



LUNDS UNIVERSITET
Samhällsvetenskapliga fakulteten

Sociologiska institutionen
SOCM11
HT 2009

Kommunal räddningstjänst och mångfald

Betydelser av social stratifiering inom brandmansyrket

Magisteruppsats
Bettina Rother
760101-3944
Handledare: Birgitta Eriksson

Abstract

The Swedish Rescue Service has historically gone through small changes in the organizational structure and the occupation of firefighting. But in line with changing demographics and political patterns of society also new expectations and demands on the Rescue Service is required. One change is the political claim to strive for more diversity among the operational staff, which especially groups of firefighters have met with resistance and suspicion. With this essay I discuss the background to why the norm, the perception of the profession and its workers look like it does among firefighters. The profession of firefighting has traditionally been an arena for white, working class men, to be made visible and to have significant social status without having higher education. I highlight the links between the social stratification and their particular social closure towards outside groups, seeking to defend their own identity, perception of their job and their understanding of the professional needs.

Keywords: firefighters, fire department, diversity, social stratification, intersectionality
Nyckelord: brandmän, räddningstjänst, mångfald, social stratifiering, intersektionalitet

Förord

Mitt intresse för kommun räddningstjänst väcktes i samband med dåvarande Malmö Brandkårs projektsatsning ”Projekt kvinnlig brandman”. Året var 2003. Sedan dess har räddningstjänsten utgjort en betydande del av mitt yrkesliv. Även privat har många stunder gått åt till att tänka processer och strukturer inom räddningstjänsten och jag är min familj tacksam för de stått ut med mina monologer. Främst vill jag däremot tacka min kära vän och kollega Hanna Glans som varit en värdefull följeslagare under många år. Inte bara i räddningstjänstrelaterat arbete utan även i vårt gemensamma företag EQO. Utan din press hade det varit svårt att uppbåda krafter till att avsluta mitt uppsatsprojekt. Du är en underbar sparringspartner och fantastisk källa till inspiration. Inte minst är du en mästare på korrekturläsning. Tack för att du finns i mitt liv. Jag vill även tacka Stiftelsen Lunds stads jubileumsfond för resestipendium i samband med uppsatsskrivandet.

Bettina Rother

Januari 2010

Innehåll

1	Inledning	1
1.1	Problemformulering	3
2	Metodologiska utgångspunkter	5
2.1	Teoretiska ansatser	6
2.2	Forskningsöversikt	8
2.3	Disposition	9
3	Räddningstjänstens struktur	10
3.1	Yrket och den traditionella brandmannen	11
4	Förändringar	15
5	När tradition möter nytt	18
5.1	Personalsammansättning som orsak till motståndet?	20
6	Avslutande diskussion	25
7	Referenser	27

Bilaga 1: Södertörns brandförsvares rekryteringsannons inför sommaren 2009

Bilaga 2: Storstockholms brandförsvares rekryteringsannons inför sommaren 2009

1 Inledning

Räddningstjänsten¹ är en av de mer segregerade organisationerna på den svenska arbetsmarknaden. Framförallt dess operativa verksamhet² består av en ytterst homogen personalsammansättning. Merparten är vita, etniskt svenska, män med liknande socioekonomisk bakgrund och utbildningsnivå. Få personer är öppet homosexuella.³ Organisationen präglas av låg personalomsättning och har en hierarkisk befälsstruktur (Ericsson 2004, Chetkovitch 1997). De senaste 10 åren har regeringens och myndigheters krav om insatser för att öka antalet kvinnor och personer med annan etnisk bakgrund än svensk inom den kommunala räddningstjänsten tilltagit. Tidigare Räddningsverket (SRV) och numera Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) har sedan 1997 löpande uppmärksammat och problematiserat den homogena personalsammansättningen och räddningstjänstens organisationskultur. Flera räddningstjänster har vid upprepade tillfällen även fått anmärkningar av JämO för att inte leva upp till jämställdhetslagen⁴. Senast har Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) i en rapport om trygghet och säkerhet inom kommuner lyft fram och kritiserat räddningstjänsten för bristande jämställdhet och mångfald.⁵ Att fokus på jämställdhet och mångfald inom räddningstjänsten ökat de senaste åren är ingen slump. Räddningstjänsten har varit en av de få politiskt styrda organisationer som under många år inte avkrävts aktiva insatser för ökad jämställdhet och mångfald. Lite skämtsamt kallas räddningstjänsten emellanåt för ”den sista manliga bastionen”⁶ och organisationen anses generellt präglas av konservatism och svårföränderlig kultur och tradition⁷, främst bland brandmännen och deras närmsta befäl.

