. Frågorna handlade denna gång, utöver de tidigare beskrivna temana, om hur de upplevt projektperioden som helhet och hur de såg på sin nuvarande situation som anställda vid Malmö Brandkår.

De semistrukturerade gruppintervjuerna har av flera skäl varit problematiska att förhålla sig till analytiskt. Dels på grund av kvinnornas inställning till att delta och av att våra slutsatser från intervjumaterialet har kunnat förmodas stå i motsättning till deras egna uppfattningar om situationen. Detta samtidigt som vi hade garanterat deltagarna insikt i och möjligheter till att kommentera materialet. Dels var de analytiskt problematiska då vi upplevde att det, särskilt vid det första intervjutillfället, fanns inbördes spänningar mellan de fem projektdeltagarna. Något som säkerligen bidragit till att påverka vem som talade och vad som sades.

De fem kvinnorna har å ena sidan, i egenskap av projektdeltagare, haft makt att avgöra vilken information och vilka berättelser som vi delgetts, samt kunnat begränsa vilket material som vi kunnat använda i denna uppsats och i våra rapporter. Enligt överenskommelse har de även fått kommentera planeringen av materialets presentation. Det sätt på vilket intervjumaterialet med projektdeltagarna presenteras i vår uppsats är därför ett resultat av den process och dialog som varit mellan oss och dem. Å andra sidan har vi, i egenskap av vår position som forskare och utvärderare, en maktposition i förhållande till dem då struktureringen av intervjun skett efter våra val och då vi avslutningsvis även tolkar deras berättelser. Likt **Steinar Kvale**⁵⁵ skriver så är en intervjusituation inte ”en samtale mellem ligestillede parter, eftersom forskeren definierer og kontrollerer situationen” (1997: 19). Det är vi som, trots hänsynstagande till deras kommentarer och synpunkter på det material vi producerar, gör bestämda tolkningar av dem och deras situation, något som kräver stor respekt för de fem kvinnornas önskemål och rädslor kring vad detta kan få för konsekvenser.

Enkätundersökningarna

Att vi även arbetat med en typiskt kvantitativ metod likt enkätundersökningar är inte någon slump. Inte heller har det initialt varit vårt eget val. Vid den tidpunkt då vi integrerades i utvärderingsarbetet hade Malmö Brandkår redan fattat beslut om enkätundersökningens genomförande. De projektansvariga⁵⁶

⁵⁵ Professor i psykologi vid Århus Universitet i Danmark.

⁵⁶ Den första enkäten var utformad av projektledare Erling Johansson och dåvarande avdelningschef Mats Nilsson i samarbete med Bertil Nord, Stina Blix och Erica Arvebratt vid Malmö Brandkår.

hade, strax efter projektstarten, utformat den första⁵⁷ av de två enkäterna och såväl skickat ut som samlat in svaren, när vi kom in i bilden. I februari 2004 överlämnades det materialet i form av en tjock pärm med 87 besvarade enkäter från denna första undersökning till oss för bearbetning. Trots att vi delar ovanstående uppfattning om att forskningsfrågan ska vara vägledande i val av metod, har ingen av oss tidigare arbetat med kvantitativ metod utanför olika undervisningssammanhang. Outtalat har vi dragit oss för det, då det på något sätt har känts opersonligt, oöverskådligt och nog även lite godtyckligt när svarsresultaten kan tolkas på så många skilda vis.⁵⁸ Dessa farhågor visade sig snart vara hanterbara och vi insåg istället vilka möjligheter som öppnades genom detta material.

Att följa upp denna första enkät med en andra har även det varit ett beslut från Malmö Brandkårs sida, men ett beslut vars syfte vi varit eniga om. Att sedermera välja detta material, och inte det övriga som vi samlat in, som en del av uppsatsens bärande empiri har varit vårt beslut. Enkätundersökningarnas styrka har legat i möjligheten att få en bild av de stämningar och åsikter som funnits på arbetsplatsen kring projektet, jämställdhetsfrågor och dess relevans för organisationen. Enkätsvaren har bidragit till att vi uppmärksammats på fler och mer 'nyanserade' röster bland personalen än vad som troligtvis annars varit möjligt.⁵⁹

Anledningarna till ett val av en kvantitativ metod kan, som Steinar Kvale påpekar, givetvis skifta. Han resonerar kring hur olika bakomliggande perspektiv och intressen får betydelse för en efterföljande analys och resultat. Liksom i fallet med kvalitativ metod kan ett sådant val baseras på allt från epistemologiska och/eller ontologiska antaganden om kunskap och världen (Kvale 1997: 74f.). Men det kan också, poängterar Kvale, ligga tekniska och retoriska intressen bakom valet av en kvantitativ metod, vilket är fallet för vår del (Ibid.).⁶⁰ Vi är eniga med Reinharz som skriver att "Survey-based prevalence

⁵⁷ Denna enkät utvisar stora likheter med JämO's enkätfrågemall som är tillgänglig via JämO's hemsida. Den uppföljande enkäten som skickades ut i organisationen augusti 2004 ansvarade vi för.

⁵⁸ Detta är även fallet med kvalitativa metoder, men då dessa från början redan antas vara 'mer' subjektiva än objektiva så upplevs detta inte som ett lika stort hinder. Någonstans har vi haft känslan och rädslan för att val av kvantitativ metod och en presentation av denna skulle kännas statisk och definitiv utan något större utrymme för tolkning av materialet. Mycket av den feministiska litteraturen rörande metodologi och metod genomsyras av misstänksamhet gentemot kvantitativt material, vilket givetvis 'smittat' av sig på oss.

⁵⁹ Vi anser att den bild av situationen som framkommit genom enkäterna är betydligt mer nyanserad och reflekterad än den som presenterats exempelvis i media, härunder även i brandmännens egen branschtidning Sirenen. Att det varit möjligt att vara anonym och inte, som i en intervjusituation, befinna sig 'ansikte mot ansikte' med någon anser vi har varit bidragande till den frispråkighet som många enkätsvar påvisar. Det är även en del som framhåller detta i enkätsvaren och beskriver att de inte vågar uttrycka sina åsikter på annat vis, då de befäras att detta skulle gå ut över deras arbetsituation och karriärmöjligheter.

⁶⁰ Tekniskt då det underlättar bearbetning av ett stort material och möjliggör jämförelser mellan olika svar och grupper. Retoriskt då resultaten av en enkätundersökning ofta upplevs som mer överbevisande för en publik då kvantitativt material ofta ses som mer konkreta fakta än kvalitativa beskrivningar och tolkningar (Kvale 1997: 75).

data are useful in demonstrating that a problem is distributed in a particular way throughout a population.” (1992: 80).

Med en medvetenhet om språkets betydelse för vilka svar som ges grep vi möjligheten att omformulera och omstrukturera utformandet av enkätmallen då den sista av de två enkäterna skulle utformas. Som tidigare nämnts var den första av dem utformad av Malmö Brandkår själva och syftade till att fånga upp de förväntningar och föreställningar som fanns kring projektet vid dess start. Vid vårt arbete med denna första enkät fann vi emellertid en rad faktorer som försvårade tolkningsarbetet.⁶¹ Ofta var svarsalternativen så likartade att det var huvudsakligen de kompletterande kommentarerna, som i vissa fall fanns att tillgå, som möjliggjorde analysen. Dessutom hade två olika versioner, med till viss del skilda frågor, av den första enkäten delats ut; en till brandmännen och dem med någon form av chefsposition⁶², samt en till gruppen med nyrekryterade brandmän och projektdeltagare. Detta tillvägagångssätt valde vi bort vid utformandet av den andra enkätundersökningen. Orsaken till detta var att vi ansåg att det särskiljde projektdeltagarna som grupp och att det försvårade tolkningsarbetet.⁶³ Vid utformandet av enkät nummer två lade vi stor vikt vid att följa upp de tendenser och mönster som vi tyckt oss ana vid bearbetningen av svaren till enkät nummer ett. Denna andra enkäts primära fokus var hur organisationen upplevdes fungera just då och om det skett några förändringar sedan den första enkäten besvarades. Vi arbetade med att vara tydliga i våra frågor och förenkla svarsalternativen till de olika 'kryssfrågorna' för att undvika tvetydigheter. Genomgående försökte vi sammanställa en enkät som skulle stimulera de svarande till skriftliga kommentarer.⁶⁴ Trots att svarsdeltagandet vid detta tillfälle, liksom vid det tidigare, var relativt lågt⁶⁵ hade de som besvarat frågorna överlag varit mycket utförliga. De skriftliga kommentarerna, frågorna och uppmaningarna har kommit att utgöra ett ytterst värdefullt material. Att svarsfrekvensen inte är större än drygt hälften tror vi kan grunda sig dels i en ovilja att delta i fler enkätundersökningar, vilket en klar majoritet av de svar som inkommit uttrycker. Dels ger många uttryck för att de inte 'orkar snacka mer om jämställdhet', att det är ett 'uttjatat ämne'.

⁶¹ Exempel på några av dessa faktorer som gjorde delar av enkäten svårtolkad var att vissa svarsalternativ var alldeles för snarlika och tvetydiga. Svarsalternativen vid vissa frågor "Ja, några få" och "Nej, inte så många" samt "Ja, delvis" och "Nej, inte särskilt" är exempel på detta.

⁶² Både för att underlätta en presentation av materialet samt att kunna garantera de svarandes anonymitet har vi valt att slå samman alla dem med någon form av chefs/befälsposition som en grupp, liksom vi slagit samman de olika ålderskategorierna. I vissa yrkes- och ålderskategorier finns endast ett ytterst begränsat antal svarande och deras anonymitet har inte på annat sätt kunnat garanteras. Detta trots att vi kunnat se vissa skillnader mellan position och svar. Mellan ålderskategorierna har skillnaderna i svar inte varit särskilt tydliga, vilket vi förvånades över. Skillnaderna mellan gruppen 'Chefs7befälspositioner' som helhet och mellan 'Brandmännen och Utan ifylld befattning' är dock större än inom dessa två grupper.

⁶³ Att de nyrekryterade brandmännen inte längre var under utbildning och efter nästan två års anställning inte ansågs vara 'nyrekryterade' var även det en bidragande faktor.

⁶⁴ I enlighet med bl.a. Haavinds resonemang kan det hävdas att vi härmed gett vårt kvantitativa material tydliga kvalitativa element (Haavind 2002).

⁶⁵ Vid det första tillfället besvarades 87 av 160 enkäter och vid det andra tillfället 85 av 160.

Trots denna problematik, att utfallet av vår analys möjligtvis kunnat vara annorlunda om fler enkäter besvarats, anser vi att enkätundersökningarna gett oss en god bild av stämningen på arbetsplatsen. Dessa synpunkter kring projekt "Kvinnlig brandman" hade varit svåra att ta del av på annat sätt. Enkätundersökningarna har varit ett sätt för oss att, under en begränsad tidsperiod på totalt ett och ett halvt år, hörsamma så många röster som möjligt och att testa vår forskningsfråga mot de stämningar som vi tyckt oss se bland de inkomna svaren.

Några avslutande kommentarer

Mats Alvesson och Kaj Sköldberg ställer en i sammanhanget ytterst relevant fråga; "Kan man generalisera utöver den empiriska basen?" (1994: 39). Svaret måste i detta fall bli 'ja'. Samtidigt krävs det en förklaring kring vad vi avser med generalisering och dess bakomliggande syfte. Både vår kvalitativa och kvantitativa empiri bidrar till att vi anser oss kunna dra generella slutsatser ur vårt material. Men inte genom vårt material allena, utan genom att jämföra, kritisera och analysera andra liknande undersökningar, vilka medverkar till att perspektivera vårt specifika fall som annat än en enskild händelse. Dock är det viktigt att vi samtidigt är medvetna om "teorins empiriska tillämpningsområde inom en viss domän"⁶⁶ för att kunna ge våra slutsatser den legitimitet som de förtjänar (Ibid. 40). Genom vårt empiriska material kan vi uttrycka en del om situationen på Malmö Brandkår specifikt. Men då vi anser det omöjligt att isolera organisationen från den kontext som den verkar inom, blir ytterligare antaganden och generaliseringar ett måste. En generalisering i vårt fall kan beskrivas som ett sätt att knyta samman tendenser och händelser såväl inom organisationen som med dess omvärld, i syfte att visa hur vårt empiriska material kan antas vara del av en större helhet. Med våra vetenskapsteoretiska ställningstaganden i åtanke blir ett sådant generaliserande grepp ofrånkomligt.

⁶⁶ Med domän menas, skriver Alvesson och Sköldberg "Den mängd empiriska företeelse som teorin maximalt kan gälla: En teori om organisationer kan – för att uttrycka sig förenklat – maximalt gälla alla organisationer, inte tex. protoner eller sjölejon..." (1994: 40).

Del 2.

Jämställdhetsprojektet tar form

I vilken kontext utformade Malmö Brandkår sin jämställdhetsatsning? Vad var bakgrunden till denna? Vilka tankar och övervägelse låg bakom? Hur ser organisationen ut och vilka strukturer är rådande på arbetsplatsen? På vilket sätt kan dessa tankar ha påverkat projektet? Dessa frågor bildar tillsammans grunden för denna första del av uppsatsen. Vi kommer här att presentera bakgrunden för projekt ”Kvinnlig brandman” samt beskriva brandkåren och härunder särskilt Malmö Brandkår som organisation.

Syftet härmed är att kontextualisera projektsatsningen och de ramar som den utformades inom, samt att få en grundläggande förståelse för de problematiker och frågeställningar som satsningen generat både inom och utom Malmö Brandkårs ramar.

5. Bakgrunden till projektet

Bristen på jämställdhet inom brandkåren har, som tidigare nämnts, redan diskuterats inom räddningstjänsten ett antal år, närmare bestämt sedan 1996/1997 då Räddningsverket utkom med sin utredning ”Brandman –och Kvinna?”. Så även fallet med Malmö Brandkår. Bristen på jämställdhet inom organisationen har under årens lopp periodvis uppmärksammats och diskuterats, framförallt, vilket brandchef **Ken Henningsson** uttrycker, vid årliga träffar med Stockholm och Göteborgs brandförsvär (möte med Ken Henningsson, april 2005).⁶⁷ Tyvärr, säger han, har diskussionerna vid dessa träffar mest resulterat i konstateranden om att det inte skett några förändringar och ett konstaterande av att något måste ske (Ibid.).

Stockholms brandförsvär var den av de tre storstads-kårerna som först försökte göra något åt situationen. 1997 drog de igång projektet ”Kvinnor i utryckningsstyrka” (Stockholms brandförsvär 1997: 5).⁶⁸ Som tidigare beskrivit var syftet med projektet att kartlägga kvinnors möjligheter att arbeta inom operativ tjänstgöring. Det är även utifrån detta syfte som det huvudsakliga problemet med satsningen visar sig. De åtta kvinnor som deltog i projektet blev genom denna mening indirekt representanter för alla kvinnors möjligheter till arbete inom operativ tjänstgöring. Projektet syftade inte heller till någon tillsvidareanställning av de åtta kvinnorna utan fungerade helt enkel som ett begränsat projekt.⁶⁹

Slutsatserna från satsningen var dels att det var viktigt att arbeta med normer och attityder gentemot kvinnliga brandmän inom räddningstjänsten, dels att informera om rekryteringskrav inför nyrekryteringar. En annan slutsats var att de kvinnliga projektdeltagarna inte klarat de uppställda testerna till belåtenhet.⁷⁰ Därmed drogs den outtalade slutsatsen om att yrket troligtvis inte var lämpat för kvinnor.⁷¹ Stockholms projektsatsning bidrog därmed inte till någon förändring av bristen på

⁶⁷ Möte med Malmö Brandkårs brandchef Ken Henningsson, Malmö Brandkår, den 22 april 2005

⁶⁸ Projektet fick i vardagstal namnet Q8 vilket det refereras till då Malmö Brandkårs projekt ”Kvinnlig brandman” ofta inom organisationen kallas för Q5 projektet, då projektdeltagarna vid detta tillfälle var fem i stället för åtta. Syftet med projektet ”Kvinnor i utryckningsstyrka” var, enligt dess utvärderingsrapport ”Kvinnor i utryckningsstyrka” (1997), att utarbeta en adekvat testmodell för rekryteringsförfarandet och att fastställa kvinnors potential inom utryckningsstyrka (s.5). De åtta kvinnor som ingick i projektet, gavs en tio veckors lång utbildning och tjänstgjorde därefter inom olika brandstationers operativa verksamhet. Deltagarna projektanställdes under perioden mars till sista december 1997.

⁶⁹ Även företrädesrätten för anställning efter projekttidens slut förhandlades bort (Stockholms brandförsvär 1997).

⁷⁰ Dock nämns det att det kunde vara svårt att dra några generella slutsatser eftersom projektdeltagandet var begränsat och att projektiden samtidigt var relativt kort (Stockholms brandförsvär 1997).

⁷¹ Inte någonstans i utvärderingen av projektet står det att finna ett möjligt ifrågasättande av själva rekryteringsförfarandet och lämpligheten av de fysiska testerna. Rekryteringar ser, vilket vi kommer närmare in på längre fram, betydligt olika ut vid olika stationer och därför vore det rimligt, dels då projektet var så praktiskt orienterat, att även reflektera över detta faktum. Att de åtta projektdeltagarna förbättrade sina resultat betydligt under projektperioden nämns dessutom endast i förbifarten. Detta borde snarare enligt oss lyftas fram och diskuteras mer ingående.

jämställdhet inom brandkåren. Men, trots problematiska slutsatser och resultat måste den ändå betraktas som ett, om än inte särskilt lyckat, första trevande försök.

För Malmö Brandkår kom den stora förändringen gällande försök till ökad jämställdhet inom organisationen med rekryteringskampanjen 2001. Förändringen innebar att Malmö Brandkår aktivt även uppsökte och manade kvinnor att söka de lediga tjänsterna. Bland annat hölls det informationsträffar för kvinnor med syfte att klargöra brandmannayrkets arbetsuppgifter och innehåll samt vilka krav som ställdes vid rekrytering.⁷² Det blev emellertid inte fråga om anställning av några kvinnor vid detta tillfälle och än en gång, säger brandchef Ken Henningsson, kunde det konstateras att något måste göras åt situationen (Henningsson, den 22 april 2005).

Ytterligare nästan två år förflöt. År 2002 led mot sitt slut när planeringsarbetet inför den kommande rekryteringen av brandmän vid brandkåren drogs igång. Som ett resultat av ledningens eget uppmärksammande av organisationens brist på jämställdhet, tillsammans med påtryckningar från regeringen och försvarsdepartementet, liksom från Malmö Stads politiker, fattade man vid Malmö Brandkår ett snabbt beslut om att dra igång en konkret satsning parallellt med den kommande rekryteringen.⁷³

Som grund för idén med en projektsatsning låg dels tidigare års erfarenheter av lågt antal kvinnor bland de sökande, varav inga passerat rekryteringskraven, dels den tidigare beskrivna projektsatsningen "Kvinnor i uttryckningsstyrka" vid Stockholms brandförsvaret. *"Det ligger i tiden att satsa på kvinnor och jämställdhet"*, som **Erling Johansson**, 1:e brandmästare och tillika projektansvarig, uttryckte det.⁷⁴

Efter en rad kommunala och fackliga förhandlingar var projektet ett faktum och i mars 2003 inleddes därmed den tvååriga jämställdhetssatsningen med namnet projekt "Kvinnlig brandman".⁷⁵

I slutet av mars tog så sex kvinnor⁷⁶ i egenskap av projektdeltagare steget in i Malmö Brandkårs operativa verksamhet. Ingen av dem hade klarat de grundläggande tester som ställdes vid rekryteringen av brandmän, men bedömdes av projektledningen ha goda förutsättningar för att delta i projektet.

⁷² Dessa informationsträffar hölls under våren och sommaren 2001. Inför mötena sattes annonser upp runt om i Malmö. Dessa hade rubriken "Vill du bli brandman?" varpå en kort text följde; "Malmö Brandkår kommer att rekrytera brandmän under hösten 2001. Är du intresserad?. Det står även att läsa "På Malmö Brandkår pågår ett mångfaldsarbete med målsättning att öka andelen sökande med invandrarbakgrund och kvinnor till operativ tjänstgöring."

⁷³ Möte med brandchef Ken Henningsson, Malmö Brandkår den 22 april 2005, samt möte med projektledare Erling Johansson och personalsekreterare Stina Blix, den 25 mars 2004.

⁷⁴ Möte med Erling Johansson och Stina Blix, Malmö Brandkår, den 25 mars 2004.

⁷⁵ Projektet utvecklades i samarbete mellan Malmö Brandkår, tillsammans med Malmö Stad och berörda fackförbund; Kommunalarbetarförbundet, SKTF samt Ledarna.

⁷⁶ Antalet projektjänster var avsatt till åtta stycken, men bara sex av de sökande som bedömdes vara lämpliga att delta tackade ja.

Trots inspiration från projektet ”Kvinnor i utryckningsstyrka” var både syftet och målet med projektet i Malmö något annat. I projektbeskrivningen beskrivs syftet vara att öka antalet kvinnor i den operativa verksamheten samt att förbereda denna för kvinnliga brandmän.

Den stora skillnaden från projektet i Stockholm var dock målen med projekt ”Kvinnlig brandman” vilka i projektbeskrivningen fastställs som (Malmö Brandkårs Projektbeskrivning);

1. Att samtliga projektdeltagare, inom projekttiden, skall uppfylla Malmö Brandkårs krav för nyanställning av brandmän.
2. Att samtliga projektdeltagare, inom projekttiden, skall uppfylla utbildningsmålen för brandman.
3. Att samtliga projektdeltagare, inom projekttiden, skall bli tillsvidareanställda på Malmö Brandkår som brandmän i operativ tjänstgöring.

Vid Malmö Brandkår ville man därmed på ett konkret sätt verka för faktiska resultat med satsningen och en reell förändring av den operativa styrkans könsmässiga sammansättning.

Kommunen lovade att bidra med ekonomiskt stöd, antalet projektdeltagare planerades till åtta stycken och Erling Johansson engagerades som projektledare för uppdraget. Liksom vid annonseringen inför rekryteringen 2001 uppmanades även kvinnor och personer med annan etnisk och kulturell bakgrund än svensk, att söka tjänsterna. Skillnaden från tidigare var dock att vid det här tillfället gavs emellertid kvinnor möjligheten att söka både de ordinarie brandmanstjänsterna och en plats i projektet ”Kvinnlig brandman”. Därmed hyste Malmö Brandkår en förhoppning om att kvinnliga sökanden, om de inte kunde rekryteras direkt som brandmän, skulle välja den andra vägen in i organisationen genom att delta i projektet.

Syftet med att projektets löpde över två år var att under denna tid ge kvinnorna möjlighet till träning på de moment som de brustit i vid rekryteringstesterna. Det var även denna tidsrymd som ansågs realistisk för möjligheterna till att träna upp sig och klara rekryteringskraven.⁷⁷ Att detta snart skulle motbevisas hade man vid projektets inledande skede aldrig räknat med.⁷⁸ Inom loppet av några månader hade de flesta projektdeltagarna redan klarat utbildningskraven och inom det första året var de alla godkända. Därmed förändrades projektplanen något och projektdeltagarna fick härigenom även lov till att börja vikariera som ordinarie brandman.⁷⁹

⁷⁷ Möte med Erling Johansson och Stina Blix, Malmö Brandkår, den 25 mars 2004.

⁷⁸ Möte med Erling Johansson, Malmö Brandkår, den 26 januari 2005.

⁷⁹ ”Vikarierande brandman kan *vid behov* ersätta en ordinarie brandman med funktionen som 2:e rökdykare. *Vid behov* är när vikarierande brandman ersätter för att höja totalstatusen till gällande brandordning, 28 man. Kan flyttas mellan lag och stationer.”. Föreskrifter gällande vikarierande brandmän vid Malmö Brandkår, den 17 september 2003.

Anmälningar och jämställdhetsprojektet avslutas – projektdeltagarna blir brandmän

Att projektdeltagarna då de bestått uppställda utbildnings- och rekryteringskrav skulle få lov att börja arbeta som vikarierande brandmän var dock ingen självklarhet. Fackförbundet kommunal framförde nu en förhandlingsframställan gentemot Malmö Brandkårs förslag den 1 juli 2004 om att utvidga projektdeltagarnas arbetsområde. Detta skedde med motiveringen att dessa arbetsuppgifter var ordinarie sådana och att tjänster därmed skulle tillsättas med tillsvidareanställning och ej borde bemannas av projektanställda.⁸⁰ Det hela löste sig dock till projektdeltagarnas fördel och från och med hösten 2004 fick de möjlighet att vid behov vikariera som brandman.

Även tidigare hade Kommunalarbetarförbundet Skåne sektion 45 på olika sätt opponerat sig gentemot projekt ”Kvinnlig brandman”. De mest markanta invändningar var en JO anmälan 15 januari 2004 och en JämO anmälan den 25 mars 2004. JO anmälan baserade sig på två händelser med hänvisning till tryckfrihetsförordningen då handlingar som begärts utlämnade ej överlämnats enligt avtal, samt en händelse där projektledare Erling Johansson upptäcktes att ha infört ändringar av projektbeskrivningen jämfört med ursprungshandling och ej meddelat detta.⁸¹ I april 2005 gav JO kommunal rätt på sin anmälan mot projektledare Erling Johansson om brott mot offentlighetsprincipen. Något annorlunda blev utfallet av anmälan som Kommunalarbetarförbundet den 25 mars 2004 överlämnade till JämO. Anledningen bakom anmälan var att de ansåg ”Malmö Brandkår för att verka mot Jämställdhetslagens intentioner om kvinnors och mäns lika rätt, samt att de medvetet har försökt vilseleda Kommunal i frågan.” (JämO-anmälan 2004-03-25). Under sju olika punkter⁸² genomgicks det noga på vilka olika sätt projektsatsningen var en diskriminering av män och hur det motverkade lika villkor för kvinnor och män i arbetslivet.

I maj 2004 avslår JämO anmälan med hänvisning till åttonde⁸³ och nionde⁸⁴ paragrafen i jämställdhetslagen om arbetsgivarens skyldigheter till att verka för en jämnare könsfördelning på arbetsplatsen, samt att kommunal inte kunnat påvisa att någon enskild man diskriminerats av satsningen (se bl.a. Sydsvenska Dagbladet, den 28 maj 2004).

⁸⁰ Kommunalarbetar förbundets begäran med anledning av Malmö Brandkårs beslut om ”Utökad användning av Projekt Kvinnlig brandman” Räddningstjänstavdelningen, den 1 juli 2004.

⁸¹ Kommunalarbetarförbundet Skåne sektion 45, JO-anmälan, den 15 januari 2004.

⁸² Dessa punkter var: 1. Arbetsmiljö/säkerhetsfrågan, 2. Anställningsförhållanden, 3. Ansökan till utbildningsplatser vid Statens räddningsverk, 4. Färdigutbildade brandmän som klarat testerna och stod på tur, 5. Brandmannaprojekt för övertalig personal inom förvaltningen, 6. Olika villkor, 7. Undanhållande av uppgifter.

⁸³ 8§ ”Arbetsgivare skall verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män.” (Jämställdhetslag 1991: 433)

⁸⁴ 9§ ”När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, skall arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar.” (Jämställdhetslag 1991: 433).

Det var även dessa två anmälningar som media under de första dagarna av april månad 2005 lyfte fram i uppmärksammandet av Malmö Brandkårs pressmeddelande om att fem kvinnliga brandmän, för första gången på 112 år, hade anställts inom den operativa verksamheten (Malmö Brandkårs pressmeddelande, den 1 april 2005). Sydnytt och Rapport, såväl som Aftonbladet, Expressen, Skånska Dagbladet, Sydsvenska Dagbladet och Ystad Allehanda refererade alla i sina notiser till projektets gångna två år på mycket likartade vis. ”Facket rasade mot projektet som skulle ge kvinnliga brandmän till Malmö. [...] Facket hävdade först att brandkåren hade sänkt kraven på det fysiska testet för att anpassa det för kvinnorna och att dessa fick företräde före välmeriterade män. Men facket kunde inte visa att några namngivna män hade diskriminerats, rapporterar TT.” (Aftonbladet text-tv 1 april 2005). Malmö Brandkårs ledning benämnde själva projektet som lyckat och deltagarna uttryckte lättnad över att anställningarna, trots oklarheter in i det sista, hade genomförts (Möte vid Malmö Brandkår, den 22 april 2005, intervju med projektdeltagarna den 20 april 2005). Av dessa kommentarer, av rapporteringen i media och JämOs avslag på Kommunalarbetsförbundets anmälan ges ett intryck av att Malmö Brandkår i och med den förste april 2005, gått in i en ny fas. Projektet var historia. De tre målen uppnådda. Kvinnorna kan kalla sig för brandmän. Malmö Brandkår kan framhålla vikten av sin insats för att förändra många års negativ rekryteringstrend inom hela den svenska Räddningstjänsten. Vart och ett av dessa fakta är helt sanningsenliga. Men samtidigt kvarstår dock många frågor att besvara. Hur kan de paradoxala inställningarna till kvinnornas närvaro komma att påverka deras arbetssituation? Innebär anställningen av fem kvinnor att Malmö Brandkår är en något mer jämställd organisation nu? Vilka uttryck kan de uppblossade konflikterna tänkas ta framöver? Kan det alls förmodas bli lättare att, efter erfarenheterna av projektet, framöver rekrytera kvinnor till verksamheten? För att kunna ge svar på några av dessa frågor krävs det även en förståelse för den organisatoriska kontext som projektet utvecklades inom vilken vi, med nästkommande kapitel, ger en överordnad bakgrundsteckning av.

