

## **Abstract**

Författare: Anna Larsson

Titel: Brandmannen är alltså en (brand)man. Om könskonstruktioner i ett manligt dominerat yrke.

Uppsats SOC 464, 61-80 poäng

Handledare: Johanna Esseveld

Sociologiska Institutionen, VT 2003

Brandmannayrket kan ses som ett genom historien manligt dominerat yrke. I huvudsak är det än i dag män som innehar yrket, men krav på förändring har börjat ställas. Mitt syfte med denna uppsats är att skapa ny kunskap om och dekonstruera könsmärkta dikotomier och på så sätt synliggöra och problematisera kopplingen mellan könsuppdelning och skapandet av kön. I min studie undersöker jag hur det i en manligt dominerad organisation skapas och återskapas en normbild genom relationer i det manliga kollektivet vilken exkluderar kvinnor som grupp.

Undersökningen och analysen görs med hjälp av teorier hämtade från feministisk forskning vilka berör hur segregering och hierarkisering konstrueras och återskapas inom organisationer. Könande av organisationer ses som ett resultat av flera interagerande processer: könsdifferentiering, symboler och föreställningar, interaktionsmönster och identitetsskapande.

Empiriskt är studien baserad på kvalitativa intervjuer med brandmännen. Alla informanter tillhör samma organisation; en brandstation på en mindre ort i södra Sverige.

Brandmannayrket kan ses som ett maskulint könsmärkt yrke där kön spelar stor roll. Inom det manliga kollektivet återskapas föreställningen om hur en brandman är och hur en brandman ska vara. Den homosociala relationen mellan männen skapar en gemenskap som exkluderar och människor av icke-representat kön. Genom att i första hand män rekryteras till yrket bibehålls denna ordning.

## Innehållsförteckning:

<b><u>1. Inledning</u></b> .....	<b>4</b>
<b><u>2. Studiens övergripande syfte</u></b> .....	<b>6</b>
2.1 Syfte och frågeställning	6
2.2 Disposition	6
<b><u>3. Metodologiska utgångspunkter</u></b> .....	<b>8</b>
3.1 Inledning	8
3.2 Hermeneutisk tolkning	8
3.3 Intervjuundersökning och urval	9
3.3.1 Den empiriska studien	9
3.3.2 Tillvägagångssätt	10
3.4 Databearbetning	11
3.5 Presentation av intervjupersonerna	12
<b><u>4. Studiens teoretiska ansats</u></b> .....	<b>13</b>
4.1 Inledning	13
4.2 Könsteoretiska utgångspunkter	13
4.3 Systematisk isärhållning och hierarkisering av kön	14
4.4 Organisationer och jämställdhet	15
4.4.1 Könsfördelningen i organisationer	17
4.4.2 Organisationer ur ett könsperspektiv	18
4.5 Kön 'skapas' i praktiken	19
4.6 Maskulin kultur	20
4.7 Symbolism och (o)synlighet	21
4.8 Homosocialitet	22
4.9 Sammanfattning	22
<b><u>5. Brandmän och brandkvinnor</u></b> .....	<b>24</b>
5.1 Inledning	24
5.2 Räddningstjänsten	24
5.2.1 Organisationens uppbyggnad och könsfördelning	25
5.2.2 Laget	25
5.3 Brandmannayrkets innehåll	26
5.4 Att bli brandman	28
5.4.1 Drömmen om brandmannayrket	29
5.4.2 Brandman eller ambulanspersonal	30
5.4.3 Lämpligheten som brandman	30
5.4.4 Utbildningen	31
5.4.5 Inrättning i ledet	32
5.5 Nyrekryteringen	33
5.6 Brandmännen om (brand)kvinnorna	35
5.6.1 Fler brandkvinnor	35
5.6.2 Orsaker till den låga kvinnorepresentationen	36
5.6.3 Tekniskt kunnande och lämplighet	37
5.6.4 Skulle något ändras?	37
5.6.5 Nödvändiga åtgärder	38
<b><u>6. Avslutande reflektioner</u></b> .....	<b>40</b>
6.1 Inledning	40
6.2 Könsssegregering och hierarkisering i brandkåren	40
6.3 Könsmärkningen av brandmannayrket	41
6.4 Den maskulina organisationskulturen	42
6.5 Brandmännens homosociala samspel	42

6.6	Brandmän söker (brand)män	43
6.7	När det blir viktigt blir det maskulint	44
6.8	Kvinnor är välkomna – men de välkomnas inte	44
6.9	En kvinna tog chansen	45
6.10	Avslutning	46
<b>7.</b>	<b>Referenslitteratur</b> .....	<b>48</b>
	Tidningsartiklar och debattartiklar	52
	Övriga källor	52
	<b>Bilaga 1: Intervjumanual</b>	<b>53</b>
	<b>Bilaga 2: Organisationens uppbyggnad</b>	<b>54</b>

## 1. Inledning

Genusteoretiska forskare har under senare år problematiserat och kritiserat organisationsforskningens könsblindhet. (Acker, 1992a, Sundin, 1998, Wahl, 1992, 1996). Utifrån olika perspektiv har de utvecklat rik kunskap om och förståelse för kön och genus inom organisationsforskningen. (För en internationell diskussion se exempelvis Acker, 1992a, Kanter, 1977, Cockburn 1991 och för ett nordiskt sammanhang kan Kvande & Rasmussen, 1993, 1995 och Alvesson & Billing, 1999 nämnas). Två huvudriktningar kan skönjas där den ena riktningen karaktäriseras av ett fokus på vad kvinnor/kvinnligt (och män/manligt, om än i betydligt mindre utsträckning) 'är' och hur det påverkar interaktionen och relationer inom en organisation. Den andra inriktningen tar sin utgångspunkt i hur kön (-srelationer) konstrueras i organisatoriska sammanhang. I min uppsats är min utgångspunkt ett sådant 'doing gender'-perspektiv, i vilket alltså interaktion och meningsskapande processer står i fokus. Jag vill undersöka hur kön skapas och återskapas i en genom historien manligt dominerad organisation. Vidare vill jag som en följd av dessa skapande och återskapande processer studera vad som händer i denna manligt dominerade organisation när kvinnor är på väg in i denna genom att ta ett yrke som ofta betecknas som ett arketypiskt maskulint yrke, nämligen brandmannayrket.

Våra liv och erfarenheter i det svenska samhället formas dagligen av könsdistinktionen, som en fundamental samhällslig organiseringsprincip. Hur könsordningen upprätthålls, vad den legitimerar samt dess konsekvenser har ägnats stort intresse inom feministisk forskning. Denna forskning har visat att distinktionen utgår från och bidrar till att skapa djupliggande antaganden om kön. En kritisk analys av könsdistinktionen förutsätter följaktligen en problematisering av de antaganden om kön som distinktionen vilar på. Maktstrukturer, aktörernas handling och förändring är återkommande teman inom feministisk forskning. Att könsrelationer i första hand handlar om en maktrelation är en närmast obestridd premiss även om maktperspektivet inte alltid är synligt i studierna. (de los Reyes, 2001). En förklaring som jag kan ställa mig bakom är att många studier fokuserar mer på kvinnor som grupp än på relationer mellan kvinnor och män. I sistnämnda inkluderar jag även relationer mellan kvinnor och mellan män. I följande kommer jag att flytta fokus till relationerna mellan män i en manligt dominerad organisation.

Den svenska offentliga sektorn är kvinnodominerad. Det finns dock ett yrke inom den offentliga servicen som fortfarande är starkt manligt dominerad, nämligen brandkåren. I dag finns här endast ett fåtal kvinnor. Brandmän är ofta sedda som en arketyp inom de maskulina

yrkeskategorierna och kvinnors intåg i sådana yrken har genom tidigare undersökningar visats verka hotande gentemot den maskulina kulturen i organisationen och den maskulina identiteten, och därmed stött på motstånd (Cockburn, 1991, SOU 1994).

Mitt intresse att studera brandkåren som organisation väcktes under vintern 2002-2003 då man i Malmö rekryterade nya medarbetare och från kommunstyrelsen fått direktiv att underlätta för och eftersträva en större kvinnorepresentation i organisationen.<sup>1</sup> Reaktionerna lät inte vänta på sig. I media fördes - stundtals i hårda ordalag, debatten om könskvotering och flertalet brandmän uttalade sig starkt negativa till initiativet. De som uttalade sig mot könskvotering syftade främst på att de fysiska testernas utformning vid anställning inte fick ändras och att kraven under inga omständigheter fick sänkas. Brandmännen intog i media en mycket negativ inställning gentemot kvinnor och uttalade sig om att kvinnor generellt ansågs vara svagare och i förlängningen inte skulle klara av yrket.<sup>2</sup>

Då Malmö brandkår på eget initiativ själv startat en internutredning sökte jag mig medvetet till en annan mindre ort. Jag ville närmare undersöka hur brandkårens organisation är uppbyggd, hur yrket är utformat och vilka relationer som återfinnes mellan de anställda. Vidare intresserade jag mig även för hur rekryteringen till yrket genomförs. Den mindre ortens organisation gjorde det möjligt att på ett greppbart sett få en bild av gruppen brandmän inom de relativt snäva ramarna för vad en magisteruppsats tillåter.

Denna uppsats är baserad på kvalitativa intervjuer med representanter från en brandkår där männens uppfattningar av sitt yrke och sin arbetsplats står i fokus. Det kontextuella tänkandets grundprincip; omöjligheten att förstå något utanför det sociala rum i vilket det formas, verkar och förändras är centralt i studien.

---

<sup>1</sup> Även inom andra yrkeskategorier fanns dessa direktiv för att bryta snedrekryteringen, men i dessa var det starkt kvinnodominerade yrken såsom sjuksköterskor och inom hemtjänsten.

<sup>2</sup> För ett utdrag ur debatten se SdS 030131, SdS 030204 och SdS 030206. Se även artiklar SdS 030203, SdS 030205 och SdS 030213.

## 2. Studiens övergripande syfte

### 2.1 Syfte och frågeställning

Jag vill i denna studie undersöka hur det i en manligt dominerad organisation skapas och återskapas en manlig normbild genom relationer i det manliga kollektivet. Jag frågar mig här vad erfarenheter och föreställningar betyder för hur relationer inom brandmannakåren etableras. Mitt syfte med denna uppsats är att skapa ny kunskap om och dekonstruera könsmärkta dikotomier och på så sätt synliggöra och problematisera kopplingen mellan könsuppdelning och skapandet av kön. Med detta i åtanke relateras till hur brandmännen talar om sitt arbete och hur de upplever sin tillvaro.

Det finns enligt flera forskare ett behov av att 'köna' mannen (Se exempelvis Connell, 1999). Kvinnan har historiskt sett fått representera 'kön' medan mannen varit 'norm' för det mänskliga, för vad som kännetecknar en människa (de Beauvoir 2002). Att skärskåda betydelsen av att vara och bli man kan därför ses som en viktig feministisk poäng. Samtidigt är det viktigt att betänka att – även då man ser till konstruktionen av maskuliniteten, lyfta fram den maktaspekt som ständigt är närvarande i interaktionen.

Vidare har jag också ambitionen att undersöka hur attityder, föreställningar, visioner, intressen, värderingar och ideal förkroppsligas i specifika könsmärkta praktiker och hur dessa bidrar till exkludering av människor av icke representerat kön. Som jag redovisar i inledningen har forskare visat att när kvinnor träder in i hitills manligt dominerade yrken och i manligt dominerade organisationer, hotar de existerande könsstrukturer av manlig exklusivitet och manlig dominans. I denna uppsats ställer jag mig frågan hur det ser ut i en organisation och ett yrke där kvinnor är *på väg in*, dvs där de ännu inte är representerade eller är i minoritet. Hur förhåller man sig som brandman till detta faktum? I samband med detta vill jag också undersöka om män, i egenskap av män, har ett projekt, ett intresse i att bibehålla organisationen enkönad och därmed även behålla makten i densamma.

### 2.2 Disposition

Efter en kort inledning där en bakgrund till mitt val av ämne redogjorts samt presentation av syftet med uppsatsen kommer jag att gå in på studiens metodologiska utgångspunkter inom ramen för kapitel 3. Här redogörs för den hermeneutiska tolkningsmetod jag valt, mitt tillvägagångssätt för datainsamling samt bearbetning av materialet. Här ges också utrymme för en kort presentation av de brandmän jag intervjuat.

I det efterföljande kapitlet presenteras min teoretiska ansats där tyngdpunkten läggs vid teoretiska resonemang kring organisationer och kön. Studiens empiriska resultat avhandlas i kapitel 5 och här ligger tyngdpunkten vid två övergripande områden; brandmännens tal om deras yrke samt brandmännens inställning till kvinnor i yrket. Slutligen framlägger jag mina avslutande reflektioner över det empiriska materialet i kapitel 6.

### 3. Metodologiska utgångspunkter

#### 3.1 Inledning

I denna uppsats har jag för avsikt att undersöka hur det i ett manligt dominerat yrke skapas och återskapas en manlig normbild genom relationer i det manliga kollektivet. Vidare är min ambition även att undersöka hur männen i studien ställer sig till kvinnor på väg in i yrket. Det kvalitativa fall som studeras är en grupp brandmän inom räddningstjänsten där jag studerar de sociala mönster som framkommit genom intervjuerna. I detta kapitel redogör jag för den hermeneutiska tolkningens grundprinciper för att sedan gå in på tillvägagångssättet vid datainsamlingen samt intervjuernas genomförande. Därefter följer en presentation av de brandmän jag intervjuat.

#### 3.2 Hermeneutisk tolkning

Principen för hermeneutisk tolkning grundar sig på den hermeneutiska cirkeln där man arbetar på en ständig växling mellan delar och helhet (Kvale, 1997). Hermeneutisk tolkning förutsätter en omfattande kunskap om temat för att kunna tolka nyanser under intervjun och sammanhangen som betydelsen kan ingå i. Hermeneutik är en tolkningslära som baserar sig på vissa grundläggande antaganden eller förutsättningar som utgör ryggraden i analysmetoden (Widerberg, 2002, s. 26):

- Mening skapas, framträder och kan bara förstås i ett sammanhang eller i en kontext.
- I all tolkning och förståelse är delarna beroende av en helhet och omvänt.
- All förståelse förutsätter eller bygger på någon typ av förförståelse, dvs. de 'glasögon' – den referensram, teori och liknande – genom vilka vi betraktar ett fenomen.
- Varje tolkning föregås av vissa förväntningar eller förutfattade meningar.

Man kan enligt Gilje & Grimen säga att 'den hermeneutiska cirkeln' betecknar den process som innebär att "all forskning består av ständiga rörelser mellan helhet och del, mellan det vi ska tolka och den kontext som det tolkas i, eller mellan det vi ska tolka och vår egen förförståelse" (1992 s. 191). Mot bakgrund av detta innebär hermeneutiska analyser att forskaren måste klargöra de komponenter som nämns (Widerberg, 2002). Detta gör jag i nästföljande kapitlet där jag redovisar min förförståelse och teoretiska ansats.

Jag har valt att använda mig av samtalsformen för intervjuer av den anledningen att jag vill få fram de intervjuades muntliga uppgifter, berättelser och förståelser. I likhet med Ganetz (1998) ser jag talet – både i bemärkelsen det professionella talet *i* konkreta



professionella kontexter och *om* det professionella sammanhanget som en viktig social praktik. Jag förstår alltså talet som en (av flera) organisationspraktiker, som social handling.

Då språkliga, sociala, politiska och teoretiska element är sammanvävda i den kunskapsutvecklingsprocess i vilken empiriskt material konstrueras och tolkas framhåller Alvesson och Sköldberg (1994) vikten av att forskaren funderar kring förutsättningarna för sin aktivitet. Att med andra ord tänka igenom premisserna för sin egen inställning, observerande och språkanvändande för att därigenom undersöka hur personlig involvering påverkar interaktionen med det som beforskas.

### **3.3 Intervjuundersökning och urval**

I uppsatsen är jag intresserad av brandmannayrket samt brandmännens syn på kvinnors intåg i branchen. Brandmannayrket har inte studerats utifrån ett könsperspektiv i någon större utsträckning tidigare. Däremot har mansdominansen inom andra yrket som exempelvis bland företagsledare och inom armén ägnats stort utrymme (se exempelvis Wahl, 1992, Kanter, 1977, Höök, 2001 samt Berggren, 2002).

Jag närmar mig området utifrån en feministisk ansats. För mig betyder detta att jag, med utgångspunkt i människors livserfarenheter, försöker förklara de sociala processer och den praxis som utgör ramen för dessa erfarenheter. Jag utgår från att individerna är aktiva och reflekterande samt att deras definitioner av verkligheten skall placeras i centrum för studien.