¹ Med räddningstjänsten avses i denna uppsats den kommunala, till skillnad från den statliga, räddningstjänsten.

² De enheter inom räddningstjänstens verksamhet som genomför aktivt räddningsarbete.

³ Det finns inga tillförlitliga uppgifter över antalet öppet homosexuella inom räddningstjänsten. Enligt svensk lagstiftning är det inte heller tillåtet att föra statistik över individers sexuella läggning. Däremot finns det kännedom om tre män och en kvinna inom räddningstjänsten som i samband med Stockholms Pride 2009 valde att ”komma ut”.

⁴ JämO och jämställdhetslagen är sedan 1 januari 2009 Diskrimineringsombudsmannen och Diskrimineringslagen. Flera av räddningstjänsterna som fått anmärkning omnämns i rapporterna *Kvinnlig brandman – en granskning av räddningstjänsternas rekryteringsarbete* (2007), *Arbetsförhållanden inom brandförsvaret, granskning av 4-6 §§ jämställdhetslagen inom kommunal räddningstjänst 2003* (2003).

⁵ *Öppna jämförelser 2009, Trygghet och säkerhet* (SKL 2009)

⁶ Se bl.a. beskrivning i Sirenen nr. 5 2006, *Emergencies & Public safety*, Nyhetsbrev 4 2005, *Blekinge läns tidning* 2009-06-11.

⁷ Se bl.a. Sirenen nr. 8 2004, BRF-nytt nr. 4 2003, Förhandlingsprotokoll MBL §11 Stockholms brandförsvaret 2008-08-11 samt Mårtensson 2002.

Men med förändrade politiska målsättningar generellt gällande jämställdhet och antidiskriminering, jämte ekonomistyrning och nya tolkningar av behov i samhället, förändras även räddningstjänstens direktiv. Detta har framförallt resulterat i förändrad beskrivning av räddningstjänstens uppdrag och mål⁸ samt en professionalisering av brandmansyrket genom upprättandet av den tvååriga statliga högskoleutbildningen Skydd mot olyckor (SMO). Det politiska trycket för förändringar av räddningstjänsten har troligen aldrig varit större, vilket givetvis bör upplevas som utmanande för en organisation som vanligtvis förstås som traditionell och svårtföränderlig.

Som ett resultat av hårdare påtryckningar utifrån och ett internt växande intresse för frågorna har allt fler räddningstjänster dragit igång jämställdhets- och mångfaldsatsningar.⁹ Det är idag svårt att hitta någon räddningstjänst vars ledning och högsta chefer svarar nekande på frågan om de vill sträva efter ökad jämställdhet och mångfald inom organisationen.

Gemensamt för flertalet av dessa satsningar är att de ofta mötts av starka reaktioner från den egna verksamheten, och emellanåt även från övriga räddningstjänster i landet.¹⁰ Debatterna som förts har ofta varit heta och ägt rum både internt inom organisationerna och externt i media.¹¹ Majoriteten av debatterna har förts av brandmän.¹² De beskriver ofta upplevelsen av att vara kränkt och att deras yrkesidentitet och heder ifrågasatts i och med kraven om jämställdhet och mångfald.