6. Brandkåren som organisation

Utöver den statliga räddningstjänsten, som likt namnet antyder ansvarar för större räddningsinsatser vilka går utöver kommungränserna, är varje kommun enligt lag skyldig att ha en egen räddningskår (Ericson 2003). Så även Malmö Brandkår vars kommunala räddningstjänst har rötter tillbaka till 1893.⁸⁵ Då den statliga räddningstjänsten ansvarar för de räddningsinsatser som kräver större samordning och samarbete över kommungränser⁸⁶, ansvarar de kommunala räddningskårerna i huvudsak för räddningsinsatserna i den egna kommunen. De ansvarar också för räddningstjänstverksamheten på orter inom kommunen som inte har någon egen brandkår (Ibid.).⁸⁷

Något som inledningsvis förvånade oss mycket, var det faktum att landets kommuner själva bestämmer ambitionsnivån för sin räddningstjänst, vilket givetvis även avspeglar sig i de rekryteringskrav som ställs vid de olika kårerna (Johansson 1997). Dessa krav har visat sig att ofta vara vitt skilda såväl inom som mellan olika kommuner.⁸⁸ Det enda överordnade kravet är att ambitionsnivån ska redovisas i kommunens räddningstjänstplan⁸⁹ där allt från räddningstjänstens organisation och insatstider till dess beredskap och övningar ska framgå, samt att brandmännen uppfyller Arbetarskyddsstyrelsens krav på rökdykare (Johansson 1997, Wikström 1997)⁹⁰. Kommunerna ansvarar därmed fullständigt för den egna räddningstjänsten, dess omfattning och rekryteringsförfarande.

En vanlig förklaring till dessa kommunala skillnader är framförallt påståenden om skilda riskbilder, men även argument kring olika resurser och ambitionsnivåer för verksamheten framförs (Ericson 2003,

⁸⁵ Med Kommunal räddningstjänst menas att de till skillnad från den statliga räddningstjänsten i första hand har ett kommunalt ansvar. Både den kommunala och statliga verksamheten råder under lagen *om skydd mot olyckor* lag (2003: 778) som trädde i kraft den 1 januari 2004 och då ersatte *Räddningstjänstlagen* (1986: 1102) genom ett ökat fokus på förebyggande verksamhet (Rättsnätet). Deras uppdrag formuleras i 1 kap 2§ ”Med räddningstjänst avses i lagen de räddningsinsatser som staten eller kommunerna skall ansvara för vid olyckor och överhängande fara för olyckor för att hindra eller begränsa skador på människor, egendom eller miljö.” (2003: 778).

⁸⁶ Såsom fjällräddningstjänst, flygräddningstjänst, sjöräddningstjänst, efterforskning av försvunna personer, miljöräddningstjänst till sjöss samt räddningstjänst vid utsläpp av radioaktiva ämnen (Lag (2003:778) om skydd mot olyckor 4 Kap. 1-6 §§).

⁸⁷ Kan även ingå i ett samarbete mellan kommuner (Lag (2003: 778) om Skydd mot olyckor Kap. 4 1-6§§) och kommunerna uppmanas även att ”ta tillvara möjligheterna att utnyttja varandras resurser för räddningstjänst (Ibid. 7§).

⁸⁸ Något som är en mycket relevant uppgift att ha in mente vid läsning av exempelvis Stockholm brandförsvares utvärdering av projektet ”Kvinnor i utryckningsstyrka” som tidigare diskuterats. Då rekryteringsförfarandet mellan olika kommuner är vitt skilda vore det relevant att ifrågasätta studiens relevans utanför kommunens egna gränser.

⁸⁹ Denna plan är bl.a. till för att underlätta statlig insyn samt utgör även en viktig informationskälla till allmänheten (Brandman –och Kvinna? 1997: 36)

⁹⁰ Detta är arbetsgivarens arbetsmiljökrav; Arbetarskyddsstyrelsens Författningssamling, AFS 1995: 1. Här föreskrivs bland annat om rök eller kemdykning. Det framgår även föreskrifter kring läkarundersökningar vilka ska genomföras med bestämda tidsintervaller, samt grundläggande krav för bestämning av fysisk arbetsförmåga (Brandman –och Kvinna? 1997).

Johansson 1997). **Ann Johansson**, forskare vid Försvarshögskolans ledarskapsinstitution, genomförde 1997 på uppdrag av Räddningsverket en studie över rekryteringsförfarandet vid Sveriges kommunala räddningstjänster.⁹¹ Johanssons studie visade på stora skillnader, inte bara mellan större och mindre orter, utan även mellan dem vars riskbilder var mycket likartade. Skillnaderna som framkom mellan de olika kårernas rekryteringsförfarande gällde framförallt antalet tester och kraven för att klara dessa (Johansson 1997). En klar majoritet av räddningstjänsterna uppgav i studien att de utöver de i AFS 1995: 1⁹² fastställda kraven även tillämpar ett eget testförfarande vid rekrytering. Dessa tester ”är mycket starkt kopplade till mätning av fysisk arbetsförmåga” skriver Johansson (1997: 23). Samtidigt så uppger ett flertal räddningstjänster att de saknar tester för att mäta psykologiskt viktiga faktorer (Ibid.). Denna situation bekräftas av ”Kvinnlig brandmans” projektledare Erling Johansson (möte Malmö Brandkår, den 8 juni 2004). Han påtalar att det under ett antal år förts diskussioner mellan Stockholm, Göteborg och Malmö om att likrikta rekryterings- och testförfarandet mellan storstäderna. De tre städerna har i stort liknande riskbilder och förutsättningar för sin verksamhet. Men trots detta är det, enligt Erling Johansson, svårt att enas om gemensamma riktlinjer.

En effekt av att rekryteringskraven varierar mellan de olika brandkårerna är att det kan vara svårt som brandman att skifta arbetsplats. Johansson påpekar ”Eftersom testerna varierar från kommun till kommun kan en brandman uppfylla de fysiska kraven i en kommun men inte i en annan. Sökande till tjänster som heltidsbrandmän vet oftast inte vilka tester som de ska genomföra förrän de kommer till räddningstjänsten vid testtillfället.” Hon fortsätter och konstaterar ”Detta gör att framförallt kvinnliga sökanden inte lyckas i de fysiska testerna eftersom många kvinnor skulle behövt tid för att träna på vissa moment som de traditionellt inte övat på tidigare t.ex. styrkan i händerna.” (Johansson 1997: 24) Anställning och utbildning vid en station garanterar därmed inte att yrkestiteln som brandman gäller vid andra stationer än där den erhållits, även om erfarenhet säkerligen är en merit. Vid byte av arbetsplats måste brandmän alltså söka anställning vid nyrekryteringsstillfällena på samma premisser som alla andra.

Genom en ny lag från 2003 infördes en rad förändringar inom räddningstjänsten. Dessförinnan hade både deltids- och heltidsbrandmän fått sin utbildning vid respektive brandstation, först efter anställning. Utbildningen skedde både inom räddningsstyrkan och vid någon av räddningsverkets skolor, med kravet att heltidsanställda brandmän ska ha avlagt brandmansexamen senast två år efter att

⁹¹ Det finns 254 kommunala räddningstjänster i landet varav 211 valde att delta i Johanssons studie. Bilaga 3 i ”Brandman –och Kvinna?” 1997.

⁹² Arbetarskyddsstyrelsens Författningssamling 1995:1.

anställningen började (Brandman – och Kvinna? 1997:39).⁹³ I och med den nya två åriga eftergymnasiala utbildningen Skydd mot Olyckor (SMO), som startade hösten 2003 i Statens Räddningsverks regi, har denna ordning ändrats. Nu är det möjligt att söka direkt till utbildningen utan att vara anställd. Hur denna nya möjlighet kommer att påverka rekryteringskraven vid de kommunala räddningstjänsterna är dock ännu inte fastställt. De skilda kraven gäller fortfarande. Dock diskuteras det att en sökande med SMO utbildning bakom sig möjligtvis bara kommer ges en kortare lokal utbildning (möte på Malmö Brandkår, den 11 november 2004). Hur den första kull med SMO studerande, vilka består av både män och kvinnor, kommer att mottas ute på Räddningstjänstens stationer, efter examen sommaren 2005, är därmed ännu inte klart.

Specifikt för Malmö Brandkår

Ungefär samtidigt som projekt ”Kvinnlig brandman” sattes i verket inleddes i och med den nya räddningstjänstlagen Lag (2003: 778) om skydd mot olyckor även en större organisationsförändring av Malmö Brandkår befälsstruktur. Denna organisationsförändring trädde efterföljande i kraft vid årsskiftet 2004/2005 och innebar att tjänsterna brandmästare och brandförman försvann (Malmö Brandkårs årsredovisning 2004). Idag talar man istället om styrkechef och insatschef (jmf bilaga 2 och 3).

Syftet med den nya lagen är ökat fokus på förebyggande och skadeavhjälpan verksamhet. I överensstämmelse med denna har Malmö Brandkår påbörjat arbeten och projekt med att närma sig den enskilde borgaren (Ibid.).⁹⁴ Målet med organisationsförändringarna går således även hand i hand med denna nya lagutveckling och är ett led i försök till att bryta ner brandkårens traditionella hierarkiska struktur och ansvarsfördelning (Malmö Brandkår, den 11 november 2004).

Utöver den nya lagen och befälsstrukturen har det även samtidigt med dessa varit en rad andra faktorer som påverkat organisationen och arbetstagarna. Bland dessa är den nya SMO-utbildningen som tidigare beskrivits och den osäkerhet som följer kring hur denna kommer påverka framtida rekryteringar och arbete. Det kommer att ske förändringar i arbetstidslagen i form av minskad personalstyrka, samt att organisationen även har konstaterat en försämrad ekonomisk situation. Som en följd av denna situation har Malmö Brandkår vid införandet av förändringarna i befälsstrukturen gett ett engångserbjudande till

⁹³ Se bilaga 2.

⁹⁴ Grunden för Malmö Stads handlingsprogram Om skydd mot olyckor har utarbetats av Malmö Brandkår i form av ett förslag om Strategiskt Trygghetsarbete. Bland annat har detta uttryckts i ett ökat borgarfokus personifierat av satsningen *Greta*. (Malmö Brandkår, Årsredovisning 2004).

berörd personal om att gå i pension vid 58 års ålder⁹⁵ (möte Malmö Brandkår, den 8 juni samt den 11 november 2004). Dessa organisationsförändringar har inte varit helt friktionsfria vilket delvis även kan tänkas ha 'smittat' av sig i den negativa kritik som projekt "Kvinnlig brandman" utsatts för inom organisationen.

⁹⁵ Vanligtvis har personal inom operativ tjänstgöring möjlighet att gå i pension mellan 58-67 års ålder. Detta kan ske med endast tre månaders varsel (Malmö Brandkår, den 25 mars 2004).

7. Könsmärkning och brandmän

Att bedriva projektverksamhet ses ofta som ett tecken på förändringsbenägenhet och öppenhet. Som en ambition att "ligga i tiden" och förnya sig (Sahlin 1996: 28). **Ingrid Sahlin**, sociolog vid Lunds Universitet, skriver om hur en "generell egenskap hos projektet är att det i något avseende bör [sägas] innebära avsteg från rådande normer och traditioner inom den organisation som bedriver det." (1996: 26). För Malmö Brandkårs del, vågar vi påstå, var intentionen att projektet skulle bli ett sådant 'avsteg'.⁹⁶ Man ville gå från ord till handling, som brandchef Ken Henningsson uttryckte det.⁹⁷ Genom den första enkätundersökningen och dess frågeställningar kring projektets genomförande, presenterades en bild av de initiala förväntningarna på hinder och möjligheter för integreringen av kvinnor i den operativa verksamheten. Dock kom satsningen att beröra en rad fler frågor än de gällande separata omklädningsrum och förändringen av en 'grabbig' jargong. De två projektåren kantades av anmälningar, inre organisatoriska motsättningar och mycket uppmärksamhet från medierna. För att lägga en grund för resonemanget kring den händelseutveckling som följde efter projektets start finner vi det nödvändigt att inledningsvis placera in organisationen Malmö Brandkår och uppfattningarna om yrket i ett könsmärkningsperspektiv.

Arbetslivsinstitutsforskaren **Hanna Westberg** beskriver hur alla organisationer har en historia, kultur och struktur vilka både speglar de rådande samhällsförhållandena och var specifik organisations situation och förutsättningar. Genom att anställda anpassar sig efter en organisations normer så påverkas även deras värderingar och beteende. I dessa samhälls- och organisationsnormer ryms således uppfattningar om organisationers och olika arbetsuppgifters status, om vilken könstillhörighet som fordras för de olika yrkenas utförande (Westberg 2001). Likaså är vår yrkestillhörighet en del av vår personliga identitet (Elvin-Nowak & Thomsson 2003).

Även om det i samtal om arbetslivet är vanligt att betrakta arbetstagare som könsneutrala personer så är kroppen och könet tydligt närvarande (Acker 1990, Elvin-Nowak & Thomsson 2003). Liksom Anna Wahl skriver, så blir uppfattningen om att kvinnor och män bör göra olika saker i arbetslivet synlig på den könssegregerade arbetsmarknaden (1996). Nämn ett yrke och med det följer i många fall en mer eller mindre stark koppling till det ena könet. Denna kategorisering av yrken som kopplade till antingen män eller kvinnor, benämns av många forskare som könsmärkning (se bl.a. Wahl m.fl. 2001, Elvin-

⁹⁶ Här hänvisar vi till Malmö Brandkårs projektplan.

⁹⁷ Malmö Brandkår, den 22 april 2005.

Nowak & Thomsson 2003, Westberg 2001). Westberg skriver; ” I både samhälle och arbetsliv finns normer, traditioner, historia och kultur som tillsammans inverkar på den så kallade könsmärkningsprocessen som med variationer i tid och rum ger upphov till föreställningar om vilka arbetsuppgifter/yrken som har vilket kön. Denna könsmärkningsprocess sker ofta genom att egenskaper kopplas samman med kön och sedan kopplas (köns)egenskaper samman med arbetsuppgifter.” (Westberg 2001: 85). Westberg påpekar även att denna könsmärkning av arbetsuppgifter även i de flesta fall stämmer överens med den könsmärkning som förekommer av olika egenskaper, kvalifikationer och kompetenser (Ibid.). Därmed tas den rådande könsordningen och föreställningar kring kvinnor och mäns skilda könsegenskaper ofta för givna i vardagen då könsarbetsdelningen upplevs som något ’naturligt’ och som resultat av ’frivilliga val’. Eftersom hela samhällsstrukturen och arbetsmarknaden är uppbyggd kring distinktionen av kvinnliga och manliga yrken och arbetsuppgifter är det sällan som föreställningar och förväntningar kring kön ifrågasätts (Connell 2002, Wahl m.fl. 2001). Dessa organisatoriska könsmonster kan därigenom ofta på ett strukturellt plan, bli en tung last i den ’ryggsäck’ som organisationer och individer bär med sig i förändringsprocesser, då den utmanar den ordning som av både inom och ofta även utom organisationen anses vara naturlig (Abrahamsson 2002). De föreställningar kring kön och arbetsuppgifter som finns i organisationen ger således en bild av den maktrelation som på en strukturell nivå råder mellan könen på arbetsplatsen, något som bl.a. resulterar i fördelning av arbetsuppgifter och positioner.

Brandkåren som organisation utgör inget undantag från denna könsmärkningsprocess. Historiskt sett har brandkåren alltid varit en starkt hierarkiskt uppbyggd organisation, med kopplingar till det militära. De som arbetade som yrkesbrandbefäl hade tidigare exempelvis oftast en militär ledarutbildning bakom sig och brandmännen hade, och har ofta än idag, en personlig bakgrund som militärer eller idrottsmän (www.brandhistoriska.org, Malmö Brandkår den 8 juni 2004). Det finns än idag en sådan påfallande stor tradition inom den manliga sidan av familjeleden att ’ärva’ yrket som brandman (Ibid. Se även Ericson 2003). Utifrån denna och föregående korta historiska beskrivning av brandmannayrket och organisationen torde det knappast vara förvånande att brandmannen traditionellt och historiskt sett även varit av man. Den manliga brandmannen utgör därmed normbilden av hur en ”riktig” brandman ska vara. Mats Alvesson och Yvonne Due Billing talar om att det finns en än starkare koppling mellan kön och yrken än den ovan nämnda könsmärkningen. De talar här om begreppet ”könssymbolik”

(1997: 99). ”Medan könsstämplingen⁹⁸ bara innebär att vissa jobb definieras som lämpliga för (enbart) män eller kvinnor, hänvisar könssymboliken till den kulturella logik som ligger bakom en sådan könsstämpling. [...] Exempel på yrken med stark maskulin könssymbolik är brandman...” (Alvesson & Billing 1997: 99f.). Skillnaden mellan begreppen kan dock vara svår att få syn på då även en könsmärkningsprocess är ett resultat av kulturella och historiska könsrelaterade logiker. Men att brandmannayrket har en traditionellt stark koppling till det manliga könet verkar det dock inte vara något tvivel om, oavsett om det hänvisas till en könssymbolik- eller könsmärkningsprocess.

Utifrån principen om könsmärkning är de flesta yrken och arbetsuppgifter således oftast kopplade till ett visst kön. Även saker och intresseområden betecknas som antingen kvinnliga eller manliga (Elvin-Nowak & Thomsson 2003, Westberg 2001) Att kvinnor som söker sig till brandkåren därmed ses som en avvikande grupp, bekräftas inte minst genom betecknandet av dem som kvinnliga brandmän.⁹⁹ Samma sak visar Anna Wahl med hennes studie av kvinnliga chefer och begreppet kvinnligt ledarskap – ett begrepp som vid försök visar sig svårt att förklara (1996). ”Vi talar om kvinnligt och manligt och sätter det som ledord till andra saker utan minsta belägg för att det vi med orden uppfinner verkligen existerar. [...] Utgångspunkten för diskussionen är att män inte är som kvinnor och att kvinnor inte är som män.” (Elvin-Nowak & Thomsson 2003: 32). Yrkestiteln brandman vållar dock, redan genom dess könsspecificerade begrepp, ett konkret problem för jämställdhetssträvanden inom yrket. Kvinnliga brandmän kommer så länge de benämns som sådana tolkas som avvikande, samtidigt som en benämning av dem som brandmän bibehåller den manliga normen inom yrket.

⁹⁸ Begreppet är synonymt med könsmärkning. Andra synonyma begrepp är könskodning, könsprägling, genusfiering, bekönad (se bl.a. Wahl m.fl. 2001).

⁹⁹ Ett uttryck som inledningsvis vållade oss som genusvetare många skratt, men också huvudbry. För oss är det en självklarhet att begreppen kvinnlig respektive manlig inte bara kan användas som ett betecknande för en persons könstillhörighet. Det kan även användas som begrepp för föreställningar kring förståelser av stereotypa egenskaper kring kön som vanligtvis kopplas till antingen kvinnor eller män. En ”kvinnlig” brandman kan utifrån denna senare förståelse därmed lika gärna vara en man med egenskaper som traditionellt sett anses vara kvinnliga och som arbetar som brandman. Begreppet ”Kvinnlig brandman” refererar dock i uppsatsen till kvinnor som är brandmän.

Del 3.

Jämställdhetsprojektets utförande

Bakgrunden till projekt ”Kvinnlig brandmans” utformande, med organisationen Malmö Brandkår och svensk jämställdhetspolitikens skiftande betydelser tagna i beaktande, är nu presenterad. I del två tar vi därför klivet in på Malmö Brandkår och följer, utifrån vårt empiriska material, reaktionerna på projektets genomförande. Hur intentionerna mötte praxis blir centralt för vårt resonemang när vi lyfter fram empiriska exempel på den skiftande förståelsen av jämställdhet. Röster från brandmännen, cheferna och projektdeltagarna får tala relativt obehindrat i väntan på kartläggningen i del fyra av dess många paradoxala betydelser och påverkan på jämställdhetssatsningen.

8. Uppfattningar om projektsatsningen ”Kvinnlig brandman”

Vid projektdeltagarnas inträde på Malmö Brandkår förelåg det inom organisationen mycket skilda uppfattningar om innebörden av och målsättningarna för projekt ”Kvinnlig brandman”. De hetsiga diskussioner som inletts redan under rekryteringsfasen kom att intensifieras under de två projektåren. En återkommande fråga kretsade kring vilken poängen med ett särskilt projekt för kvinnor egentligen var. I såväl Statens Räddningsverks tidskrift *Sirenen*.¹⁰⁰ som i morgontidningen *Sydsvenska Dagbladet* debatterade brandmännen projektet och kvinnors förutsättningar att klara yrket. Det verkliga startskottet för debatten utgjordes av ett öppet brev, publicerat i *Sydsvenska Dagbladet* den 17 januari 2003, mitt under rekryteringsfasen av brandmän och projektdeltagare. Brevet var undertecknat ”Malmö Brandmän” genom Håkan Ask¹⁰¹, och ifrågasatte projektledningen och möjligheten att, utan att sänka anställningskraven, integrera kvinnor i organisationen. Följande stod att läsa:

”Istället för att marknadsföra brandmannayrket på ett seriöst sätt arbetar man från arbetsledningens sida på att sänka kraven för att bli antagen. För oss brandmän är det ett rent hån och inte minst en säkerhetsrisk för både Malmö och oss brandmän. [...] Kan det vara så illa att man nu försöker ta in och arbetsträna ”vem som helst” för att fortsatt kunna hålla nere våra arbetsvillkor?”.

Projektdeltagarna hade inte hunnit över tröskeln till Malmö Brandkår, men inom organisationen såg man redan hur motsättningarna växte. Var denna uppfattning, likt brevet i *Sydsvenska Dagbladet* gav uttryck för, verkligen representativ för Malmö brandmän vid projektets start? Vilka var åsikterna bland de övriga yrkeskategorierna inom kårens operativa verksamhet?

Genom svaren på de två enkätundersökningarna och genom de två intervjuerna med projektdeltagarna, fokuserar vi här i del 3 på vilka definitioner av jämställdhet som var i omlopp under projekttiden. I den genomgång som följer nedan har vi valt att systematiskt presentera respektive enkätundersökning och intervju var för sig. Orsakerna till detta är dels vår önskan att göra innehållet i vårt empiriska material överskådligt och lättillgängligt. Dels för att visa hur tillgodogörandet av olika informationskanaler inom Malmö Brandkår påverkat inställningen till projekt ”Kvinnlig brandman” och jämställdhet. Kritiken mot ledningens¹⁰² informationsinsatser är stark och återkommande i hela vårt empiriska material.

¹⁰⁰ Vi har under utvärderingen av projekt ”Kvinnlig brandman” följt denna debatt, vilken även analyseras och skildras väl av Mathias Ericson i hans rapport *Brandman och man – Om aktualisering av kön i brandmannayrket*.

¹⁰¹ Håkan Ask är facklig representant på Malmö Brandkår för Kommunalarbetarförbundet.

¹⁰² Med ledningen avser vi personerna i ledningsgruppen för hela Malmö Brandkår och inte dem som vi, i beskrivningen av vårt empiriska material, benämner för gruppen med dem i chefs/befälsposition. De sistnämnda är alla verksamma inom den operativa verksamheten, men innehavare av varierande chefsbefattningar. Se metodkapitel, samt Bilaga 2.

Åtskilliga brandmän uttrycker att det är vid kaffebordens och i korridorernas samtal som projektet, våra två delrapporter¹⁰³ och jämställdhet inom brandkåren har avhandlats.

Utifrån båda enkäterna har vi kunnat förstå att det finns väl fungerande informella informationskanaler brandmännen emellan.¹⁰⁴ Bland en majoritet av brandmännen är dessutom förtroendet för den information som ledningen presenterat gällande projektet mycket svagt. Ett citat ur svaren på den andra enkätundersökningen visar tydligt hur delar av resonemanget lät; *"Informationen [kring projektet] är mycket bristfällig och vinklad. Det känns som om det inte finns någon insyn. Därför undrar man vad syftet är med att hemlighålla viss information."* Vetskapen om de utbredda informella informationskanalerna ger därmed en tyngd åt kritiken av den kommunikationsbrist som anses ha förekommit mellan ledning och personal inom den operativa styrkan på Malmö Brandkår.

Vi startar kartläggningen av de olika jämställdhetsförståelserna bland Malmö Brandkårs anställda. Då långt ifrån allt empiriskt material innehåller explicita uttalanden om jämställdhet letar vi efter sådana förståelser bland kommentarer rörande kön, yrket brandman och projektsatsningen som sådan.

Presentation av enkät 1.

I juni 2003 delades den första enkätundersökningen ut bland de anställda i Malmö Brandkårs operativa verksamhet. Projektdeltagarna var då, efter en 10 veckors introduktionsutbildning tillsammans med de nyrekryterade brandmännen, redo att påbörja sin första 15 veckor långa LIA¹⁰⁵ period ute i verksamheten. Vid den första intervjun reflekterade en av projektdeltagarna över det här skedet i projektet och uttryckte hur de då bara ville *"...komma igång och jobba."*¹⁰⁶ Att det inte skulle bli fullt så enkelt visade sig snart. Känsloerna i organisationen var många och blandade. Dessutom utvecklades en stor medial uppmärksamhet kring projektet, vilken deltagarna efter ett tag vägrade att delta i.¹⁰⁷

¹⁰³ Båda dessa delrapporter kan erhållas vid Malmö Brandkår.

¹⁰⁴ Att det föreligger väl fungerande informella informationskanaler har vi även fått bekräftat genom olika samtal med brandmän, samt personer ur ledningsgruppen. Ledningen anser att dessa informationskanaler är högst problematiska.

¹⁰⁵ Lära I Arbeta –skifttjänstgöring. "Under perioden kommer projektets medlemmar att ingå i den operativa styrkan som extra personal med uppgift att delta i alla förekommande arbetsuppgifter, stationsarbete, utbildning, övning, fysisk träning, räddningsinsatser, mm. LIA-perioden dokumenteras i en "personlig dagbok" och denna ligger till grund för kommande personliga utbildnings- och tränings aktiviteter." (Projektbeskrivning projekt "Kvinnlig brandman", Malmö brandkår).

¹⁰⁶ Intervju med projektdeltagarna den 15 november 2004.

¹⁰⁷ Vid den första gruppintervjun med projektmedlemmarna 15 november, 2004, beskrev de hur de blivit uppringda både privat och under arbetstid av journalister varav en del ställt mycket personliga frågor. Detta har projektdeltagarna upplevt som mycket obehagligt. Därtill ansåg de att deras uttalande vid upprepade tillfällen förvanskats och feltolkats vilket hade ställt dem i jobbiga känslomässiga situationer.

Vid tidpunkten för det första enkätutskicket fanns det ingen större erfarenhet av att arbeta tillsammans med kvinnor inom den operativa verksamheten. Trots det var förväntningarna och tankarna kring kvinnliga brandmän och projektet många. Ur enkätsvaren kunde vi urskilja flera föreställningar om kön och yrket brandman vilka ofta utgjorde grundfundamentet för resonemanget kring betydelsen av jämställdhet inom organisationen. Utifrån sammanställningen av den första enkäten framträdde tre dominerande argumentationsfält vilka även, i varierande grad, återkom i såväl den andra enkätundersökningen som i de båda gruppintervjuerna.