Den kvalitativa intervjun har utsatts för kritik som enligt Kvale ofta bygger på ett dikotomiserat antagande om kunskap, som antingen sann eller falsk. Kvale hävdar dock att kritiken kan vändas till sin motsats i en omtolkning. "Själva styrkan i intervjun är dess privilegierade tillträde till intervjupersonernas vardagsförståelse, den förståelse som föder deras världsuppfattning och ligger till grund för deras handlingar" (Kvale, 1997 s. 262). Brandmännens vardagsförståelse och uppfattningar om sin situation är just mitt intresse och fokus i denna studie. Samtidigt vill jag förhålla mig kritisk till empirin och reflektera över vad som till en första anblick kan framstå som oproblematiske speglingar av hur verkligheten fungerar. I likhet med Alvesson & Sköldberg (1994) menar jag att utsnitt av denna verklighet kan ge viktigt underlag till kunskapsbildning vilket öppnar för en förståelse snarare än fastställer 'sanningar'.

#### **3.3.1 Den empiriska studien**

Utifrån studiens övergripande problemställning valde jag ut en brandstation placerad på en mindre ort. De kriterier för räddningstjänsten som jag ansett vara viktiga är dels storleken på

organisationen och dels sammansättningen på räddningsstyrkan med hänsyn till kön och ålder. Vidare har det här också varit intressant att studera hur brandmännen ser på rekrytering och det faktum att väldigt få kvinnor söker tjänster som brandmän.

Insamlingen av det empiriska materialet inleddes med att jag kontaktade räddningsstyrkans personalchef. I samtal med denna valdes de intervjuade ut med ambitionen att det skulle finnas spridning vad gäller antal tjänstgöringsår och arbetslagstillhörighet. Vid första besöket på brandstationen träffade jag personalchefen och presenterade då bakgrunden till studien och gav en kort beskrivning av intervjuernas uppläggning. Betoningen låg på att det skulle bli ett samtal snarare än en intervju av karaktären fråga – svar. Vid detta tillfälle fick jag också en genomgång av organisationens formella struktur och uppbyggnad. Jag fick också tillgång till skriftligt material såsom kommunens Räddningstjänstplan och en bok om brandstationens historia.

### **3.3.2 Tillvägagångssätt**

Jag besökte räddningstjänsten vid flera tillfällen eftersom jag valde att intervjua högst två personer per tillfälle. Detta gjordes med hänsyn till räddningsstyrkans arbetstider och verksamheten på stationen. Mina besök gjorde att jag blev igenkänd på stationen och att det skapades en avslappnad stämning inför intervjuerna. Vidare anser jag mig vid dessa tillfällen fått en relativt god inblick i vardagen på stationen och härmed i min studie kunnat relatera till exempelvis de rumsliga miljöer som nämns av brandmännen. Likaså har jag genom dessa besök även kunnat ta del av mer informella samtal – som vid fikabordet, men även formella där morgonuppställningen ingick. På så sätt har en helhetsbild varit tillgänglig. Dessa observationer och deltaganden har gett mig en bredare bild av verksamheten och därmed gett möjlighet att sätta intervjuerna i ett vidare sammanhang. Totalt har jag genomfört 6 intervjuer. Givetvis måste detta ses som ett begränsat antal vilket i sin tur inte kan säga något om alla brandmän eller om brandkåren i sin helhet.

Intervjuerna genomfördes i samtalsform (Widerberg 2002) under 1 till 2 timmar. Samtalet följde en intervjumanual som utformats med utgångspunkt i min problemformulering och teoretiska ansats (se Bilaga 1). Intervjuerna kan närmast beskrivas som semistrukturerade (Kvale, 1997). Intervjuerna är inte helt öppna utan varje intervju har en viss grundstruktur. Tyngdpunkten låg på två områden; dels den dagliga arbetssituationen där jag efterfrågade upplevelser, erfarenheter, inställningar till arbetslag, organisation och rekrytering och dels området med frågor om den mansdominerade organisationen och synen på kvinnliga brandmän.

Jag hade vinnlagt mig om en professionell men vänlig ton och uppträdande. Att det var en könsrelation – de var män och jag var (ung) kvinna – påverkade säkert både form och innehåll, men på litet olika sätt. Jag ansträngde mig för att avstyra den flirtiga ton som så lätt infinner sig i heterosociala relationer (Widerberg 2002).<sup>3</sup>

I intervjuerna pendlade auktoriteten mellan mig och informanten. Vid flera intervjuer upplevde jag stundtals en osäkerhet hos brandmännen – något som inte förekom då jag mötte dem i grupp. Eftersom jag i stor utsträckning undvek att ifrågasätta deras berättande, blev intervjun också en situation där de kunde få sina föreställningar och uppfattningar ventilerade.<sup>4</sup> Samtidigt överskrids intervjun som bekräftelseinstans av min maktutövning. I slutändan var det ändå jag – trots att auktoritetsinnehavet kunde skifta under intervjun - som kontrollerade materialet.

### 3.4 Databearbetning

Min analys tar sin utgångspunkt i ett perspektiv som innebär att jag ser verkligheten som *våra föreställningar om den*. Verkligheten ser jag därav inte som något givet som finns 'där ute', utan som ett resultat av människors meningsskapande (Berger & Luckman 1966). I detta meningsskapande (åter)skapas ständigt verkligheten. Höök menar att när människor delar sina föreställningar med varandra innebär det samtidigt att verkligheten uppfattas som objektiv, som något givet 'utanför oss själva' (2001).

Vidare antar jag att all erfarenhet bearbetas genom praktik och tolkning. Vi har inga rena erfarenheter. Erfarenheten är på en och samma gång alltid redan en tolkning och i behov av tolkning (Scott, 1992). Erfarenheter är ständigt föremål för tolkning, om än inte i form av någon kritisk reflexivitet, liksom de tolkningsramar som tillämpas på dem och gör att man kan bygga upp klassifikationssystem kring dem så att vissa erfarenheter klassificeras som autentiska och andra som teoretiska.

Att tolka är att undersöka mening eller betydelser. Det finns enligt Janik (1996) alltid ett visst utrymme för att göra olika tolkningar. Detta ger en anledning till att vara skeptisk till dem, vilket dock inte innebär att en tolkning inte kan resultera i kunskap, även om det inte existerar några definitiva eller evigt sanna tolkningar.

---

<sup>3</sup> Några av männen anslag inledningsvis en sådan ton, kanske av osäkerhet eller av vana. Vid ett tillfälle kallade brandmästaren mig 'Fröken Larsson' inför ett arbetslag, detta fortgick under dagen, men då det inte mötte något gensvar hos mig hörde jag det inte vid fler besök.

<sup>4</sup> Stundtals blev detta problematiskt då jag vid åtskilliga tillfällen fick utgöra exempel – i egenskap av kvinna – då det talades om 'maskulina' respektive 'feminina' egenskaper. Ofta talades det om *fysiska* egenskaper och här fick jag också stå som exempel i jämförelserna mellan kvinnor och män. Flera av brandmännen antog exempelvis att jag inte var intresserad av vattendykning eftersom jag var kvinna. Att jag efter intervjuerna berättade att jag ägnat mig åt denna sport förvånade brandmännen.

Enligt min uppfattning behöver vi kategorier för att tolka våra erfarenheter. Där det finns möjlighet att använda bredare kategorier blir dessa ofta dikotoma och hierarkiska. Detta gäller inte bara i stor skala, där man talar generellt om att mäns erfarenheter ges ett högre socialt värde och större legitimitet än kvinnors, utan också på den nivå där vissa erfarenheter anses vara värda mer att veta något om i forskningssammanhanget. Här kan det ses som problematiskt att jag (än en gång) låtit männen komma till tals då det gäller erfarenheter och uppfattningar. Samtidigt bör detta sättas i samband med mitt val av organisation, frågeställning och problematisering. Det är männens infallsvinklar jag vill belysa och deras uppfattning om relationerna inom brandkåren som står i centrum. Jag fokuserar på män och en manligt dominerad organisation, men inte för att bekräfta denna könsordning utan för att dekonstruera den. Mitt syfte, som jag nämnde tidigare, är att skapa ny kunskap genom att synliggöra och problematisera kopplingen mellan könsuppdelning och skapandet av kön.

### **3.5 Presentation av intervjupersonerna**

Nedan ges en kort beskrivning av de brandmän jag intervjuat. Männen har fått fingrerade namn men i övrigt är uppgifterna om antal år i yrket och tidigare sysselsättning inte ändrade.

**Per.** Anställd sedan 1978. Arbetade tidigare i 6 år som byggnadssnickare. Har deltagit i två FN-bataljoner. Tjänstgjorde fram till nyligen som ambulanssjukvårdare. Anställdes nyligen som brandman, dvs han var en av dem som valde 'ambulanssidan' vid delningen årsskiftet 1999-2000, men tjänstgör nu endast som brandman.

**Rikard.** Anställd sedan 1978. Har tidigare arbetat som sjuksköterska på en intensivvårdsavdelning i fem år.

**Hans.** Anställd sedan 1984. Arbetade tidigare som arrestvakt i två år.

**Christer.** Anställd sedan 1979. Arbetade tidigare under 8,5 år i mekanisk verkstad.

**Rolf.** Anställd sedan 1972. Arbetade tidigare som bilmekaniker.

**Lars-Göran.** Har arbetat på brandstationen sedan 1977 och har i fjorton av dessa åren kört ambulans. Dessförinnan arbetade han som elmontör på Kommunens elverk.

## 4. Studiens teoretiska ansats

### 4.1 Inledning

Detta kapitel utgör min teoretiska ram. Här riktas fokus mot konstruktionen av kön och vilken roll detta kan spela i en organisation. Inledningsvis klargör jag mitt könsteoretiska perspektiv där även maktaspekten och den reproducerande och upprätthållande systematiken i relationen mellan könen behandlas. Därefter klargörs ur vilket perspektiv jag använder mig av begreppet organisation och varför jag anser att organisationen ska sättas i ett jämställdhets-sammanhang. Slutligen redogör jag för hur samhällets könsordning ur teoretisk synvinkel kan reproduceras i organisationer.

### 4.2 Könsteoretiska utgångspunkter

I min uppsats använder jag mig av ett perspektiv ur vilket jag ser kön (genus) som ”socialt skapade åtskillnader mellan kvinnligt och manligt, mellan feminint och maskulint” (Acker, 1992a s. 250). Detta kön/genus är, enligt min uppfattning, ett nyckelbegrepp när man vill förstå vad som händer med individer i deras arbetsliv och hur människor, kvinnor och män, interagerar i organisationssammanhang.

Begreppet genus syftar vanligen på de sociala och kulturella aspekterna av att världen är indelad i två biologiska kön. Enligt denna definition utgör biologiskt kön – män och kvinnor som reproducerande varelser – en given storhet. Diskussionen kring könets ontologiska status förs ibland i termer av essentialism kontra konstruktivism. Med essentialism avses föreställningen att det är möjligt att både tala om kön i sig och att fastställa könets *egentliga* betydelse. Konstruktionisterna menar att detta är omöjligt på grund av att dimensioner som exempelvis tid, plats och social miljö medverkar i utformningen av kön. I min uppsats ansluter jag mig till den senare kategorin och menar att det är viktigt att betona att könsrelationerna inte är statiskt definierade en gång för alla utan förändras och utvecklas.

Min uppfattning är att kön är socialt och kulturellt konstruerat, oavsett om begreppet *kön* eller *genus* används.<sup>5</sup> Jag har valt att använda begreppet *kön* istället för begreppet *genus* på de allra flesta platser i uppsatsen. Jag kunde ha valt begreppsparet kön/genus, men fann detta opraktiskt. I likhet med Wahl m fl. (2001) väljer jag att använda begreppet kön dels för

---

<sup>5</sup> Det är allmänt accepterade föreställningar som gör att yttre genetalier utgör en vattendelare mellan människor dvs att reproduktionens olika funktioner hos män och kvinnor, oavsett om kvinnor som saknar reproduktiv förmåga även också tillskrivs feminina, ’kvinnliga’ egenskaper i samma utsträckning som kvinnor som kan föda barn. Kön är därför, på samma sätt som genus, effekter och funktioner av diskurser och ideologier.

att jag definierar begreppen kön och genus på samma sätt och dels för att jag inte tar ställning för det ena eller det andra begreppet, samtidigt för att jag vill välja *ett* av dem.<sup>6</sup>

### 4.3 Systematisk isärhållning och hierarkisering av kön

Könsrelationer, dvs. de relationer mellan människor och grupper som organiseras inom såväl produktions- som reproduktionsarenan, är enligt Connell av de mer betydande strukturerna i alla dokumenterade samhällen (1999). Uttrycken för kön på samhällsnivå kan förstås som ett samhälles könsordning.<sup>7</sup> Könsordningen är ett samhällsbärande maktsystem som 'ordnar' kön.<sup>8</sup> Historikern Yvonne Hirdman är en av dem som präglat den svenska genusteoretiska debatten och nedanstående framställning bygger på hennes resonemang (1988, 2001).

Könsordningen bygger på två logiker: dikotomin och hierarkin. Dikotomins logik innebär att kvinnor/feminint och män/maskulint hålls isär och inte bör blandas och hierarkins logik innebär att mannen och det maskulina är norm. Dessa två logiker är inte fristående i förhållande till varandra utan påverkar varandra. Rent hypotetiskt kan man se att åtskillnaden legitimerar den manliga normen. Isärhållningen, det vill säga rumsliga, ideologiska och symboliska representationer om kvinnors och mäns väsensskilda olikheter, är i sin tur en grundläggande förutsättning för att hålla hierarkierna vid liv. Ju mer differentierat ett samhälle är, desto subtilare och mer komplext blir isärhållandet överallt, både vad gäller fysisk och psykisk ordning. Isärhållningen strukturerar sysslor, platser och egenskaper och ett av dess grunduttryck är arbetsdelningen där kvinnor och män dels hålls åtskilda i olika yrken, och dels att olika positioner och sysslor är könsmärkta (Hirdman, 1988, 2001).

För att illustrera hur isärhållandets princip finns överallt använder Hirdman en förklaring där människan fysiskt kopplas till platser och psykiskt kopplas till egenskaper. Däremellan återfinns sysslor kopplade till dessa båda. Dessa fundamentala exempel är intimt hoplänkade och fungerar förstärkande, legitimerande på ett dialektiskt sätt. Hirdman ser det som att "[...] sort 1 gör sak 1 på plats 1; sort 2 gör sak 2 på plats 2. Därför att sort 1 gör sak 1 på plats 1 blir sort 1 en sort 1. Är man på plats 2 gör man sak 2 och är en sort 2 etc" (1988 s. 52).

---

<sup>6</sup> Trots att valet av 'kön' implicerar användningen av de svenska orden 'manligt' och 'kvinnligt' väljer jag här ändå deras motsvarigheter 'maskulint' och 'feminint'. Orsaken är att feminint är mer abstrakt än 'kvinnligt' och att det därför upprätthåller avstånd mellan person av kvinnligt kön och egenskaper som kan kategoriseras som feminina. Genom att välja maskulinitet och femininitet vidhålls även förståelsen för att deras innehåll inte är strikt givna och oföränderliga.

<sup>7</sup> Mer eller mindre synonyma begrepp är genusystem, genusordning och patriarkat.

<sup>8</sup> Teorin om genusystemet har utvecklats under de senaste 30 åren och används för att förstå och lyfta fram den generellt lägre sociala, ekonomiska och politiska position som kvinnor haft och alljämt har (se exempelvis Rubin 1997, Fox – Genovese, 1983).

I förklaringen av systemets andra bärande princip ställer Hirdman frågan om det med åtskiljandet automatiskt följer ett sätt att förhålla sig, att tänka om det man urskiljt. Åtskiljandets legitimitet vilar, enligt Hirdmans resonemang, på att det som är olika i förlängningen får till följd att det som avviker från normen klassas som lägre värderat. Logiken leder till en rangordning, till ett vi och dem, ett A och B (Hirdman, 1988. *Jfr de Beauvoir 2001, Chafetz, 1990*).

Könsmaktssystemet implicerar ett teoretiskt antagande som tar vara på interaktionen mellan områden och människor samt tänkande i tid och rum. Att se konstruktionen av kön som ett uttryck för handlingsprocedurer – genom aktörers sociala interaktion – blir praxis till ett användbart instrument för att se hur kvinnors underordning reproduceras. Könsmaktssystemets universalitet och generalitet tvingar fram jämförelser för att förstå de mekanismer som upprätthåller och reproducerar systemet. Även om Hirdman antar att dessa logiker finns överallt antar hon också att det finns specifika mönster som upprätthåller och reproducerar systemet (Hirdman, 1988, 2001).