⁸ Kommer till uttryck i Lag (2003: 778) om skydd mot olyckor.

⁹ Projekt som bör nämnas är Stockholms brandförsvars projekt ”kvinnor i utryckningsstyrka” (2997), Malmö Brandkårs ”projekt kvinnlig brandman”(2002-2004), Räddningsverkets satsning med prova-på där Räddningstjänster fått ekonomiskt bidrag för att arrangera möjligheter för kvinnor och personer med annan etnisk bakgrund än svensk att under en till tre dagar få besöka en station och ”prova på” yrket. 57 räddningstjänster under åren 2002-2007 arrangerat totalt 112 ”prova-på”-tillfällen, samt rekryteringskampanjerna som Södertörns brandförsvaret och Stockholms brandförsvaret genomförde hösten 2008 och Värends brandförsvaret hösten 2009. Nämnas bör även Storstockholms brandförsvares ettåriga jämställdhets- och mångfaldsutbildning riktad till totalt 204 personer i huvudsak chefer och befäl inom operativ verksamhet. Brandskyddsföreningen, räddningstjänstens intresseorganisation, hade vid 2008 års brandkonferens i Karlstad jämställdhet och mångfald som huvudtema. Tema för konferensen 2010 planeras återigen vara detsamma.

¹⁰ Se bland annat Ericson 2004, Glans & Rother 2005, samt debattinlägg i ex. Sirenen löpande under åren 2000-2008.

¹¹ Senast är reaktionerna dels på SKLs rapport och Värends räddningstjänsts beslut om att satsa på mångfald. Se exempel på artikel och kommentarer om SKLs rapport i Dagens Nyheter den 2 dec 2009:

<http://www.dn.se/nyheter/sverige/bara-ursvenskar-i-raddningstjansten-1.1006274>

Se exempel på artikel och kommentarer till Värends räddningstjänst i Smålandsposten 26 nov 2009:

<http://smp.se/nyheter/vaxjo/raddningstjansten-vill-ha-fler-kvinnor%281650649%29.gm>

¹² De flesta debattinlägg är undertecknade med både namn och yrkestitel, i vissa fall enbart med yrkestitel, dvs. brandman.

Att jämställdhets- och mångfaldssatsningar väcker känslor är inget ovanligt. Frågorna berör och utmanar ofta invanda föreställningar om vem vi är och vår syn på andra. Däremot är det inte lika vanligt att uppfattningarna uttrycks så kraftfullt som de görs inom räddningstjänsten. Aldrig har jag upplevt att en organisation får så stort medialt utrymme som räddningstjänsten fått under de senaste tio åren för att debattera jämställdhets och mångfaldsfrågor.

Efter att ha följt jämställdhets- och mångfaldsfrågornas utveckling inom räddningstjänsten på nära håll under de senaste sju åren har jag fortfarande inte upphört att förvånas över de starka reaktionerna och diskussionerna inom branschen. Det med sällan skådad ihärdighet som samma argument mot jämställdhets- och mångfaldssatsningar förs fram år efter år.

Huvudsakligen kan tre argumentationslinjer urskiljas. Det ena är att man anser jämställdhets- och mångfaldssatsningar som överflödiga eftersom man redan behandlar alla lika. Det ingår i förståelsen av räddningstjänstens uppdrag att alla människor, oavsett vem de är, ska få den hjälp de är i behov av. Det andra är en oro och förmodan om kvotering¹³ för att möjliggöra anställning av underrepresenterade grupper. Detta anses leda till anställning av icke-kvalificerad personal med försämrade arbetsinsatser som följd, vilket kan riskera såväl kollegors som brukares liv och säkerhet (se. bl.a. Chetkovich 1997, Ericsson 2004, Glans & Rother 2005, 2007). Den tredje farhågan för konsekvenser av jämställdhets- och mångfaldsutvecklingen är minskade ekonomiska resurser till övningsverksamhet och materialinköp. Den psykosociala och fysiska anpassningen som krävs för nya medarbetare förutsätts bli kostsam och krävande.