- Det ena var en **könsneutral utgångspunkt** för förståelsen av brandmannayrket och av organisationen. Detta tog sig uttryck genom ett välkomnande av jämställdhetsstrategin och av kvinnor till organisationen, förutsatt att det skedde på lika villkor för män och kvinnor. Arbetstagarens kön tillskrevs ingen betydelse så länge rekryteringsprocessen och anställningsvillkoren varit de samma. Den viktigaste faktorn för att utföra yrkets arbetsuppgifter tillfredställande ansågs vara individuell kompetens och lämplighet. Kommentarer såsom *"Skyddsutrustningen är anpassad för att utföra yrket, inte efter vem som använder den"* och kring att verktygen är utformade för *"människor generellt sett"*¹⁰⁸ exemplifierar detta resonemang. Flertalet, både bland dem i chefs/befälsposition och bland brandmännen, poängterade dessutom att de ansåg det vara viktigt med mångfald i en arbetsstyrka, men att denna inte fick bli på bekostnad av säkerheten. *"Även om mångfalden är viktig är det viktigare med lämpligast man/kvinna för jobbet med tanke på de risker vi utsätts för som brandmän. Man värdesätter sitt liv ganska högt och om man skulle vara riktigt illa ute någon gång vill man tyvärr ha den bästa hjälp man kan få oavsett mångfald eller ej. Det är våra liv det hänger på, ej några politikers."*¹⁰⁹

På frågan huruvida **jargongen** inom arbetslagen ansågs lämplig för både kvinnor och män¹¹⁰, anser en klar majoritet bland både brandmännen och dem i chefsposition att så är fallet. Inte heller här anses arbetstagarens kön att ha någon betydelse. Jargongen beskrivs som *"rå men hjärtlig"*¹¹¹ och en majoritet bland båda grupperna menar att detta är positivt. I en del av kommentarerna framkom det dock att jargongen stundtals var kopplad till kön, sexualitet och etnicitet. Ofta i form av, exempelvis, sexistiska skämt. De flesta såg inte detta som något problem, varken för kvinnor eller för män. *"Vi skämtar om 'både det ena och det andra', men vi menar aldrig något illa. Skämten går sällan i stäv med hur våra värderingar och egentliga uppfattningar lyder. Man vill bara locka till skeratt."*¹¹²

¹⁰⁸ Båda citaten är hämtade ur enkät 1.

¹⁰⁹ De tre citaten är hämtade ur enkät 1.

¹¹⁰ Se bilaga 5. Tabell 7 (se även tabell 8).

¹¹¹ Citat ur enkät 1.

¹¹² Citat ur enkät 1.

Emellertid uttryckte några av brandmännen och några av dem i chefs/befälsposition en önskan om förändring och menade att kvinnornas närvaro skulle kunna bidra med detta. Samtidigt befarade vissa att en förändring av jargongen skulle påverka gemenskapen i gruppen negativt, något som i sig blev ett argument mot ökad jämställdhet på arbetsplatsen. *”Med den jargong vi har på brandkåren kommer det att bli problem med sexuella trakasserier om man gör likadant med kvinnorna som kommer in. De flesta vet detta och vågar inte uttrycka sig som de brukar. Kan bli negativ stämning istället.”*¹¹³ Bland projektdeltagarna var inställningen emellertid att jargongen inte innebar något problem utan att den snarare var en del av deras förväntningar på arbetsgemenskapen. Att utgå från att kvinnor direkt motsätter sig en sexistisk jargong visade sig problematiskt av flera skäl. Dels skapade den delaktighet och kan tänkas ha varit ett sätt för kvinnorna att markera sin tillhörighet med gruppen. Dels kan det, likaväl som det kan antas att kvinnorna i det tysta tvingades att acceptera jargongen, förmodas att de faktiskt uppskattade den¹¹⁴.

• Det andra fältet byggde på argument där **kön tillskrevs stor betydelse**. Kvinnor förmodades, på grund av bristande fysiska och tekniska förutsättningar, att inte klara av jobbet. Det uttrycktes argument kring att kvinnorna var *”chanslösa fysiskt”* samt frågor gällande *”vem ska ta hela den tunga biten?”*¹¹⁵ Om kvinnor skulle kunna bidra med något till yrket så var det i så fall en mjukare attityd och social kompetens som åsyftades. Uppfattningarna om yrkets förutsättningar var, bland svaren till enkät 1, kopplade till en stereotyp syn på kön. Uppfattningarna om mäns respektive kvinnors förmågor kan sammanfattas enligt följande:

Dominerande föreställningar om kvinnliga/manliga brandmän hämtade ur enkät 1:	
<p><u>Kvinnliga brandmän ansågs vara:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Fysiskt svagare, något som tros bli tydligare med stigande ålder • Mindre tekniska • Ödmjukare och mer omvårdande • Socialt kompetenta • Annorlunda än männen och därmed kan sammanhållningen i arbetslaget komma att förändras 	<p><u>Manliga brandmän ansågs vara:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Fysiskt starka • Tekniska • Uthålliga • Rakt på sak • Normen för hur en riktig brandman ska vara

Fig 1.

¹¹³ Citat ur enkät 1.

¹¹⁴ För vidare diskussion se Delrapport 1 (2004) samt Mathias Ericsons *Brandman och man – Om aktualisering av kön inom brandmannayrket* (2003).

¹¹⁵ Citat ur enkät 1.

Vidare menade en majoritet av brandmännen, till skillnad från merparten av de tillfrågade i chefs/befälsposition¹¹⁶, att fördelarna med att kvinnliga och manliga brandmän arbetade tillsammans var få eller inga alls.¹¹⁷ De bland brandmännen som avvek från denna uppfattning sade sig sakna erfarenhet av ett blandat arbetslag och därför inte vara förmögna att uttala sig om frågan. Sammanfattat ansågs kvinnor, bland de båda tillfrågade grupperna, att påverka situationen under larm negativt, men ansågs att kunna ge det gemensamma stationsarbetet en positiv prägel.¹¹⁸ *”På stationen går det bra, men i pressade situationer vet jag inte. I fysiskt krävande situationer tror jag inte att kvinnorna orkar hålla männens tempo.”*¹¹⁹

Oron över kvinnors bristande fysik kan vara en förklaring till denna inställning. Dessutom fanns det en uppfattning om att könskvotering och sänkta anställningskrav skulle vara förutsättningen för att kvinnor skall kunna bli brandmän. Utifrån detta resonemang betydde kvinnliga brandmän lägre kompetens och därmed lägre säkerhet. Något som skulle äventyra både kollegers och tredje mans säkerhet, likt följande citat uttrycker; *”Vi måste kunna lita på varandra till 100 % och i en nödsituation kunna rädda en kollega.”*¹²⁰

- Det tredje argumentationsfältet utgörs av en stark **kritik gentemot ledningen** och dess sätt att presentera och genomföra projektet. En stor del av personalen ansåg att de fått bristfällig information och blivit påtvingade en jämställdhetssatsning utan att vara insatta i vad det innebar. Det fanns även en utbredd förmodan om att ledningen i grund och botten kvoterat in kvinnor, samtidigt som det antogs att tester och krav förenklats för att projektdeltagarna skulle klara dem. Detta väckte starka reaktioner då kvinnorna därmed inte ansågs befinna sig i organisationen på ’lika villkor’. En brandman uttryckte sig på följande vis: *”Jag tycker hela den här kvinnodebatten har fått rent fel proportioner. Vi har ett jobb att utföra och ska göra det på bästa möjliga sätt oavsett kvinna eller man. Därför ställs stora krav på oss och tuffa intagningskrav. Om man ska ändra på detta bara för att man ska ha in kvinnor till vilket pris som helst blir hela verksamheten drabbad.”* En annan skrev: *”Anser att det här projektet är helt missvisande och ej till någon fördel för tjejerna.... Kvotering är ej något som är att föredra. Det drabbar bara tjejerna i slutändan.”*¹²¹

¹¹⁶ Till skillnad från detta ansåg en majoritet av dem i chefsposition att det kunde finnas fördelar med att kvinnliga och manliga brandmän arbetade tillsammans. De trodde att dessa kunde fungera som ett komplement för varandra i olika situationer och ansåg att det vore förvånande om detta inte fungerade. Någon uttrycker dock att de inte kan se några fördelar med att kvinnor och män arbetar tillsammans inom brandkåren. Se bilaga 5. Tabell 3.

¹¹⁷ Se bilaga 5. Tabell 3.

¹¹⁸ Se bilaga 5. Tabell 4 (se även tabell 2).

¹¹⁹ Citat ur enkät 1.

¹²⁰ Citat ur enkät 1.

¹²¹ Båda citaten är hämtade ur enkätundersökning 1.

Uppfattningar om jämställdhet ur enkät 1.

Jämställdhet på Malmö Brandkår betraktades, utifrån kommentarerna kring kön och yrkets förutsättningar, som välkommet om det uppnåddes på lika villkor. ”*Alla mår bra av en mix, oavsett yrkeskategori*” och liknande uttalanden framhölls genomgående. Det ”*kvinnliga perspektivet på problemlösningar*”¹²² sågs som en positiv effekt av en blandad arbetsplats, som något önskvärt. Samtidigt kan de lika villkoren i denna första enkätundersökning tolkas vara de rekryteringsförfaranden och den arbetsituation som utgjorde de redan anställda brandmännens vardag. En vardag vilken kvinnor inte kunnat rekryteras till på lika villkor före projektstarten.

Parallellt med en relativt positiv inställning till en blandad arbetsplats, under förutsättning att det rådde lika villkor, fanns det hos en del en viss förståelse, för att kvinnor kunde behöva en andra chans. En möjlighet att träna upp sig och prova på yrket. Denna åsikt var först och främst gällande bland gruppen av nyanställda brandmän, projektdeltagare och bland dem i chefs/befälsposition.

Vid projektets start fanns det alltså en positiv inställning till jämställdhet och lika villkor. Kön skulle inte ha någon betydelse, individuell kompetens var viktigare. Samtidigt med denna positiva syn på jämställdhet uttrycktes emellertid även en utbredd uppfattning om olikheter mellan könen och om kvinnors, för brandmannayrket, bristande egenskaper. Arbetsgemenskapen befarades av många påverkas negativt genom kvinnors närvaro. Jargongen problematiserades av vissa som både sexistisk och rasistisk, men framhölls av majoriteten, däribland projektdeltagarna, som problemfri och önskvärd. Inte sällan visade enkätsvaren att en och samma svarande kunde omfatta *alla* dessa motsägelsefulla uppfattningar om jämställdhet och kön.

Dessutom tillkom en uppfattning om jämställdhet, och dess innebörd för Malmö Brandkårs del, som utgick från en motsättning mellan brandmännen och ledningen. Projektet sågs som ett maktmedel som förutsatte undanhållande av information och kvotering för dess genomförande. Inte heller ledningen för projektet uttryckte sig inledningsvis i gemensamma ordalag kring jämställdhetsatsningen då vissa talade om satsningen som grundat på könskvotering eller som ett resultat av påtryckningar från högre politisk ort, samtidigt som alla enhälligt välkomnade satsningen.¹²³ Vad jämställdhet på Malmö Brandkår egentligen innebar fanns det, vid tiden för det första enkätutskicket, ingen gemensam förståelse för.

¹²² Båda citaten hämtade ur enkätundersökning 1.

¹²³ Möte med Stina Blix och Erling Johansson, Malmö Brandkår, den 24 mars och 8 juni 2004, samt Arbetsmiljöträff i Malmö den 6 oktober 2004.

Presentation av enkät 2, samt av de båda gruppintervjuerna.

Ungefär ett och ett halvt år senare, vintern 2004, var det dags för det andra enkätutskicket. Vi hade, liksom det beskrivits tidigare, valt att lägga fokus på de huvudproblematiker som funnits bland svaren i enkät 1. Stor del av frågorna handlade därför om projektets genomförande, ledningens roll och hur brandmännen upplevde sin arbetssituation. Enkäten delades likt den första, ut till organisationens anställda inom den operativa verksamheten. Projektdeltagarna lät oss dock veta att de inte ville svara på frågorna av rädsla för att deras arbetssituation skulle komma att påverkas negativt. Därför genomförde vi en gruppintervju med dem istället. Intervjun byggde på ungefär samma frågeställningar som enkäterna, men gav projektdeltagarna möjlighet att utförligare förklara eller ändra sina uttalanden. Efter presentationen av den andra enkätundersökningen presenterar vi därför denna första gruppintervju. Därefter sammanfattar vi uppfattningarna om jämställdhet ur dessa båda för att sedan leda över på en presentation av den andra gruppintervjun med projektdeltagarna. Vid detta tillfälle var projektet avslutat och projektdeltagarna anställda som brandmän.

Presentation av enkät 2.

Osäkerheten kring kvinnors kompetens som brandmän framstod, bland svaren på den andra enkätundersökningen, som mycket stor. Kritiken mot ledningen hade tagit sig än större proportioner och resulterade i vissa fall i direkta personangrepp. Ledningen anklagades för att ha gett dålig och vilseledande information, samt för att ha ljugit om förhållandena kring ”Kvinnlig brandman”. Projektet antogs fortfarande i stor utsträckning vara ett kvoteringsprojekt som diskriminerade män.

De tre dominerande argumentationsfälten som blev synliga genom enkät 1. gällande; 1. en könsneutral utgångspunkt, 2. att kön tillskrevs stor betydelse, samt 3. en utbredd kritik av ledningen, är även i denna andra enkätundersökning de mest dominerande dragen och utgör även här grunden för efterföljande resonemang.

- Det som initialt påpekats vara förtjänsterna med kvinnors närvaro - social kompetens och mjukare attityder – hade nu tonats ned. Istället låg fokus på att det är samma arbetsuppgifter som ska lösas, oavsett om arbetstagaren är en man eller kvinna. ”När de första kvinnorna blir anställda kommer det [problemen] lösa sig av sig själv. Då är kvinnor en naturlig del av organisationen.”¹²⁴ skrev någon. Den **könsneutrala utgångspunkten** om lika villkor och individuell lämplighet framträdde fortfarande

¹²⁴ Citat ur enkät 2.

tydligt i den andra enkäten. Utifrån uppfattningarna kring kvinnliga och manliga brandmän bland svaren på enkät 1, fann vi det intressant att ställa frågan om vilka egenskaper som kan anses vara viktigast för en brandman. De tillfrågade ombads att nämna max fem egenskaper vardera.

Sammanfattningsvis var de nio vanligaste svaren att en brandman bör vara:

Stresstålig	Lagspelare	Praktiskt kunnig
Problemlösare	I god fysik form	Ödmjuk
Utbildad	Socialt kompetent	Bra kamrat

Fig. 2

Genomgående hade de som innehar en chefs/befälsposition en positivare inställning till projektdeltagarna än brandmännen. Någon skrev att stämningen i lagen hade blivit lugnare, en annan att *"Det är en normalare situation med en blandad arbetsplats"*¹²⁵. Att det ansågs bra för arbetsplatsen med manliga och kvinnliga arbetskamrater framkom i en del av svaren bland både dem med chefs/befälsposition och bland brandmännen. En majoritet av brandmännen ansåg dock inte att det hade skett någon förändring i arbetsgemenskapen efter det att även kvinnor ingår i arbetsstyrkan. Samtidigt fanns det en annan relativt stor grupp av brandmän som ansåg detta bidragit till negativa förändringar i arbetsgemenskapen.¹²⁶

Den könsneutrala förståelse som visade sig i enkät 1. gällande jargong och vid frågan huruvida "... bilder och dylikt av sexuell natur förekommer i Malmö Brandkårs lokaler"¹²⁷ valde vi att följa upp genom att specificera frågorna. Vi ställde frågor huruvida det förekommit en kränkande jargong om kvinnor respektive män som grupp, samt huruvida det "Förekommer, eller har förekommit bilder, ex. tidningar, almanackor, skärmsläckare m.m., av sexuell natur på Malmö Brandkår?"¹²⁸ Svaren som inkom svarade överlag nekande till en sexistisk och kränkande jargong. Det fanns ett fåtal som uttryckte åsikten om att jargongen fortsatt var kränkande för både kvinnor och män, som fortsatt efterfrågade en förändring av denna.¹²⁹ Desto fler var det (till skillnad från i enkät 1) som svarat att det förekom eller hade förekommit bilder och dylikt av sexuell natur.¹³⁰ Man uppgav att det förekom bilder som både porträtterade nakna alternativt lätt påklädda män och/eller kvinnor. För en majoritet av svarande upplevdes detta dock inte som ett problem. Endast ett fåtal uttryckte sitt missnöje och efterfrågade en

¹²⁵ Citat ur enkät 2.

¹²⁶ Se bilaga 6: Enkät 2.

¹²⁷ Se bilaga 5. Tabell 7 & 8.

¹²⁸ Se bilaga 6. Tabell 6, 7 & 8.

¹²⁹ Se bilaga 6. Tabell 6 & 7.

¹³⁰ Se bilaga 6. Tabell 8.

förändring även gällande detta. Kommentarer såsom "Förstår inte vad det är för fel att titta på snygga tjejer", "Anser att bilder på både män och kvinnor som förekommer är 'konst' eller 'underhållning' och inte sexistiskt."¹³¹ visar tydligt det dominerande resonemanget. Men det ställdes även frågor vart gränsen gällande vad som kunde anses vara sexistiskt och kränkande gick och hur eller vem som skulle bedöma detta. Bland många svar kunde vi trots övertygelser om bildernas självklarhet, ändock utläsa en viss osäkerhet om huruvida de var lämpliga eller ej. Poängterandet av att de inte var kränkande blev därför för många än viktigare.

- Trots att flera av egenskaperna, såsom social kompetens och ödmjukhet, i den första enkäten kopplades samman med kvinnlighet så representerar de i relation till brandmannayrket egenskaper som den 'typiske' brandmannen bör ha. Med dessa svar som utgångspunkt tycks det därför svårt att dra paralleller mellan brandmannens egenskaper och olika, ur den första enkätundersökningen hämtade, **föreställningar om kön.**¹³² Citat likt "Varför är det så viktigt att en kvinna ska kunna bli brandman? Så att man till och med är villig att riskera liv och lem för att detta skall genomföras.", "Vi har provat en kvinna i vårt lag och det funkade inte." och "Män och kvinnor löser uppgifter olika."¹³³, exemplifierar den motsägelsefulla synen på kön och yrket. En av de svarande reste dessutom frågeställningen om en satsning likt "Kvinnlig brandman" alls platsade inom brandkåren. "I detta yrke finns det kanske inte plats för jämställdhet, jag vet inte...".¹³⁴

I den första enkätundersökningen framkom tydligt att arbetsgemenskapen kollegerna emellan är mycket viktig. Brandmännen vittnade i den andra enkätundersökningen om att det 'snackades' mycket om projektdeltagarna och en del ansåg att de inte var med i gemenskapen i lagen. Det hävdades att de befann sig på Malmö Brandkår av fel skäl. Många brandmän uttryckte återigen att de trodde att projektet byggde på kvotering och att det därför var svårt att få yrkesmässigt förtroende för projektdeltagarna. Bland de tillfrågade i chefs/befälsposition uttryckte en person att arbetsgivarna

¹³¹ Båda citaten är hämtade ur enkät 2.

¹³² Denna lista med egenskaper presenterade vi även vid en arbetsmiljöträff mellan Stockholms, Göteborg och Malmös brandkår/brandförsvaret. Vi bad de deltagande att dela in dessa egenskaper i kategorierna kvinnlig och manligt, vilket de inledningsvis försökte göra, men snabbt avfärdade med argument som "så enkelt är det ju inte" och "De här egenskaperna kan ju både kvinnor och män ha". Därefter berättade vi att denna lista var sammansatt utifrån svaren på enkätfrågan gällande vilka egenskaper som ansågs vara värdefulla för en brandman. Med vid arbetsmiljöträffen fanns både brandmän och personer med chefspositioner vid Malmö Brandkår, vilka själva svarat på denna enkät. (Arbetsmiljöträff, Malmö den 6 oktober 2004).

¹³³ Alla citaten är hämtade ur enkät 2.

¹³⁴ Citat ur enkät 2.

utnyttjade projektdeltagarna genom att skicka runt dem bland de lag som för tillfället hade personalbrist.

Merparten av de svarande skrev, oavsett befattning, att arbetssituationen på Malmö Brandkår var påverkad av stress, konflikter och 'skitsnack'. Problemens orsak rörde dock skiftande meningar om. Bland dem som kommenterade frågorna kring arbetssituationen vid Malmö Brandkår syntes en klar skillnad mellan brandmännen och dem i chefs/befälsposition. Brandmännen var genomgående betydligt mer negativa till både arbetsgemenskapen i lagen, arbetet på stationen och framför allt till arbetet under larmsituation är deras överordnade.¹³⁵

Kommentarerna från de i chefs/befälsposition kretsade kring att arbetssituationen under larm inte fungerade tillfredställande. En del menade att det berodde på att män och kvinnor löser sina arbetsuppgifter olika, en del poängterade att de fysiska skillnaderna satte hinder för arbetet.¹³⁶ Andra röster talade emellertid om att de brister som de ansåg att projektdeltagarna uppvisade gick att härleda till ofullständig utbildning. *"Standarden och nivån är alldeles för låg. Det är mycket stor skillnad på en nyutbildad brandman och en nyutbildad brandkvinna. Det känns som att kvinnoprojektet har förenklat och godtagit brister."*¹³⁷

Projektdeltagarna ansågs inte ha den tekniska kunskap som krävdes och detta lyftes fram som en orsak till att de var osäkrare vid larmsituation. *"Överlag ökas kompetensen bland brandmännen eftersom de skärper sig för att inte blotta sina egna eventuella brister"*, skrev någon, men framhöll samtidigt att *"Tjejerna utsätts för betydligt mer kritiskt granskande ögon än killarna"*.¹³⁸

Några få av brandmännen uttryckte att de inte visste om larmsituationerna hade förändrats eftersom de inte hade arbetat med projektdeltagarna. En person skrev att *"Det är alltid speciellt att rökyka med en ny partner, särskilt nyanställda"*¹³⁹, en annan menade att det inte var självklart att de stressiga situationerna som hade uppstått gick att koppla till projektdeltagarna. Ytterligare någon uttryckte att en svag uppställning av manskapet på bilarna alltid, oavsett vilket kön brandmännen har, påverkar arbetet negativt. Sammanfattningsvis ansågs framförallt larmsituationerna ha förändrats negativt.

Resonemanget kring förändringarna kan sammanfattas att i huvudsak följa tre riktningar, varav den *ena* hävdade att det berodde på kvinnors bristande fysiska förmåga, den *andra* att orsakerna låg i bristande utbildning och konflikter på arbetsplatsen och den *tredje* att projektdeltagarna fortfarande sågs som en avvikande grupp. Givetvis fanns det även variationer bland svaren, där resonemangen i vissa tillfällen tangerade fler än en av dessa riktningar.

¹³⁵ Se bilaga 6. Tabell 2.

¹³⁶ Se bilaga 6. Tabell 3.

¹³⁷ Citat ur enkät 2.

¹³⁸ Båda citaten är hämtade ur enkät 2.

¹³⁹ Citat ur enkät 2.

• Den tydligaste förändringen mellan de båda enkäterna ifråga om synen på projektets legitimitet och kvinnornas närvaro, återfanns i **reaktionerna på ledningens agerande**. Brandmännen uttryckte nu en betydligt större frustration än i enkät 1. över att inte vara införstådda i projektets syfte. Flertalet röster, både bland dem med chefs/befälsposition och bland brandmännen, höjdes för att understryka hur missämjan och det bristande informationsutbytet påverkade projektdeltagarnas arbetssituation negativt. De tyckte ”*synd om tjejerna*”¹⁴⁰. Både bland brandmännen och dem i chefsposition fanns de som ansåg projektet vara dåligt skött, men majoriteten av dem som menade att informationsutbytet hade fungerat återfanns bland cheferna.¹⁴¹ Några av brandmännens kommentarer vittnade om en frustration av att inte bli hörda. De kände sig ’toppstyrda’ och såg projektet som en maktdemonstration från ledningens sida. Det rådde ett utbrett antagande bland brandmännen om att mycket av informationen antingen hade ”mörkats” eller ändrats innan den blivit presenterad i organisationen. Även bland dem i chefsposition fanns denna förmodan och misstanke. ”*Informationen är mycket bristfällig och vinklad. Det känns som det inte finns någon insyn. Därför undrar man vad syftet är med att hemlighålla viss information*”. ”*[Den negativa stämningen] beror inte på tjejerna, utan arbetsmiljön i stort har blivit sämre. Mycket beror detta på en dålig ledning*”.¹⁴² Kritiken gentemot ledningen var det emellertid inte självklart att yttra, menade någon och skrev ”*Allra minsta kritik mot kvinnorna och du är stoppad för evigt vad gäller ex. befälsutbildning*”.¹⁴³

Presentation av gruppintervju 1.

Under november månad 2004 genomförde vi den första gruppintervjun med projektdeltagarna. Liksom projektdeltagarna vid den här tidpunkten hade slutat framträda i media, ville de helst undvika att samtala kring projektet med oss¹⁴⁴. De underströk att de enbart träffade oss för att projektledaren Erling Johansson tydliggjort att intervjun var av högsta prioritet. Efterhand som gruppintervjun fortskred fick vi emellertid intrycket av att de slappnade av mer och diskussionerna mellan dem kom igång på det sätt som vi hade hoppats.

Genom projektdeltagarnas reflektioner går det att härleda uppfattningar om jämställdhet som, likt i den andra enkätundersökningen, bygger på motsägelsefulla resonemang kring lika villkor och olika kompetens. Parallellt med uttalanden om att de vill bli en del av organisationen, på lika villkor, och att

¹⁴⁰ Citat ur enkät 2.

¹⁴¹ Se bilaga 6: Enkät 2.

¹⁴² Båda citaten hämtade ur enkät 2.

¹⁴³ Citat ur enkät 2.

¹⁴⁴ Ur gruppintervjun med projektdeltagarna den 11 november 2004. Se även metodkapitel för ett utförligare resonemang kring detta.

projektets slutresultat – med eventuella anställningar – skulle möjliggöra detta, menar de att de i viss mån skiljer sig från sina manliga kolleger. Motsättningen mellan önskan att bli 'en av grabbarna' och det faktum att deras närvaro på kåren byggde på att de, genom projektet, faktiskt gavs en andra chans, genomsyrade flera av projektdeltagarnas reflektioner kring "Kvinnlig brandman". De framhöll att de givetvis hade funderat över vad det skulle innebära att arbeta i en mansdominerad organisation, men att de förvånats över att ifrågasättandet av deras närvaro varit så starkt.

Även om projektdeltagarna hade förstått att det talades mycket om dem och projektet, så menade merparten att de aldrig hade känt av kritiken 'öga mot öga'. Istället uttryckte någon att det märktes bland annat genom att deras kolleger hade lite extra koll på dem när de arbetade. De ansåg inte att de behövde prestera mer eller vara bättre än sina manliga kolleger, men däremot att de kände pressen om inte göra några fel. Projektdeltagarna menade att de helst ville känna att de inkluderades i gänget. De ville inte bli utmärkta som en avvikande grupp, ville inte gå under benämningen 'tjejerna' eftersom det blev en påminnelse om deras utanförskap. Citatet "*Jag har inget emot att bli kallad för 'grabbar', för då känner jag att jag är en i gänget*"¹⁴⁵, är ett målande exempel på detta resonemang. De ställde sig tveksamma till att de, som kvinnor, skulle kunna tillföra ett direkt annorlunda perspektiv. Några 'bullmammor' ansåg de sig inte vara och poängterade att de inte skiljde sig särskilt mycket från de övriga brandmännen. Någon sa att huruvida stämningen faktiskt hade förändrats genom deras närvaro, om den hade blivit 'mjukare', var svårt för dem att avgöra. Att integreras i organisationen på **lika villkor** var att bli betraktade som en av männen, vilka utgjorde normbilden för brandmannen.

Gällande kvinnors fysiska förutsättningar att utföra yrket var projektdeltagarna eniga om att de aldrig skulle kunna mäta sig rent fysiskt med en del av männen. "*Dom fysiska förutsättningarna är ju olika, så är det ju svart på vitt. Kropparna är olika uppbyggda. Sen att man kan göra ett lika bra jobb, men alltså på olika sätt*".¹⁴⁶

I diskussionerna kring fysiken kom mäns och kvinnors olika egenskaper ändå i fokus. Även om det inte definierades vilka andra sätt som kvinnor skulle kunna utföra yrket på, så utgick resonemanget från **föreställningar om olikheter** mellan könen. Projektdeltagarna som trots deras poängtering av att de inte var några 'bullmammor', i förståelsen att de inte skulle bidra med några typiska 'mjukare' egenskaper än deras manliga kolleger, uttryckte likväl att de kunde tillföra ett något annorlunda perspektiv vid utförandet av yrket.

¹⁴⁵ Citat från gruppintervjun med projektdeltagarna, den 11 november 2004.

¹⁴⁶ Citat från gruppintervjun med projektdeltagarna, den 11 november 2004.

Projektdeltagarnas **kritik gentemot ledningens** genomförande av projektet var inte lika stark som den som framförts av deras kolleger i den andra enkätundersökningen. De menade att ledningen borde ha varit tydligare med syftet och med de förändringar som skett i samband med satsningen. Samtidigt framhöll de att de, om än efter påtryckningar, funnit ledningen vara närvarande om de önskat diskutera sin arbetssituation.