Att kön inte är statiskt i förhållande till social interaktion, utan konstrueras genom interaktion, är ett viktigt tema som jag redan nu vill lägga vikt vid. Begreppen femininitet och maskulinitet vilar på relationer, och de har en mening i relation till varandra, som social avgränsning och som kulturella motsatser.<sup>9</sup> Maskulinitet som kunskapsobjekt är således alltid maskulinitet i relation till något (Connell, 1999).

#### **4.4 Organisationer och jämställdhet**

Med arbetsorganisationer kan man mena många saker. Ofta tänker man sig en arbetsorganisation som en konstruktion, form eller en byggnad. Något som kan fyllas med människor och som kvarstår relativt oförändrat om människorna byts ut (Hammarén 1997). I denna betydelse av arbetsorganisation kommer den brandstation jag valt att belysa stå kvar och vara sig lik oavsett om de män jag intervjuat finns kvar eller ej. Detta betyder dock inte att männens närvaro saknar betydelse i organisationens interna, informella liv.

Organisationen kan också beskrivas som en verksamhet präglad av de människor och de sociala relationer som ingår i den, dvs organisationens mänskliga innehåll avgör vilka sociala relationer som etableras (Lindgren 1985). Det är denna sistnämnda syn på

---

<sup>9</sup> Att tillämpa begreppen femininitet och maskulinitet på alla kvinnor eller män är dock problematiskt i och med innebördens föränderliga former. Dess kontextberoende visar att begreppen är bundna till specifika definitioner och deskriptioner och inom kategorierna förekommer givetvis skillnader mellan individerna vilket grundar sig på exempelvis klass och etnicitet. (För en vidare diskussion se exempelvis de los Reyes mfl., 2002).

organisationen, dvs en sociologisk syn, som jag arbetat utifrån. Detta betyder att jag behandlar arbetsorganisationen som en samling intressen vilka bärs upp, återskapas och förändras i det vardagliga mötet mellan människor i organisationens verksamhet.

I varje samhälle skiljer sig kvinnans arbete systematiskt från mäns. Kvinnor utför vissa arbeten. Män utför oftast helt andra. Man kan se detta som något naturligt och därmed oföränderligt, men det kan också ses som socialt konstruerat och som ett problem som kan förändras, vilket jag i denna uppsats kommer ta min utgångspunkt i. Denna arbetsdelning som grundar sig på könstillhörighet ger upphov till och upprätthåller i förlängningen en ojämn maktfördelning till männens fördel. (Wikander, 1991). Arbetsplatser och organisationer är en av de mest betydelsefulla platser där denna arbetsdelning bibehålles. Dessutom är dessa också huvudarenan för det maktområde uppdelningen innebär. Maktojämlikheten mellan kvinnor och män reproduceras i organisationerna. (Acker m. fl. 1992b).

För att komma tillrätta med denna snedfördelning brukar man använda begreppet jämställdhet. Jämställdhet är ett politiskt mål och begreppet har formulerats som att vi ska ge lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter till kvinnor och män på väsentliga områden i livet (Åström 1998). På samhällsnivå uttrycks denna målsättning i lagstiftning och i politik vilka i sin tur skapar förutsättningar för hur individer och organisationer kan och bör agera.<sup>10</sup> Jämställdhet kan sålunda, enligt Höök, förstås som ett samhällsfenomen som får konsekvenser på organisationsnivå (2001).

I Sverige har jämställdhetspolitiken två element, ett kvantitativt och ett kvalitativt. Det första säger att det ska vara en lika fördelning av män och kvinnor i alla samhällssektorer, inklusive utbildning och yrken. Det andra elementet betyder att både mäns och kvinnors kunskaper, erfarenheter och värderingar ska användas och få lika stort inflytande inom alla samhällsområden (Alvesson & Billing, 1999). Problemet med detta är att det första elementet strider mot det andra, om det kvalitativa elementet antas betyda att kvinnor och män har olika slags kunskaper, erfarenheter etcetera. Antagandet om att kvinnor och män är olika kan härleda, som jag tidigare nämnde, ett sätt att dela in i normalt och avvikande. Problemet är att ju mer man anser att män och kvinnor har olika erfarenheter och kunskaper, desto mer legitim blir uppdelningen som i sin tur bidrar till en hierarkisering (*Jfr.* Hirdman, 1988). En 50/50 representation av båda könen inom ett yrke behöver inte nödvändigtvis säga något om vilken

---

<sup>10</sup> Jämställdhetslagen ”har som ändamål att främja kvinnor och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Lagen syftar till att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetet” (§1). Jämställdhetslagen ålägger arbetsgivaren att skapa arbetsförhållanden som lämpar sig för både kvinnor och män, att underlätta för arbetstagare att förena förvärsarbete och föräldraskap, att förebygga och förhindra sexuella trakasserier, att försöka bryta könssegregeringen genom rekrytering, utbildning och kompetensutveckling, samt att kartlägga löneskillnader mellan kvinnor och män (JämO, 1999).



maktfördelning som finns på arbetsplatsen i fråga om inflytande och tillvaratagande av kunskaper etc. Samtidigt finns det dock ett problem i att en grupp människor utestängs från ett yrke enbart med hänvisning till könstillhörigheten. Att öka antalet kvinnor inom en manligt dominerad sektor skulle således kunna vara ett steg mot en mer jämställd arbetsplats, men det skulle inte per definition betyda att maktförhållandena ändrades.

Organisationer kan ses som arenor på vilka aktörer förhandlar om vilken definition av jämställdhet som ska gälla. Det kan därför förekomma olika uppfattningar om jämställdhet i en och samma organisation. Att vissa uppfattningar får större genomslagskraft än andra kan, enligt Wahl m fl, tolkas utifrån ett maktperspektiv (2001). Vilken eller vilka uppfattningar som dominerar kan således, enligt min uppfattning, vara väl värt att studera. Inte minst, anser jag, på grund av att det är intressant att se *om* man på en manligt dominerad arbetsplats talar om jämställdhet, *hur* man talar om jämställdhet, och *vem* som talar om jämställdhet. Vidare blir det intressant att se hur detta i sin tur påverkar vilka förändringsåtgärder som blir möjliga, vilka åtgärder som i praktiken vidtas samt vilka resultat som uppnås.

#### **4.4.1 Könsfördelningen i organisationer**

Tidigare forskning har visat att man genom att synliggöra kön i beskrivningar och problematisera kön i tolkningar kan se och förstå organisationsfenomen, vilka tidigare ansågs vara könsneutrala, som könsmärkta. Så har t ex både svensk och utländsk feministisk organisationsforskning visat att organisationsstrukturer kan förstås som könsmärkta (Kanter, 1977, Lindgren 1985, Wahl 1992, Cockburn 1988 m fl). Jag vill poängtera att det inte räcker med att se på kön på en individuell och kollektiv nivå. Liksom andra forskare inom detta fält vill jag därför hävda att den grundläggande frågeställningen inom feministisk organisationsteori inte är *om* organisationer är könsmärkta eller inte, utan snarare *hur* könsmärkningen tar sig *uttryck* och *hur den går till*.

Den svenska arbetsmarknaden är idag präglad av en *horisontell* och en *vertikal* könssegregering. Den horisontella segregeringen av arbetsmarknaden utmärks av att kvinnor har en sekundär position på arbetsmarknaden. Arbetsituationen är mer osäker, karriärmöjligheterna begränsade och jobben har lägre prestige (Alvesson & Billing, 1999). Hälften av alla yrkesområden i Skandinavien kan, enligt Alvesson & Billing karaktäriseras som kvinnliga eller manliga, dvs 75 procent av de anställda tillhör endera könet, och mindre än en femtedel av yrkesområdena har en könsbalanserad könsarbetsdelning (1999). Den

vertikala könsarbetsdelningen består i meningen hierarkisk där männen i de allra flesta fall befinner sig på ledande positioner.<sup>11</sup>

#### 4.4.2 Organisationer ur ett könsperspektiv

Den feministiska forskningen<sup>12</sup> har alltsedan man började kritisera traditionell forskning utifrån avsaknaden av ett könsperspektiv syftat till att lyfta in detsamma. Fokus låg på att ifrågasätta och problematisera forskning där generaliseringar gjordes utefter data baserade enbart på män. Organisationsteori har länge till stor del varit könsblind, vilket innebär att kön inte har problematiserats i forskning om organisationer (Wahl m fl 2001). Denna omedvetenhet om kön har fått konsekvenser både i teoribildning och i utformandet av empiriska projekt inom området. Under 1980- och 90-talet har detta förhållande uppmärksammas och kritiserats av forskare (se exempelvis Acker m fl. 1992b, Game & Pringle, 1990). Här påpekas att om man ser organisationer som könsneutrala förmedlar man också en bristfällig och rent av felaktig bild av verkligheten.

I forskning om organisationer med ett könsperspektiv har det visats tydligt att kön *har* betydelse (Wahl 1992). Att betrakta organisationer ur ett könsperspektiv innebär att betydelsen av kön uppmärksammas i beskrivningarna av organisationen och i tolkningarna av *vad* som sker i organisationen och *varför*. Det kan handla om hur fördelningen mellan kvinnor och män ser ut på olika positioner och nivåer i en organisation. Det kan också innebära komplexa och mångtydiga tolkningar av hur det vi uppfattar som maskulint och feminint skapas, återskapas och förändras i organisationer. Att synliggöra huruvida en organisation består av kvinnor, män eller både kvinnor och män i själva beskrivningen är en grundförutsättning för att sedan kunna analysera *betydelser* av olika könsfördelningar (Wahl m fl. 2001).

Att räkna antalet kvinnor och män i en organisation innebär, enligt min uppfattning, en viss grundkunskap om hur organisationen ser ut, men enbart denna kunskap räcker sällan för att kunna göra tolkningar av betydelsen av kön. Vad som är speciellt intressant i mitt fall är att den nivå i organisationen och för den specifika yrkesgrupp jag valt att fokusera, endast utgörs

---

<sup>11</sup> Andelen chefer utgör en liten del av samtliga anställda i respektive sektor – 4 procent av de anställda kvinnorna i privat sektor är chefer och 10 procent av männen. I offentlig sektor är 2 procent av kvinnorna och 4 procent av männen chefer. (SCB 2002). Könsfördelningen bland cheferna är snedare än könsfördelningen för samtliga anställda.

<sup>12</sup> Feministisk forskning handlar om att betydelser av kön beskrivs, tolkas och problematiseras (Flax 1990). Forskningen har med andra ord både en empirisk (beskrivande) och teoretisk (tolkande) dimension. I denna uppsats använder jag begreppet feministisk forskning dels för att begreppet går att kombinera med begreppen forskning och teori (feministisk forskning och feministisk teori). Dels används begreppet i engelsktalande länder (feminist research/studies och feminist theories). Dessutom anser jag, i likhet med Wahl m fl. 2001, att detta begrepp tydligast inbegriper en maktaspekt i beskrivning och tolkning av kön och könsrelationer till skillnad från exempelvis benämningen kvinnoforskning.

av män. Således bör man också se till ett vidare perspektiv och beskriva organisationen utifrån ett könsperspektiv även i de föreställningar om kvinnor och män som finns hos människorna i organisationen.

Att positioner märks eller präglas av kön är ett återkommande tema i organisationsstudier (Kanter 1977, Dahlerup, 1989, Kvande & Rasmussen, 1995). Könsmärkning betyder att en position förknippas med ett visst kön. På så sätt handlar könsmärkning om segregering utifrån kön eftersom märkningen bygger på antagandet att varje syssla hör ihop med ett visst kön. Alvesson & Billing (1999) påpekar att de flesta jobb inte uppträder i någon könsneutral skepnad utan tillskrivs någon form av maskulinitet eller femininitet, antingen vagt eller i form av mer specifika idéer om vad jobbet innebär och vilka egenskaper som typiskt innehas av en man eller kvinna. Som exempel på yrken med maskulin könsymbolik nämner de brandman och officer, medan sekreterare, frisör och sköterska i regel förknippas med olika former av femininitet.<sup>13</sup>

Wahl m. fl. (2001) menar att könsmärkning är en del av maktrelationen mellan könen i en organisation, vidare pekar de på att den manliga könsmärkning ofta är tydlig i organisationens kärnverksamhet och att den kvinnliga medarbetaren för det mesta finns i anknytning till organisationens serviceverksamhet.

#### **4.5 Kön 'skapas' i praktiken**

Acker (1992a) beskriver könsmärkta organisationer i termer av fyra olika processer. Dessa processer kan både vara synliga (könsexplicita) och dolda (könsblinda). Acker exemplifierar öppna processer med rekryteringsprocesser där enbart kvinnor eller enbart män rekryteras till vissa yrkespositioner i en organisation. Dolda processer är de som på ytan inte verkar ha något med kön att göra men som ändå skapar kön i organisationen. De fyra processerna interagerar med varandra. Acker delar in elementen i följande fyra processer:

- Produktionen av könssegregerade jobb, hierarkier, makt etc. Kvinnor och män skiljs åt i flera avseenden med grund enbart i könstillhörighet. Ofta präglas dessa uppdelningar av manlig överordning och kvinnlig underordning.
- Skapandet av symboler, föreställningar och former av medvetande som förklarar, försvarar eller motsätter sig arbetsdelningen.

---

<sup>13</sup> Dessa jobb är också könsstämplade på så sätt att den kvinna som överskrider 'könsgränsen' och blir exempelvis officer uppfattas som manhaftig och okvinnlig, dvs hon tillskrivs den maskulina symboliken fast ofta i de negativa former som uppstår då maskulinitet appliceras på en biologiskt kvinnlig kropp. Likaså kan man se att de män som väljer traditionellt kvinnliga yrken som exempelvis frisör tillskrivs feminina egenskaper – vilka i sin tur förknippas med homosexualitet. (Jfr Alvesson & Billing, 1999).

- Interaktionen mellan kvinnor och män, kvinnor och kvinnor, män och män som stadgar dominans och underordning och skapar allianser och uteslutningar.
- Det individuella tankearbetet hos människor, där förståelse för organisationens könsmärkning skapas kring arbete, möjligheter och krav på passande beteende och attityder.

Enligt Wahl m. fl. (2001) går det att tolka Ackers indelning i fyra element som att det första och tredje elementet handlar om könsordningen i *den sociala praktiken* i organisationen, medan det andra och fjärde elementet har att göra med *symboler och föreställningar* i organisationen. Ackers teori och Wahls omtolkning synliggör att det finns ett antal könsuppdelningar i organisationer och att det förutom dessa skapas ett antal symboler som bekräftar eller motsäger dem. Enskilda individer skapar också förståelser för den könsordning som råder, och anpassar sitt beteende efter denna. Symbolismen utgör en *del* av teorin om organisation och kön, vilket tydligt framstår i Ackers fyra element.

Modellen visar hur strukturer och symbolism är sammanvävda i organisationer. Den bygger på ett synsätt i vilket organisationer inte är statiska, utan där konstruktioner ständigt återskapas eller förändras i processer och där människors föreställningar både formar och formas av organisationer (Acker, 1992a).

Jag vill återkomma till Ackers modell i analysen av det insamlade materialet där jag kommer att använda mig av de fyra kategorierna som en grund för tolkning. Slutligen vill jag dock i detta kapitel belysa tre av de faktorer som kan medverka till att kön och könsordning konstrueras och rekonstrueras inom organisationer.

#### **4.6 Maskulin kultur**

Tidigare studier har visat att jämställdhetsarbetet i många fall möter motstånd (t ex SOU 1994, Hagberg m fl, 1995). I Cynthia Cockburns studier (1991) beskrivs två olika slags hinder mot jämställdhet mellan könen i organisationer; institutionella och kulturella. De institutionella hinderna består av strukturer, procedurer och regler. Det kulturella motståndet uppstår i diskursen och i interaktionen, vilka påverkar vad kvinnor och män känner, tänker och hur de handlar. Dessa båda interagerar med varandra (*Jfr* Ackers modell).

Att arbeta för förändringar för att överhuvudtaget öka antalet kvinnor på en arbetsplats genom exempelvis rättvisare rekryteringssystem och ett öppet erkännande av att kvinnor är kompetenta nog för att bli exempelvis brandmän kan förefalla enbart rättvist och inte speciellt dramatiskt, men visar stundtals sig vara komplicerat att implementera. Detta innebär tvärtom,

hävdar Cockburn, att direkt konfronteras med mäns uppfattning av att 'äga' organisationen, det vill säga mäns för givet tagna tolkningsföreträde (1991). Det finns alltså ett kulturellt motstånd mot kvinnor bland män. Män kan aktivt skapa en kultur där kvinnor inte är välkomna. Denna maskulina kultur ger signaler till kvinnor att de inte passar in. Motståndet mot kvinnor beror således på kulturen i organisationen.