1.1 Problemformulering

Hur är det möjligt att en organisation som under ett avsevärt antal år¹⁴ lagt så mycket tid och kraft på att genomföra diverse projektsatsningar och framförallt diskutera jämställdhet och mångfald, fortsatt präglas av misstänksamhet och motstånd mot aktivt arbete med frågorna? Hur är det möjligt att argumenten som förs fram inte har förändrats nämnvärt under de gångna

¹³ Enligt svensk lagstiftning är kvotering på arbetsmarknaden inte tillåten. Antagande om att kvotering tillämpas är dock vanligt förekommande. Arbetsgivare som rekryterar personal utanför de vanliga anställningsformerna eller rekryteringsgrupperna anklagas ofta för kvotering.

¹⁴ Startskottet för jämställdhets- och mångfaldsarbete inom kommunal räddningstjänst brukar anses vara 1997 med dåvarande Räddningsverkets rapport *Brandman – och kvinna?*

åren? Vad beror det på att räddningstjänsternas organisationsledningar har sådana svårigheter att få internt gehör för förändringarna? Är det så att reaktionerna och ståndaktigheten kan tolkas som ett resultat av särskilda gemensamma intersektionella¹⁵ positioner bland räddningstjänstens operativa personal?

Syftet med denna uppsats är att diskutera eventuella kopplingar mellan social stratifiering bland personalen inom räddningstjänstens operativa verksamhet och den misstänksamhet och motstånd som strävan efter ökad jämställdhet och mångfald ofta möter. Målet är att ytterligare öka kunskapen om och förståelsen för hur reaktionerna på jämställdhets- och mångfaldsarbete inom räddningstjänsten kan hanteras.

Uppsatsens problemformulering är:

På vilket sätt kan den homogena personalsammansättningen inom räddningstjänstens operativa verksamhet anses påverka missnöjet och motståndet mot jämställdhets- och mångfaldsatsningar?

¹⁵ Intersektionalitet är ett kulturteoretiskt begrepp om hur olika sociala kategorier såsom exempelvis kön, etnicitet, sexuell läggning och klass samverkar i skärningspunkten mellan maktstrukturer, institutionella praktiker och individuella handlingar (de los Reyes 2000, Eriksson-Zetterquist & Styhre 2007)

2 Metodologiska utgångspunkter

För att närma mig problemformuleringen krävs en förståelse för räddningstjänsten som verksamhet och dess organisationskultur. Det behövs även en studie av vem som befinner sig inom organisationen, vilka arbetsuppgifter som ska utföras och hur normerna om vem som förväntas utföra dem ser ut. Med tanke på uppsatsens tids- och sidantalsmässiga begränsning ser jag det som nödvändigt att poängtera att varken diskussionerna eller resultaten som presenteras här gör anspråk på att ge en heltäckande bild av problematiken. Dock tror jag inte att det någonsin är möjligt att ge en allomfattande och sanningsenlig beskrivning av ett problemfält. Kunskap är enligt min mening alltid kontextuell och situerad (Harding 1991, Haraway 1988). Samtidigt skulle mer tid och plats bidra till utveckling av perspektiv som ytterligare nyanserat och fördjupat diskussionerna om betydelser av social stratifiering inom räddningstjänsten. Snarast ser jag denna uppsats som en uppmaning till ett intensifierad vetenskapligt samtal och fortsatt forskning om räddningstjänsten ur ett organisationssociologiskt och beteendevetenskapligt perspektiv.