Relationen till kollegerna rörde det olika åsikter om. Projektdeltagarna uttryckte att samarbetet varierat mycket inom de olika lagen. En sa att; *“ Jag brukar försöka att inte diskutera projektet i lagen, för det är som att ifrågasätta sig själv. Hade vi lyssnat mer så hade det funnits mer, alltså åsikter. Har man inte lyssnat så mycket så har man inte hört så mycket. Lite har det väl varit åt det hållet”*. En annan att *” I vissa lag klickar [det] direkt. Det fungerar perfekt. Andra lag känner man att ja, det här är hållbart, men det är inte en optimal situation”*.¹⁴⁷

Uppfattningar om jämställdhet ur enkät 2, samt ur gruppintervju 1.

Jämställdhet på Malmö Brandkår sågs av merparten, vid tiden för det andra enkätutskicket och den första gruppintervjun med projektdeltagarna, sågs överlag fortfarande som välkommet förutsatt att det rörde lika villkor. Men kritiken mot hur projektet genomfördes och om det var rätt metod för att nå en blandad arbetsplats hade ökat ordentligt. Uppfattningen om att projekt ”Kvinnlig brandman” byggde på kvotering var fortfarande utbredd inom organisationen.

I den första enkätundersökningen påpekade många att kvinnor var välkomna i organisationen, men på lika villkor som männen. Vintern 2004 var det många framförallt bland brandmännen som framhöll att projektet kommit att bli en ’fuskbiljett’ in i organisationen, genom sänkta krav och godtagande av brister. Kritiken och misstänksamheten gentemot ledningen var nu betydligt mer omfattande och skarp bland organisationens anställda.

Av dem som besvarat enkätundersökningen menade en majoritet att arbetsgemenskapen i lagen och på stationen inte hade förändrats nämnvärt på grund av de blandade lagen. Vid larm var det dock många som upplevde att den förändrats till det sämre.

Den förmodan som det gavs uttryck för i den första enkätundersökningen om att kvinnor inte skulle klara av hanteringen av verktyg och maskiner, ges det ytterligare stöd för vintern 2004. Dock ser förklaringarna till problemens orsaker olika ut och kretsar kring allt från kvinnors generella fysiska förmågor till bristande utbildning.

¹⁴⁷ Alla citaten hämtade från gruppintervjun med projektdeltagarna, den 11 november 2004.

Projektdeltagarna gav i den första gruppintervjun bilden av att de känt sig förhållandevis välkomna till organisationen. Deras argument byggde på dels uppfattningar om hur de i egenskaper av kvinnor kunde tillföra ett nytt sätt att arbeta, dels på hur deras strävan var att bli en del av gemenskapen på lika villkor. Relationen till ledningen såg de, trots viss kritik av hur projektet hanterades, som relativt väl fungerande.

Uppfattningarna om jämställdhet som framkom ur enkät 2 och den första gruppintervjun var flera och ofta motsägelsefulla. Jämställdhet mellan könen som uppnåddes på lika villkor sågs fortfarande som välkommet. Men ledningens agerande i samband med projektet och orsakerna till att jämställdhetsfrågor inom organisationen gavs så stor prioritet, framhölls det samtidigt en stark kritik gentemot. Dessutom ifrågasattes kvinnors förmåga att utföra yrket generellt sett, och i vissa fall gjordes personangrepp på projektdeltagarna.

Uppfattningar om jämställdhet ur gruppintervju 2.

För att följa upp den första gruppintervjun med projektdeltagarna samt att få möjlighet att samtala med dem om deras samlade upplevelser från projektperioden träffade vi dem en andra gång i april 2005. Då hade de alla dessutom gått från att vara projektdeltagare till att från den 1 april vara tillsvidareanställda brandmän.¹⁴⁸ Denna andra intervju kretsade därmed primärt kring hur de upplevt projektiden som helhet och hur de såg på sin nuvarande arbetsituation som anställda brandmän vid Malmö Brandkår.

Stora delar av reflektionerna som projektdeltagarna delgav oss vid den första gruppintervjun, gick igen i den andra intervjun. Efter all turbulens, med medial uppståndelse, fackliga anmälningar och interna spänningar, sade de sig emellertid vara mer medvetna om sin särskilda position som kvinnor i organisationen.

Projektdeltagarna menade att det fungerade bra att arbeta i de flesta lagen, men att det ibland kunde vara svårare med ”*coffee table-snack*”¹⁴⁹. Särskilt i perioder då de arbetat i lag där det varit spänningar. En av projektdeltagarna kommenterade: ”*Det har oerhört stor betydelse vem som är brandmästare, eller ledare, både informella och formella. Det har otrolig betydelse vem som är den starka i gruppen för hur man tas emot*”¹⁵⁰. De beskrev vidare hur diskussionerna om projektet eller olika jämställdhetsfrågor gått i vågor under projektiden. De var eniga om att de upplevt detta som påfrestande. En av kvinnorna berättade om hur någon eller några vid ett tillfälle hade hängt upp lappar om kvotering i personalrummet, som en slags pik till dem. Frågan hade dock inte berörts utan de hade arbetat på som vanligt tillsammans med sina kolleger, utan att veta vem som var ansvarig för det inträffade. Motsättningen mellan önskan att bli ”*en av grabbarna*”, på lika villkor, och det faktum att deras närvaro på kåren byggde på att de, genom projektet, faktiskt gavs en andra chans genomsyrade även den andra gruppintervjun. Men trots detta sade sig ingen av dem att ha reflekterat över projektet som en jämställdhetsåtgärning. ”*Det var ingen som sa till mig att det var ett jämställdhetsprojekt*”¹⁵¹ kommenterade en av dem, varpå de andra höll med. De var därefter noga med att poängtera att projektet nu var avslutat. ”*Nu handlar det bara om att lägga ner allting [gällande rapporter, medial uppmärksamhet etc. –förf. anm.], för nu är vi inte ett projekt längre. Nu är vi bara en av alla andra och de tycker de också, så nu ska det inte pratas om det. Nu är det bra...*”¹⁵²

¹⁴⁸ För enkelhetens skull fortsätter vi i den löpande texten att kalla projektdeltagarna för projektdeltagare och inte brandmän, trots att de vid denna tidpunkt blivit anställda.

¹⁴⁹ Citat från gruppintervju med de före detta projektdeltagarna, Malmö Brandkår den 20 april 2005.

¹⁵⁰ Citat från gruppintervju med de före detta projektdeltagarna, Malmö Brandkår den 20 april 2005.

¹⁵¹ Citat från gruppintervju med de före detta projektdeltagarna, Malmö Brandkår den 20 april 2005.

¹⁵² Citat från gruppintervju med de före detta projektdeltagarna, Malmö Brandkår den 20 april 2005.

Gällande den bild av deras kollegers negativa åsikter som framkommit i delrapporterna rådde det blandade åsikter. En av kvinnorna poängterade att ”*de som faktiskt rullar på och accepterar oss, de håller truten lite för mycket. Alltså de säger ingenting. [...] Vi är ju lite av outsiders, alltså det kan vara både positiv och negativt att stå på vår sida. Och då är det kanske bättre att vara tyst. Men det är ofantligt synd att det kan komma till oss, men det kommer inte längre [att de är accepterade och även omtyckta –förf. anm.]*”¹⁵³.

Denna tystnad uppfattades som ett problem av kvinnorna, samtidigt som en av dem uttryckte förståelse för att det kunde vara svårt för dem av deras kolleger som var positiva till deras närvaro att uttala det högt. Projektdeltagarna hade varit, och var, en avvikande grupp och tydligt märkta av deras könstillhörighet. De benämndes ofta som ’tjejerna’ och fick kommentarer som rörde exempelvis deras utseende, om än oftast, framhöll de, i positiva ordalag. Trots välmeningen reagerade kvinnorna negativt då sådana kommentarer, enligt dem själva, återigen framhävde dem som annorlunda.

Gällande ledningens agerande rådde det många åsikter om. ”*Vi är ju här för att brandchefen ser väldigt bra ut när han går på möten med andra brandchefer och kan säga att 'Jag har fem tjejer', då sitter någon annan och säger 'Ja, jag har två tjejer'. Det är ju så. Det ser jättebra ut för dem.*”¹⁵⁴ Någon underströk emellertid att projektet varit en förutsättning för deras nuvarande anställning och att de, problemen till trots, kunnat kommunicera relativt väl med ledningen. Kvinnorna uttryckte att deras kritik kanske inte medfört några större förändringar på projektförloppet, men att de efter påtryckningar fått möjlighet att ge uttryck för sina åsikter. De hade genom sin särskilda kontakt med ledningen tillgång till såväl de formella som de informella¹⁵⁵ informationskanalerna och möjlighet att få vissa frågeställningar klargjorda. Något som de upplevt att deras kolleger inte haft möjlighet till.

Problemen med Kommunalarbetsförbundets anmälningar av projektet, och därigenom kvinnornas val att säga upp sitt medlemskap, bidrog till att de inte trodde att de skulle bli anställda efter projektets slut. ”*På något sätt känns det som att ni ska inte få ro, ni ska inte tro att det här är över.*”, kommenterade en av dem fackets fortlöpande anmälningar. Några av dem hade till och med gått och anmält sig på arbetsförmedlingen innan erbjudandet om anställning kom. Kvinnorna trodde att facket skulle försöka förhålla förhandlingarna så att de inte skulle ha råd att vänta på jobberbjudandet. En av tjejerna beskrev dessutom hur de, när det slutligen blivit klart att de skulle anställas genom företrädelserätten, LAS¹⁵⁶, mottog ett mail vars avsändare rekommenderade dem att tacka nej till företrädelserätten i ”*jämställdhetens*

¹⁵³ Citat från gruppintervju med de före detta projektdeltagarna, Malmö Brandkår den 20 april 2005.

¹⁵⁴ Citat från gruppintervju med de före detta projektdeltagarna, Malmö Brandkår den 20 april 2005.

¹⁵⁵ Även de samtidigt också var uteslutna från delar av de informella informationkanalerna som fanns mellan deras manliga brandmankollegor. Primärt då dessa informationer på något sätt gällde projektet och projektdeltagarna.

¹⁵⁶ Lagen om anställningsskydd

namn". Men till trots för alla negativa upplevelser så ansåg de, i maj 2005, att deras arbetsituation var bra. Dock framhöll de att detta nog primärt handlade om att de befann sig i rätt lag, något som genom hela projektperioden hade varit avgörande för deras tillvaro inom organisationen.

Jämställdhet på Malmö Brandkår uppfattades av kvinnorna själva som uppnådd. Projektet var avslutat. Anställningarna klara. De befann sig i organisationen på lika villkor.

Samtidigt uttryckte kvinnorna under den andra gruppintervjun hur ifrågasättandet av anställningsförfarandet och fackets anmälningar slutligen bidragit till att de känt sig kränkta. Kritiken mot satsningen, vilken de aldrig betraktat som ett jämställdhetsprojekt, hade kommit att riktas, inte bara mot ledningens genomförande och tron på kvinnors generella förutsättningar att klara yrket, utan även mot kvinnorna personligen.

9. Uppfattningar om jämställdhet på Malmö Brandkår:

– en inledande diskussion av vårt empiriska material.

Elisabeth Sundin framhåller hur det karaktäristiska för principen om jämställdhet i Sverige idag är att alla, oavsett politisk hemvist, är positiva till den (1998: 3, se även Magnusson 1999). Jämställdhet ska, enligt föreskrifterna i jämställdhetslagen, eftersträvas inom alla samhällsinstitutioner och organisationer. Få arbetsgivare torde därmed försvara ojämställdhet (Elvin-Nowak & Thomsson 2003). Bakom denna acceptans av jämställdhetsprincipen, av hur 'kvinnor och män ska ha lika möjligheter, rättigheter och villkor inom alla livets väsentliga områden'¹⁵⁷, gömmer sig ett antagande om en gemensam förståelse av begreppet. Vad jämställdhet innebär råder det dock, vid en närmre granskning, ofta skilda meningar om (Alvesson & Billing 1999, Magnusson 1999, Sundin 1998, Wahl m.fl. 2001). Flera av de olika betydelserna brukar dessutom, enligt **Eva Magnusson**¹⁵⁸, vara direkt oförenliga (1999: 17). ”En version av jämställdhet innebär ett visst sätt att se på vad som är viktigt när det gäller jämställdhet, och kan vara antingen en delmängd av ett större jämställdhetsbegrepp, ett visst sätt att uppfatta helheten eller en betoning av vad man ser som de viktigaste aspekterna” (1999: 3)¹⁵⁹.

Många av de direkt oförenliga förståelserna och argumenten kring jämställdhet som identifieras kan ofta härledas till utformandet av den svenska jämställdhetspolitiken, där det kvalitativt beskrivna syftet på flera sätt kan anses gå emot syftet med det kvantitativa målet (Alvesson & Billing 1999).¹⁶⁰ För som Alvesson och Billing skriver så blir det utmärkande problemet när båda dessa element och syften jämförs ”att det [kvantitativa] elementet strider mot det andra, om (som normalt är fallet) det kvalitativa elementet antas betyda att män och kvinnor har olika slags kunskaper, erfarenheter etcetera. (Om de inte har det är det föga mening med att ta upp frågan.)” (1999: 242).

¹⁵⁷ Detta är det uttalade målet för svensk jämställdhetspolitik och framgår av andra kapitlet i Regeringsformen, Sveriges grundlag.

¹⁵⁸ Fil dr., docent och legitimerad psykolog. Verksam vid Umeå Universitet. För tillfället verksam som forskarassistent vid Kvinnovetenskapligt forum vid Umeå Universitet.

¹⁵⁹ Ett samnordiskt forskningsprojekt *Jämställdheterna i Norden mellan retorik och praktik – studier av förändringar i offentliga och privata förståelser av modern jämställdhetspolitik*, har visat att sätten att tala om och förstå jämställdhet varierar mycket. Detta projektet innehåller ett delprojekt genom vilket Eva Magnusson studerat olika partidokument och skrifter i vilka Sveriges riksdagspartier utifrån olika förståelser av begreppet argumenterar för jämställdhet.

¹⁶⁰ Se Alvesson & Billing i forskningsläge

På en övergripande teoretisk nivå delar Magnusson in de olika politiska argumenten kring jämställdhet i tre generella grupper¹⁶¹ (Ibid.);

Rättsargumentet: gäller i allmänhet enbart i den offentliga sfären och utgår från att alla borde ha samma möjligheter, rättigheter och villkor. Det är därigenom tydligt kopplat till det uttalade målet med svensk jämställdhetspolitik.

En vanlig uppfattning grundat på detta argument är utgångspunkten att vi har lika livs- och arbetsvillkor. Utifrån denna förståelse är det individens personliga kvalifikationer och kompetens som räknas vid t.ex. rekryteringar (se även Eriksson & Eriksson 2002, Schömer 2003, Wahl m.fl. 2001). En annan tolkning är kopplingen mellan jämställdhet och demokrati, om att samhället inte kan bli verkligt demokratiskt förrän vi har fullständig jämställdhet. Denna tolkning har dessutom ofta ett uttalat makt- och könsordningsperspektiv på jämställdhetsfrågorna.

Resursargumentet: bygger på en föreställning om betydelsen av att integrera kvinnor i arbetslivets alla horisontella och vertikala nivåer och inom alla yrken.¹⁶² Jämställdhet handlar om att ta till vara på mäns och kvinnors skilda kompetenser. Kvinnor ses oftast som annorlunda än män och som ett gott komplement. Här kommer ofta även lönsamhets- och effektivitetsresonemang in i bilden, något som t.ex. JämO återkommande framhåller. ”Den framsynte arbetsgivaren kan genom ett medvetet jämställdhetsarbete inte bara hushålla med personalresurser utan också dra fördel av de olika synsätt som socialiseringen ger kvinnor och män. Det är utifrån denna grund som ... begreppet jämställdhetskonomi [har introducerats].” (JämO 1999: 9).

Intresseargumentet: poängterar betydelsen av att kvinnor ingår på alla nivåer och positioner – oftast med fokus på högre politiska och organisatoriska poster. Detta eftersom kvinnor och män som grupper anses ha olika och ibland motstridiga intressen. Kvinnor, skriver Magnusson, ”är nödvändiga inte bara som komplement till män, utan för att män som grupp inte kan representera kvinnor som grupp” (1999: 2). Kvinnor ses oftast antingen som en grupp med gemensamma innehållsliga intressen eller som

¹⁶¹ Dessa tre sorters argument rymmer även olika undergrupper av förståelser av begreppet, varav vissa kan anses mer utbredda än andra. Vårt syfte med att framhäva dessa, och nedan även några vanligt utbredda föreställningar kring jämställdhet, är inte att kartlägga alla förståelser av jämställdhet. Snarare önskar vi illustrera hur olika argument kan se ut för att därigenom lägga grunden för en, i den nästkommande delen, närmre granskning av olika jämställdhetsförståelser inom Malmö Brandkår.

¹⁶² Argumenten gäller oftast kvinnor, men är givetvis även applicerbara på de tillfällena det handlar om män som ska integreras i kvinnodominerade yrken och positioner.

en grupp med ett gemensamt förintresse av att vara representerade i alla led och positioner, om än nödvändigtvis som representanter för särskilda intressen (Ibid.).

Till dessa tre typer av argument tillkommer dessutom även en rad förhållningssätt till jämställdhetsbegreppet. Dessa förhållningssätt har vi valt att sammanfatta likt följande (se bl.a. Alvesson & Billing 1997, Eriksson & Eriksson 2002, Magnusson 1999, Wahl m.fl. 2001):

- Jämställdhet är **inget problem** i behov av lösning. Antingen anses jämställdhet redan vara uppnått i samhället, eller så betraktas i vart fall t.ex. den egna organisationen som jämställd – brist på jämställdhet blir således ett problem som rör andra.
- Jämställdhet är **en generationsfråga** och handlar framför allt om ett attitydproblem vilket kommer att lösas genom ett självklart generationsskifte på arbetsmarknaden.
- Jämställdhet är **bra – i princip**¹⁶³. Härunder finns en rad olika förhållningssätt och tolkningar. Eriksson & Eriksson lyfter t.ex. fram argumentet; ”Kön har ingen betydelse, men könsblandning är bra” (2002: 53). Detta argument utgår från att kön inte spelar någon roll i professionella sammanhang samtidigt som föreställningen om den positiva könsblandningen förutsätter skillnader mellan kvinnor och män (Ibid.). Andra argument är att jämställdhet är bra, men att det inte får överdrivas. Skillnaderna och könsordningen mellan kvinnor och män antas vara naturlig och för stort fokus på jämställdhetssatsningar kan därför resultera i diskriminering av män (Wahl m.fl. 2001).
- Jämställdhet är **ett kvinnoproblem**. Det är med andra ord inte till organisationens strukturer och kulturer som problemen kan härledas. Istället ligger det hos kvinnor själva då de antingen inte har skaffat sig tillräckliga kvalifikationer för en karriärutveckling, eller helt enkelt saknar självförtroende att förändra sin situation. I värsta fall kan de tänkas sakna både och (Wahl m.fl. 2001).

Trots de skilda synsätten så kopplas dessa argument i praktiken ofta samman, framförda som en enhetlig förståelse av jämställdhet. Magnusson menar att de retoriska syftena ibland kan föregå alla logiska krav på stringens och därigenom felaktigt ge intryck av en gemensam förståelse (1999). Utnämningen av Sverige till världens mest jämställda land är¹⁶⁴, sett i ljuset av Magnussons argumentation, bara ett exempel på en sådan vedertagen förståelse.

¹⁶³ Uttryck använt av Eva Amundsdotter vid seminariet ”Strategier för förändring – en väg mot den jämställda arbetsplatsen” i Stockholm den 7 april 2005

¹⁶⁴ Se bl.a. Alvesson & Billing 1999, Schömer 2003, Sundin 1998.

När själva utformandet av den överordnade politiska agendan innehåller inbyggda motsägelser är det samtidigt inte märkligt om resonemangen för syfte, medel och mål för jämställdhetsarbete också utvisar paradoxala resonemang (Alvesson & Billing 1999). En jämn fördelning av kvinnor och män, i alla led och positioner, vid en arbetsplats är ingen garanti för att det samtidigt råder en jämn maktfördelning dem emellan, gällande exempelvis inflytande, tillvaratagande av kunskap, och avancemangsmöjligheter. Samtidigt så kan en jämnare representation vara ett första steg för ökad jämställdhet inom organisationen.

Anna Wahl m.fl. beskriver hur det ”Genom att granska jämställdhetsdiskursen i organisationer [kan vi se] hur jämställdhet på samhällsnivå – som ett rättesnöre uttryckt via politik och lagstiftning – tar sig uttryck på organisationsnivå.” (2000: 171). Men i samband med en diskussion kring de olika förståelserna av jämställdhet inom Malmö Brandkår, är det dessutom viktigt att påminna om att dessa ”jämställdhetsdiskurser” utgjorde vardagen inom vilken projektdeltagarna utbildades till brandmän. Den rädsla som projektdeltagarna uttryckte för att göra fel och vetskapen om att vara särskilt påpassade, visar hur situationen påverkat dem. Problematiken djupnade ytterligare när Malmö Brandkårs ledningsgrupp, vid olika tillfällen i försök att legitimera projektet, omtalade det som resultatet av direktiv från högre politisk ort.¹⁶⁵ Ansvar för eventuella förändringar och problem tillskrevs därigenom omkringliggande faktorer, bortom organisationens makt att påverka.

Likt Maud Eduards påpekar så uppstår det problem när skillnader mellan kvinnor och män ges en särskild social och ontologisk betydelse. Individer förväxlas då lätt med statistiska samband eller skillnader mellan kategorier (2002: 35f.) Eduards skriver: ”Könsskillnader kan låta neutralt, men inbakat i begreppet ligger värderingar om vad som är politiskt rätt och riktigt. Synen på kvinnor som annorlunda såväl i positiv som i negativ bemärkelse, träder fram både i politisk debatt och forskning.” (2002: 36).

Paradoxen i att kvinnor och män hävdas konkurrera på ’lika villkor’, och därför anställs utifrån bedömningar om individuell kompetens, samtidigt som könsmärkta yrkeskategorier och stereotypa uppfattningar om kön spelar stor roll, tog sig flera uttryck på Malmö Brandkår. De skilda förståelserna av jämställdhet och bristen på kommunikation skapade en otydlighet kring jämställdhetssatsningens syfte och fråntog den dess legitimitet då den ansågs diskriminera män. Utifrån detta resonemang skapades även en otrygghet i arbetet tillsammans med kvinnliga kollegor. Uppfattningen om att

¹⁶⁵ Detta är givetvis inte det enda argument som framförts för att legitimera projektet. Det är dock ett faktum att projektsatsningen varit ett politiskt beslut. Problematiken kring att använda detta som ett argument inom organisationen uppstod först i och med att personalen inom den operativa styrkan inte mottog satsningen med öppna armar.

rekryteringen, för att kvinnor ska kunna accepteras av sina kolleger, måste ske på lika villkor, visade även hur de ursprungliga villkoren faktiskt antogs vara lika för alla. Kön ansågs inte vara av någon betydelse för rekryteringsförloppet och därmed framhövdes den könsneutrala uppfattningen av yrket som sådant.

Samtidigt med identifierandet av de paradoxala argumenten och förståelserna av jämställdhet måste det emellertid framhållas, vilket bitvis även skymtas i enkätpresentationerna, att det fanns en del 'motröster' inom organisationen. Det var röster som markerade det svåra i att generalisera kring huruvida kvinnor var lämpade som brandmän eller ej, samtidigt som de underströk att inte heller alla män var lämpade. Det var röster som uttryckte att de inte haft erfarenhet av att arbeta tillsammans med kvinnliga brandmän tidigare och framtiden fick visa hur blandade lag skulle fungera. Det fanns även dem som poängterade att de önskade att jargongen skulle förändras och de hoppades att kvinnornas närvaro kunde bidra till att deras manliga kolleger 'stramade upp sig'. Det fanns även några av männen som ansåg att den rådande jargongen var direkt stötande och obehaglig. Dessa röster är oerhört viktiga att lyfta fram, då de tyder på att det finns möjligheter till förändring i resonemangen kring jämställdhet och lika villkor.

Även kvinnornas strävan att integreras i organisationen måste understrykas för att undvika en polarisering av dem kontra den övriga manliga personalen. Önskan att "*bli en av grabbarna*"¹⁶⁶ och att befinna sig inom organisationen på lika villkor framstod för kvinnorna som en förutsättning för att de skulle bli accepterade av sina kolleger. Deras strävan efter att bli just en av grabbarna och att deras poängterande av att de efter de klarat rekryteringskraven ingick på lika villkor i den operativa verksamheten, speglar sig i deras förhållningssätt till projektet och synen på jämställdhet.

Med hjälp av bl.a. Beverly Skeggs vill vi försöka förstå denna strävan och paradoxala resonemang i förhållande till projektsatsningen som förs bland den operativa styrkans både manliga och kvinnliga personal. Skeggs skriver: "Thus individualization cannot be anything but a cultural process involving differentiation from others and differential access to resources" (2004: 53) och leder oss därmed över till uppsatsens fjärde och sista del, vart diskussionen om implementeringsklyftan och dess effekter för projektdeltagarnas situation behandlas.

¹⁶⁶ Citat från gruppintervju med projektdeltagarna, den 11 november 2004.

Del 4.

Implementeringsklyftan

– diskrepans mellan intentioner, organisationens reaktioner och utfallet av projektsatsningen.

Att Malmö Brandkår inte är ensamma om att ha stött på svårigheter med en jämställdhetsatsning bör det knappast råda tvivel om. Men vad bottnar dessa problem i? I tidigare kapitel har vi påvisat hur det vid Malmö Brandkår råder en motsägelsefull uppfattning om jämställdhet som på flera sätt kan kopplas till svensk jämställdhetspolitikens utformning. Trots detta är de uttalade intentionerna i organisationen kring en integrering av kvinnor relativt goda – under premisser om att detta sker på lika villkor. Varför möter då de kvinnliga projektdeltagarna så hårt motstånd? Hur kan de motsättningar som uppstått i samband med projekt ”Kvinnlig brandman” förstås och förklaras som allt annat än unika för Malmö Brandkår?

Bakom de paradoxala jämställdhetsuppfattningarna gömmer sig ytterligare en problematik. En problematik knuten till organisatoriska strukturer och kön vilka, likaväl som de kan tänkas påverkas av de rådande jämställdhetsuppfattningarna, kan ses som frikopplad från dessa.

Genom att i denna uppsatsens fjärde del koppla samman vår empiri med ett organisationsteoretiskt resonemang, närmar vi oss en förståelse av vad de paradoxala resonemangen och föreställningarna kring kvinnliga brandmän vid Malmö Brandkår uttrycker. Vilka konsekvenser kan detta tänkas få för projektdeltagarnas handlingsutrymme och karriärmöjligheter inom organisationen, och vad kan göras för att minska konfrontationer i samband med jämställdhetsatsningar?

10. Jämställdhet, organisatoriska strukturer och kön

Frågan om jämställdhet är på många sätt sammanbunden med frågor kring organisatoriska strukturer och kön. Ett tecken på detta är bland annat att stor del av den svenska jämställdhetsforskningen rör sig inom kön och organisationsforskningens område (Gonäs 2001, Jonung 1997, Sundin 1998). Den bristande jämställdheten mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden återfinns på både ett vertikalt och horisontellt plan.¹⁶⁷ Elisabeth Sundin beskriver detta som att kvinnor och män befinner sig på två olika arbetsmarknader med olika uppgifter, förutsättningar till avancemang och löner (Sundin 1998, se även bl.a. Abrahamsson 1999, samt Kvinnomaktsutredningen SOU 1998: 6). Intentioner och satsningar för att förändra detta mönster har sedan jämställdhetslagens tillkomst 1979 ökat, det politiska intresset av att tala om jämställdhet likaså (Se bl.a. Eduards 2002, Magnusson 1999). Trots detta går förändringen mot en jämställd arbetsmarknad långsamt. Likt vi visat tidigare finns det inte en enhetlig bild av vad jämställdhet innebär och därmed inte heller någon samstämmighet om hur den kan uppnås. Detta innebär ett problem vid arbetet med jämställdhetsfrågor även om intentionerna och förhoppningarna är nog så goda.

Förklaringarna till varför olika satsningar inte lyckas eller bara får begränsat genomslag är ofta många och skiftande. I denna fjärde och sista del önskar vi sammanföra de många uppfattningarna kring jämställdhet från vårt empiriska material med en diskussion kring organisation och kön. Detta då vi tror oss finna delar av förklaringarna i just de strukturer¹⁶⁸ och processer som kännetecknar organisationers kulturella uppbyggnad och förståelser av dess yrkeskategorier (Acker 1990, Cockburn 1991, Calás & Smircich 1990).