Ännu ett stort problem, enligt Cockburn, är att den dominerande föreställningen bland män är att kvinnor och män konkurrerar på precis lika villkor vid tillsättningar av tjänster. Detta får till följd att ansträngningar för att öka kvinnors förutsättningar i organisationen ofta möts av protester och ogillande av män på så sätt att sådana åtgärder anses diskriminera män. I längden innebär detta att sådana satsningar ignoreras eller motarbetas (1991).

Att jämställdhet skulle vara en fråga om makt och inte bara jämnare könsfördelning kan, enligt Sundin (1998) uppfattas som problematiskt. Det är enligt henne oftast inte accepterat att indikera att män måste ge upp vissa av sina privilegier för att kvinnor ska få det bättre. Som ett led av detta har flera forskare konstaterat att mäns motstånd på sätt och vis är logiskt med tanke på att de tillhör den kategori som har mest att vinna på att den föreliggande könsordningen bevaras (Cockburn, 1991, Chafetz, 1990).

#### **4.7 Symbolism och (o)synlighet**

Som jag nämnde ovan handlar jämställdhetsarbete i organisationer inte bara om antalet kvinnor och män i en organisation. Den sneda maktfördelningen i en organisation kan visa sig vara problematisk även om ett fåtal av det underrepresenterade könet intar en yrkesposition. Då kvinnor finns i mansdominerade organisationer som en del av en underordnad minoritet, blir de ofta betraktade som representanter för minoriteten. Wahl (1992) visar på detta sätt hur kvinnliga chefer i minoritetssituation får erfara synlighetseffekten och hur detta kan ge uppmärksamhet på dels ett positivt sätt, men också på ett negativt dito. Att betraktas som symbol för kvinnor som kategori medför dock en tydlig problematik i det att de inte bara som enskild kvinna måste klara av sitt uppdrag för sin egen skull utan även som en representant för *alla* kvinnor. Om hon misslyckas med sitt uppdrag, innebär detta inte bara ett misslyckande för sig själv, utan det innebär symboliskt ett misslyckande för alla kvinnor.

Wahl påpekar dock att vissa kvinnor kan uppleva minoritetspositionen och den symbolik den medför som något positivt i det att de som kvinnor används som symbol för jämställdhet genom att de visas upp som ett tecken på en förändring i organisationen (1992).

## 4.8 Homosocialitet

En annan förklaring till att män dominerar en viss branch är att mäns relationer präglas av homosocialitet.<sup>14</sup> Några av de första att uppmärksamma detta fenomen var Lipman-Blumen (1976) och Kanter (1977). I Sverige har Lindgren visat hur homosocialitet återfinns bland män i olika organisatoriska sammanhang (bland fabriksarbetare, bland läkare, bland gymnasieingenjörer) och hur homosocialiteten dessutom kan överbrygga hierarkiska nivåer (Lindgren 1985, 1992, 1999).

Homosocialitet kan förklaras med att män genom det sociala samspelet bekräftar varandra genom att uppvärdera män och nedvärdera kvinnor. Enligt Lindgrens tolkning eftersträvas i detta samspel en bekräftelse i en grupp med liknande erfarenheter. Vidare menar hon att det i den homosociala gruppen sker kallibrering mot 'de andra' som positioner och inte som personer. Därigenom blir det möjligt att undvika en personlig känslsamhet till förmån för en mer kollektiv inställning till en idealbild som man skapar tillsammans (1992). Män dominerar på maktpositioner i samhället och i organisationer och detta medverkar till att män identifierar sig med och orienterar sig mot andra män. De kan tillfredsställa de flesta av sina behov genom andra män. Kvinnor däremot är mer splittrade som grupp eftersom de är utan resurser och makt. Kvinnor orienterar sig därför också mot män, eftersom det är männen som har makten. Kvinnor uppvisar således ett heterosocialt beteende. Lipman-Blumen hävdar att det är viktigt att tolka kvinnors beteende utifrån denna maktsituation, och inte som ett essentiellt kvinnligt beteende (1976).

## 4.9 Sammanfattning

Som bakgrund förmedlar detta kapitel ett övergripande sätt att se organisationer som könsmärkta samt visa *hur* könsmärkningen kommer till uttryck. Den konkreta utformningen av könsrelationen på organisationsnivå kan, trots sin generella utformning ge oss ett användbart verktyg då man på mikronivå, inom en organisation och på en arbetsplats vill se hur relationer gestaltas, skapas och återskapas. Sammanfattningsvis kan man se att det är i spännvidden mellan sociala strukturer och konkreta villkor som maskulinitet och femininitet får sitt konkreta innehåll. Könsordningen är inte orubblig utan föränderlig och därmed föremål för mänsklig handling.

---

<sup>14</sup> Ordets betydelse är en sentida sammansättning av ordet *social* och grekiskans *homo*, det vill säga lika. Banalt sett är alltså homosocialitet detsamma som ett visst köns inre sammanhållning (Lipman-Blumen 1976).

Vissa av resonemangen ovan utgör emellertid inte enbart bakgrund utan kommer att användas mer explicit i tolkningen av materialet. Dessa är:

- Hur könsordningen kan återskapas i enkönade sammanhang genom att män bygger upp sin vardag utifrån 'manliga' föreskrifter.
- Hur könsordningen bibehålls i en organisation genom rekrytering och koptering.
- Hur mäns homosociala samspel resulterar i en idealbild genom vilken männen blir bekräftade.
- Hur kvinnor i männens föreställningen definieras som avvikare.
- Hur enskilda kvinnor genom männens föreställning om dem utgör en symbol för hela gruppen kvinnor.

## 5. Brandmän och brandkvinnor

### 5.1 Inledning

I detta kapitel reflekterar jag över intervjuerna med brandmännen. Till en början gör jag en kort genomgång av räddningstjänstens uppbyggnad och organisering. Här tas också hänsyn till könsfördelningen på arbetsplatsen.

Intervjumaterialet har genom bearbetning, så som jag beskrev det i metodkapitlet, formerats i två övergripande temaområden; för det första den dagliga arbetssituationen där jag efterfrågade upplevelser, erfarenheter av yrket som brandman, inställningar till arbetslag, organisation etc och det faktum att man nyligen nyrekryterat. Det andra området – som givetvis inte är oberoende av det första - handlar om den mansdominerade organisationen där frågor om kvinnliga brandmän står i fokus. Här intresserar jag mig för hur denna ordning reproduceras, hur relationerna inom kåren ser ut såväl som brandmännens inställning till kvinnliga brandmän.

### 5.2 Räddningstjänsten

Idag talas det i lagstiftningen egentligen inte om brandkåren, utan snarare om räddningstjänsten. Detta uttryck kom med en ny räddningstjänstlagstiftning 1986 för att det inte enbart handlar om brandsläckning utan också om all annan räddningstjänst inom ramen för kommunalt ansvar (Brandstationens historia, 1997).<sup>15</sup> Naturligtvis lever begreppet brandkår kvar och kommer troligen att göra så under lång tid framöver.

Enligt svenska kommuners räddningstjänstplaner finns det i hela riket under vardagar dagtid 4067 personer i beredskap varav 3080 deltidsanställda.<sup>16</sup> Räddningstjänsterna runt om i landet är organiserade på olika sätt på grund av lokala behov och förutsättningar. Det finns två verksamhetsområden som dominerar; den förebyggande enheten och utryckningsenheten (Räddningsverket, 2001b).

Det övergripande målet för räddningstjänsten är att ”[...] ge invånare samt de som vistas i kommunen ett gott skydd vid brand och andra olyckor, vilket ska uppnås genom olycks- och skadeförebyggande åtgärder” (Räddningstjänstplan för Kommunen, s. 4). Räddningstjänstens uppgifter är befolkningsskydd och räddningstjänst i fred och vid höjd beredskap, utbildning och information, ambulanssjukvård samt teknisk service.

---

<sup>15</sup> Källan som hänvisas här är en historisk skrift om brandstationen i Kommunen vilken jag, efter utlovad anonymitet inte nämner vid dess riktiga namn. Hädanefter betecknas denna med *Brandstationens historia*.

<sup>16</sup> Detta antal gäller i december år 2000 (Räddningsverket, 2001b).



Räddningstjänstens uppgifter är fastlagda i räddningstjänstlag, räddningstjänstförordning samt räddningstjänstplan (Brandstationens historia, 1997).

### 5.2.1 Organisationens uppbyggnad och könsfördelning

I kommunen jag valt finns både brandkår och ambulansstyrka i samma byggnad.<sup>17</sup> Organisationen är sedan årsskiftet 1999-2000 uppdelad dem emellan men de är fortfarande inrymda på en gemensam station.<sup>18</sup>

När jag talar om brandmännen menar jag de heltidsanställda med yrkesbefattningen 'brandman', dvs de som återfinnes i figuren över organisationens uppbyggnad under beteckningen 'Räddningstjänstavdelning' (se Bilaga 2). I fortsättningen använder jag mig av beteckningen brandkåren eftersom respondenterna själva använder denna benämning samt att jag anser denna vara tydlig i sammanhanget. För att vidhålla den anonymitet jag utlovat till respondenterna benämner jag den kommun där brandstationen finns kort och gott med Kommunen.

Om man ser till könsfördelningen i den del av organisationen som lyder under räddningsnämnden (se Bilaga 2) finns det i räddningstjänstavdelningen *endast* män. Likaså är räddningschef och ställföreträdande räddningschef män. Också de brandingenjörer som är anställda är män. I staben – dvs de som de som biträder och hjälper räddningschefen, finns det två kvinnor – en sekreterare som sköter löneadministrationen och en assistent till ställföreträdande räddningschef. I ambulansstyrkan finns det ett fåtal kvinnor.

### 5.2.2 Laget

Räddningstjänstavdelningen är indelad i fyra olika lag. I laget finns (minst) 5 personer och det utgörs av ett brandbefäl – det vill säga brandmästaren och fyra brandmän.<sup>19</sup> Heltidsstyrkan i Kommunen tjänstgör efter schema lagt på ett dygns beredskap och därefter följer tre dagars ledighet. Varje lag med fem personer (eller i vissa fall fler) arbetar, äter, tränar, övar, och tillbringar passiv arbetstid<sup>20</sup> tillsammans under ett helt dygn i taget. Detta skapar en viss

---

<sup>17</sup> Inom Kommunen finns också två deltidbrandkårer och knutet till Kommunen finns även den angränsande kommunens fyra deltidbrandkårer.

<sup>18</sup> Ambulansverksamheten sköts av räddningstjänsten åt landstinget, brandkåren lyder under kommunen (Brandstationens historia, 1997).

<sup>19</sup> Enligt Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling (AFS 1995:1) framgår att det ska finnas en rökdykarledare som leder rökdykningen för det par som utför denna insats. Man ska arbeta parvis, endast undantagsvis kan en rökdykare arbeta ensam. Räddningsledaren ska också se till att de risker som rökdykarna utsätts för är rimliga med tanke på vad som ska uppnås med insatsen. Vidare skall det också finnas en brandman som säkerställer vattenförsörjningen för rökdykarna. Den sistnämnde fungerar även som chaufför.

<sup>20</sup> Som passiv arbetstid räknas tiden mellan klockan 20.00 på kvällen fram till 06.00 på morgonen.

stämning som enligt flera av brandmännen är ganska unik. Jag återkommer till den dagliga rutinen längre fram men vill redan här kort nämna brandmännens uppfattning om organiseringen och lagarbetet.

Genomgående anser de brandmän jag intervjuat att lagindelningen är viktig, inte bara ur säkerhetssynpunkt, utan även som instans för den sociala sammanhållningen.

Detta är inget 'one man race' – laget är ett måste. Man måste fungera i laget och laget måste fungera som helhet annars har man ingen styrka. Det är sammanhållningen som är styrkan i laget (Christer).

Liknande uttalanden finns hos övriga brandmän. Alla anser att laget är viktigt – inte bara för att det är stadgat i förordningar utan för att arbetet kräver ett fungerande lag, sammanhållning och gemensamma arbetsinsatser. Denna sammanhållning och laganda återkommer jag till även längre fram i detta kapitel när jag redovisar brandmännens dagliga arbetsuppgifter.

### **5.3 Brandmannayrkets innehåll**

En dag börjar med 'uppställning' klockan 08.00. Här görs en genomgång av vilka arbetsuppgifter som ska utföras, uppdelning av vem som ska inneha vilken position vid utryckning samt att det rapporteras över vad föregående lag utfört under dagen/natten innan. Efter uppställningen kontrollerar varje man sin personliga utrustning och därefter fordon och den gemensamma utrustningen. Varje brandman ansvarar för ett område inom stationen. Exempelvis Christer har ansvar för att alla batterier till kommunikationsradioenheterna, telefoner etc är laddade och Rolf har ansvar för några av fordonen.

Den prioritering av verksamheter som gäller vid räddningskåren är för det första utryckningstjänst, för det andra övningar, för det tredje fysisk träning och för det fjärde arbete – där praktiska frågor som rör brandstationen ingår och teknisk service. De tre förstnämnda utförs av brandmännen tillsammans i lag. Vid vissa övningar och vid ett av veckans träningspass deltar även Kommunens deltidsbrandkårer. Arbetet på stationen utförs ofta i samarbete mellan två brandmän. Samtidigt har de – vilket jag nämnde ovan och även redogör för längre fram - olika erfarenheter och individuella kunskaper vilka utnyttjas i de hantverksmässiga arbetet. Arbete, övningar, fysisk träning och sömn bryts av larm och vid dessa tillfällen ska brandmännen på 90 sekunder vara klara för utryckning.<sup>21</sup> Att arbetet bryts av larm ser brandmännen som självklart och ingen av dem uppger att det är något de funderar över eller oroar sig över.

---

<sup>21</sup> Mårtensson har i en studie kommit fram till att en brandman i genomsnitt använder 3,2 procent av sin arbetstid per år på räddningsinsatser. Hans resonemang innebär att huvuddelen, det vill säga 96,8 procent, av räddningsstyrkans arbetstid spenderas på annan verksamhet än insats (2002).

Brandmännen sköter hela stationen, dvs de har hand om underhåll av lokaler och visst renoveringsarbete – vilket påpekas vara av stor vikt då stationen är relativt gammal. I och med att de arbetar i skift tar vissa moment av renoveringen lång tid. Per uppger att det ibland är enerverande att han inte kan arbeta fyra dagar i rad och få klart ett golv som behöver läggas. Detta står i stället still under de dagar han är ledig och tar istället fyra gånger så lång tid att färdigställa.

Matlagningen står de själva för men för städningen av de allmänna utrymmena står ett entreprenörsföretag. Brandmännen jag intervjuat anger att de ofta har mat med sig hemifrån till lunchen och på kvällen samordnar de ofta så att någon kör och köper färdig mat.

Det kan vara på sin plats att påpeka att det är en kvinna som utför städarbetet som i första hand omfattar av kontor och gemensamma utrymmen. När jag frågar varför brandmännen inte sköter städningen när man utför större delen av övrigt underhåll svarar Lars-Göran:

Vi har ju så mycket annat att göra. Vi har fullt upp. I och med att det är en gammal station är det mycket att göra för hantverkarna. Vi gör så gott som allt själv om det inte är något rent för stort. Vi snickrar och murar och fixar och målar. Sen har vi en egen plåtslagare så vi är rätt så självbärande.

Brandmännen sköter däremot själva städningen av vagnhallen och verkstad. Dessutom ansvarar de för städningen av de rum de sover i.

Som jag nämnde tidigare anses gemenskapen och sammanhållningen vara av stor vikt och enligt Per ökas gemenskapen och sammanhållningen av att brandmännen arbetar och umgås mycket tillsammans. Hans påpekar också nyttan av att ha fysisk träning, dvs litet mer avslappnad och ibland tävlingsinriktad aktivitet som kontrast till övningar och det allvar som förekommer i utryckningar och kontrollarbete. Han anser också att den fysiska träningen som ingår i varje arbetspass är nödvändig för att upprätthålla den kondition och styrka som krävs för att klara av påfrestningar som räddningsinsatser och rökdykning kan innebära. Varje brandman genomgår regelbundet tester för att påvisa att han/hon innehar de fysiska förutsättningar som yrket kräver.<sup>22</sup> Det finns alltså ett minimikrav på brandmannens fysiska förmåga och om någon inte klarar av testerna får de tre månader på sig att träna upp sin fysik till godkänd status (Räddningsverket, 2001a).