Det material som uppsatsen vilar på är i huvudsak av kvalitativ karaktär. Jag tar utgångspunkt i forskningsrapporter, studier och utvärderingar som genomförts inom svensk räddningstjänst med kopplingar till jämställdhet och mångfald. Bland materialet förekommer även tidningsartiklar, debattinlägg och kommentarer som jag samlat in under de senaste sju årens arbete. Eftersom denna uppsats varken är någon studie eller analys av en särskild satsning eller händelse utan snarare ett teoretiskt resonemang, beskriver jag inte det empiriska underlaget närmre. Jag kommer istället att referera till och beskriva materialet i de löpande hänvisningarna. För att underbygga diskussionerna perspektiveras dessa genom internationellt erkänd forskning om räddningstjänstens organisationskultur. Väl medveten om svårigheterna att dra slutsatser från andra länders räddningstjänsters kontextuella sammanhang till svenska förhållanden och därifrån till att tala om svensk räddningstjänst som representant för en organisationskultur, vill jag hävda möjligheterna att peka på likheter och generella tendenser. Räddningstjänsten, varken den svenska eller andra länders, har utvecklats i ett vakuum utan speglar normer och attityder i det kringliggande samhället och svarar på de uppfattningar och förväntningar som ställs på organisationen (Alvesson & Svenningsson 2007, Hatch 2002). Givetvis förekommer det inom varje enskild räddningstjänst individer, strukturer och kulturer som är lokala och specifika, oavsett var i världen räddningstjänsten befinner sig. Samtidigt råder räddningstjänsterna i Sverige under en gemensam lag och har ett gemensamt formulerat

uppdrag. De härstammar ur samma historiska organisationsutveckling. Att räddningstjänsten i andra västerländska länder bär likartade karaktärsdrag och strukturer är därför inte heller märkligt. De bär med andra ord en gemensam branschkultur (Alvesson & Svenningsson 2007).

2.1 Teoretiska ansatser

Uppsatsens problemfält tar utgångspunkt i sociologiska teoretiska begrepp såsom organisationskultur och stratifikation. Organisationskultur betecknar det som är det gemensamma i företaget i form av likartade tankesätt, normer, värderingar, föreställningar och uppfattningar om organisationen och hur man förhåller sig till sina arbetsuppgifter. Individer inom organisationen påverkas starkt av de normer och regler som förekommer inom organisationen, främst inom den egna gruppen och påverkas nödvändigtvis både i tanke och i handlingsmönster. Organisationskulturen handlar därmed även om det sätt förställning och idéer kommer till uttryck (Alvesson & Svenningsson 2007). Professor Mats Alvesson hävdar i boken *Organisationer, ledning och processer* att organisationskultur inte ”handlar om beteendet i sig, men vad som ligger bakom och vägleder detta” (2007: 181).

Organisationskultur är ett uttryck för en interaktion mellan samhället och individen och förväntningar på särskilda grupper. Organisering innebär att sortera och kategorisera något, exempelvis ett yrke och avgränsa det från något annat. Likaså innebär det en definition av vem människorna i den specifika organisationen är och vem de inte är (Eriksson-Zetterqvist & Styhre 2007).

Organisering och organisationens kultur vilar på den mänskliga förmågan att kommunicera och interagera med varandra genom olika symboler, vilket utgår ifrån den mikrosociologiska förståelsen av social ordning som skapad och upprätthållen av människor (Calhoun 2007). Att vi trots allt ofta upplever vår omvärld och våra samhällsinstitutioner som objektiva, riktiga och sanna beror på att de redan är producerade och integrerade i vår världsbild. Genom människors upplevelser av självklarhet och naturlighet i sociala relationer eller i samhällsinstitutioners existens och funktion möts förändringar med olika grader av misstänksamhet och motstånd beroende av hur nära eller långt ifrån de befinner sig den aktuella verklighetsuppfattningen.