¹⁶⁷ Med vertikal segregering menas att kvinnor oftare än män befinner sig längre ner i organisationers hierarkiska strukturer, kvinnor innehar med andra ord mer sällan än män maktfulla positioner. Den horisontella segregeringen kännetecknas av att kvinnor och män vid samma vertikala nivå ändå befinner sig inom helt olika arbetsområden. Den vertikala segregeringen är tätt förbunden med den horisontella eftersom kvinnor dels har en sekundär position på arbetsmarknaden och del eftersom de inom sina yrken och positioner ofta både har begränsade utvecklingsmöjligheter och lägre lön än manliga kollegor. (Se bl.a. Alvesson & Billing 1999, Sundin 1998 samt Kvinnomaktutredningens slutliga betänkande SOU 1998: 6 för ett mer fördjupat resonemang.)

¹⁶⁸ Elwin-Nowak & Thomsson förklarar en struktur som något "som gör att saker hänger ihop och blir till begripliga mönster. [...] När man talar om sociala strukturer, menar man uppdelningar mellan människor som har respektive inte har tillgång till viktiga resurser. Människor som har ekonomiska medel, inflytande och väl ansedda utbildningar särskiljs från dem som inte har detta. På samma sätt särskiljs de som ingår i de rätta nätverken och som har de rätta kontakterna, från andra som inte har dessa kontakter. Väl kända sociala uppdelningar är de som görs mellan invandrare och svenskfödda, mellan kvinnor och män, mellan gamla och unga." (2003: 38f.)

För att förstå den strukturella ojämställdheten på arbetsmarknaden¹⁶⁹ utgår vi därför från ett antagande om att könade processer¹⁷⁰ är en del av alla samhällsliga förväntningar. Dessa i sin tur interagerar med olika organisatoriska regler och praktiker och är en del av upprepade könsrelaterade mönster (Acker 1990, Calás & Smiricich 1990, Connell 2003, Green & Cassel 1996). Genom att ingå som en del av samhällets strukturer blir de även en integrerad del av organisationers faktiska uppbyggnad och olika praktiker, samtidigt som relationen mellan könen både ses och ordnas hierarkiskt (Acker 1990, 1992, Cockburn 1991).

Joan Ackers teori för hur kön skapas inom organisationer bygger på fyra olika processer. De är analytiskt distinkta, men samexisterar genom konkreta organisatoriska aktiviteter vilka, hävdar Acker, även har såväl klass som ras implikationer (Acker 1992: 252ff.).¹⁷¹

1. Den första processen består av olika organisatoriska praktiker som producerar en könad struktur för arbeten, löner, hierarkier, makt och underordning (Acker refererar här till Kanter 1977). Hur dessa genusuppdelningar tar sig uttryck varierar emellertid stort mellan olika samhällen och tidsperioder.
2. Den andra processen handlar om hur denna könade struktur även inkluderar skapandet av olika symboler, metaforer och former av medvetande. Dessa redogör för, rättfärdigar och, mer sällan, motsätter sig genusuppdelningen. Acker menar att alla organisationer rymmer sådan genusifierad symbolisk produktion vilken genomsyrar dess strukturer.
3. Den tredje processen utgår från hur könade organisationers reproducerande bygger på interaktion inom och mellan kvinnor och män i en mängd olika former av dominans och underordning, alliansskapande och exkludering. Det är genom dessa interaktioner som, på olika hierarkiska nivåer, de genusuppdelande förhållningssätten och uppfattningarna om genus skapas och bekräftas.
4. Den fjärde processen bygger på individers inre mentala arbete då de medvetet konstruerar sin förståelse av organisationens könade arbetsstruktur, möjligheter och krav på könsanpassade beteenden och attityder (Acker refererar här till bl.a. Cockburn 1991). Detta inkluderar

¹⁶⁹ Denna strukturella ojämställdhet gäller dock inte enbart på arbetsmarknaden utan gör sig gällande både inom den privata och offentliga sfären. Här talar vi dock om den offentliga sfären i form av kvinnor och mäns olika villkor och förutsättningar inom arbetslivet.

¹⁷⁰ De könade processerna avspeglar sig i den svenska jämställdhetspolitikens och konkreta jämställdhetssatsningars utformande, men sträcker sig samtidigt långt utanför dess område vilket kan tydliggöras genom att jämställdhetsforskningen ofta ingår som en del av kön- och organisationsteoretiska sammanhang – se exempelvis Alvesson & Billing 1999 samt Wahl m.fl. 2002.

¹⁷¹ Jmf. med Wahl m.fl. som delar in dessa processer i fyra teman; organisationer som strukturer, ledarskap, symbolism och förändring (2002: 56ff.).

skapandet av en personlighet som motsvarar uppfattningarna om individens könstillhörighet och döljandet av icke accepterade aspekter av dennes liv, t.ex. homosexualitet.

Till vilken grad de könsstrukturerande processerna är verksamma och synliga är beroende av enskilda organisationers strukturer och kulturella traditioner (Acker 1990, 1992, Green & Cassel 1996). Acker menar att "Gendered processes and practices may be open and overt, as when managers choose only men or women for certain positions or when sexual jokes denigrating women are part of the work culture. On the other hand, gender may be deeply hidden in organizational processes and decisions that appear to have nothing to do with gender." (1992: 251f.).

Situationen inom brandkåren kan med fördel betraktas utifrån Ackers perspektiv. Trots att det finns vissa skillnader mellan de olika kårerna, både lokalt, regionalt och internationellt, så samexisterar dessa oftast inom en gemensam organisatorisk strukturell och kulturell ram (Alvesson & Billing 1999, Green & Cassel 1996). Studier på området bekräftar detta genom att bl.a. visa hur de problem som mött Malmö Brandkår återfinns på andra kårer (liksom inom andra utanför stående organisationer).

Jämställdhetsproblemen inom brandkåren, både ur ett nationellt och internationellt perspektiv, visar sig ofta vara väldigt snarlika.

Med artikeln *No place for a Lady* (2001) beskriver Andrea Lee hur könsrelaterade värderingar och processer vid Northshire Fire Service, en lokal brandkår i England, tar sig konkreta uttryck. Enligt Lee försvåras implementeringen av en jämställdhetsåtgärdsplan, och på längre sikt även organisationens förändringspotential, genom just dessa könsrelaterade praktiker.

Med inspiration från Lees artikel har vi valt att strukturera det kommande resonemanget utifrån tre teman. Dessa anser vi överordnat vara karaktäristiska även för hur motståndet och misstänksamheten gentemot projektdeltagarna och kvinnliga brandmän tog sig uttryck på Malmö Brandkår.

Temana är:

- **Könsrelaterade värderingar** som formar förståelsen av lika möjligheter och villkor inom organisationen.
- **Könsskillnader lyfts fram** och kvinnor definieras som problem.
- **Könsskillnader befästs** genom en rad olika processer och aktiviteter.

11. Könrelaterade värderingar som formar förståelsen av lika möjligheter och villkor inom organisationen

Kapitel 8 och 9 i uppsatsen tredje del framhävde hur resonemangen bland de anställda inom Malmö Brandkårs operativa verksamhet omfattade flera och ofta motsägelsefulla uppfattningar kring jämställdhet. Åtskilliga var kopplade till en förståelse av jämställdhet i betydelsen jämlikhet. Med andra ord ett antagande om att jämställdhet inom brandkåren byggde på att alla människor ska ha lika möjligheter att söka tjänst som brandman. Bakom sådana argument anser vi oss kunna skönja en könsneutral förståelse av yrket, där individuell kompetens och lämplighet är styrande parametrar framför kön. I det här avsnittet kommer vi därför att lägga tonvikt vid hur uppfattningen om de könsneutrala lika villkoren rymmer motsägelsefulla förståelser av kön. Paradoxen ryms, vilket vi kommer visa, i hur de könsrelaterade värderingarna färgar förhållningssättet till individens fria val och lika möjligheter.

R.W. Connell¹⁷² beskriver diskrepanserna i genusrelationerna mellan kvinnor och män och hur dessa avspeglas genom arbetsfördelningen inom både den privata och offentliga arenan. Han menar att, "[det är] som om en del av våra liv följer en genuslogik och en annan del följer en annan." (2002: 78). För att exemplifiera denna diskrepans framhåller han hur en demokratisk stat definierar kvinnor och män lika trots att den rådande sexuella normen samtidigt definierar könen som motsatser. Föreställningen om alla individers lika villkor och möjligheter kan således, enligt Connell (2002), härledas till en liberaldemokratisk idé om att alla människor är lika och ska behandlas därefter (se även bl.a. Schömer 2003 för ett liknande resonemang). Denna föreställning krockar i realiteten ofta med en normativ förståelse av kvinnor och män som skilda grupper med skilda kännetecken. Emellertid ses diskrepansen mellan de två utgångspunkterna inte per automatik som en självmotsägelse. De skilda kännetecknen upplevs ofta som naturliga och de lika villkoren och möjligheterna som överbryggande dess gränser. I texten "*Woman managers, Gender Cultural Processes and Organizational change*" (1996) refererar **Eileen Green & Catherine Cassel**¹⁷³ till en studie från 1991 där tjugo organisationers mottagande och

¹⁷² Professor of Education vid universitetet i Sidney.

¹⁷³ Eileen Green är professor och verksam vid Centre for the Study Adult Life, University of Teesside, Cleveland, USA. Catherine Cassel är Doktor och undervisar i Organisation Behaviour, Sheffield Business School, Sheffield Hallam University, UK.

förståelse av olika jämställdhetssatsningar kartlagts.¹⁷⁴ Konklusionerna från studien var, enligt författarna, allt annat än upplyftande. För det första visade det sig att en majoritet av de anställda inom de olika organisationerna ansåg att det redan rådde lika villkor för kvinnor och män på arbetsplatsen. För det andra att förståelsen av lika villkor inte sågs i termer av organisatoriska strukturer som krävde individuell anpassning. Den tredje slutsatsen var att förändringar av olika arbetsuppgifters fördelning mellan kvinnor och män inte ansågs nödvändiga och den fjärde att kriterierna för utvärdering av jämställdhetssatsningarnas effektivitet endast var vagt definierade (Green & Cassel 1996: 175). Utifrån sådana utgångspunkter blir det svårt att arbeta för förändringar inom en organisation. Eventuella åtgärder för att komma till rätta med jämställdhetsproblematikerna framstår som orättvisa eftersom de samtidigt innebär särbehandling av en specifik grupp framför en annan. Något som står i direkt motsats till likhetstanken (Ibid.). Ett sådant resonemang lägger även grund för en förståelse av kritiken mot "Kvinnlig brandman" som ett orättvist kvoteringsprojekt, där kvinnor favoriserats på bekostnad av män.

Den gängse uppfattningen vid Malmö Brandkår var, liksom i den studie som Green & Cassel refererar till, att det står män och kvinnor fritt att själva välja yrke. Många av enkätsvaren framhöll detta och poängterade att det därför bör betraktas som naturligt att den operativa verksamheten i princip uteslutande består av män. Kvinnor var helt enkelt inte intresserade, de olika arenor som könen befann sig på inom arbetsmarknaden ansågs vara resultatet av individuella val (se bl.a. Pingel 2001, Jonung 1998, Sundin 1998, Wahl 1996, Wahl m.fl. 2001). De omkringliggande samhällsstrukturerna, institutionerna och organisationerna kan i förlängningen av ett sådant resonemang hävdas uppfattas som könsneutrala, utan ansvar för de olika normer och processer som antingen lyfter fram eller håller tillbaka individer (Pingel 2001, se även Eduards 2001). Och vilken var då, likt en brandman frågade sig i den första enkätundersökningen, poängen med att i jämställdhetens namn "*vinga in kvinnor i yrket*"? **Birgit Pingel**¹⁷⁵ målar upp en talande bild av denna form för förhållningssätt; "Med utgångspunkt i det fria valet antas kvinnor att välja deltidsarbete, kvinnor antas välja bort ledande befattningar, kvinnor antas välja vård och omsorgsarbeten utifrån särskild lämplighet, kvinnor antas välja att ta den större delen av föräldraledigheten o.s.v., trots att dessa val inte premieras ekonomiskt och ger få möjligheter till karriär, föräldraledigheten t.o.m. motarbetar kvinnans möjligheter." (2001: 100). Det utmärkande för föreställningen om valfrihet, hävdar Pingel, är just dess fokus på det individuella. Därmed kan kvinnor

¹⁷⁴ Studien de refererar till är en studie av Aitkenhead, M. & Liff, S. "The effectiveness of equal opportunities policies" ur: *Women at Work: Psychological and Organizational perspectives*, Milton Keynes: Open University Press, 1991.

¹⁷⁵ Birgit Pingel, legitimerad psykolog och fil dr, verksam vid Arbetslivsinstitutet.

och mäns olika val förklaras eller bortförklaras på skiftande vis, med argument kring allt från ointresse till bristande kompetens och lämplighet (Ibid.). Liknande argument påvisar Anna Wahl i sin studie kring kvinnliga chefer (1996). Även här antas förklaringen ligga hos kvinnorna själva, något som får konsekvenser för deras situation inom organisationen. ”Bilderna av den bristfälliga kvinnan blir i sig en negativ faktor för kvinnor i organisationer. Att bli beskriven som bristfällig utgör en underordning i sig.” (1996: 19).

I Malmö Brandkårs fall fungerade den här sortens argumentation, för många av dem som besvarade enkätundersökningarna, som stöd för de misslyckade rekryteringsförsöken av kvinnor till den operativa verksamheten. ”Anställ på lika villkor, samma krav. Om dessa 6 kvinnor varit män hade de aldrig antagits. De slogs ut i första testet.”¹⁷⁶, löd en av kommentarerna. Nyckeln till acceptans av kvinnor inom yrket utgick, av enkätsvaren att döma, från de lika villkoren vid rekrytering och anställning.

Malmö har, likt andra storstadsområden, vid nyrekryteringar genomgående haft oerhört många sökande. De fysiska testerna har därför ofta fungerat som en första utgallring. Med rekryteringen till en av dessa stationer medföljer således även en, enligt några av enkätsvaren, stolthet och känsla av att tillhöra en av de bästa. Att rekryteringen inför projektet ifrågasattes på grundval av likhetstanken, stod klart vid vår läsning av enkätsvaren. Då projektdeltagarna, enligt deras kollegor, inte hade ställts inför likvärdig konkurrens som den manliga personalen ansågs de av många att inte vara fullvärdiga brandmän.

Samtidigt får betydelsen av rekryteringar och vem som rekryteras inte förminsкас. Rekryteringsförlopp är viktiga för att kunna anställa framtida personal. De är även viktiga då det är under rekryteringsprocessen som både officiella och inofficiella förväntningar och krav inför framtiden skapas och uttrycks. Men redan i ett inledande skede begränsar den normativa uppfattningen om brandmannen som varandes man kvinnors möjligheter. ”I värderingen av vem som passar ligger föreställningar om vad som krävs för att utföra jobbet och vem som kan utföra det. Målet rätt person på rätt plats, kräver att personen som anställs antas ha de egenskaper som anses vara nödvändiga för att utföra arbetsuppgifterna. Dessa föreställningar om lämplighet eller inte finns som normer i samhället och är så integrerade i kulturen att de uppfattas som naturliga även för den arbetssökande.” (Westberg 2001: 86)

¹⁷⁶ Citat från enkät 1.

Ett könsmaktsystem aktiveras

Poängterandet av rekryteringsförfarandets betydelse till trots, tyder mycket på att bemötandet av kvinnorna inte hade varit betydande annorlunda om rekryteringen av de fem kvinnliga brandmännen skett under samma omständigheter som deras manliga kolleger.

En majoritet av de anställda inom Malmö Brandkårs operativa verksamhet, både bland brandmännen och dem i chefsposition, uppfattade yrket som könsneutralt. I samband med jämställdhetsatsningen kom många dock att uppmärksammas på att kön faktiskt hade betydelse. Joan Acker skriver: "As a relation phenomenon, gender is difficult to see when only the masculine is present. Since men in organisations take their behaviour and perspectives to represent the human, organisational structures and processes are theorized as gender neutral." (1990: 142).

Projekttagarnas inträde i organisationen aktualiserade kön som struktureringsprincip och maktrelation. Med kvinnornas närvaro blev normen för yrket både synliggjord och ifrågasatt. Maud Eduards för ett liknande resonemang i sin forskning kring demokrati och politik. Dessa områden, hävdar hon, upplevs ofta som könsneutrala och "... 'får' först kön av att kvinnor kommer med. Kvinnor måste därmed benämnas som avvikande i politiken: kvinnliga politiker, kvinnoorganisationer, kvinnofrågor ..." (2001: 36).

I Malmö Brandkårs fall innebär detta att organisationen, även innan projekttagarnas inträde, varit manligt könskodad och strukturerad enligt manliga normer. Något som avspeglats i bl.a. vardagssamtal och föreställningar om kön inom organisationen (Wahl m.fl. 2001). Kvinnornas närvaro kom därför att, liksom Anna Wahl m.fl. benämner det, aktivera ett könsmaktsystem. Två situationer måste enligt författarna uppstå för att detta ska ske (Wahl m.fl. 2001: 80):

1. Dels att kvinnor och män konkurrerar om samma jobb och att det sker en interaktion i ex. arbetslag och lokaler.
2. Dels att männen uppfattar kvinnorna som en avvikande grupp i sammanhanget.

Med projekttagarnas inträde konkurrerade kvinnor med männen och förväntades utföra samma arbete, tillsammans med männen på gemensamt utrymme. Argument från enkätundersökningarna om hur kvinnorna tog jobbet från kompetentare sökanden, om deras annorlunda perspektiv och bristande fysik, synliggör även den andra av de ovan nämnda situationerna. Projekttagarna var inte bara konkurrenter – de var tillika en avvikande grupp i sammanhanget. De var *de andra*.

Kristina Eriksson och Maria Eriksson beskriver hur könsskapande processer inom en organisation kan antas ha olika effekter och betydelser för kvinnor och män. De hävdar att kön konstrueras som något annat än kompetens och professionalism, delvis genom att könslikheter ses som bidragande faktorer för professionens förutsättningar (2002: 63ff.). Författarnas resonemang utgår från två mycket skilda studier, men har enligt dem båda en viktig likhet. Denna består i hur de funnit att kvinnorna och männen i organisationerna ”(åter)skapar manlig överordning och en manlighetskonnoterad professionalitet via konstruktionen av den goda könsblandningen på arbetsplatsen” (Ibid. 66). Informanterna som ingick i studierna utgick å ena sidan från antaganden om yrken som könsneutrala och arbetstagarna som individuellt särskilt lämpliga för dess arbetsuppgifter. Å andra sidan framhöll de även att en könsblandad arbetsplats är bra, vilket, liksom Eriksson och Eriksson poängterar, förutsätter skillnader mellan kvinnor och män. ”Kön spelar ingen roll, men kön spelar roll” (Ibid. 54), sammanfattar författarna resonemangen.

Att en manlig överordning tenderar att återskapas på könsblandade arbetsplatser, påvisar även Lena Abrahamsson i sin studie *Att återställa ordningen*. Genom begreppet ’återställare’ teoretiserar hon kring hur en organisationsförändring, vilken syftar till förändring av besluts- och könsstrukturer, relativt snart kommer att präglas av olika sätt att återgå till organisationens ursprungliga form (1999). Den ’platta’ organisationen är, enligt Abrahamsson, inte mer ’kvinnovänlig’ än den hierarkiska om det inte föreligger en medvetenhet kring de rådande könsstrukturerna.

För Malmö Brandkårs del kan detta i praktiken komma att betyda att den organisationsförändring som genomförts av befälsstrukturen, delvis i syfte att bryta den hierarkiska strukturen, inte nödvändigtvis ökar jämställdheten mellan de anställda.¹⁷⁷ Istället kan det, vilket Abrahamsson påvisar med sin studie, leda till en rad informella alliansbildningar och informationskanaler, vilka snarare medför en återgång till traditionella strukturer än till förändring. Därför blir det, vid alla organisationsförändringar, av vikt att känna till vilka organisations- och könsstrukturer som utmanas (Abrahamsson 2002).

Hur kvinnor, och därmed även projektdeltagarna vid Malmö Brandkår, deltar i återskapandet av den manliga överordningen är en högst relevant poäng för förståelsen av projektdeltagarnas reaktioner på sin arbetssituation och motståndet mot deras närvaro (Se bl.a. Abrahamsson 1999, Wahl mfl. 2001). I förlängningen av Greens och Cassells konstaterande om att ”It seems that women and ethnic minority groupmembers are currently required, and will be required for some time to come, to fit into organizational contexts where they are disadvantaged” (1996: 175) blir diskussionen kring kvinnors handlingsutrymme och individens fria val, i vår mening, ofrånkomlig.

¹⁷⁷ Här syftar vi till jämställdheten både mellan män och män, mellan kvinnor och män, och mellan kvinnor och kvinnor.

12. Könsskillnader lyfts fram och kvinnor definieras som problem

I föregående avsnitt har vi velat visa hur diskussionerna kring lika villkor, könsskillnader och normativa uppfattningar om yrket brandman ofta sammanvävts. Uppfattningarna om jämställdhetsstrategins innebörd för Malmö Brandkår och ledningens roll för genomförandet av projektet har under såväl gruppintervjuer som bland enkätsvaren vittnat om konflikter och brist på kommunikation. De formella informationskanalerna mellan ledningen och arbetstagarerna har inte fungerat tillfredställande. Vid kaffeborden och genom annat informellt informationsutbyte har jämställdhet och projektet, enligt många av enkätsvaren, emellertid diskuterats mer.¹⁷⁸ I det här avsnittet kommer vi att lyfta fram hur kvinnor generellt, men emellanåt även projektdeltagarna specifikt, framhölls som en av orsakerna till misstämningarna. ”Standarden och nivån är alldeles för låg.”, framhölls i en av kommentarerna i den andra enkätundersökningen. En annan uttryckte att ”Det är mycket stor skillnad på en nyutbildad brandman och en nyutbildad brandkvinna. Det känns som att kvinnoprojektet har förenklat och godtagit brister.”¹⁷⁹ Kvinnorna definierades ofta som problem, antingen orsakerna till detta kopplades till bristande utbildning och kommunikation, eller till deras könsspecifika egenskaper.

De förväntningar kring kvinnliga respektive manliga brandmän som uttryckts genom enkätsvaren, visar upp en bild av stereotypa föreställningar kring kön. Detta avspeglar sig inte bara i de svar där personen i fråga varit negativt inställd till projektet och kvinnliga brandmän, utan även i en del svar med positiva tongångar. Erikssons och Erikssons resonemang gäller även i Malmö Brandkårs fall när de framhåller hur den förväntade könsolikheten medför uppfattningar om olika perspektiv och språk (2002). Likt Anna Wahl dessutom påpekar, i sin studie av kvinnor och ledarskap, så växer bilden av den bristfälliga kvinnan ofta fram på ett obemärkt sätt med olika argument för de kompetenser eller kvalifikationer kvinnor antingen anses sakna helt eller brister i (1996). Redan det öppna brev som Malmö Brandkårs brandmän, genom Håkan Ask, formulerade till allmänheten innan det fanns erfarenhet av kvinnliga kolleger, visade på deras initiala inställning till kvinnors förmågor. Formuleringar såsom ”nu försöker [man] ta in och arbetsträna vem som helst”¹⁸⁰ visar på en

¹⁷⁸ Se även del 3. kapitel 8.

¹⁷⁹ Citat ur enkätundersökning 2.

¹⁸⁰ Sydsvenska Dagbladet, den 17 januari 2003.

grundläggande negativ inställning till kvinnliga brandmän. Genom att likställa dem med 'vem som helst' fråntas de alla eventuella kvalifikationer och kompetenser

Med texten *No place for a Lady* visar Andrea Lee hur könsrelaterade fördomar motarbetade i princip alla möjligheter till förändring utifrån olika jämställdhetsåtgärds syfte. Hon identifierar hur olika utstötningmekanismer säkrar den vita mannens tolkningsföreträde inom kåren. I likhet med Carol Chetkovich, påvisar Lee i sin studie hur kön inom brandkåren är en större särskiljningsfaktor än ras (Lee 2001, se även Chetkovich 1997). Att det även vid Malmö Brandkår finns problem med rasism bland de anställda har vi kunnat utröna ur enkätsvaren. Oftast uttalas detta, i likhet med motståndet mot kvinnliga brandmän, dock inte explicit. Att problemet finns går att utläsa ur de skriftliga kommentarerna kring framförallt arbetsplatsens jargong, samt ur påpekanden om hur motståndet mot 'specialbehandlingar' gäller *alla* minoritets grupper. Vi finner de här kommentarerna av särskilt intresse då personer med annan etnisk härkomst än svensk omtalas som män, vilket gör att kvinnor och invandrare i detta sammanhang följaktligen anses vara två skilda grupper. Och att rangordningen tycks vara sådan att, liksom både Lee och Chetkovich påvisar, etnicitet är en mindre exkluderande kategori än kön (Chetkovich 1997, Lee 2001.). Det absolut viktigaste för att kunna utföra brandmannayrket tillfredställande verkar vara att brandmannen i fråga är en man.

"There are some jobs that are different, some jobs that women cannot do..." uttalar en överordnad i Lee's studie gällande införandet av en jämställdhetspolitik inom den operativa verksamheten (2001: 75). Trots detta påvisar Lee, liksom vi sett vid Malmö Brandkår, hur den allmänna förståelsen inom den operativa verksamheten är att det inte finns något jämställdhetsproblem. Att alla konkurrerar på lika villkor. För att slå hål på den förståelsen lyfter Lee därför fram fyra olika sätt på vilka kvinnor definieras som ett problem. Det handlar om att kvinnor anses vara olämpliga som brandmän på grund av; biologi, emotionalitet, sexualitet och olika ickedefinierade skillnader, vilka kunde skapa ledningsproblem (Lee 2001: 77).

Lee's resonemang uppvisar flera likheter med de slutsatser som vi kunnat dra från studien av Malmö Brandkår. Även de anställda vid Malmö Brandkår såg kvinnors biologi som ett problem, om än inte alltid i riktigt samma andemening som Lee's informanter. Argument som framkom i Lee's studie gällande hur kvinnors menstruationscykel påverkade deras lämplighet för yrket, har ingen motsvarighet i våra enkätundersökningar. Däremot finns det likheter i hur argumenten kring biologiska skillnader lyfte fram kvinnor som fysiskt underlägsna män, något som anses förvärras med ålder. I vår studie har vi även noterat att många ansåg att kvinnor 'naturligt sett' var mindre tekniska än män och därför inte kunde hantera verktyg och maskiner tillfredställande. Dock fanns det dem, framförallt bland dem i

chefsposition, som poängterade att denna brist snarare var en fråga om vana, träning och utbildning än om biologiska förutsättningar. I Lee's studie framkommer även att man ansåg eventuella graviditeter vara ett problem, något som vi ur det material som ingår i denna uppsats inte kan påvisa var fallet bland Malmö Brandkårs anställda.¹⁸¹

Antaganden om att kvinnors förmodade större emotionella och empatiska förmåga skulle leda till problem har vi inte heller sett några indikationer på hos dem som medverkat i vår studie. Snarare var detta ett av de få områden som framhölls till kvinnliga brandmäns fördel. Även för de manliga brandmännen del ansågs empatisk förmåga och emotionalitet vara positivt. Att det inte alltid upplevts vara möjligt att uttrycka känslomässiga reaktioner har vi förstått under våra informella samtal med brandmännen och vid några av våra många besök på Malmö Brandkår. En brandman nämnde hur det tidigare varit vanligt att man 'bet ihop' efter obehagliga uttryckningar, medan det idag finns goda resurser samt en vilja bland de anställda att ventilera eventuella reaktioner. Bland våra informanter ansågs således, till skillnad från i Lee's studier, empati och emotionalitet vara värdefulla egenskaper för brandmannen. "Bilder av manlighet och kvinnlighet ...", skriver Wahl i sin tolkning av Rosabeth Moss Kanter's studie *Men and women of the corporation*, "... fanns inbyggda i funktioner och positioner och följde inte naturligt av arbetsuppgifterna och inte heller av föreställningar om essentiella egenskaper hos kvinnor och män." (2001: 67). Ett citat som belyser den motsägelsefulla synen på yrket brandmans förutsättningar och uppfattningarna om kön inom Malmö Brandkår.

Minoritetspositionen framhävs - synlighet, kontrast och assimilering

Att befinna sig i minoritetsposition på en arbetsplats likt brandkåren kan, i enlighet med Kanter's resonemang, tänkas påverka de kvinnliga arbetstagarnas prestationer. Då vi håller med i bl.a. Anna Wahls kritik av Kanter's utelämnande av betydelsen av *vem* som befinner sig i minoritet, utgår vi från hennes användande av Kanter's teori och inte från Kanter själv. Wahl m.fl. poängterar dessutom hur Kanter även kritiserats för att inte beakta kopplingen mellan kön, makt och strukturer (2001), en kritik som vi finner högst relevant.