Enligt Rolf är testerna inte särskilt svåra eftersom de har fysisk träning varje dag och dessutom övar mycket. Även Hans påpekar att testerna inte är exceptionellt krävande:

---

<sup>22</sup> Testet går till på så sätt att brandmannen iförd full larmutrustning och med tryckluftspaket på ryggen går på ett löpband som dels lutar med vissa grader och dels drivs med en viss hastighet. En gång om året sker dessa tester i samband med en läkarundersökning. Dessutom sker dessa två till tre gånger på stationen med hjälp av egna utbildade testledare (Brandstationens historia, 1997, Räddningsverket, 2001a).

“Det är ju inga stål män du ser på uppställningen direkt, vi är rätt vanliga killar som har bra kondition och tränar regelbundet.”

Genom övningarna tränar brandmännen situationer och tänkbara scenario som kan uppstå vid trafikolyckor, bränder och liknande tillbud. Övningarna ger erfarenhet och träning, samtidigt som brandmännen får insikt i hur de andra i laget agerar. Här kommer också talet om tilliten till de andra in. Eftersom brandmännen, enligt Per arbetar efter devisen ”där andra springer *ut* går vi *in*” [min kursiv.] krävs det enligt honom en stor tilltro till varandra och övningarna tillsammans gör att de vet hur de ska agera. Han anser att alla litar på att var och en sköter sig när det är uttryckning, detta finns som en grundregel i yrkesgruppen och de som är nya förväntas följa detta. Lars-Göran uppger att de som är nyanställda ’växer in’ i denna ordning. Han anser att den utbildning de får bidrar till en viss kunskap om insatser, men att det krävs praktisk erfarenhet av verkliga olyckor och bränder för att bli säkra på sin uppgift.

Att kunna lita på alla som ingår i laget är grundförutsättningen för att kunna göra jobbet. Enligt Christer handlar det om sammanhållning och gemensamma kraftansamlingar vid olyckor där alla ska vara fokuserade på samma mål:

Det är slagkraftigheten i laget. Som vid en brand går det inte att spruta lite vatten här och där utan alla måste fokusera liksom. Fungerar inte laget så fungerar ingenting. Då kan man lika gärna kasta sten på varandra!

Sammanhållningen finns inte bara under arbetstid. Flera av brandmännen uppger att de umgås på fritiden och att detta inte bara har att göra med att de har en relativt lång ledighet mellan varje arbetspass utan att de även utanför arbetsplatsen håller ihop som ett ’lag’. Gemensamma intressen och nära vänskap anges som skäl till umgänget; ett av lagen har en båt tillsammans som de lägger mycket tid på tillsammans när de inte arbetar på stationen.

Umgänget figurerar också i mer avslappnade former under den passiva arbetstiden på kvällarna. TV-tittande, läsning och kortspel nämns som aktiviteter under kvällen. Några tvättar sin egen bil och vissa fortsätter med en del av dagens sysslor även under passiv tid.

#### **5.4 Att bli brandman**

Detta temaområde innehåller ett antal dimensioner där jag till en början ville ta reda på hur de brandmän som varit anställda länge intresserat sig för yrket som brandman, hur de rekryterades, vilka krav som fanns och hur de upplevde sin första tid inom yrket. Jag berör också den utbildning som krävs för att bli brandman.

För läsaren vill jag först påpeka att det föreligger en nästintill obefintlig genomströmning av brandmän. Senaste nyrekryteringen gjordes för tretton år sedan då man på stationen lade om arbetsschemat.

### 5.4.1 Drömmen om brandmannayrket

Vad som till en början intresserade mig var hur männen sökte sig till brandmannayrket. Hans är en av dem som länge drömt om att bli brandman och han uppger att intresset hänger samman med hans fritidsintressen:

Jag har alltid varit intresserad av brandmannayrket, av fysisk aktivitet, jag gillar vattendykning och sånt. Det är mina stora hobbies och så tänkte jag att de ingår i jobbet och det man gör på fritiden – det kan man lika gärna göra på jobbet.

Hans arbetade tidigare som arrestvakt under två år. Arresten var då inhyst vägg i vägg med brandstationen och han kom genom närheten till stationen i kontakt med yrket på så sätt att han på nära håll såg flertalet övningar och uttryckningar. Han sökte sig till yrket då han fick veta att lediga tjänster fanns. Genom Hans beskrivning blir det tydligt att det handlar om ett fysiskt och aktivt yrke, flera av de andra brandmännen nämner intresset för praktiskt arbete i första hand. Christer och Lars-Göran fick också de genom kontakter reda på att lediga tjänster fanns och att deras erfarenheter som mekaniker respektive elmontör var eftertraktade inom yrket. Rolf, som länge drömt om att bli brandman, sökte sig till brandmannayrket efter att ha arbetat som bilmekaniker i många år. Första gången han sökte hade han inte gjort lumpen – något som på den tiden var kvalificerande:

Jag sökte hit för jag har alltid velat bli brandman, det har alltid legat mig varmt om hjärtat. Jag sökte ju hit så fort de sökte folk. Jag hade varit här innan, men då hade jag inte gjort lumpen. Sen sökte de folk i tidningen och då hade jag gjort lumpen och jobbade som bilmeckare. Förr så gick de mycket på yrkena man hade innan och just när jag sökte behövde de en bilmeckare.

Att de praktiskt lagda och tekniskt kunniga är eftersökta beror på att dessa kunskaper genomgående används inom brandmannayrket och även vid nyrekryteringar prioriteras dessa erfarenheter. Merparten av de brandmän jag intervjuat har en tidigare yrkesbakgrund inom ett praktiskt hantverkarområde.

Av oss på 'golvet' så har, vad jag kan minnas alla en yrkesbakgrund – de är hantverkare eller så. Men många befäl och av de som är nya kommer många direkt från skolan så de har inte den yrkeserfarenheten. [...] Men de flesta av oss har ju jobbat i ett praktiskt yrke och det är ju inte fel, absolut inte (Christer).

Flertalet av männen har innehåft yrken som kan betraktas som maskulina. De har jobbat som målare, byggnadsarbetare, bilmekaniker etc. Yrken som länge ansetts vara i huvudsak män förunnat att syssla med. Det finns en påtaglig maskulin symbolik inom dessa yrken. Att även brandmannayrket präglas av dessa symboler kan vara en bidragande faktor till att det hittills endast rekryterats män till brandmannayrket.

#### 5.4.2 Brandman eller ambulanspersonal?

Som jag tidigare nämnde skedde en uppdelning mellan ambulanspersonal och brandmän vid årsskiftet 2000. De anställda fick då till viss del själv välja huruvida de ville fortsätta arbeta som brandmän eller ambulanspersonal. För flertalet av brandmännen jag talat med var valet av 'brandmannasidan' relativt självklart och för Rolf hänger detta samman med att han anser ambulansåkandet betydligt mer påfrestande:

Jo, det är ju lite lugnare om nätterna i en så liten stad. Ambulansen kör ju stup i kvarten. Det blev bättre med 'brand'. Nu trivs jag mycket bättre på detta jobbet. Men det var ju arbetstiden; det var mer jobb så kallat, upp på nätterna, det sliter mer på en. Det är jobbigare att bli väckt på nätterna när man blir äldre. [...] På ambulansen är det dygnet runt. Men det behöver inte bara vara vanliga utryckningar till olyckor, de har ju transporter också. Ska du bära ner en kille på hundra, hundratio kilo från tredje våningen – det är slitigt. Sjukgymnasten skulle inte ens vilja se sådana lyft de får göra.

Per i sin tur arbetade som ambulanssjukvårdare i 11 år men är sedan något år tillbaka som brandman. Han uttrycker ett visst missnöje med den utveckling som skett:

Nu vill man ha sjuksköterskor i ambulansen och då plockar de bort oss. Då såg jag ingen mening med att sitta i en ambulans. Kan de inte ta tillvara min erfarenhet efter 23 år får de gärna ta dit en nyutexaminerad tjej och se om det blir bättre.

Pers resonemang antyder att han ställer praktisk yrkeserfarenhet före skollärande. Han hänvisar också till kvinnligt kön i samband med sjuksköterskebeteckningen och ifrågasätter implicit dennes kompetens utan att det är sagt vilket kön sjuksköterskan har.

Per berättar att det efter Socialstyrelsens direktiv måste det finnas en sjuksköterska (ej nödvändigtvis en kvinna) i varje ambulans eftersom medicindelegeringen till ambulanssjukvårdarna kommer att upphöra 2005. Det kan nämnas att denna omorganisering kan vara en öppning för fler kvinnor i räddningstjänsten då sjuksköterskeyrket är tydligt könskodat och att det nu ska vara en sjuksköterska som åker med på varje utryckning.

#### 5.4.3 Lämpligheten som brandman

Alla de jag intervjuat anser sig vara lämpade att vara brandmän. Detta kom fram inte minst då jag frågar om de någon gång tänkt på att söka sig vidare antingen till ett annat yrke eller högre upp i hierarkin; som exempelvis brandförman eller brandingenjör. Även här vidhåller männen sin praktiska hållning och anser sig rotade i yrket:

I och med att jag är praktiker sökte jag mig aldrig vidare till förman eller brandmästare. Sen tycker jag att liksom 'skomakare blir vid din läst' och eftersom jag är en bra brandman kanske jag är mindre lyckad som mästare och om jag då blir mästare då kan jag inte gå tillbaka liksom (Hans).

Per för ett liknande resonemang och här handlar det också om den tekniska och praktiska förmågan han besitter:

Jag kan lite om mycket, det är som vi brukar säga; 'Där andra springer ut, där går vi in'. Jag är en sån som vill agera och så är jag händig. Är man brandmästare så är man mer organisatör och överblickar händelserna – då är man inte med där det verkligen händer.

Samtidigt som Per påpekar skillnaden mellan att vara brandman och brandmästare ser han inte någon större skillnad på befäl och brandmän. Hans framhåller att oavsett om det i laget finns ett befäl är de alla ändå kompisar och de jobbar och umgås tillsammans utan inbördes uppdelning.

Brandmännen är medvetna om att det finns en hierarki på stationen och att det är de som finns 'på golvet', dvs de utför arbete utifrån order av någon högre upp i hierarkin. Samtidigt uppger de att det inte riktigt berör dem eftersom de trivs med laget där deras individuella praktiska kunskaper kommer till sin rätt. Männens sammanhållning och laganda går här före avancemang i hierarkin.

#### **5.4.4 Utbildningen**

Rekryteringen till brandmannayrket skiljer sig från många andra yrken. Till en början genomgår man tester, därefter anställs man. För att bli anställd som brandman idag behövs treårig gymnasieutbildning, gärna med någon praktisk eller teknisk inriktning. Därefter är det läkarundersökning och konditionstest. Nästa kriterie är en rad yrkesrelaterade tester om höjdskräck, cellskräck, balansförmåga, sim- och dykförmåga och ett teoretiskt prov. Till detta kommer en avslutande intervju (Brandstationens historia, 1997).

Först *efter* anställningen genomgår man en utbildning till brandman som till en början utgörs av en introduktionsutbildning. I Kommunen är denna utbildning sex veckor lång och här får den nya brandmannen lära sig hur den vanligaste utrustningen fungerar, att använda sin skyddsutrustning, vilka fordon som finns och hur de är utrustade, organisation, brandpostsystem, brandvattenförsörjning och övriga rutiner. Efter introduktionen följer brandmannaskolan där man genomgår en 20 veckors kompetensutbildning som bedrivs av Statens räddningsverk. Eftersom räddningstjänsten i Kommunen har vattendykare tillkommer även denna utbildning (Brandstationens historia, 1997).

Denna utbildningsföljd har i princip varit praxis under de senaste 30 åren även om längden varierat. Brandmännen berättar om hur utbildningen omfattade både praktiska och teoretiska moment. Flera av dem anser sig ha goda erfarenheter av sin tid som nya brandmän och på min fråga om utbildningen var svår eller krävande svarar två av dem:

Nej, men man har ju aldrig varit rädd för att ta i. Klart att vissa moment är knepigare än andra, men i de flesta fall är det en teknikfråga. Man måste lära sig att jobba rätt. Bara en sån sak som rökdykning – det är en teknikfråga (Christer).

Man var ju 19-20 år då och då var det skitroligt att kämpa och så. Svår var den inte, men man kunde direkt se att 'den och den killen är för svag'. Och sen var där inte en enda tjej med som sökte (Hans).

Christer talar här om en teknik som han hade och därmed löste vissa uppgifter. Samtidigt finns det teknik som måste läras in genom att öva och träna rökdykning. Hans resonemang kring det bortfall som skedde under utbildningen vittnar om ett accepterande av att vissa har den fysiska förmågan som behövs medan andra saknar den och att utbildningen sorterar bort de som inte innehar den. Han påpekar också att vissa – i det här fallet kvinnor – sorteras bort innan utbildningen och finns inte med bland deltagarna. Den maskulina symboliken i teknik och 'kämparanda' blir här tydlig.

#### 5.4.5 Inrättning i ledet

Hur upplevde man då som ung att komma in i laget och organisationen på en hierarkiskt uppbyggd arbetsplats, präglad av historiska arketyper? Hans vittnar om en stundtals svår balansgång:

När man kom ny gick man inte och frågade de som var 50, 60 år en massa frågor. Jag var bara 20 år och liksom lägst i rang så det var bara att rätta in sig i ledet och passa in.[...] Sen i och med att jag hade idrotten, att jag vet hur det fungerar i ett omklädningsrum, att man inte ska sticka ut hakan för mycket för då kan det kosta dig en smäll. Men sen kan man inte bli för mesig, för då är man inte heller lämpad. Den balansen är rättså svår. Men har man tränat i föreningslivet eller som jag tidigare jobbat i arresten så har man fått en rätt så bra skola där.

Här finns en motsättning gentemot vad som tidigare angetts av brandmännen vad gäller hierarkier inom kåren. I dag anser de att laget är viktigt och sammanhållningen bygger på att alla är likvärdiga oavsett position, men när de introducerades förelåg det tydligen en annan ordning där de förväntades rätta sig efter de regler som satts upp av äldre brandmän.

Hans upplevelser av den självklara inrättningen i ledet återges också av Rikard som kom från en, vad han själv benämner 'kvinnlig värld', då han tidigare arbetat som sjuksköterska på en intensivvårdsavdelning. Han mindes introduktionen till brandstationen som kantad av stora kontraster. Det han minns främst var upplevelsen av en mycket hård tillvaro som gick ut på att de nyanställda skulle göra misstag. De brandmän som introducerade dem då till yrket och laget var, enligt Rikard inte alltid särskilt hjälpsamma, utan utsatte ofta de nya för hårda provningar. Om han hade fått välja skulle han inte göra samma val av yrke om han redan innan vetat vad det innebar.

Per i sin tur ansåg sig vara litet mer välkommen. "Här på stationen hörde man till redan från början, man kom fort in i gänget." Det kan påpekas att han inte jämför med en 'kvinnlig' värld, utan med en annan arbetsplats som var dominerad av män. Han jämför med när han började på en byggarbetsplats där det till en början var svårt att komma in i gemenskapen.



Samtidigt som flera av brandmännen nämner introduktionen som en relativt svår prövning när de gäller de då redan anställdas inställning till dem som nya påpekar de dock att de var hjälpta av att redan innan 'kunde' flera av momenten de stötte på, att de kunde medverka i jargongen och förstod hur man anpassade sig till laget. De återkommer vid flera tillfällen till den praktiska erfarenheten de haft från sina tidigare yrken och kunskapen de därav besitter om vilket beteende som är acceptabelt i en grupp män då man är nyanställd.

När det nu anställts nya blivande brandmän framhåller de brandmän jag talat med att de försöker hjälpa dessa till att få en bra introduktion så att de kommer med i gemenskapen. Hans uppfattar att de som är brandmän nu är mer hjälpsamma och vänliga mot de nya än vad han upplevde som nyanställd.

### 5.5 Nyrekryteringen

Jag nämnde tidigare att det var många år sedan det sist anställdes nya brandmän. Anledningen till att det nu vid årskiftet behövdes fem stycken var främst pensionering av äldre brandmän. Under hösten 2002 annonserades tjänsterna ut och i annonsen eftersöktes, enligt Rikard, praktiskt lagda personer med avslutad 3-årig gymnasieutbildning; gärna inom tekniskt eller praktiskt område. Dessutom åberopades mycket god fysisk kondition samt förmåga att arbeta i grupp. 160 personer sökte till tjänsterna, 2 av dessa var kvinnor.

Rikard var en av de brandmän som fanns med i den rekryteringsgrupp som tillsatts för att samla de anställdas åsikter och samordna de krav som ställdes vid rekryteringen. Han berättar att rekryteringsgruppen hade diskuterat vilka krav som skulle ställas förutom gymnasieutbildning och ett av de viktigaste var att den som sökte skulle fungera bra i grupp. Önskemålet om erfarenhet från ett praktiskt yrke fanns också, men kravet på att de som sökte skulle ha genomgått allmän värnplikt fanns inte längre som ett krav. Snarare fanns detta som ett önskemål men enligt Lars-Göran borde detta fortfarande krävas då de som gjort lumpen, enligt hans uppfattning "vet hur man fungerar i grupp".

Förutom ovanstående diskuterade man och reste kravet på 'social kompetens', men enligt Rikard utan att egentligen definiera *vad* som menades med social kompetens. Då jag frågar de andra männen vad de anser social kompetens vara framkommer vikten av att vara en bra kompis, vara social, samarbetsvillig och som 'de andra' – dvs som de män som redan ingår i gruppen.

Eftersom det vid nyanställning ges ett tillfälle att bryta mansdominansen ställde jag frågan om de diskuterat om de skulle kunna få fler kvinnor att söka sig till yrket nu när det faktiskt fanns en chans. Rikard medger att diskussionen om en jämnare könsfördelning hade

kommit upp, främst för att det i den allmänna debatten diskuterats vid samma tidpunkt som nyrekryteringen – fast i en annan kommun. Att ta särskild hänsyn till att få in kvinnor i yrket var dock inget som beaktades i rekryteringsförfarandet.

Av de 160 sökande fick 60 genomgå de första testerna, i denna grupp ingick en av de två kvinnor som sökte brandmannatjänst. I och med hennes särställning som enda kvinna uppmärksammades hon och brandmännen uppger att de givetvis var intresserade om ifall hon skulle klara testerna. I brandmännens resonemang jämförs hon – som ensam kvinna – med de 59 män som också testades:

Vi såg ju på henne att när hon skulle lyfta slanghäckar upp på en truck att hon hade problem. Med killarna var det inga problem – så det var ju ingen omöjlig test (Per).

Här saknas ett reflekterande över att män skiljer sig åt sinsemellan och t ex att flertalet av killarna *inte* klarade av de fysiska testerna. När samtalet går in på de som sökte sig till yrket och testades återkommer kvinnors lämplighet i berättelserna och både Rolf, Hans och Christer hänvisar till att den kvinna som sökte *inte* klarade de fysiska testerna och därmed kan det anses bevisat att kvinnor inte är lämpliga som brandmän.

Liksom vid tidigare utlysningar av tjänster var det inte bara människor utifrån som sökte de fem eftertraktade tjänsterna. Enligt Robert förekom det tysta överenskommelser mellan brandmännen på stationen och vissa deltidsbrandmän. De informella reglerna och strukturerna blir här synliga på så sätt att det ges löften om kriterier utanför den dagordning som satts av rekryteringsgruppen.

Det var ju så att det hade gått ut lite olika och oklara uppgifter till de som visste om att vi sökte folk. Kriterierna var väl inte särskilt klara alltid. Det fanns några deltidare som sökte och de hade blivit lovade av tidigare anställda att det gick bra med de betyg de hade – fastän det inte gick med bara tvåårigt gymnasium eller så.

De informella reglerna syns även i andra sammanhang. En psykolog hade anlätats för kritisk granskning av de sökande som var kvar efter de individuella testerna i svenska språket, matematik och modellbygge efter ritning. Dennes uppgift var att studera hur de sökande fungerade i grupp.

Där var en kille som psykologen ville plocka bort. Han såg att han ville *för* mycket, att han tog i och kämpade så mycket han kunde, det blev liksom konstigt. Men vi då, brandmännen, kände honom sen innan och visste att han ville bara detta, att han brinner för att bli brandman. Så vi sa ju vad vi tyckte och så kom han med i alla fall. Och nu vet vi att det var vi som gjorde rätt (Lars-Göran).

Här får alltså en deltidsbrandman stöd av de heltidsanställda som sedan tidigare känner honom. En stor fördel som i detta fall alltså gav förtur till en anställning. Till slut anställdes fem män, varav en tidigare ambulanssjukvårdare och den nämnda deltidsbrandmannen. Tre av fem kom alltså 'utifrån', alla var män.

## 5.6 Brandmännen om (brand)kvinnorna

Som jag nämnde ovan i teorikapitlet handlar jämställdhet inte enbart om fördelningen mellan män och kvinnor räknat i antal, utan även om vilken inställning som återfinns i en organisation gentemot jämställdhetsarbete. I det partsgemensamma dokumentet *Policy för jämställdhetsarbetet i kommuner och landsting* (1995) konstateras att de grundläggande attitydförändringarna som är nödvändiga för förverkligandet av ett jämställt arbetsliv ska ske på arbetsplatsen. En förutsättning, enligt dokumentet, är att jämställdhetsarbetet startar i arbetslaget och att frågorna diskuteras på arbetsplatserna.

Med hänsyn till detta intresserar jag mig här för hur brandmännen ställer sig till kvinnliga brandmän; ifall det är önskvärt med fler kvinnliga medarbetare och om de funderar över att det endast är män som arbetar som brandmän.

### 5.6.1 Fler brandkvinnor

På frågan som det är önskvärt med fler kvinnor som medarbetare i brandkåren svarar merparten av männen att de enbart är positiva till detta. Endast en av dem uttrycker att det för hans del inte är önskvärt. Svaren brandmännen ger kretsar dock till större del kring allmänna resonemang om kvinnor som brandmän och inte kring deras egen situation och station. Vad som är intressant är att ett flertal av männen, efter att först förklarat sig positiva genast går in på kvinnors (o)lämplighet för yrket.

Jag är inte emot kvinnor som brandmän, inte när du ställer den frågan. Det är helt okej för min del. Detta var A, men sen kommer B och det är att man kan inte minska kraven och så. Om vi tar rökdykningen – om du Anna och jag ska gå in och rökdyka och du har kommit in här och har klarat testerna och så och sen när vi är ute på fältet ser man att jag får gå in och ta det tunga jobbet mer än vad du gör. Så ligger belastningen 60/40 istället för 50/50 och jag har 60%. Om det blir så - det hade man kunnat köpa den första tiden, men inte sen, det får inte vara så att tjejerna inte kan så som jag. Om de inte vet hur de ska dra slangen så och så och sen inte vet hur de ska resa stegen och sånt – det vet de kanske inte, då håller inte det i längden (Hans).

Hans resonemang innefattar ett antagande om att *alla* av kvinnligt kön saknar den fysiska styrka som krävs i brandmannayrket. Han nämner inte att det kan finnas skillnader inom kategorin – både manligt och kvinnligt kön – vad gäller fysisk styrka.

Föreställningen om att kvinnor är svagare än män återkommer i alla samtalen. Några hänvisar till att det på central nivå diskuterats om en sänkning av de fysiska kraven i antagningstesterna skulle möjliggöra att fler kvinnor söker sig till brandmannatjänsterna:

Just det här med att man diskuterar om de klarar av det eller inte klarar av det; det är ju det det handlar om – inte om man är tjej eller inte. Man vill ju att det ska vara på samma villkor, man får inte komma in bara för att man är tjej. Du måste ju kunna rädda mig likväl som jag ska kunna rädda dig (Rikard).

Både Hans och Rikards resonemang kretsar kring om kvinnor – generellt, skulle klara av antagningstesterna och yrket. De reflekterar inte över om det finns män som inte skulle klara

av detsamma. Lars-Göran, den brandman som för inte så länge sedan arbetade på 'ambulanssidan' har egen erfarenhet av att arbeta tillsammans med kvinnor och han anser att det skulle vara bra med fler kvinnor inom yrket:

Det blir nog bara positivt tror jag. Ja, de har väl kanske nåt att lära oss, precis som vi har något att lära dem. Tror du inte det? Sen tar man kanske mer hänsyn till en kvinna, än en man. Man är ju kanske mer gentleman, som om det är något tungt, så kan jag ta det. Jag kommer ihåg att vi hade kvinnor på ambulans när jag var där och då sa jag alltid att jag kan ta det tyngsta. Vi har en liten späd kvinna där nu på ambulansen och jag fick köra ihop med henne och då var det ofta som jag erbjöd mig att ta det tyngsta. 'Flytta du dig, sa hon då!' och hon tog i och hon klarade lätt av det.

Antagandet om att kvinnor är annorlunda än män och att de skulle kunna lära männen i brandmannagruppen något genom deras intåg i branchen förutsätter en föreställning om en kvinnlig 'särart'. Det säger också något om uppfattningen att brandmännen, genom sitt yrke, position och könstillhörighet är lika. Kvinnor jämförs ständigt med män, kvinnor är antingen lika – eller olika - män och jämförelsen görs med utgångspunkt i den manliga normen. Även här saknas ett reflekterande över olikheter mellan män. Lars-Görans berättelse vittnar också om att han, trots sin gentlemannamässiga inställning, fått ett bevis för att vissa kvinnor besitter fysisk styrka.

### **5.6.2 Orsaker till den låga kvinnorepresentationen**

Eftersom det tidigare inte funnits några kvinnor anställda som heltidsbrandmän på stationen intresserade jag mig för hur brandmännen själva ser på denna könsuppdelning. Vilka orsaker ser männen till den låga kvinnorepresentationen inom räddningstjänsten?

Det är vanligast att de lägger ansvaret på kvinnorna för denna snedfördelning. Männen tar upp att kvinnor

- är rädda för att de inte ska klara av yrket
- inte orkar med den fysiska ansträngningen
- inte innehar den tekniska förmåga som män har
- inte vet vad yrket innebär
- tror att det är en mansdominerad värld

Jämställdhetsfrågan berörs inte och ingen av de tillfrågade nämner mäns motstånd mot kvinnliga brandmän som en tänkbar orsak till att kvinnor inte söker sig till yrket. Flera av brandmännen tar indirekt upp en historisk aspekt – att det inte fanns kvinnor med när de testades och antogs och att jämställdhet och könskvotering först blivit aktuellt på senare tid.

Kön har tidigare varit osynligt genom att det av brandmännen tagits som självklart att en brandman är och förväntas vara en man. Att mansdominansen inom brandkåren på senare tid debatterats och att det nu ställts krav på att kön ska beaktas vid rekryteringen gör att könsordningen blir synlig för brandmännen.

### 5.6.3 Tekniskt kunnande och lämplighet

Som jag har redovisat ovan hänvisas i intervjuerna ofta till männens fysiska styrka för att motivera deras lämplighet för olika arbetsuppgifter. Kvinnorna anses besitta en annorlunda fysisk förmåga, en 'segare muskelstruktur' som Christer uttrycker det. Minst lika ofta hänvisas det till kvinnors biologi till varför kvinnor inte är lämpliga för vissa arbetsuppgifter eller åtminstone *mindre* lämpliga än män.

Jag tror att det går bra med kvinnor som brandmän upp till 40 års ålder, sen tror jag inte att deras kroppar orkar mera. Jag tror inte att man, när man har fött några barn, att man orkar mer. De har ju inte de musklerna som vi har. Men upp till 40, möjligtvis till 45 sen tror jag inte kvinnor orkar mer (Rolf).

Man är ju konstruerad annorlunda – kvinnor och män ju. En kvinna, ju äldre hon blir, desto svårare har hon för visa sin fysiska förmåga, så är det bara ju. Om hon inte är en extrem gladiator. En man har ju det i sig på ett annat vis (Rikard).

Rolf och Rikard visar här att de har en essentialistiska syn på män och kvinnor. I deras antagande tillskrivs kvinnor - i och med sin könstillhörighet - en svagare fysisk förmåga. Föreställningen om att fysisk och teknisk förmåga är en efterfrågad egenskap/kvalifikation som männen besitter, men kvinnorna generellt saknar betraktas här som objektiva fakta. Rolf, som tidigare funderat kring att han sökte sig till 'brandsidan' vid uppdelningen mellan ambulansstyrkan och brandkåren på grund av det slit som förekom i ambulansyrket, reflekterar inte över att även män kan ha svårigheter med att orka med ett fysiskt krävande yrke efter flera år i tjänst. Det finns med andra ord skillnader män emellan t ex vad gäller ålder. Här görs inte heller någon koppling till att brandmännen dagligen tränar fysisk styrka och att denna träning skulle kunna betyda att därav skulle även en kvinna upprätthålla kondition och styrka.

Samtidigt som kvinnors (o)lämplighet diskuteras påpekas det att det *finns* kvinnor som är starka och att det nog finns många kvinnor som skulle vara lämpliga, men deras förmåga sätts ständigt i förhållande till männens (självklara) lämplighet:

Många gånger är det ju en teknikfråga, att man klarar av att gå på bandet och lyfta och så. Det är en teknikfråga. Låt tjejerna prova på ett par gånger så kanske de klarar det. Killarna kan ju tekniken och de klarar sig (Christer).

Christer visar att i och med att det är en fråga om teknik så kan kvinnor också lära sig behärska den förmåga som efterfrågas. Detta tyder på att det krävs en annan förklaring till varför kvinnor inte är brandmän.

### 5.6.4 Skulle något ändras?

Antagandet om att kvinnor och män skiljer sig radikalt från varandra föranleder en fråga om hur stationens arbete skulle påverkas av om en eller flera kvinnor skulle anställas.

Jag vet inte, det är ju jargongen och umgänget kanske, men annars... Nej, de hade ju fått ta skitjobbet precis som vi gör; inte så att jag hade sagt att 'det kan jag ta för jag är starkare än dig', utan det hade fått vara på samma villkor ändå, tror jag. Nej, jag tror inte att det hade blivit någon skillnad mer än att stämningen och jargongen hade blivit lite mjukare. [...] Man passar sig nog för att bete sig på ett visst sätt när tjejer är i omgivningen eller i rummet (Rikard).

Rikard resonerar även kring att det faktiskt finns kvinnor på stationen. De finns inte i brandmannalagen, men deras närvaro har betydelse för 'klimatet'. Exempelvis berättar han att då kvinnor från ambulanspersonalen deltar i träning eller övning använder brandmännen en vänligare och 'mjukare' ton mot varandra.

Det kan ibland vara lite väl tufft och rått, men när tjejerna är med blir det lugnare.

Hans betonar än en gång att presumtiva kvinnliga medarbetare *måste* klara av de fysiska kraven för att kunna fungera i laget.

Idag är vi en bas [en brandförman, min anm.] och fyra brandmän. Om det då hade kommit in en tjej eller om det hade varit tre nya tjejer också jag då, ja det hade ju kanske gått – men de får ju vara som de andra. Klarar de då inte av att ta den tunga stegen när vi kommer ut – man ska vara tre när man tar den – då kan vi inte ha dem här. Men klarar de det hade jag inte sagt något.

Den tillit Hans har till sina nuvarande manliga lagkamrater förutsätts förändras om dessa lagkamrater istället blir kvinnor, den tilltro till att alla gör det de ska är plötsligt inte lika självklar om brandmännen är av kvinnligt kön.

För att bli anställd som brandman ska man ha genomgått åtskilliga tester, man har utbildats och förväntas klara av de sysslor som yrket kräver. Hans *antar* i citatet ovan att kvinnor som anställs oavsett utbildning och godkända tester *ändå* inte är lämpliga för yrket. De tillskrivs brister som enbart baseras på deras könstillhörighet. Betoningen på att de tjejer som åsyftas ska vara som *de andra* anser jag vara av intresse då de tilltänkta kvinnliga medarbetarna förutsätts vara annorlunda i det att de är kvinnor, men samtidigt bör de då vara så lika normen (männen) som möjligt för att passa in i laget.

Även här hänvisas till att kvinnor är annorlunda – att de är 'mjuka' och att deras beteende bryter mot vad som är praxis i den manliga gruppen. Det kan tänkas att det finns en viss rädsla att yrket ska förändras i och med att de flesta av brandmännen har en essentialistisk syn på kön där kvinnor är väldigt olika män i beteende.

### 5.6.5 Nödvändiga åtgärder

Eftersom de flesta av männen angett att de är positiva till att kvinnor anställs på stationen, men att det fortfarande inte kommit till stånd en förändring av könsfördelningen föranleder slutligen en fråga om vilka åtgärder männen tror är nödvändiga för att öka andelen kvinnor på brandmannapositionen. Att sänka intagningskraven vad gäller fysisk förmåga och god kondition är för brandmännen helt otänkbart. Men huruvida kvinnor kan lära sig det som krävs råder det oenighet. Christer tycker att det är ett bra förslag att låta de som söker yrket

göra studiebesök på stationen och kanske prova på de moment som förekommer vid de fysiska testerna. Rolf delar dock inte denna uppfattning:

Men är inte det lite diskriminerande mot killarna? Om de hade fått prova på hade de ju också klarat av testerna. Det är ju lite kvotering och det är inte rättvist.