¹⁸¹ Vi har dock övrigt empiriskt material som ej ingår i denna studie vilket indikerar att det även vid Malmö Brandkår finns en bekymran om vad som sker vid eventuella graviditeter. Oron bland Malmö Brandkårs personal gäller främst att kvinnor inte får arbeta i operativ tjänst under graviditet, vilket därmed, i kombination med föräldraledigheten, tros innebära att de kommer för långt från yrket och de krav som ställs under ledigheten. Säkerheten för kolleger och tredje man befaras därigenom påverkas samtidigt som tidsperioden då kvinnorna inte ingår i ordinarie tjänstgöring blir kostsam. Dock finns det de som jämför en sådan situation med en långtidssjukskriven brandmans återanpassning till yrkets krav.

Wahl m.fl. beskriver hur kvinnor i minoritet inom en organisation särskiljs som grupp och utmålas som ett problem genom att de (Ibid.):

- Blir mer **synliga** och får mer uppmärksamhet än majoriteten som består av män. Detta är ofta en uppmärksamhet som får kvinnorna i organisationen att känna sig övervakade och pressade, samt ger dem begränsad handlingsförmåga. Synligheten är ett problem som även deltagarna i projekt kvinnlig brandman gav uttryck för, genom en vädjan om att inte bli särbehandlade eller mer uppmärksammade än nödvändigt. De ville helst bara vara en i gruppen.
- Står i **kontrast** till majoriteten och gör männen mer medvetna om vad de har gemensamt, något som hotas genom kvinnornas inträde i organisationen. Detta resulterar ofta i att skillnader överdrivs, såsom exempelvis fokus på fysisk styrka, teknisk överlägsenhet, osv. Den homosociala teorin om könssegregering inom organisationer visar just hur män orienterar sig mot och identifierar sig med andra män. Hur de söker homosocialitet. Detta bl.a. då män innehar fler maktpositioner och resurser än kvinnor (Ibid.:81).
- **Assimileras.** När individer befinner sig i minoritet kan det vara lättare att assimilera och sammanfoga intryck av dessa till generaliseringar rörande dem som grupp specifikt. Alla övriga som tillhör denna grupp, i detta fall kvinnor, betraktas dessutom ofta lätt i ljuset av hur minoritetsgruppen uppfattas. Det är i sådana sammanhang som argument likt "Vi har haft en kvinna i vårt lag och det var inget bra" kan framhållas.

När en jämställdhetsatsning likt "Kvinnlig brandman" dras igång och möter motstånd är det relevant att belysa varför en organisation som fungerat bra tidigare tvingas till förändring. Genom att definiera kvinnor som problemens orsak förblir nämligen organisationens könsmaktsystem osynliggjort. Förändringens syfte lämnas öppet för spekulation. Cynthia Cockburn visar hur könshierarkier inte bara fungerar som en oreflekterad organisationstradition, utan beskriver dessutom hur exkluderande praktiker ofta införs avsiktligt till försvar av de existerande hierarkierna och maktstrukturerna (Cockburn 1991, se även Connell 2002: 134 som för ett liknande resonemang.). Könsmaktsystemet aktiveras och kvinnorna i minoritetsposition tvingas finna strategier för att kunna bemöta detta (Wahl m.fl. 2001: 80).

13. Könsskillnader befästs genom en rad olika processer och aktiviteter

Projektdeltagarna vid Malmö Brandkår sade sig vara inställda på att det skulle bli svårt att ta sig in i en mansdominerad miljö likt brandkåren. De förväntade sig inte att bli accepterade som en del av gemenskapen med en gång. Samtidigt trodde de att samspelet med de manliga kollegerna skulle präglas av tydlig kommunikation med "raka rör"¹⁸². Vi uppfattade att en av orsakerna till att kvinnorna sökt sig till brandkåren handlade om att de väntat sig att jargongen, relationen mellan kollegerna osv. skulle vara präglade av så kallade manliga egenskaper och förhållningssätt. Att det inte blivit så uttryckte flera av dem var både förvånande och till viss del en besvikelse.¹⁸³ Hur brandmännen inom Malmö Brandkår försvarade sitt tolkningsföreträde och aktivt förhöll sig till projektsatsningen blir därför centralt för att förstå kvinnornas position och förvåning över integrationssvårigheterna.

Projektdeltagarna vid Malmö Brandkår sökte sig till yrket då de fann den manliga könskodningen av yrket som tilltalande. Samtidigt nekades de, på grund av sin könstillhörighet, erkännande och oreserverat tillträde. I rapporten *Brandman - och man* diskuterar Mathias Ericson hur kvinnor inom brandkåren inte per automatik kan förutsättas vilja ta avstånd från jargongen. Likt vi funnit vid samtalen med projektdeltagarna kan det snarare antas att kvinnorna faktiskt uppskattar den. Ericson skriver: "Tolkandet av den råa och hjärtliga jargongen som maskulin och negativ ur jämställdhetssynpunkt är alltså en förenkling som inte ger rättvisa.[...] Utifrån de kvinnliga deltidarnas berättelse bör jargongen i sig inte ses som könad. Istället handlar det om att jargongen utnyttjas för sexualisering av kvinnor och görandet av kvinnor till *de andra*. Det var dessa uttryck som var de problematiska, inte själva jargongen". (Ericson 2003: 119). Däremot, menar Ericson, är jargongen problematisk då den kan användas för att göra kvinnorna till en avvikande grupp gentemot vilken männen definierade sig själva. Kvinnornas inträde i organisationen kan komma att hota jargongen och homosocialiteten mellan männen. En förmodad förändring av jargongen skulle därmed kunna bli ett argument i sig mot jämställdhet (Ibid.).

Kommentarerna ur enkätundersökningarna visar delvis på att det fanns en sådan rädsla bland personalen på Malmö Brandkår. Men de visade även hur en mindre grupp bland personalen välkomnade en eventuell förändring av jargongen som en tänkbar effekt av kvinnornas närvaro.

¹⁸² Citat från gruppintervju med de före detta projektdeltagarna, Malmö Brandkår, den 20 april 2005.

¹⁸³ Ur gruppintervjun med projektdeltagarna 11 november 2004.

Wahl beskriver hur kvinnor som väljer att imitera manligt definierade normer och förhållningssätt, eller att anta en könsneutral strategi, stöter på problem. Professioner som är kopplade till manlighet utesluter kvinnor. Oavsett om de är eller gör rätt, menar Wahl, så är eller gör de ändå fel eftersom de inte är män (Wahl 1996: 23). Ett liknande resonemang för Cockburn som menar att det ofta råder ett aktivt och explicit motstånd från män mot kvinnors närvaro. Ett motstånd som inte bara härrör från upprättandet av jämställdhetsplaner eller enskilda satsningar. På ett kulturellt plan, menar Cockburn, skapas det en solidaritet mellan män, alltmedan kvinnor sexualiseras, hotas, marginaliseras och på olika sätt kontrolleras. (Cockburn 1991: 215f.). Handlingsplaner eller satsningar för ökad jämställdhet inom organisationer är, skriver Cockburn, ”not easy to implement. It means confronting head-on men’s senses of owning the organization. And it means intervening in the ferocious class and race rivalries that characterize male-male relations in the hierarchy.” (Ibid. 46.).

Att framförallt brandmännen på olika vis försvarade sitt tolkningsföreträde är synligt både genom enkätsvaren och genom våra intervjuer med projektdeltagarna. Ett exempel kan följande incident, återberättad av projektdeltagarna under den andra gruppintervjun, sägas vara. Vid ett tillfälle hade det satts upp lappar i personalrummen gällande ett avgörande i EU-domstolen. Fallet handlade om könskvotering och hade fått negativt utfall. Kvinnorna fann det stötande då de var medvetna om att åtskilliga inom organisationen felaktigt benämnde projekt ”Kvinnlig brandman” som baserat på kvotering. Andra konkreta exempel på motstånd är de fackliga anmälningar som gjordes till JO och JämO, genom vilka projektdeltagarnas fackliga företrädare och flera av deras manliga kolleger ifrågasatte deras närvaro. Projektdeltagarna berättade även om tystnad då de närmat sig de gemensamma fikaborden, om ifrågasättande som kommit dem till del på omvägar och hur de, efter erbjudande om tillsvidareanställning, mottagit e-mail i vilket de i jämställdhetens namn uppmanades att tacka nej till tjänsterna. Andra handlingar som motståndet resulterat i är exempelvis påpekanden om att kvinnorna inte befann sig inom organisationen på grund av sin kompetens, utan enbart för att ledningen önskade signalera jämställdhet. Samma tendens påvisar Cockburn då hon lyfter fram hur männen, inom organisationen hon studerat, definierade kvinnors skillnader och brister i de termer som lämpade sig bäst för var enskild situation (1991).

Problematiken djupnade ytterligare genom att delar av Malmö Brandkårs ledningsgrupp själva felaktigt omnämnde satsningen som kvotering av kvinnor, samt att de i försök att legitimera projektet omtalade

det som resultat av direktiv från högre politisk ort.¹⁸⁴ De senare påståendet sågs, av enkätsvaren att döma, av personalen främst som ett sätt för ledningen att frånsäga sig ansvar för eventuella problem.

Bemötandet av projektdeltagarna och deras begränsade handlingsutrymme kan, med hjälp av Beverly Skeggs, förstås utifrån märkningen av dem som kvinnor. Skeggs menar att förståelsen av hur vissa individer kan använda sig av t.ex. ras, klass och manlighet som en resurs, medan andra är positionerade och låsta av dem, delvis utgår från hur kroppar inskriberas av olika klassifikationssystem. Den här inskriptionen bygger på skillnad och de sätt som vi lär oss att tolka och positionera människor på. Och utgår från vilka perspektiv för förståelse som vi har tillgång till (2004: 3). Skeggs använder sig av begreppet ”black coolness” för att exemplifiera sitt resonemang. Hon menar att denna ”coolness” är en resurs, tillgänglig för såväl vita som svarta män, men att de inte kan använda den på samma sätt. Svarta män som agerar ”black coolness” är inskriberade, märkta av denna identitet. Vita män kan däremot förflytta sig mellan vit och svart kultur eftersom deras kroppar inte är fastlåsta av den svarta (2004). Skeggs framhåller vidare hur de processer och tekniker som producerar jaget, finns inbyggda i många institutionella praktiker genom vilka olika former av individualitet synliggörs. På arbetsmarknaden får dessa olika uppfattningar om individualitet en tydlig framtoning i förväntan på en viss yrkesgrupps karaktäristika. För kvinnors del kan detta komma till uttryck i att de, i yrken som är feminint märkta, tvingas använda de kulturella attribut genom vilka de är positionerade. Det blir en påtvingad könsperformativitet och ett begränsande av handlingsutrymme, då det är genom denna som, vad som kan lära kännas som, personen ifråga konstrueras (2004: 74ff.).

För projektdeltagarnas del kan ett perspektiv likt Skeggs förklara varför de, trots att de genom jämställdhetsatsningen efterfrågades för sin könstillhörighets skull, ändå inte sågs som brandmän. Genom att vara märkta av sin könstillhörighet och de attribut som följer med dem, förväntades de tillföra ett annorlunda perspektiv. De lika villkoren kan därför inte förstås som lika då uppfattningen av yrket, som vi har visat, är manligt märkt. Projektdeltagarna kunde inte använda sig av samma resurser som sina kolleger då dessa var avsatta för männen enbart. Utifrån sammanställningen av vilka egenskaper en brandman bör inneha, var det tydligt att det ingick även sådana som ofta kopplas samman med stereotyp kvinnlighet. Dessa egenskaper visade sig emellertid vara en del av förståelsen av brand*mannen*. Utifrån Skeggs resonemang befäster män sin profession som brandmän genom

¹⁸⁴ Samtal vid Arbetsmiljöträff, den 6 oktober 2004. Medverkande från Malmö brandkår var bland annat personer ur ledningsgrupper, samt även brandmän och personer med chefs/befälspositioner från den operativa verksamheten. Medverkande var även ledning och personal från Stockholm och Göteborgs brandförsvär.

anammandet även av dessa kvinnliga karaktärsdrag. Med hennes termer¹⁸⁵ genererar sådana egenskaper kapital för brandmannen utifrån förståelsen av det normativa sammanhang de ingår i, medan kvinnor förväntas besitta dem. Männen är inte märkta av dem på samma sätt som en kvinna är, och kan därför använda dem som en resurs. (Ibid.). Handlingsutrymmet för projektdeltagarna blir utifrån deras könstillhörighet begränsat. Dessutom framstår de som en paradox i förhållande till den normativa brandmannen. De kan med andra ord inte förflytta sig mellan de stereotypa kvinnliga och manliga egenskaperna med legitimitet.

Även Andrea Lee lyfter fram hur det finns tydliga mönster som indikerar att kvinnor i mansdominerade organisationer synliggörs som avvikande och att skillnader mellan könen lyfts fram till männens fördel. Samtidigt påpekar hon att kvinnors ojämställda situation osynliggörs av olika organisationsstrukturer, i överensstämmelse med förståelsen av den könsneutrala organisationen, som är skapade av och för män. Utifrån detta resonemang hävdar Lee att en jämställdhetsatsning många gånger bara blir en del av de strukturer som motarbetar jämställdhet inom organisationen (Lee 2001).

Handlingsutrymmet för projektdeltagarna måste utifrån detta resonemang anses vara begränsat. Deras möjligheter till att godkännas som brandmän inom organisationen marginaliseras, samtidigt som de 'motröster' som uttrycks genom det empiriska materialet, vilka utifrån olika resonemang välkomnar satsningen möjliggör 'öar' av acceptans inom organisationen. På samma gång som det vore riktigt att påpeka att projekt "Kvinnlig brandman" inte lyckats skapa någon jämställd situation inom den operativa verksamheten mellan kvinnliga och manliga brandmän, vore detta att göra en förenklad och reduktionistisk konklusion. Trots alla implementeringsproblem är det ett faktum att satsningen i sig, tillsammans med en positiv ledning, har öppnat upp möjligheter till fortsatt strävan efter ökad jämställdhet inom organisationen.

¹⁸⁵ Grundade i Bourdieus kapitalmetaforer (se Skeggs 1997, 2004).

14. Avslutande kommentarer

När ett jämställdhetsprojekt likt ”Kvinnlig brandman” dras igång, startar även en förändringsprocess av organisationen. Stereotypa föreställningar om vilka yrken och uppgifter som passar kvinnor och män bäst kan komma att ifrågasättas. Inom organisationen berörs ofta såväl maktrelationen mellan könen som den mellan ledningen och arbetstagarna av förändringarna. Vilka konsekvenser eller resultat en jämställdhetsåtgärd får kan därför härledas till hur organisationens maktstrukturer och könsordning behandlas (Abrahamsson 1999, 2002).

Utifrån bland annat Lena Abrahamssons resonemang om återställare av könsmönster inom en organisation, finner vi det viktigt att ta ett steg tillbaka och resa frågan om vad det egentligen är som sker vid en återställning av gamla strukturer och mönster. Ett av våra syften med den här uppsatsen har varit att belysa hur de många uppfattningar om jämställdhet inom organisationen Malmö Brandkår kom att påverka utformandet av projektet och deltagarnas arbetssituation. Men vi har även velat visa hur situationen på Malmö Brandkår inte är unik i fråga om det motstånd som jämställdhetsåtgärden mött och oklarheten kring dess faktiska innebörd. Paradoxerna i uppfattningen att kvinnor och män konkurrerar på lika villkor, samtidigt som kvinnor inte tros lämpliga för yrket, får, vilket projekt ”Kvinnlig brandman” enligt oss visat, en rad konsekvenser. En av orsakerna till att ett sådant resonemang fortlever kan, för att återvända till Eva Gunnarssons diskussion, vara att de skilda synsätten kopplas samman och framförs som en enhetlig förståelse (1999).¹⁸⁶ Mötet mellan intentionerna och praxis, mellan otydliga uppfattningar om jämställdhet och organisationens rådande strukturer, har en direkt påverkan på de inom organisationen verkande individerna. I Malmö Brandkårs fall tog, av vår studie att döma, detta möte sig uttryck i en för projektdeltagarna mycket motsägelsefull arbetssituation. Kvinnorna ville bli en del av den förändrade organisationen, men fungerade samtidigt som medskapande av de rådande strukturerna. Om inte de utmanade maktrelationerna mellan män och kvinnor förs fram i ljuset, är det mycket möjligt att jämställdhetsåtgärden bara fungerar som just en återställare av den gamla ordningen. Kvinnors eventuella brister eller misstag i samband med jämställdhetsarbetet används då som grund för slutsatser rörande kvinnor generellt sett. Nya såväl som gamla, aktualiserade konflikter kopplas till förändringarna och till kvinnornas närvaro. Genom förtydliganden om jämställdhetsbegreppets innebörd för den enskilde organisationen, om syftet med att driva frågorna och skapa förändring, ges troligen en något stabilare grund för jämställdhetsarbetet.

¹⁸⁶ Se del 3 kapitel 9.

Ur ett kön och organisationsteoretiskt perspektiv ingår brandkåren i ett strukturellt och kulturellt system, grundat på kvinnors underordning och en manligt konnoterad organisationsuppbyggnad. Detta perspektiv möjliggör kopplingar mellan åtskilliga olikartade organisationer och förklaring till varför även en organisation med jämn representation mellan könen inte nödvändigtvis är jämställd. I samband med en förändring synes det därför av vikt att definiera hur den enskilda jämställdhetsatsningen är tänkt att förändra organisationen som helhet. Nedanstående modell är ett sätt att förenklat illustrera en organisationsförändringsprocess.¹⁸⁷

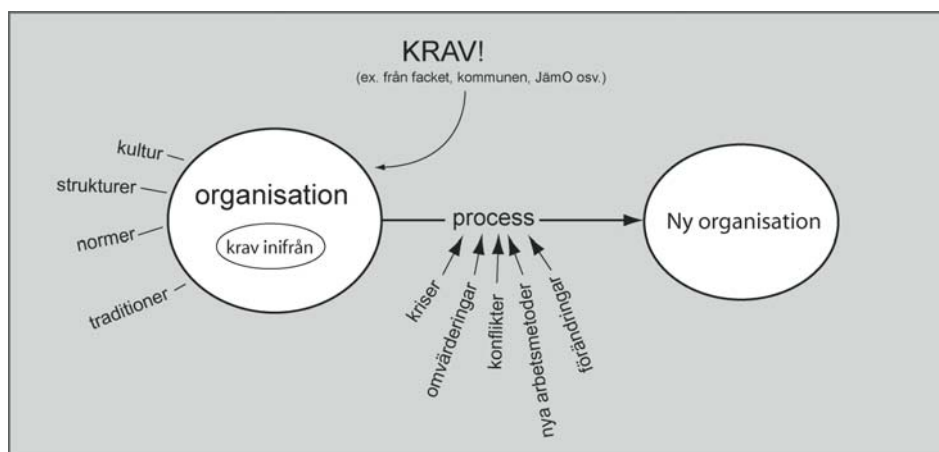


Fig.3. © Bettina Rother och Hanna Glans

Det finns emellertid ingen omstartningsknapp för en organisation. Den nya organisationen är varken ny i bemärkelsen fri från tidigare traditioner eller normer, eller obunden av samhällsstrukturer och förväntningar. Detta möjliggör för alltför många jämställdhetsatsningar att åstadkomma vad som verkar vara enbart en återställning av ordningen. Den nya organisationen i vår modell ovan syftar emellertid till att beskriva hur denna återställning aldrig kan bli fullständig. En viss förändring sker hela tiden i form av förskjutningar av makt och tolkningsföreträden.

Kvinnornas handlingsutrymme inom organisationen Malmö Brandkår må ha varit begränsat. Det motstånd, men även det försvar, som kopplats till deras närvaro tyder på de ramar som deras könstillhörighet begränsat dem inom. Samtidigt som vi önskat visa hur kvinnors inträde på en mansdominerad arbetsplats inte gör organisationen mer jämställd, tror vi att representation kan påverka vilka politiska koalitioner som är möjliga att genomföra (Ramazanoglu och Holland 2002). Projekt ”Kvinnlig brandman” har inte medfört någon reell förändring av strukturerna inom organisationen.

¹⁸⁷ Förändringsmodellen utvecklade vi till delrapport 2, inspirerade av Thomas Kuhns resonemang om paradigmskiften.

Men frågorna är uppe på dagordningen. Och en viss förskjutning mot en annorlunda organisation än före projektets start har skett. Vad förskjutningen kommer att innebära för jämställdhetsarbetet, och om en ny organisation skulle visa sig särskilt annorlunda än den tidigare, lämnar vi dock öppet för en framtida fortsatt diskussion.

EPILOG

”Hur ska vi kunna se det vi inte ser?”¹⁸⁸

Alla forskare som lagt sig vinn om att försöka förstå könsrelationer måste, enligt Caroline Ramazanoglu och Janet Holland, beakta en rad olika aspekter. Det gäller hur eller om social verklighet kan förstås, och varför uppfattningar/begrepp om sexualitet och kön har fått en viss innebörd. Och aspekter som berör hur människor förstår sina erfarenheter samt hur makt påverkar produktionen av kunskap (Ramazanoglu & Holland 2002: 2).

Vår utgångspunkt har i den här uppsatsen varit att, utifrån de reflektioner som personalen i den operativa verksamheten uttryckt i förhållande till projekt ”Kvinnlig brandman” samt utifrån projektdeltagarnas egen förståelse och erfarenhet, visa hur motsägelsefulla förståelser av kön och jämställdhet får konkreta effekter för implementering av en jämställdhetsstrategi.

Utifrån vårt empiriska material har bilden av den goda jämställdheten lyfts fram. Några få har uttryckt tveksamhet över om jämställdhet är något för brandkåren, men ingen har sagt sig vara emot den. Bilden av den svenska jämställdhetspolitiken som fördelaktig (alla tjänar på den – socialt som ekonomiskt) som rättvis (alla ska behandlas lika) och som, i vart fall delvis, förverkligad (Sverige är ju ett av världens mest jämställda länder) omfattas även av Malmö Brandkår. Detta är en bild av jämställdhet som, trots vår kritik, ändå måste framhållas och anses som både positiv och grundläggande för allt förändringsarbete.

Vår uppfattning är emellertid att en bra inställning till jämställdhetspolitik inte räcker. Dels på grund av att förståelsen av den spretar i en mängd olika riktningar – vilket visat sig att i Malmö Brandkårs fall ge grogrund för missförstånd och konflikter. Dels på grund av att den inte explicit förutsätter en förändring av maktobalans mellan könen – vilket innebär att jämställdhetsstrategier, likt ”Kvinnlig brandman”, inte per automatik leder till förändring.

Samt dels genom att den både reproducerar och producerar föreställningar om köns komplementaritet – något som omöjliggör strävan efter lika villkor och som även befäster kvinnor som avvikande inom brandmannayrket.

Men om en positiv inställning till jämställdhetsarbetet inom en organisation, om medvetet arbete för förändring i spåren av diverse lagar och riktlinjer, inte räcker till – vad är det då som fattas? Vad göra

¹⁸⁸ Sagt av Eva Amundsdotter som illustration kring diskussion om svårigheter med jämställdhetsarbete. Seminarium vid Stockholms Universitet kring temat Organisation och Kön, den 8 april 2005.

när jämställdhetsåtgärder, trots närvaron av teoretiska perspektiv kring könsordning, makthierarkier och könsmärkning, ändå inte innebär någon reell förändring? Hur ska vi, med andra ord, lära oss att se det vi inte ser?

Enligt jämställdhetslagen, 2§, ska ”Arbetsgivare och arbetstagarorganisationer samverka om olika åtgärder för att jämställdhet i arbetslivet ska uppnås”. Det finns givetvis en rad goda exempel att ta del av vid planeringen och genomförandet av en jämställdhetsåtgärder. Praktiska lösningar som troligen kan underlätta arbetet väsentligt för de inblandade parterna.¹⁸⁹ Våra erfarenheter från analyserna av Malmö Brandkårers projekt kan sammanfattas i, vad vi benämner, ledord för förändringsarbete.

- Tydliga mål för organisationsförändringen och utarbetad plan för hur de ska nås.
- Facklig förankring (och så vitt möjligt undvika fackliga förhandlingar under tidsperioder då det råder konflikt mellan styrelsen och medlemmarna).
- En ledning som håller samma linje. Detta ger legitimitet för förändringen
- Gemensam förståelse av vad jämställdhet innebär i organisationen. Tydliggöra vilken nivå och form av jämställdhet det är tal om.
- Delaktighet. Förankra projektet i organisationen. Alla som berörs av förändringen måste känna till vad den innebär, varför den genomförs och hur även deras arbetssituation kan komma att förändras.
- God kommunikation; ledningen har ansvar för att försäkra sig om att informationen har nått ut.
- Handlingsplan för hur eventuella missförstånd, konflikter hanteras.
- Löpande utvärdering av förändringens/projektets utfall. Uppnåddes de uppsatta målen? Vad fungerade bra, mindre bra? Vilka lärdomar från arbetet kan vara viktiga att ha med sig i bagaget inför en annan organisationsförändring?

Diverse praktiska lösningar till trots återstår fortfarande Ramazanoglus och Hollands uppmaning till reflexivitet och kritiska maktperspektiv för att förstå varför kön alltid spelar roll vid förändring.

Samtidigt är det viktigt att identifiera vilken nivå av jämställdhet som åsyftas då vi talar om förändringspotentialer. I Malmö Brandkårers fall skulle bemötandet av Amundsdotters fråga kring hur vi

¹⁸⁹ För exempel på detta, se bl.a. JämO's handbok om aktivt jämställdhetsarbete, Anna Wahl & Charlotte Holgersen *Det ordnar sig alltid. Arbetsbok kring frågor om organisation och kön*, Studentlitteratur Lund 2004, Eva Amundsdotter *Strategier för förändring*, Svenska EFS-rådet 2005, Eva Amundsdotter & Minna Gillberg *Den jämställda arbetsplatsen – en metodbok*, Bilba förlag 2005.

lär oss att se det vi inte ser, faktiskt kunna anses vara projektsatsningen ”Kvinnlig brandman”. För trots att resultatet av satsningen varken gett någon nämnvärd statistisk jämställdhet eller någon förändrad maktfördelning, samt trots all turbulens som varit, är det ändå möjligt att påstå att projektet varit lyckat. Medvetenheten kring könsrelaterade frågor har ökat, såväl hos ledningen som bland delar av personalen. Förhoppningsvis kommer denna ökade medvetenhet även att påverka rekryteringsförfaranden och hantering av interna konflikter som två exempel av många möjliga. Dessutom är det ett faktum att fem kvinnor blivit anställda som brandmän vid Malmö Brandkår, något som absolut måste ses som en lyckad avslutning på en problemfylld projektperiod. Men vid diskussioner av jämställdhet på andra nivåer, med andra målsättningar än denna, skulle Amunsdotters fråga med säkerhet ges helt andra svar. För att inte tappa viljan och orken till förändring synes det emellertid viktigt att inledningsvis resa frågan vilket det konkreta målet för ens strävan är; vilken form och vilken nivå av jämställdhet det är satsningen syftar till. Och om man kan tänka sig att faktiskt verka för en eller annan delseger under resans gång.