Rolf motiverar här den könsordning som råder inom brandkåren genom att påstå att om man underlättar för kvinnor att söka till brandmannatjänsterna diskriminerar man männen. Här blir det synligt att den manliga könstillhörigheten på brandmännen är så vanligt förekommande att den blir 'osynlig' och att arbete för att bryta denna snedfördelning blir till en orättvisa.

Att ordningen nu håller på att ändras i och med att en nationell gymnasieutbildning för räddningsverket kommer att inrättas och att framtidens brandmän kommer att rekryteras därifrån kommer i första hand ändra ordningen i anställningsförfarandet. Det kan tänkas att detta blir en öppning för en mer formell rekryteringsordning där kunskaperna förvärvats genom utbildning (inklusive fysisk träning) och inte enbart genom tidigare yrkeserfarenheter vilka nu ligger till grund för anställning.

Per anser dock inte att detta är en hållbar lösning. Han är positiv till att brandmännen kan påverka tillsättningen av nya kandidater och ställer sig skeptisk till den ändrade ordningen. Att det skulle öppna för fler kvinnor inom yrket är han inte heller säker på:

Det ändrar nog inget så att det blir fler kvinnor. Brandmannayrket är ju manligt och så. Och sen om man tar därifrån utbildningen kan man ju få in vad för nåt som helst.

Det sistnämnda 'vad för nåt som helst' förklarar han med att vem som helst inte passar för yrket som brandman. Testerna som de sökande till yrkena får genomgå ska enligt Per inte bara mäta förkunskaper utan också personens fallenhet för uppgifterna. Denna fallenhet kan man, enligt Per inte lära sig genom en gymnasieutbildning, utan här behövs en yrkeserfarenhet.

Männens dominans i yrket ifrågasätts genom att deras makt att påverka rekryteringen av nya brandmän minskar. Pers resonemang visar att han inte är beredd att ge upp dessa privilegier för att brandkåren ska bli mer jämställd. Om man - som flera av brandmännen - tar könsordningen för given kan jämställdhetsarbetet tolkas som onaturligt och som att det diskriminerar män, genom att kvinnor erhåller otillbörliga fördelar.

I nästkommande kapitel sammanfattar jag mina analytiska reflektioner på ett mer utförligt sätt.

## 6. Avslutande reflektioner

### 6.1 Inledning

Som utgångspunkt för analysen har jag studiens övergripande problemformulering, det vill säga hur skapas och återskapas kön i en grupp inom en arbetsorganisation. Vidare även hur män i en manligt dominerad organisation förhåller sig till kvinnors intåg i yrket. Analysen är skriven utifrån förståelsen att kön, yrke och organisation är något som konstrueras i och genom vardagliga praktiker. Det teoretiska resonemang jag beskrev i teorikapitlet blir således grunden för min analys. Jag vill främst belysa brandkåren utifrån den teoretiska modell som jag presenterad inledningsvis med fyra processer vilka bidrar till konstruktionen och rekonstruktionen av kön i en organisation både explicit och implicit.

Den första processen är skapandet av könssegregering: kvinnor och män skiljs åt i fråga om yrke, lön, hierarki och makt. Den andra processen är skapandet av symboler, bilder och medvetenhet som förklarar, legitimerar och - inte lika ofta – utmanar segregeringen. Den tredje är interaktion mellan individer (kvinnor emellan, kvinnor och män emellan samt män emellan) som innehåller och återskapar över- och underordning. I den här processen skapas och befästs policys och föreställningar som (åter)skapar kön. Den fjärde processen är individers medvetna konstruerande av organisationens könsstruktur i fråga om yrke/ arbetsuppgifter och förväntningar på att beteende och attityder ska överensstämma med personens kön. Den fjärde processen handlar alltså om hur personen skapar mening kring och anpassar sig till de övriga tre processerna (Acker, 1992a, se även Wahl m fl, 2001).

### 6.2 Könssegregeringen och hierarkisering i brandkåren

Organisationen jag valt att fokusera utgörs i stort sett av män. På brandstationen återfinns enbart brandmän av manligt kön, likaså är brandingenjörer, brandmästare och brandchef män. I staben arbetar två kvinnor, en som utför administrativa uppgifter såsom exempelvis löneutbetalningar och en kvinna som arbetar som assistent till ställföreträdande räddningchef.

Man kan tydligt se organisationens könsmonster och könsordning i form av uppdelningen utefter kön (*Jfr* Alvesson & Billing, 1999). Att enbart män är brandmän har för männen jag intervjuat länge varit en självklarhet då ingen brandman av kvinnligt kön har varit heltidsanställd på stationen under dess 106-åriga historia.

Könsuppdelningen inom organisationen kan tolkas som en hierarkisering där kvinnor *finns* i staben, men de har en lägre position än männen. Likaså kan man se att yrket som



sekreterare traditionellt sett kan ses som kvinnligt könsmärkt (*Jfr* exempelvis Game & Pringle, 1990, Dahlerup, 1989).

### **6.3 Könsmärkningen av brandmannayrket**

Redan i min inledning klargjorde jag att jag följer de teoretiker/forskare som anser att könsfördelningen spelar stor roll i hur ett yrke konstrueras. En organisations könsstruktur (könsfördelning totalt och vad gäller yrken, sysslor, positioner och inflytande) spelar roll för de anställdas föreställningar om kvinnor och mäns respektive positioner. Brandstationen är dominerad och uppbyggd av män. Könssegregeringen är väl synlig, men som jag försökt visa på sidorna ovan, inte ifrågasatt. I brandmännens berättelser figurerar 'gubbarna', 'killarna', och 'grabbarna' - en brandman förutsätts vara en man.

I studien återfinns ett antal aspekter som bidrar till könsmärkningen av arbetsuppgifter/yrket. För det första kan det dagliga arbetet ses som maskulint könsmärkt. Arbetsuppgifterna som utförs bygger mycket på kunskaper om fordon, kommunikationsteknik och hantverksmässigt reparations- och underhållsarbete. Ofta har dessa kunskaper förvärvats av brandmännen i tidigare yrkeserfarenheter och dessa yrken har givit dem den kompetens som efterfrågas i brandmannayrket. Genom att kvinnor generellt sett inte återfinns, eller förväntas finnas inom dessa tekniska och praktiska yrkesområden blir inte heller deras erfarenheter efterfrågade i brandmannayrket.

Vidare har det vardagliga arbetet byggts upp kring maskulint markerade sysslor samtidigt som man har avgränsat en del av vardagsarbetet, exempelvis städningen, som sköts av en kvinna. Det skapas i praktiken en viss sorts maskulinitet i relationen till andra (dvs kvinnor och feminina sysslor) och till könsstrukturen som helhet. Om man ser till den modell av genussystemet som refererades i teorikapitlet kan man således se att en man (sort 1) gör sak 1 dvs kontrollerar och meckar med fordon, målar, fixar radiokommunikativa enheter etc på plats 1; brandstationen och således blir mannen en (brand)man (*Jfr* Hirdman, 1988).

Genom männens präglan och makt över organisationen har de utformat yrket och kan *välja bort* de sysslor och uppgifter de inte anser sig behöva utföra. Brandmännen skulle mycket väl kunna utföra städningen, men har av olika skäl valt bort detta. En anledning till detta kan vara att denna syssla är feminin könsmärkt och således inte passar in i den maskulina kultur som brandstationen utgör.

Stereotypa föreställningar om kön, till exempel om vad som passar kvinnor respektive män både vad gäller plats och syssla och också stereotypa föreställningar om feminina och maskulina egenskaper spelar en viktig roll i bibehållandet av könsmönstret. Etablerandet av

maskulina normer karaktäriserar arbetsplatsen. Nedan fortsätter jag med dessa kulturella mönster som kännetecknar arbetsplatsen.

#### **6.4 Den maskulina organisationskulturen**

Brandstationen kan sägas vara en maskulin organisationskultur där män har tolkningsföreträdare för hur arbetsplatsen och yrket utformas, och i detta tolkningsföreträdare ingår att betrakta könsordningen som normal och till och med som naturlig (*Jfr* Cockburn, 1991). Föreställningen om en brandman är i de allra flesta fall kopplad till föreställningar om kön, inte minst i att yrkesbeteckningen har en manlig föreskrift, det heter *brandman* vilket i intervjuerna föranledde en viss förvirring eftersom respondenterna ibland inte visste vad de skulle kalla en kvinna som innehar yrket.

Brandmännen är ofta av uppfattningen att brandmannaskap och kvinnor inte riktigt passar ihop – åtminstone inte på samma naturliga sätt som män och brandmannaskap. Dessa uppfattningar är, som jag försökt visa ovan, inte grundade i faktiska erfarenheter utan just i föreställningar. I tänkandet skapas dikotomier som bygger på essentiella förståelser av kvinnor och män där kvinnor definieras på ett sätt som gör att de inte passar in i yrket och i laget. Ofta är dessa föreställningar kopplade till biologiskt-funktionella förhållanden. Exempelvis ställs det i yrket krav på att utövaren ska inneha en viss fysisk styrka för att kunna genomföra räddningsarbetet och enligt brandmännen saknar kvinnor denna styrka. Föreställningen att kvinnor är fysiskt svagare än genomsnittsmannen bör dock inte leda till att *alla* kvinnor stängs ute. Skillnaderna inom gruppen kvinnor gör att det finns fysiskt starka kvinnor som är kvalificerade för brandmannayrket.<sup>23</sup> Samtidigt anser jag det vara värt att poängtera att räddningsinsatserna bygger på ett lagarbete, där den enskildes styrka har betydelse, men att den gemensamma insatsen är viktigast.

#### **6.5 Brandmännens homosociala samspel**

Uppdelningen i lag är en genomgående organisationsform för räddningskårer runt om i landet. Samtidigt som detta är ett sätt att organisera för att på bästa sätt kunna utföra sina yrkesuppgifter är det också ett sätt att stadga den manliga konformiteten. Samtidigt som det kan verka positivt att arbeta tillsammans innebär detta också ett exkluderande och en avgränsning från andra.

---

<sup>23</sup> Det bör också nämnas här att ett yrke som innefattar daglig fysisk träning och övning bidrar till att upprätthålla en viss fysisk standard hos brandmännen.

Brandmännen arbetar nästan uteslutande tillsammans med män och deras vardag är uppbyggd kring sysslor i samförstånd med andra män – det föreligger ett homosocialt samspel mellan männen. Eftersom brandmännen inte bara åker på utryckningar som ett lag utan övar, tränar tillsammans och utför en stor del av arbetsuppgifterna på stationen tillsammans stadgas deras sammanhållning. Denna sammanhållning återfinns även utanför arbetet där flera av brandmännen umgås privat och har gemensamma intressen. Detta uppges vara viktigt även för att skapa och bibehålla den tillit de har till varandra i räddningsarbetet.

Homosocialiteten visar sig också i det att brandmännen inkluderar män ur olika hierarkiska skikt. Brandförmännen ses i brandmännens berättelser inte som överordnad utan snarare som likställd de andra i laget. Homosocialiteten bland männen innebär, enligt min tolkning, en uppslutning kring gemensamma privilegier oberoende av om gruppen är hierarkisk eller ej. Likheten i gruppen grundar sig på kön och inte på position i första hand. De manliga arbetskamraternas personliga relationer och det som anses vara värdefullt och viktigt utesluter kvinnor och konstruktionen av ett 'vi' skapas genom denna uteslutning.

## **6.6 Brandmän söker (brand)män**

De brandmän jag intervjuat har många års erfarenhet i yrket och de flesta av dem har tidigare yrkeserfarenhet, de allra flesta av ett hantverksmässigt och tekniskt yrke. Genom att i rekryteringen söka efter tekniskt och praktiskt lagda personer, med tidigare yrkeserfarenhet inom hantverkaryrken såsom exempelvis bilmekaniker och elektriker, finns det enligt min uppfattning, en implicit önskan om män till brandmannayrket. På detta sätt återskapas föreställningen om att brandmän ska vara på ett visst sätt, ha ett visst beteende och en viss bakgrund.

Eftersom det nyligen rekryterats nya brandmän fanns det en reell möjlighet att utjämna könsfördelningen, men trots tal om att kvinnor är välkomna i organisationen hade inga åtgärder för att uppmuntra kvinnor att söka vidtagits. Rekryteringen kan liknas vid det som Lindgren (1992, 1999) kallar informell koopteringskultur. Kooptation innebär en form av urval där de som blir valda har vissa gemensamma drag, dels formella kriterier, dels informella sådana. En informell huvudregel hävdar Lindgren är att den som upptas i gruppen ska tillhöra gruppens status på något sätt. Exemplet med att den man som de nuvarande brandmännen förordade som lämplig - men som psykologen avvärdade, i slutändan ändå blev anställd är enligt min uppfattning talande i detta sammanhang. Genom att männen tar mansdominansen för givet är de inte medvetna om graden av fördelar som detta ger dem i olika sammanhang.

## 6.7 När det blir viktigt – blir det maskulint

Samtidigt som man efterlyser styrka och tekniskt kunnande framkom det i intervjuerna att det i samband med rekryteringen framförts önskemål om att ett av de krav som skulle ställas på de som sökte tjänster var social kompetens. En stor del av innehållet i brandmännens beskrivning av hur en bra brandman ska vara kretsar kring betydligt 'mjukare' områden som relationsorientering, samarbete, helhetssyn och samstämmighet med gruppen. Dessa kompetenser har i västerländska samhällen främst kopplats samman med kvinnor och femininitet och till, i de flesta fall, positiva och eftersträvansvärda 'kvinnliga' egenskaper. Här ställs dessa kompetenser åt sidan och förekommer inte i beskrivningen av yrket utan där kommer praktiska kunskaper och det fysiskt krävande i första hand.

Genom att säga att arbetet är praktiskt, fysiskt krävande och tekniskt säkerställs dess maskulina prägel och status, trots att arbetet inte alltid kräver några enorma fysiska ansträngningar eller specialiserade teknikkunskaper som inte skulle kunna innehas av kvinnor. Samtalet öppnas inte och därmed ligger makten i att definiera vad som anses vara eftersträvansvärda egenskaper kvar hos brandmännen. Samtidigt som de här efterlyser egenskaper som tidigare klassats som förbehållna kvinnor betonar de vikten av att det trots detta *ska* vara män som innehar dem. Föränderligheten i maskuliniteten visar sig här på ett subtilt men ändå tydligt sätt; en man (sort 1) kan alltså befinna sig på plats 1 (brandstationen) göra sak 1 (mecka med bilar etc) och ändå inneha en sort 2-egenskap (t ex samarbetsförmåga). Den tidigare feminina egenskapen kan således 'införlivas' i den rådande ordningen. Könskonstruktionerna anpassas efter vad som är viktigt och det som är viktigt blir 'maskulint' (Jfr Hirdman, 1988).

## 6.8 Kvinnor är välkomna – men de välkomnas inte

De flesta av brandmännen jag talat med ställer sig positiva till att kvinnor ska kunna arbeta som brandmän. De framhåller att kvinnor är välkomna att söka sig till yrket och att det skulle vara positivt om fler kvinnor fanns i brandkåren. Samtidigt som männen talar om det positiva i kvinnliga medarbetare framkommer en viss motvilja och skepsis gentemot desamma när vi talade om det konkreta arbetet och laget.

Män som söker sig till yrket framhålls som naturligt kompetenta och lämpliga. Att flera av dem (två tredjedelar av de sökande) inte klarar av testerna vid antagningen reflekteras det inte märkbart över, men förhållandet till kvinnor blir ett annat. Även när det bara var en kvinna som försökte bli brandman och inte anställdes tolkas som att kvinnor inte klarar av yrket.

Här finns en – om än ibland – implicit dikotomi där kvinnor (kvinnan) ställs mot männen. Kvinnors bristfällighet i förhållande till männen finns i föreställningen om att de saknar viss kompetens såsom tekniskt kunnande och fysisk styrka. I samband med det sistnämnda påpekas dock att även om kvinnor generellt är svagare innehar de en annan typ av styrka vilken har benämnts som seghet eller envishet. Dessutom förekommer biologiska tolkningar i samband med diskussionen om kvinnornas bristfällighet.