Referenslista

- **Abrahamsson, Lena**, *Att återställa ordningen. Könsmönster och förändring i arbetsorganisationer*, Boréa Bokförlag 1999.
- **Abrahamsson, Lena**, ”Just när det blev viktigt blev det manligt”, *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr.1: 2002.
- **Acker, Joan**, ”Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organisations”, ur: *Gender and Society* 4 (2): 1990.
- **Acker, Joan**, ”Gendering Organizational Theory”, ur: *Gendering Organizational Analysis*, Albert J. Mills & Peta Tancred (ed.), Sage Publications 1992.
- **Acker, Joan, Barry, Kate & Esseveld, Johanna** ”Objectivity and truth: problems in doing feminist research”, ur: *Beyond Methodology. Feminist scholarship as lived research*, Fonow, Mary Margaret och Cook, Judith A. (eds.) Indiana University Press 1991.
- **Alvesson, Mats**, ”Kroppsräkning, konstruktioner av kön och offentliga organisationer” ur: *Kön och Makt* SOU 1997: 83a.
- **Alvesson, Mats & Due Billing, Yvonne**, *Kön och organisation*, Studentlitteratur. 1999
- **Andersson, Ann – Cathrine**, *Kvinnor i utryckningsstyrka*, Stockholms Brandförsvär. 1997
- **Calàs, M. & Smircich, L.**, ”From the Women’s Point of View: Feminist Approaches to Organization Studies”, in S.R. Clegg, C. Hardy, and W.R. Nord (eds.) *Handbook of Organisational Studies*. Sage publications. 1990.
- **Cockburn, Cynthia**, *In the Way of Women – Men’s Resistance to Sex Equality in Organizations*, Macmillan Education, 1991.
- **Connell, R.W.**, *Om genus*, Daidalos, 2003
- **Eduards, Maud**, *Förbjuden handling: Om kvinnors organisering och feministisk teori*, Liber AB 2002.
- **Ericson, Mathias**, *Brandman och man. Om aktualisering av kön i brandmannayrket*. Statens Räddningsverk. 2003.
- **Eriksson, Kristina & Eriksson, Maria**, ””Kön har ingen betydelse, men könsblandning är bra”: ”könsgörande” i två professionella sammanhang”, *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr.1: 2002.
- **Green, Eileen & Cassel, Catherine**, ”Women Managers, Gendered Cultural Processes and Organizational Change”, ur: *Gender, Work and Organization* volume 3 nr. 3:1996.
- **Harding, Sandra**, *Whose Science? Whose Knowledge? Thinking from women’s lives*, Cornell University Press. 1991
- **Haavind, Hanne** (red.), *Kjønn og fortolkende metode – metodiske muligheter i kvalitativ forskning*, Gyldendal Norsk Forlag. 2000.
- **Jayarathne, Toby Epstein & Stewart, Abigail J.**, ”Quantitative and qualitative methods in the social sciences: current feminist issues and practical strategies”, ur: *Beyond Methodology. Feminist scholarship as lived research*, Fonow, Mary Margaret och Cook, Judith A. (eds.) Indiana University Press. 1991
- **Johansson, Ann**, ”Rekrytering av brandmän”, *Brandman – och kvinna?*, Räddningsverket 1997.
- **Jonung, C.**, ”Yrkessegregering mellan kvinnor och män”, ur: *Glastak och glasväggar* SOU 1997:137, Fritzes. 1997.
- **JämO**, *JämO’s handbok om aktivt jämställdhetsarbete*, Stockholm, 1999.
- **Kvale, Steinar**, *Interview. En introduktion til det kvalitative forskningsinterview*, Hans Reitzels Forlag. 1997
- **Lee, Andrea**, ”It’s no place for a lady: An empirical study of the implementation of an equal opportunity policy within Northshire Fire Service”, ur: *Women and work. The age of post – feminism?*, Sperling, Liz & Owen, Mairead, Ashgate Publishing. 2000
- **Peterson, Helen**, ”Grabbiga tjejer” och ”tjejiga jobb”. *En fallstudie av könsintegrering och könssegregering på en industriarbetsplats*, Arbetslivsinstitutet. 2000

- **Pingel**, Birgit, "Kvinnors karriär – hinder och möjligheter", ur: *Könssegrering i arbetslivet*, Gonäs, Lena, Lindgren, Gerd & Bildt Carina (red.), Arbetslivsinstitutet 2001.
- **Ramazanoglu**, Caroline & **Holland**, Janet, *Feminist Methodology. Challenges and choices*, Sage publications. 2002
- **Reinharz**, Shulamit, *Feminist Methods in social research*, Oxford University Press. 1992
- **Räddningsverket**, *Brandman –och kvinna?* Karlstad: Räddningsverket 1997. P30-194/97
- **Räddningsverket**, *Kvinnor i utryckningsstyrka*. Stockholms brandförsvär 1997.
- **Schömer**, Eva, "Jämställdhetens dilemman", ur: *Mer än bara kvinnor och män. Feministiska perspektiv på genus*, Mulinari, Diana, Sandell, Kerstin & Schömer, Eva (red.), Studentlitteratur, Lund, 2003.
- **Skeggs**, Beverly, *Att bli respektabel*, Daidalos. 1999
- **Skeggs**, Beverly, *Class, self culture*, Routledge. 2004
- **Sahlin**, Ingrid, *Projektets paradoxer*, Studentlitteratur, Lund 1996.
- **Wahl**, Anna, "Företagsledning som konstruktion av manlighet", ur: *Kvinnovetenskaplig tidskrift* nr. 1: 1996 årg. 17.
- **Wahl**, Anna, **Holgersson**, Charlotte, **Höök**, Pia & **Linghag**, Sophie, *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*, Studentlitteratur, Lund, 2001.
- **Westberg**, Hanna, "Könsmärkningsprocessen", ur: *Könssegrering i arbetslivet*, Gonäs, Lena, Lindgren, Gerd & Bildt Carina (red.), Arbetslivsinstitutet 2001.

Material från internet:

- **Magnusson**, Eva, "Jämställdhet i många olika versioner – mönster i den politiska retoriken för jämställdhet i svenskt 1990 – tal", Arbetsnotat nr 1 från forskningsprojektet *Jämställdheterna i Norden mellan retorik och praktik – studier av förändringar i offentliga och privata förståelser av modern jämställdhetspolitik*, 1999, utskrift från NIKK: <http://www.nikk.uio.no> (senast hämtad 2005-05-03)
- Värmlands brandhistoriska klubb – Utvecklingen i Sverige: <http://www.brandhistoriska.org> (senast hämtad 2005-07-19).
- Rättsnätet: Lag (2003: 778) om skydd mot olyckor: <http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/20030778.HTM> (senast hämtat 2005-07-19).
- Rättsnätet: Jämställdhetslag (1991: 433): <http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/19910433.HTM> (senast hämtat 2004-05-03).

Tidningsartiklar och liknande

- Aftonbladet text-tv: *Facket rasade mot projektet som skulle ge kvinnliga brandmän till Malmö*, den 1 april 2005
- Kommunal Skåne sektion 45: JO-anmälan 2004-01-15.
- Kommunal Skåne sektion 45: JämO-anmälan 2004-03-25.
- Malmö Brandkår: *Projektbeskrivning* projekt "Kvinnlig brandman", den 25 januari 2003.
- Malmö Brandkår: *Föreskrifter gällande vikarierande brandmän vid Malmö Brandkår*, den 17 september 2003.
- Malmö Brandkår: *Årsredovisning* 2004.
- Malmö Brandkår: *Utökad användning: Projekt Kvinnlig brandman*, Räddningstjänstavdelningen, den 1 juli 2004.
- Malmö Brandkår Pressmeddelande: *Malmö Brandkår anställer sina första fem kvinnor som brandmän*, den 1 april 2005

- Räddningsverket: *Könsfördelningen inom kommunal räddningstjänst 1 januari 2005*, Handläggare Maina Gustafsson, den 5 februari 2005.
- Sydsvenska Dagbladet, insändare, den 17 januari 2003.

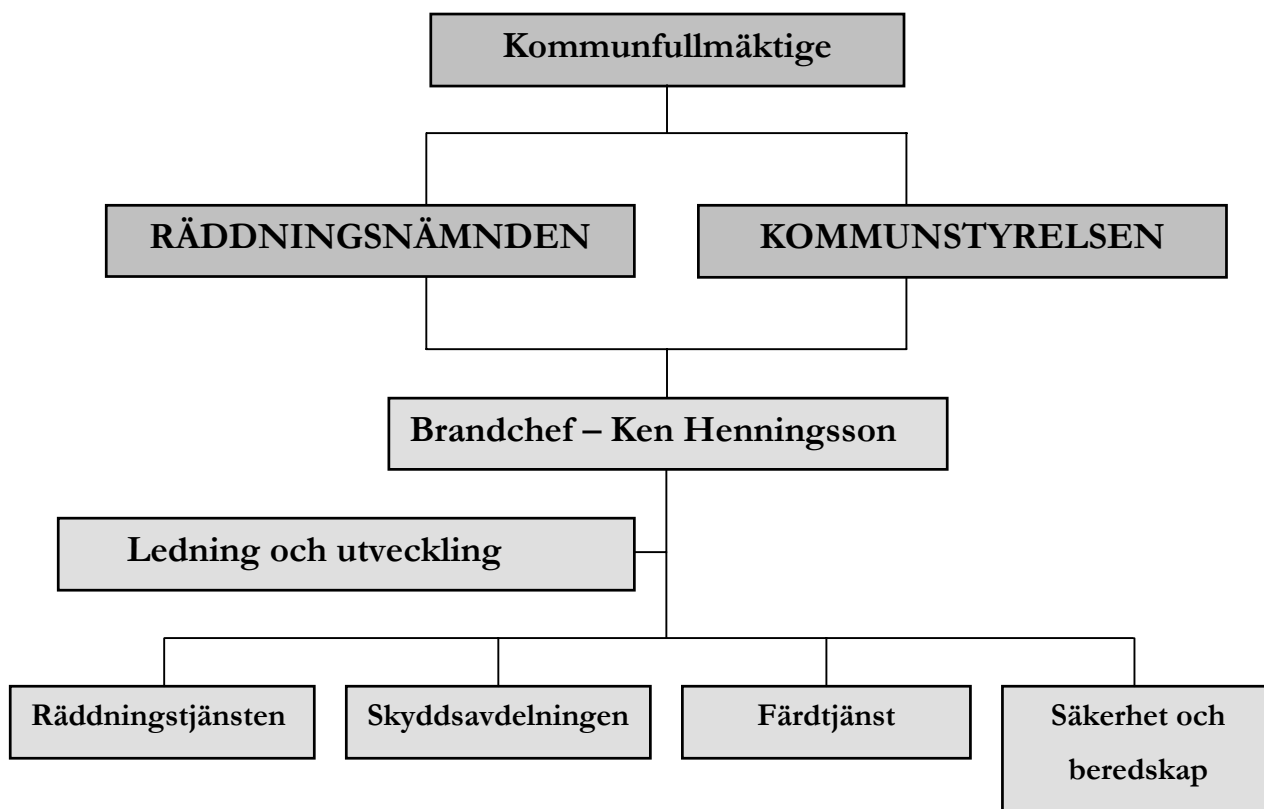
Möten och intervjuer

- Malmö Brandkår: Intervju med projektdeltagarna, den 15 november 2004.
 - Malmö Brandkår: Intervju med projektdeltagarna, den 20 april 2005.
 - Malmö Brandkår: Möte med Erling Johansson och Stina Blix, den 25 mars 2004.
 - Malmö Brandkår: Möte med Erling Johansson och Stina Blix, den 8 juni 2004.
 - Malmö Brandkår: Möte med Erling Johansson och Stina Blix, den 11 november 2004.
 - Malmö Brandkår: Möte med Erling Johansson, den 26 januari 2005
 - Malmö Brandkår: Möte med Erling Johansson och Stina Blix, den 25 mars 2005.
 - Malmö Brandkår: Möte med Brandchef Ken Henningsson, den 22 april 2005
-
- Stockholms Universitet: Seminarserie "Organisation och kön": *Strategier för förändring – en väg mot den jämställda arbetsplatsen*, Eva Amundsdotter, den 7 april 2005.

ORGANISATIONSSCHEMA

FÖR

MALMÖ BRANDKÅR



Malmö Brandkår är en kommunal förvaltning inom Malmö Stad. Högsta beslutande organ är därmed kommunfullmäktige. Malmö Brandkårs verksamhet inom Malmö Stad bedriv sedan på två olika politiska styrelser:

1. Rådningssnämnden ansvarar för allt inom ambulans och färdtjänst, räddningstjänst samt förebyggande brandskydd inom kommunen.
2. Kommunstyrelsen ansvarar för säkerhets- och beredskapsfrågor i kommunen.

Malmö Brandkår består av fem avdelningar och hade ca. 250 anställda vid ingången av verksamhetsåret 2005. Det övergripande ansvaret för brandkårens verksamhet har brandchef Ken Henningsson.

(Uppgifter från: Årsredovisning 2004, Malmö Brandkår samt från Malmö Stads hemsida:

<http://www.malmo.se/brandkaren>)

En Räddningsstyrka skall bestå av:

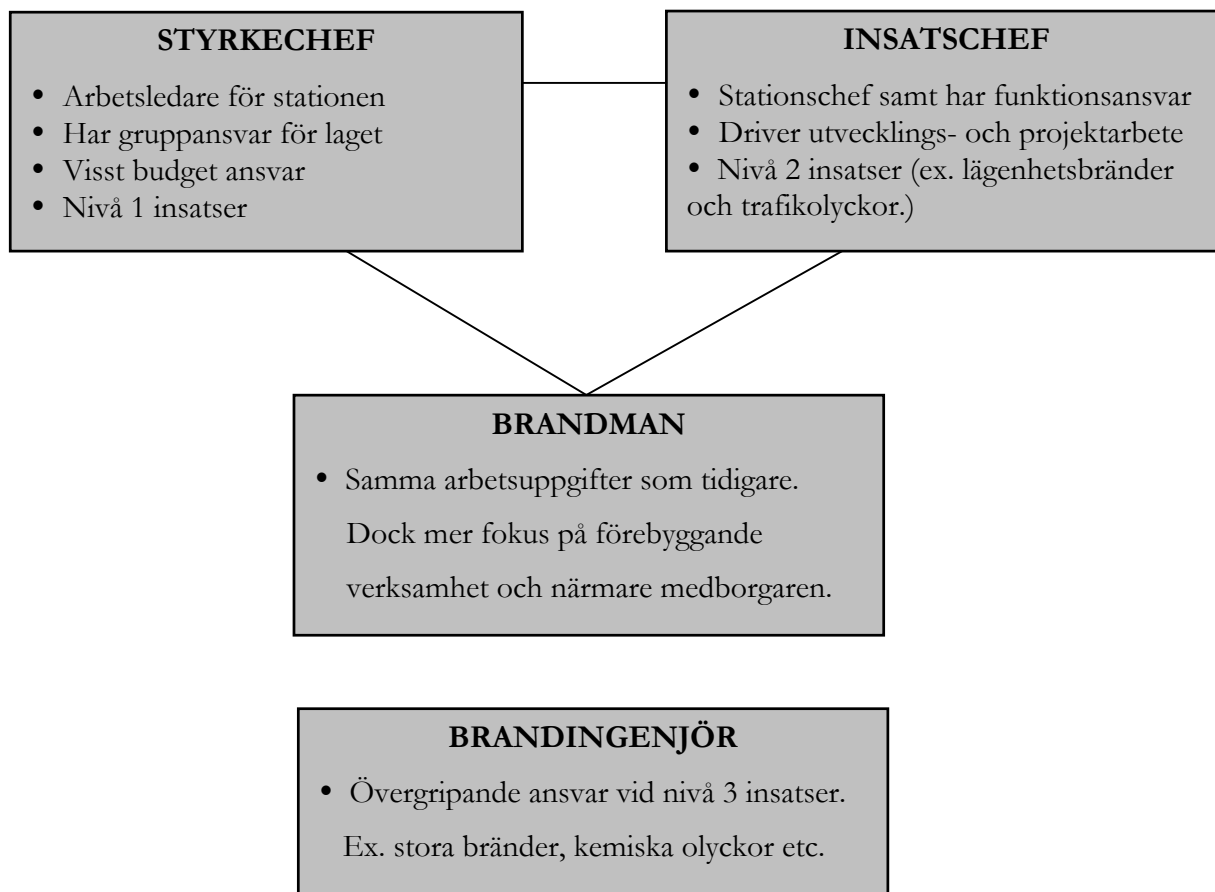


Personalen i en räddningsstyrka ska bestå av brandmän samt befäl. Befäl kan den vara som har avlagt brandingenjörsexamen och genomgått Räddningsverkets påbyggnadsutbildning i räddningstjänst för brandingenjörer, den som har avlagt brandförmänsexamen heltid eller deltid. Endast befäl kan vara räddningsledare.

(Uppgifter hämtat från: Brandman och Kvinna? Jurist Per-Olof Wikström, Räddningsverket 1997.)

Malmö Brandkår

Malmö Brandkår har idag en ny befälsstruktur. Tjänsterna brandmästare och brandförman finns inte längre. Brandförmannens roll har i princip försvunnit medan brandmästarens kan sägas delats i två. Idag talar man istället om:



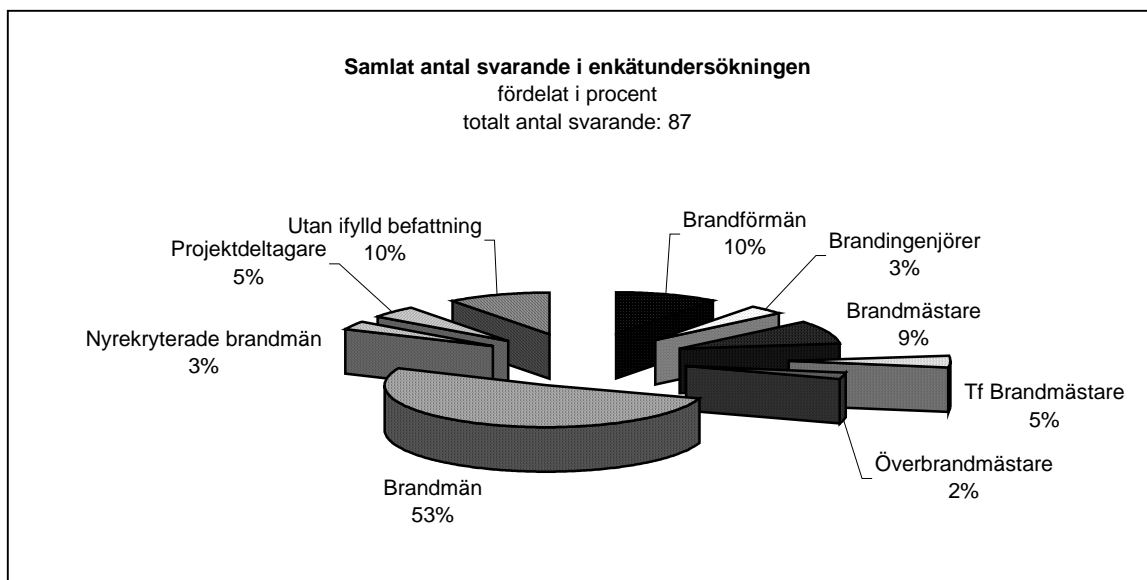
(Uppgifter hämtat från Malmö Brandkårs årsredovisning 2004 samt möte med Erling Johansson och Stina Blix Malmö Brandkår, den 11 november 2004.)

Kalendarium

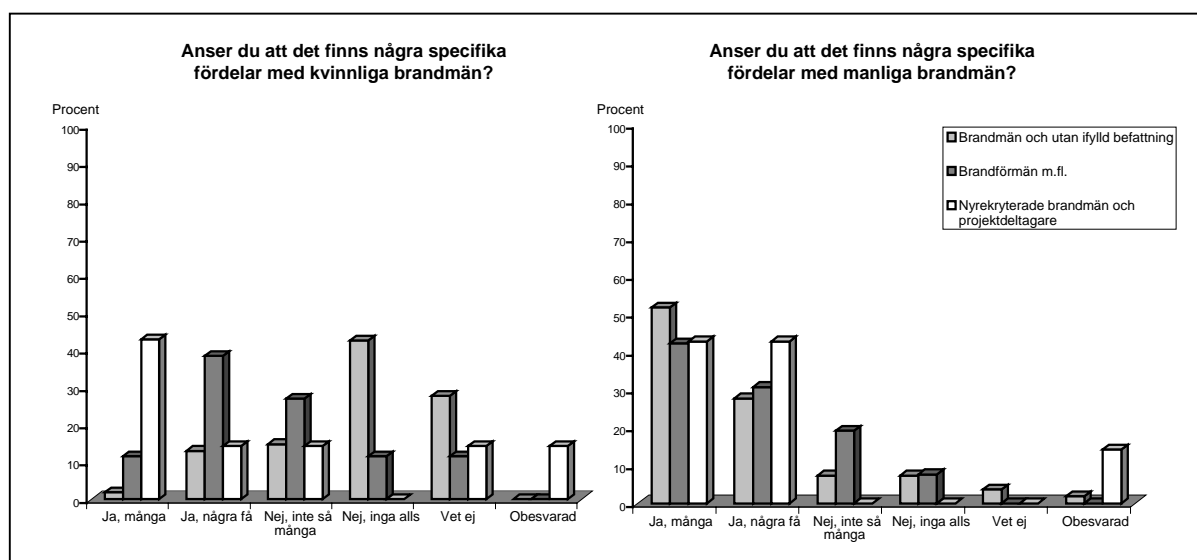
Viktiga händelser under projekt "Kvinnlig brandman"

Mars 2003	Projektet startas.	Juni 2004	Delrapport 1 presenteras i organisationen.
Juni 2003	Enkät 1 skickas ut i organisationen.	Augusti 2004	Enkät 2 skickas ut i organisationen.
Februari 2004	MBK kontaktar Centrum för Genusvetenskap med förfrågan om hjälp med utvärdering.	Januari 2005	Delrapport 2 presenteras i organisationen.
Mars 2004	Kommunals brandmannasektion i Malmö anmäler Malmö Brandkår till JO (Justitieombudsmannen) för brott mot offentlighetsprincipen och till JämO (Jämställdhetsombudsmannen) för att de anser att "Kvinnlig brandman" innebär diskriminering av män.	April 2005	De fem projektdeltagarna tillsvidareanställs vid Malmö Brandkår
		April 2005	JO ger Kommunal rätt på sin anmälan mot projektledare Erling Johansson och brott mot offentlighetsprincipen.
		September 2005	Slutrapporten presenteras i organisationen samt för Malmö Kommunfullmäktige.
Maj 2004	JämO avslår Kommunals anmälan.		

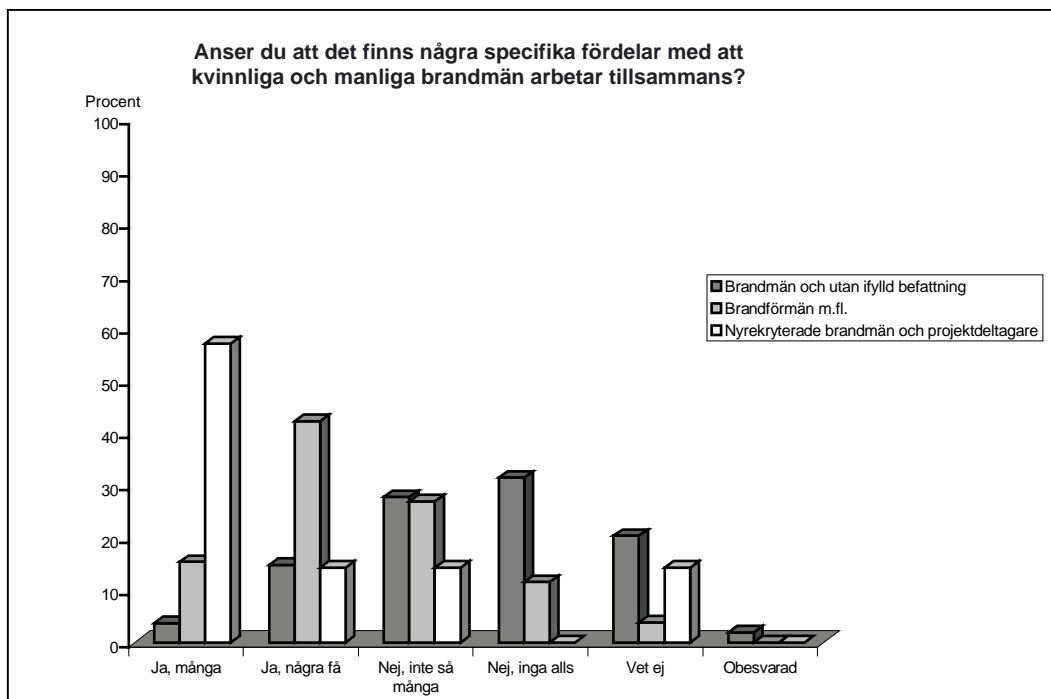
Sammanställning av Tabeller och Diagram från Enkät 1: – Förväntningar och föreställningar inför projekt ”Kvinnlig brandman”



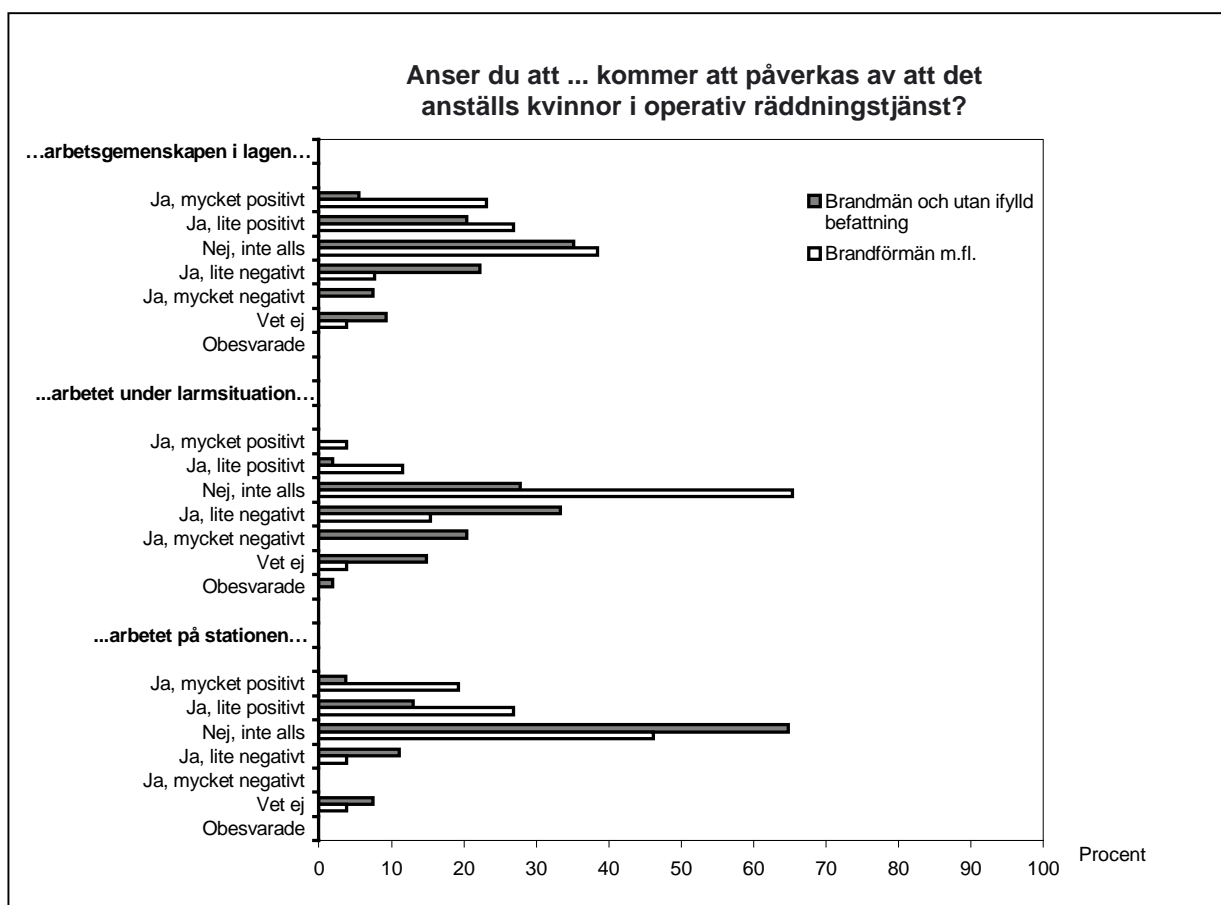
Tabell 1.



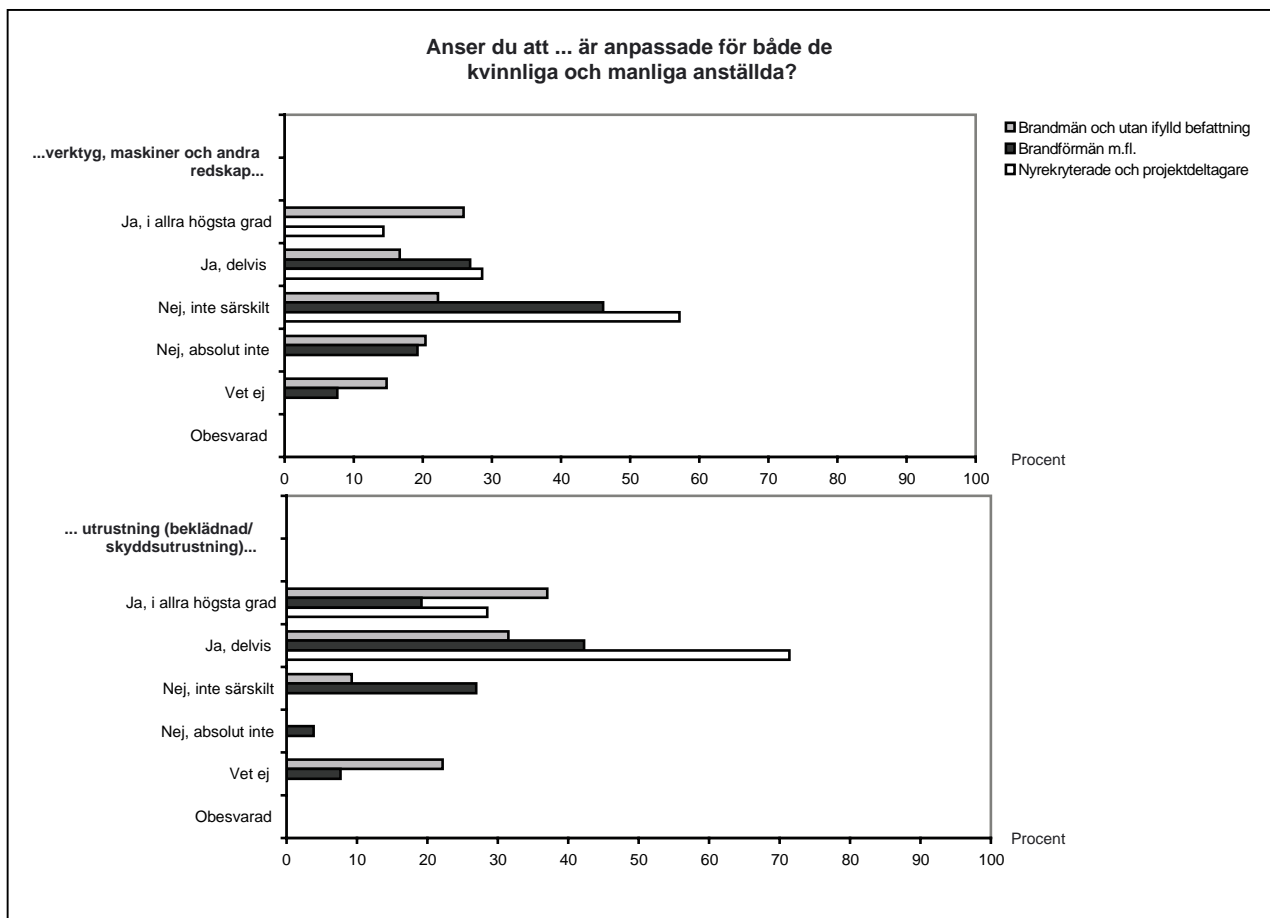
Tabell 2.



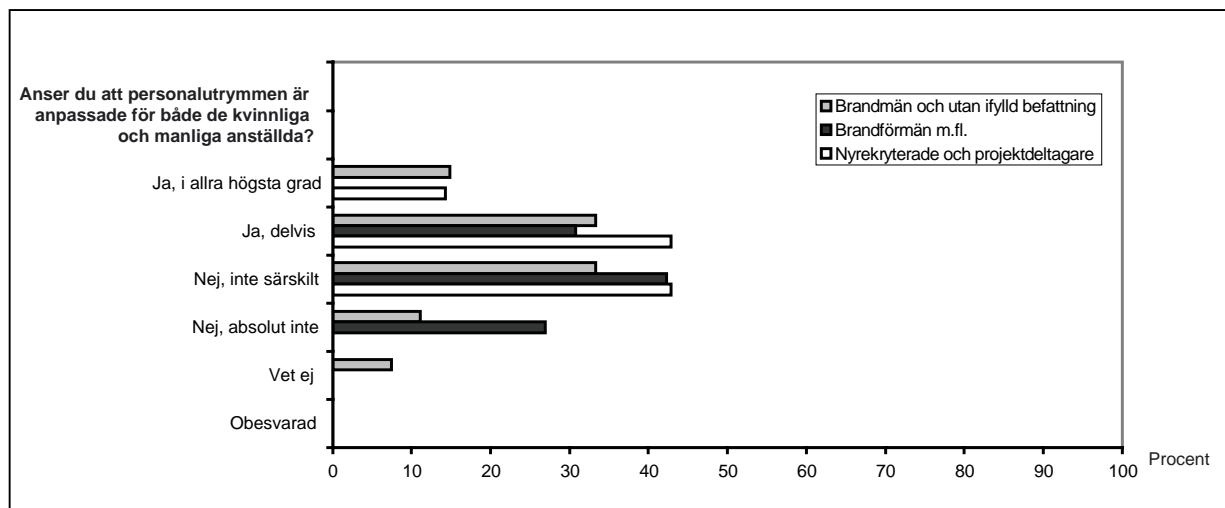
Tabell 3.



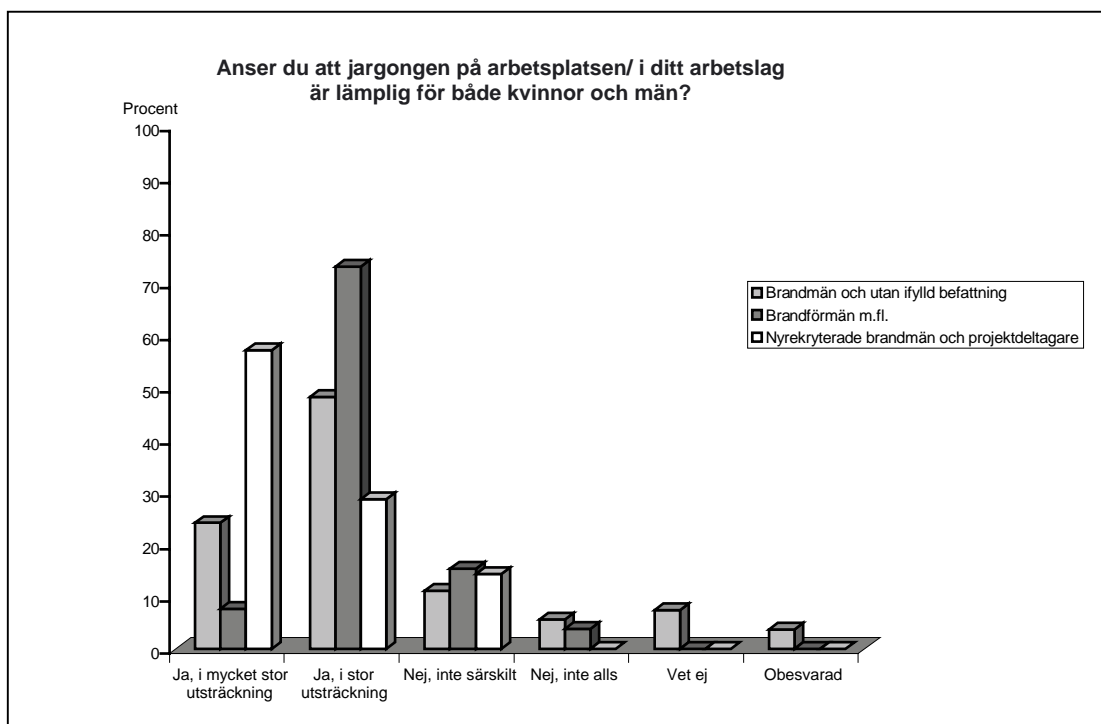
Tabell 4.



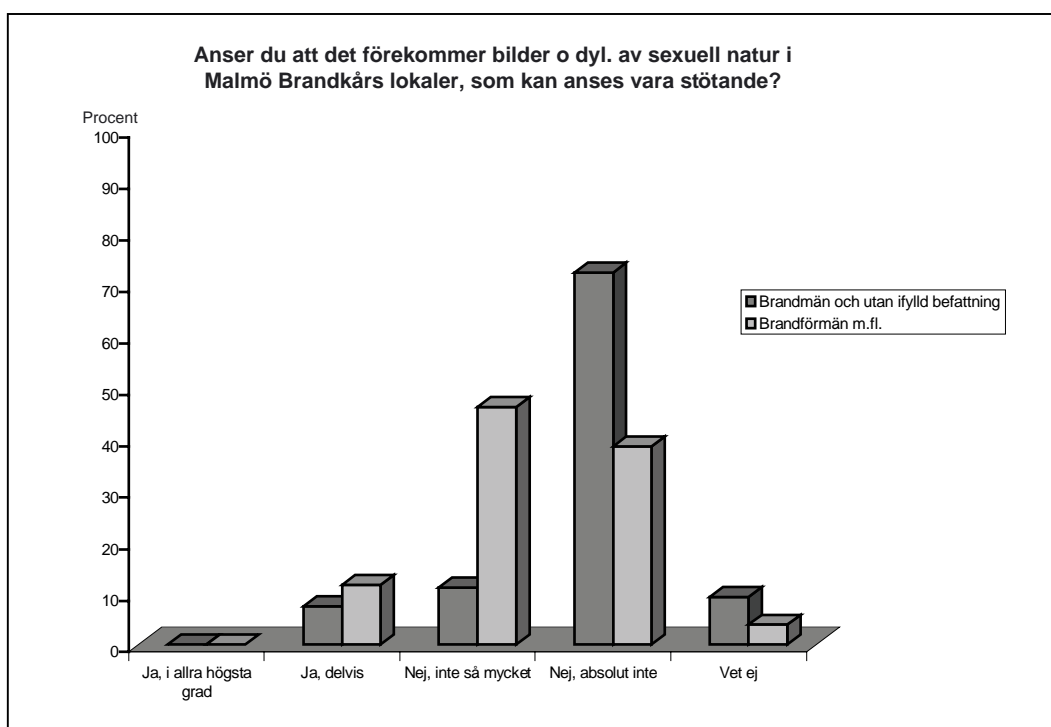
Tabell 5.



Tabell 6.

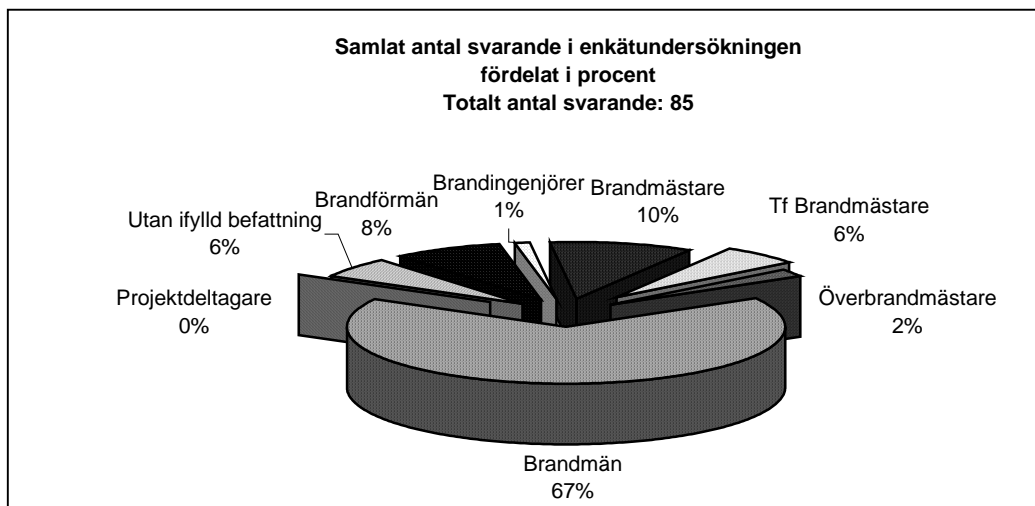


Tabell 7.

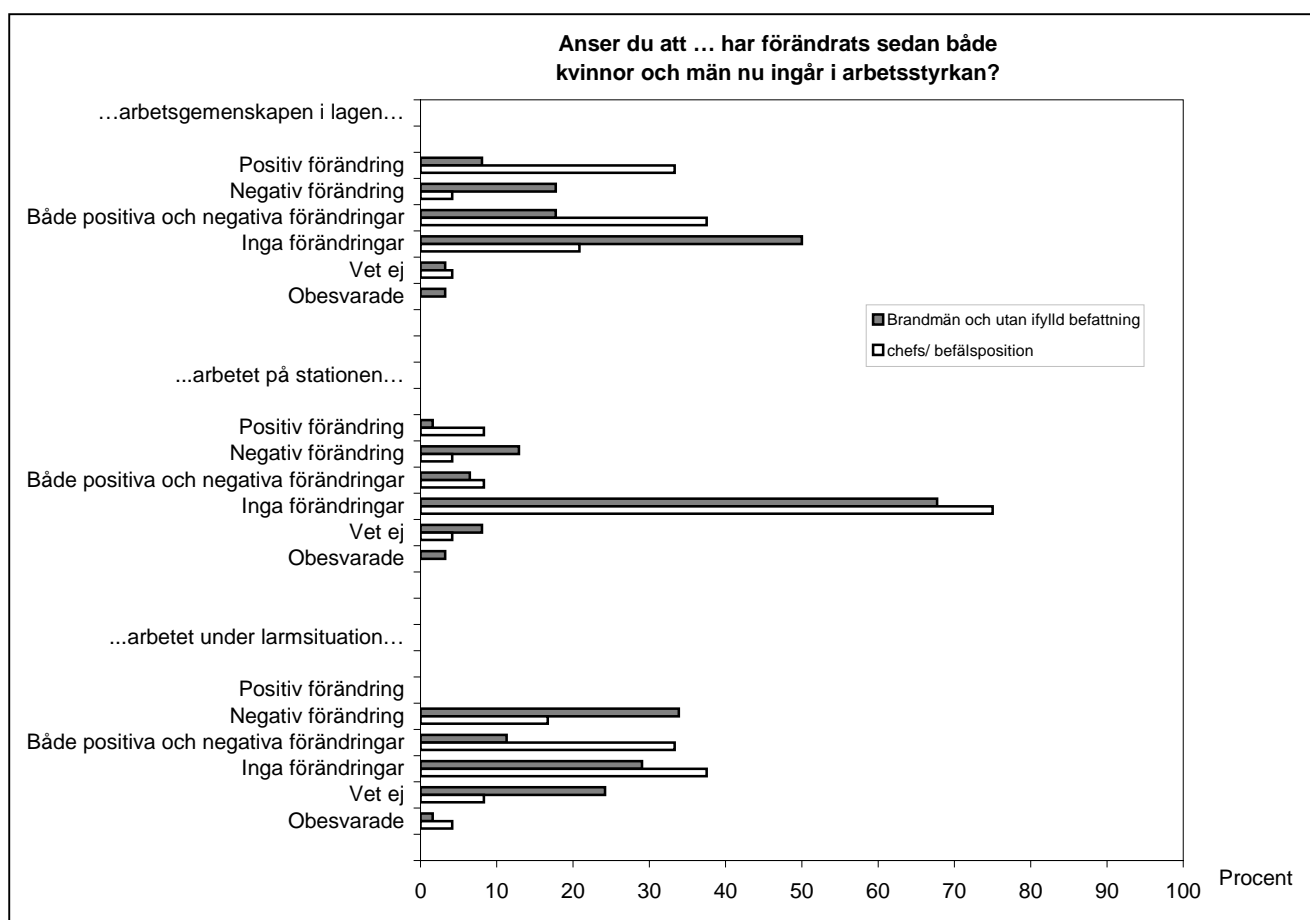


Tabell 8.

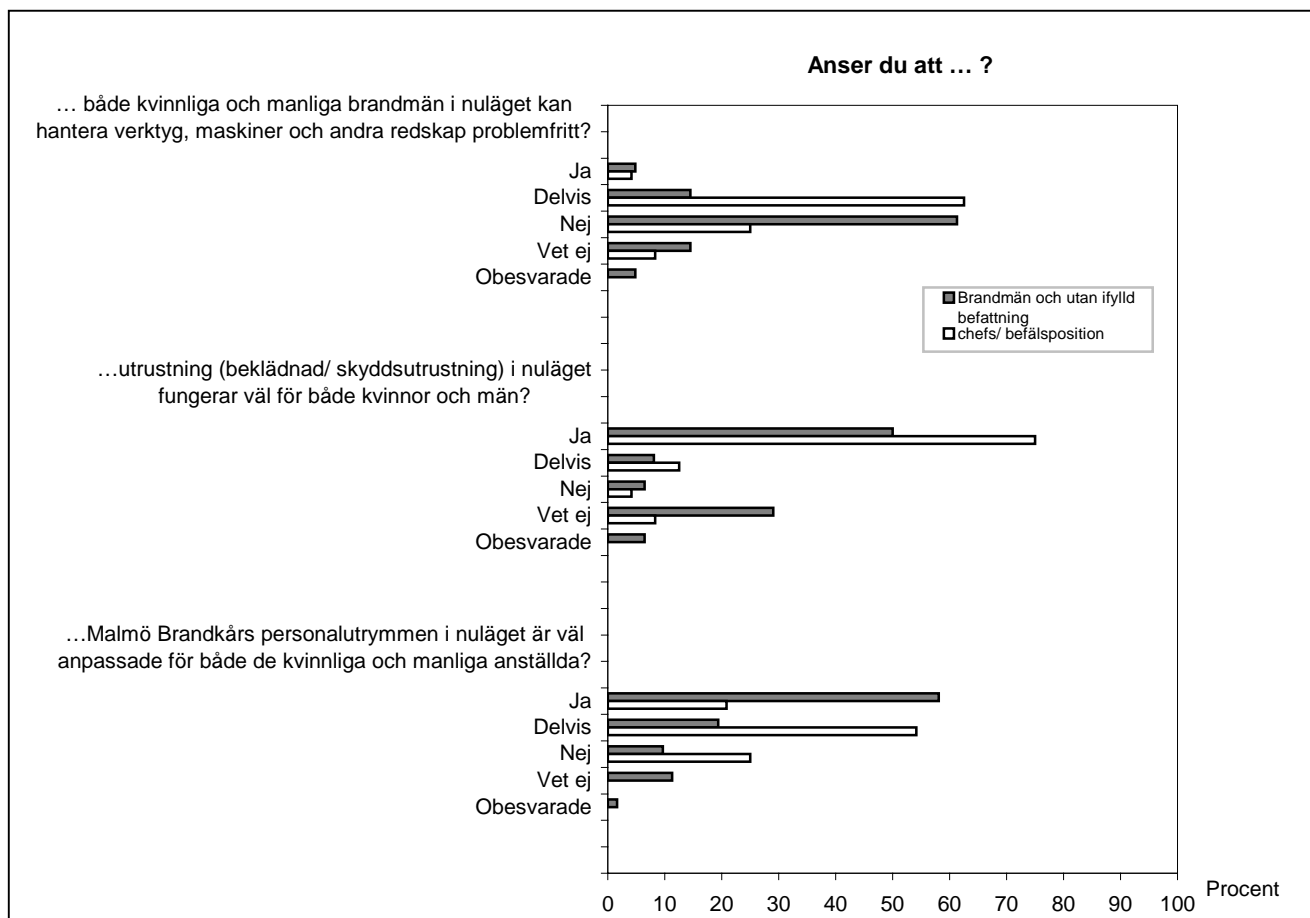
Sammanställning av Tabeller och Diagram från Enkät 2: – Reflektioner kring projekt ”Kvinnlig brandman”



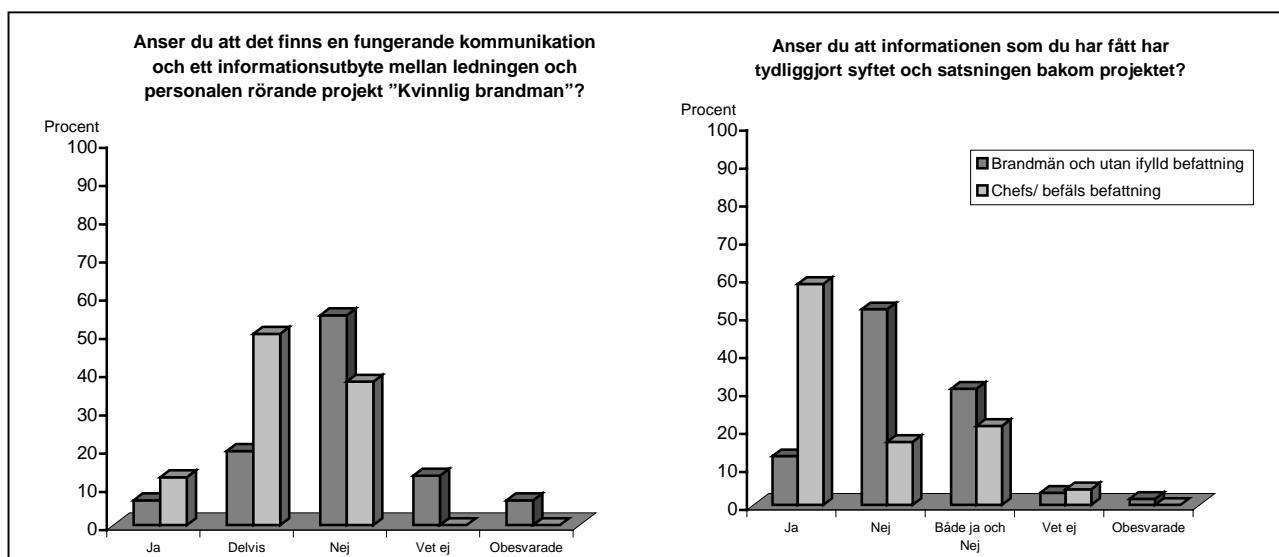
Tabell 1.



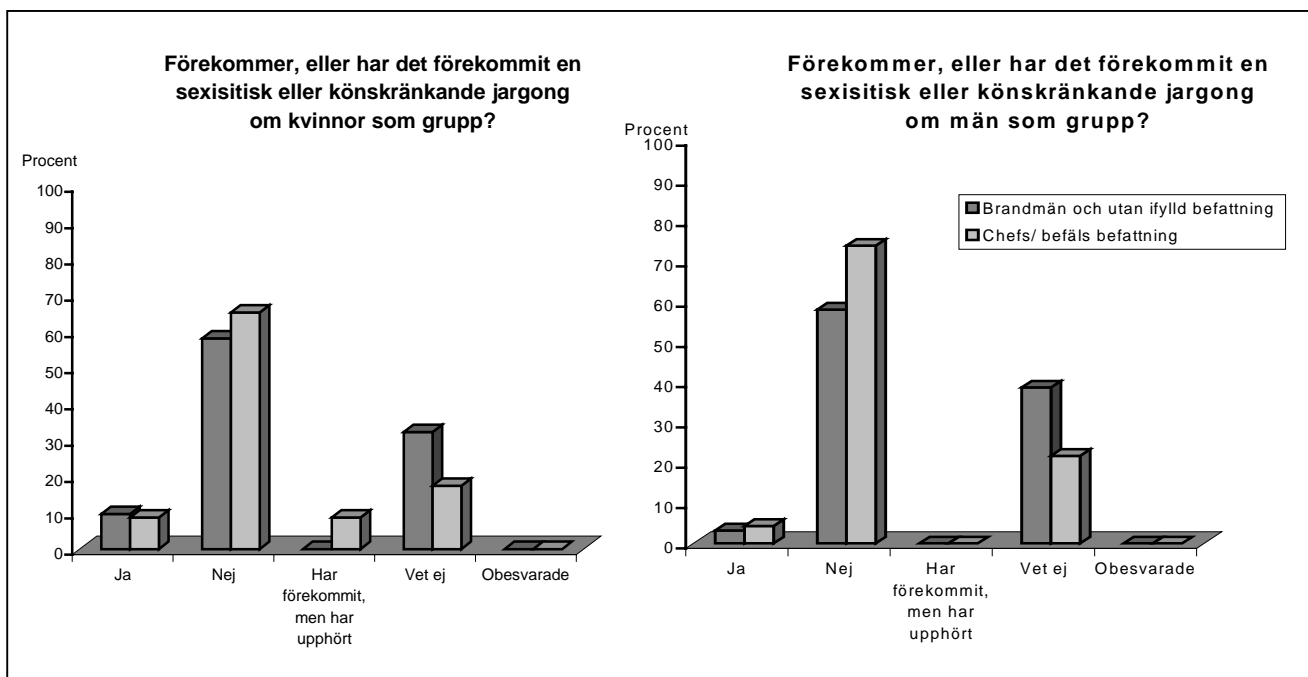
Tabell 2.



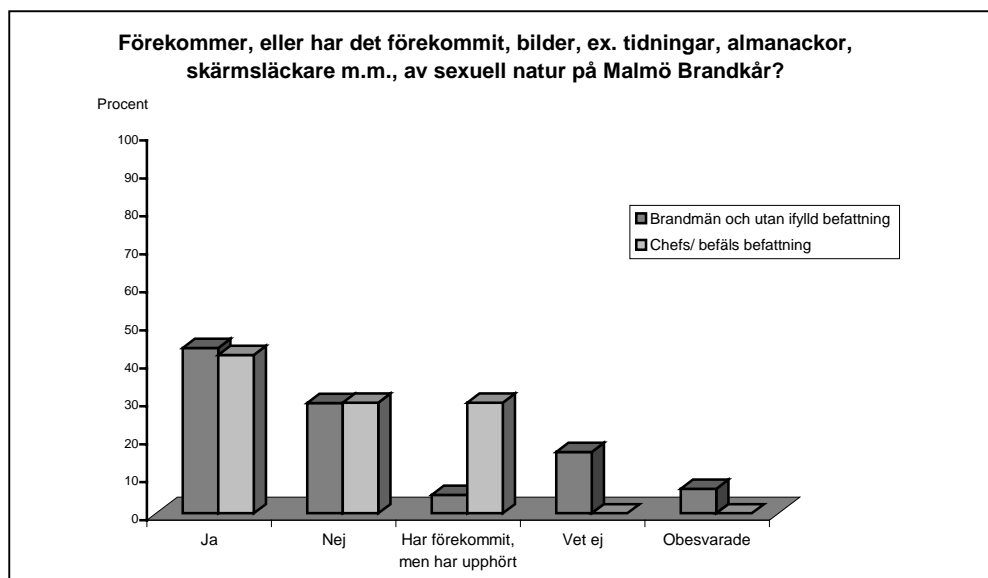
Tabell 3.



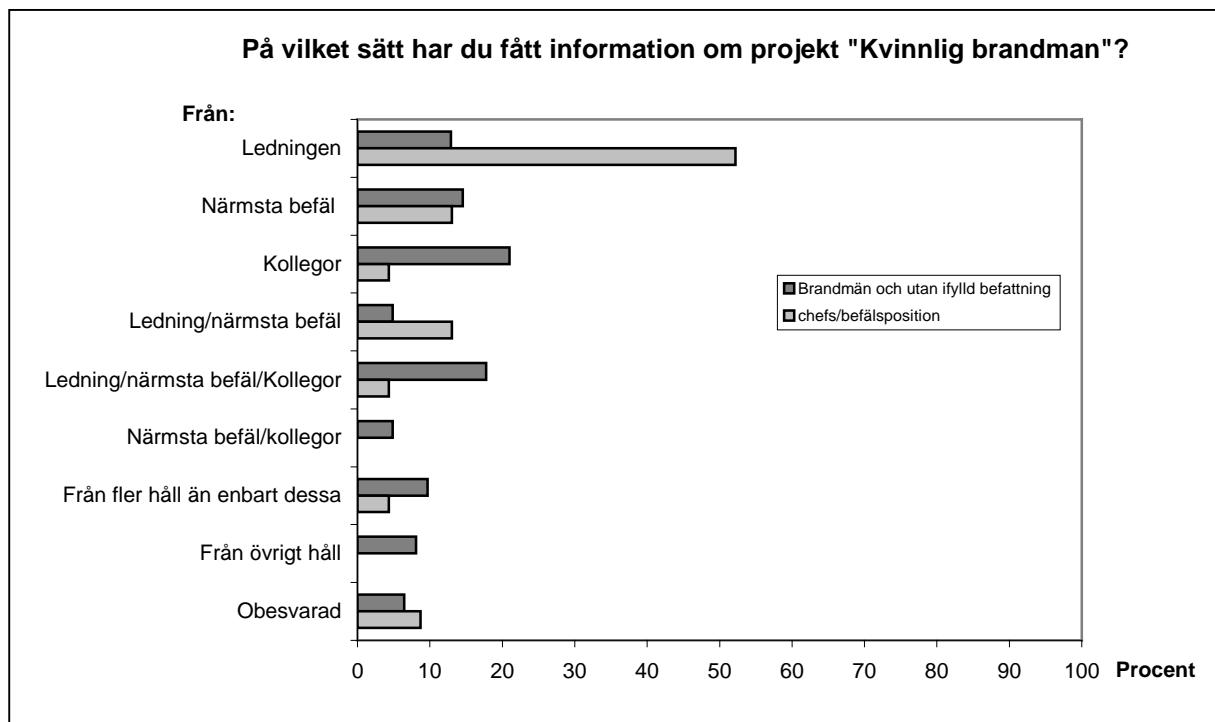
Tabell 4 & 5.



Tabell 6 & 7.



Tabell 8.



Tabell 9.