Föreställningen om kvinnors bristfällighet är ett resultat av att maskulinitet och femininitet konstrueras som varandras motsatser och att det i och med att yrket bär manlig prägel finns en inbyggd motsättning mellan kvinnor/femininitet och brandmannayrket. Denna manliga könsmärkning av ett yrke har varit så dominerande att manliga brandmän inte setts som män i meningen att de tillhör en viss könskategori och att detta fått konsekvenser för deras möjlighet att inneha yrkespositionen. För att jämföra med Höök (2001) som talar om konstruktionen av (manligt respektive kvinnligt) ledarskap kan man konstatera att inom ramen för det könsblinda institutionaliserade sättet att tala om och se på brandmannayrket framstår olika konstruktioner som könsneutrala konstruktioner. I diskursen verkar kön inte ha något att göra med brandmannayrket, men i praktiken är begreppet och hela yrket manligt könsmärkt.

Brandmännen ser kvinnorna som annorlunda på så sätt att de tillskrivs 'mjukare' egenskaper som skulle behövas på arbetsplatsen, men inte i laget. I räddningsarbetet handlar det mycket om att visa styrka på ett visst sätt och i arbetet ska brandmannen vara tekniskt och praktiskt kunnig. Eftersom kvinnor generellt sett ses som fysiskt svagare än män finns det en oro inför om de skulle vara pålitliga i laget. Dessutom saknar de i männens beskrivningar teknisk och praktisk förmåga.

Genom att de män som ansvarar för tillsättningen av nya brandmän direkt eller indirekt reserverar platserna för män, förstärks bilden av att människor av denna sort (dvs män) faktiskt förtjänar dessa positioner. Fallstudien nedan över den kvinna som försökte synliggöra vad som händer när någon försöker komma in i gänget.

## **6.9 En kvinna tog chansen**

Jag har tidigare nämnt att det vid nyrekryteringen fanns två kvinnor med i ansökningarna, en av dem antogs till testerna. Brandmännen talar mycket om denna kvinna, hon ses som ett bevis på att kvinnor börjar söka sig till yrket. Att det fanns ytterst få kvinnor av de 160 sökanden läggs det ingen vikt vid, att en enda kvinna fanns med i testerna anses vara tillräckligt för att bevisa att kvinnor var representerade i ansökningarna (*Jfr* Wahl, 1992).

Förhållandet till henne kan liknas vid det som Kanter (1977) benämner en 'token'.<sup>24</sup> Att vara en 'token' innebär att man blir behandlad som en symbol för en kategori, snarare än som individ. Konsekvensen av att symboliseras är här tydliga. För det första fick kvinnan uppmärksamhet. Hon var *synligare* än de killar som tillhörde majoriteten eftersom hon tillhörde den avvikande gruppen kvinnor. För det andra stod hon för *kontrasten* och hölls därför utanför den manliga majoriteten och jämfördes med dem som grupp. Slutligen sågs hon inte som individ utan snarare som bärare av kvinnlighet och som representant för kvinnor i allmänhet. Både explicit och implicit framkommer det i brandmännens berättelser att i och med hennes 'misslyckande' vid testerna sågs det som bevisat (för denna gången) att kvinnor inte klarar av yrket.

Att se kvinnor som annorlunda blir ett sätt för männen att avgränsa sig från det avvikande. Avvikelsebegreppet är poängfullt just därför att det säger något om den konforma majoriteten. Den avvikande minoriteten, dvs i detta fall den enda kvinnan i ansökningsgruppen kan bidra till att sammanhållningen stärks och likheterna accentueras i den manliga majoriteten.

## 6.10 Avslutning

Att det endast finns män anställda som brandmän bidrar till den könsmärkning som yrket har. Könsdifferentieringen är tydlig men den uppfattas inte alltid som problematisk av brandmännen. Snarare ses det som naturligt att brandmän är och ska vara män. Den maskulina symboliken som omgärdar yrket genomsyrar det dagliga arbetet på så sätt att de utgörs av sysslor som traditionellt sett varit förbundna med män. Att yrket i brandmännens berättelser är förknippat med tekniskt kunnande och fysisk styrka bidrar också till könssymboliken.

Männen bygger mycket av sitt yrke på sammanhållning och tillit till sina manliga arbetskamrater. Denna homosociala samvaro, tillsammans med föreställningen om kvinnors oförmåga att klara av yrket bidrar till en exkludering av kvinnor.

Brandmannayrkets utformning och det dagliga arbetet, övningarna och utryckningsinsatserna skulle troligen inte ändras även om fler kvinnor anställdes. Vad som skulle vara av betydelse däremot är att fler kvinnor inom räddningstjänsten skulle bryta männens företräde till yrkespositionen och den maskulina symbolik som omgärdar hela organisationen.

Det finns både positiva exempel på en förändrad situation vad gäller kvinnors möjligheter att bli brandmän, men det finns också, både uttalat och mer implicita, budskap om

---

<sup>24</sup> Begreppet 'token' har också använts om andra (minoritets)kategorier. Exempelvis Bahvnani använder begreppet i samband med problematiseringar av etnicitet (1997).

att bevara den manliga dominansen i organisationen. Ett sådant budskap är att det är en kompetens i sig att vara man medan kvinnor ständigt måste bevisa sin kompetens.

Enligt min uppfattning är rekryteringen av nya brandmän en av nycklarna till en jämnare könsfördelning inom räddningstjänsten. Det finns dock en problematisk faktor i det att ytterst få kvinnor söker de tjänster som utlyses. Detta föranleder en uppfattning hos männen om att kvinnor inte *vill* bli brandmän – det finns inte tillräckligt många kvinnor att rekrytera till yrkespositionen i och med att de inte visar något intresse. Att antagningen till stor del bygger på fysisk styrka och teknisk lämplighet där en stor del av männen inte heller passerar överbevisas dock av att majoriteten av de som söker sig till yrket är män och att de som genom åren innehaft brandmannapositionen varit män.

Det finns två viktiga dimensioner i relationen mellan kön och den kultur som återfinnes i en organisation. Den ena är den process i vilken män och kvinnor inom en organisation görs till bärare av föreställningar och värderingar om vad som är feminint/'kvinnligt' och/eller maskulint/'manligt'. Detta syftar till interna processer som inom arbetsgruppen socialiserar människor till en förutbestämd könsordning. Den andra dimensionen är det sätt genom vilket föreställningar om kön präglar strukturer, processer och positioner inom organisationen. Med andra ord, hur uppfattningar om kön ger mening till interna strukturer och legitimerar hierarkisering på både ett symboliskt och ett materiellt plan.

Omedvetenheten om de värderingar som styr förhållningssättet och handlingarna gentemot omvärlden gör att regler, normer och förväntningar uppfattas som naturliga även om de innebär särbehandling och/eller exkludering.

Ur detta perspektiv är frågan om könskodade arbetskulturer inte bara ett uttryck för könspräglade organisationsstrukturer eller den faktiska fördelningen mellan kvinnor och män. Det handlar även om interna processer som skapar och reproducerar könskodade relationer, värderingar och förhållningssätt (de los Reyes, 2001). Genom de processer i vilka vi konstruerar och återskapar könspräglade innebörder skapar vi också ett sätt att förhålla oss till desamma. Genom att synliggöra dessa föränderliga relationer, värderingar och förhållningssätt kan man öppna för en ökad förståelse för människors sätt att agera inom organisationen och ifrågasätta den könsordning som än i dag råder på den svenska arbetsmarknaden. Att synliggöra makten är således ett första steg mot en nytolkning av de strukturella förhållanden som framställer könsmakten som naturgiven och självklar.

## Referenslitteratur

Acker, J, 1992a. 'Gendering Organizational Theory'. I: A. Mills & P.Tancred (red.) *Gendering Organizational Analysis*. London: Sage.

Acker, J – Baude, A – Björnberg, U – Dahlström, E – Forsberg, G – Gonäs, L – Holter, H – Nilsson, A, 1992b. *Kvinnor och mäns liv och arbete*. Stockholm: SNS Förlag.

Alvesson, M & Billing, Y Due, 1999. *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur.

Alvesson, M & Sköldberg, K, 1994. *Tolkning och reflektion: Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: studentlitteratur.

Bahvnani, K. 'Women's Studies and it's Interconnection with 'Race' and Ethnicity and Sexuality'. I: Robinson, V & Richardson, D, 1997. *Introducing Women's Studies*. 2:a uppl. London: Macmillian Press

Beauvoir, S de , 2002. *Det andra könet*. Stockholm: Nordstedts förlag.

Berger, P L och Luckman, T, 1966. *The Social Construction of Reality*. Hamondsworth: Penguin.

Berggren, A W, 2002. *Undercover Operations in No-womens Land. The Swedish Armed Forces through a Gender Lens*. Department of Psychology, University of Lund.

Chafetz, J S, 1990. *Integrated Theory of Stability and Change*. Newsbury Park: Sage.

Cockburn, C, 1988. *Machinery of Dominance*. Boston: Northeastern University Press.

Cockburn, C, 1991. *In the Way of Women*. London: Macmillian.

Connell, R W, 1999. *Maskuliniteter*. Göteborg: Daidalos.



Dahlerup, D, red. 1989 *Kön sorterer: könsopdeling på arbejdspladsen*. Det nordiske BRYT-projektet. Köpenhamn: Nordisk Ministerråd.

Flax, J, 1990. *Postmodernism and Gender Relations in Feminist Theory*. I: Nicholson, L (red.), 1990. *Feminism/Postmodernism*. New York: Routhledge.

Fox-Genovese, E, 1983. 'Att sätta in kvinnohistorien i historien. I: *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, Nr. 4.

Game, A & Pringle, R, 1990. *Gender at Work*. Sidney: Allen & Unwin, Australia. Pty Ltd.

Ganetz, H, 1998. 'Media och (populär)-kultur' I: *Sociologisk Forskning*, Nr. 3-4.

Gilje, N. & Grimen, H., 1992. *Samhällsvetenskapernas förutsättningar*. Göteborg: Daidalos.

Hagberg, J-E – Nyberg, A – Sundin, E, 1995. *Att göra landet jämställt*. Stockholm: Nerenius och Santerus Förlag.

Hammarén, S, 1997. *Organisationslära*. Lund: Studentlitteratur.

Hirdman, Y, 1988. 'Genussystemet – reflexioner kring kvinnors sociala underordning' I: *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, Nr. 3.

Hirdman, Y, 2001. *Genus: om det stabila föränderliga former*. Malmö: Liber.

Höök, P, 2001. *Stridspiloter i vida kjolar. Om ledarutveckling och jämställdhet*. Ekonomiska Forskningsinstitutet vid Handelshögskolan i Stockholm.

Janik, A., 1996. *Kunskapsbegreppet i praktisk filosofi*. Stockholm: Brutus Östlings Bokförlag Symposium.

JämO, 1999. *JämO:s handbok om aktivt jämställdhetsarbete*. Stockholm: Jämställdhetsombudsmannen.

Kanter, R M, 1977. *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.

Kvande, E & Rasmussen, B, 1993. 'Organisationen en arena för olika uttryck av kvinnlighet och manlighet. I: *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, Nr. 2.

Kvande, E & Rasmussen, B, 1995. *Paradoxes of Gender and Organizations. Gender, Organizations and Change*. Dr. Polit. – avhandling. Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelser. Norges teknisk-naturvitenskaplige Universitet. Trondheim.

Kvale, S, 1997. *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Lindgren, G, 1985. *Kamrater, kollegor och kvinnor*. Umeå: Sociologiska Institutionen, Umeå universitet.

Lindgren, G, 1992. *Doktorer, systrar och flickor*. Stockholm: Carlssons Bokförlag.

Lindgren, G, 1999. *Klass, kön och kirurgi*. Malmö: Liber.

Lipman-Blumen, J, 1976. 'Toward a Homosocial Theory of Sex Roles: An Explanation of the Sex Segregation of Social institutions'. *Signs*, Vol 1, Nr 3.

Mårtensson, O, 2002. *Räddningsstyrkans inre liv. En studie av räddningskårens företagskultur*. Karlstad: Räddningsverket.

Reyes, P de los, 2001. *Mångfald och differentiering. Diskurs, olikhet och normbildning inom svensk forskning och samhällsdebatt*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Reyes, P de los, – Molina, I – Mulinari, D (red.), 2002. *Maktens (o)lika förklädnader. Kön, klass och etnicitet i det postkoloniala Sverige*. Stockholm: Atlas.

Rubin, G, 1997. 'The Traffic in Women: Notes on the Political Economy of Sex'. I: Nicholson, Linda (red.), 1997. *The Second Wave. A Reader in Feminist Theory*. New York: Routledge.

Räddningsverket, 2001a. *Brandmannens fysiska förmåga*. Karlstad: Räddningsverket.

Räddningsverket, 2001b. *Räddningstjänst i siffror 2000*. Karlstad: Räddningsverket.

SCB, 2002. *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2000*. Stockholm: Statistiska Centralbyrån (SCB).

Scott, J, 1992 'Experience'. I: Butler, J och Scott, J red. *Feminists Theorise the Political*. London: Routhledge.

SOU 1994: 3. *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap*. Stockholm: Fritzes Förlag.

Sundin, E. 'Genus i organisationer'. I: Czarniawska, Barbara (red.), 1998. *Organisationsteori på svenska*. Malmö: Liber Ekonomi.

Wahl, A, 1992. *Könsstrukturer i organisationer*. Om kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling. Doktorsavhandling. Företagsekonomiska institutionen, Handelshögskolan i Stockholm. Stockholm: EFI.

Wahl, A, 1996. 'Företagsledning som konstruktion av manlighet'. I: *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, Nr 1.

Wahl, A – Holgersson, C – Höök, P och Lindhag, S, 2001. *Det ordnar sig*. Teorier om organisation och kön. Lund: Studentlitteratur.

Widerberg, K, 2002. *Kvalitativ forskning i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.

Wikander, U, 1991. *Delat arbete, delad makt: om kvinnors underordning i och genom arbetet*. Uppsala Papers in Economic History, Department of Economic History.

Åström, G, 1998. 'Kommuner med känsla för jämställdhet'. I: Baude, Annika mfl. (red.) *Genus i arbete*. Stockholm: Jämställdhetsarbetares Förening.

## **Tidningsartiklar och debattartiklar**

Ask, H. 'Lika illa om inte män klarar av jobbet'. Sydsvenska Dagbladet, Malmö debatt. 030131.

Edin, M. 'Kvinnor kan i andra länder'. Sydsvenska Dagbladet, Malmö debatt. 030206.

Frid, C. 'Det måste vara lika för alla'. Sydsvenska Dagbladet, Malmö debatt. 030204.

Nihlén, J. *Nio kvinnor kan bli brandmän*. Sydsvenska Dagbladet. 030203.

Nihlén, J. *Tufft test för framtidens brandmän*. Sydsvenska Dagbladet. 030205.

TT. *Tjejerna sprack i brandmansprov*. Sydsvenska Dagbladet. 030213.

## **Övriga källor**

Arbetskyddsstyrelsens föfattningssamlig AFS 1995:1

*Brandstationens historia*, 1997.

Policy för jämställdhetsarbetet i kommuner och landsting, 1995. Framtaget av Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet, Lärarförbundet, Svenska Kommunalarbetareförbundet, Svenska Kommunaltjänstemannaförbundet, Sveriges Akademikers Centralorganisation och Vårdförbundet.

Räddningstjänstplan för Kommunen

## **Bilaga 1: Intervjumanual**

### **Position i organisationen**

Anställning; grad, heltid/deltid etc

Befattning

Anställd sedan

Stationering

### **Yrket som brandman**

Val av yrke, varför, hur väcktes intresse, tillvägagångssätt

Tidigare arbetslivserfarenhet?

Vilken utbildning har du?

Vad tyckte du om den?

Vad gör ni på stationen? Vad ingår i yrket?

Vilka krav ställs på de anställda?

Vilka egenskaper krävs?

Vad är en bra brandman enligt dig?

Vill du gå vidare i organisationen?

### **Arbetslaget**

Hur ser arbetslagen ut?

Vad betyder laget för dig?

### **Rekrytering**

Hur gick det till vid den senaste nyanställningen?

Hur introduceras man som ny?

Hur gick det till när du anställdes?

### **Könsfördelningen**

Hur ser man på att det bara är män som är brandmän?

Är fler kvinnor inom yrket önskvärt?

Varför tror du att det finns så få kvinnor inom yrket?

Tror du att yrket skulle förändras om fler kvinnor fanns i yrket?

Vad kan man göra för att fler kvinnor ska kunna bli brandmän?

## Bilaga 2: Organisationens uppbyggnad