Det självklara och naturliga ifrågasätt sällan. Tvärtom blir det ofta försvarat som riktigt. Därmed blir våra tidigare erfarenheter som individer, de grupper och sammanhang vi är en del av och maktrelationer i samhället, avgörande för hur vi förstår världen. Det är vårt centrum, vår ”situatedness” som präglar hur vi förstår oss själva och varandra (De los Reyes 2000 Eriksson-Zetterqvist & Styhre 2007, Harding 1991). Här blir det sociologiska begreppet intersubjektivitet¹⁶ viktigt för att beskriva hur människor förstår och använder sina egna och de gemensamma sociala situationerna som utgångspunkt i förståelsen av den egna världsbilden och identiteten. Intersubjektivitet är på så sätt en grundläggande faktor för organisering och gemenskap och samverkar med sociala kategorier såsom kön, klass, etnicitet och sexuell läggning¹⁷. Betydelsen av de sociala kategorierna är i ständig förändring och rörelse. Det handlar, som Ulla Eriksson-Zetterqvist & Alexander Styhre skriver om, om processer där olika kategorier får olika betydelser beroende på sammanhang och utveckling (2007: 22ff). Därmed är makt och makthierarkier en ofrånkomlig del av hur sociala kategorier samverkar och påverkar upplevelsen av gemenskap och intersubjektivitet.

Den brittiska sociologiprofessorn Beverly Skeggs beskriver i boken *Class self culture* (2004) hur individer konstruerar sin självuppfattning utifrån förståelse av sin sociala position. Skeggs menar att människor till stor del är medvetna om de kategorier de tillhör och vilken makt och vilket handlingsutrymme det ger dem i olika sammanhang. Hon talar om hur individer i sin uppfattning om sig själva är inskriberade av sociala klassifikationssystem vilket positionerar dem och vilka egenskaper de kan använda som maktresurs i relation till omgivningen, exempelvis för social mobilitet (2004). I vissa sammanhang och för vissa kombinationer av kategoriseringar kan det vara viktigare än i andra för individer att låta den sociala stratifieringen¹⁸ markera gränserna för den egna gemenskapen och organiseringen.

¹⁶ Begrepp utvecklat av Alfred Schutz (1899-1959) för att beskriva hur människor förstår och använder sina egna sociala situationer och den egna omvärlden för att skapa rationella förklaringar av den egna världsbilden och identiteten. Schutz efterföljare Peter L. Berger och Thomas Luckmann tog fasta på just denna intersubjektivitet som avgörande för utvecklingen för social kunskap. Den sociala kunskapen var enligt dem en direkt spegling och ett konkret resultat av särskilda sociala relationer och vardagliga händelser (Calhoun 2007).

¹⁷ De sociala kategorierna som påverkar människor är givetvis fler än dessa. Ålder, funktionshinder, religion eller annan trosuppfattning är andra är också viktiga intersektionella parametrar för var i samhällets eller organisationens normativa klassificeringssystem en person befinner sig.

¹⁸ Med social stratifiering menas de strukturer i samhället som delar in människor i olika socialgrupper. Till skillnad från Marx menar ex. Weber att en persons bestämda sociala position inte enbart avgörs av ekonomiska resurser och ställning i produktionen. Den sociala positionen är även beroende av den makt en person har i

2.2 Forskningsöversikt

Mathias Ericson, forskarstuderande vid Högskolan i Borås, tog 2009 på uppdrag av Myndigheten av samhällsskydd och beredskap fram en forskningsöversikt över forskning och studier som bedrivits inom kommunal räddningstjänst. I sin studie har Ericson huvudsakligen ett internationellt perspektiv, något som kan tänkas bero på att forskningen om jämställdhets- och mångfaldsfrågor i Sverige är ytterst begränsad. Vad Ericson därtill fokuserar på är studier om vad han kallar ”brandmannakollektivet”, vilket jag tolkar som en bred förståelse av brandmän och deras närmsta befäl inom operativ verksamhet. Den forskning och de studier som bedrivits i Sverige har primärt fokuserat på denna grupp. Trots det är fältet i Sverige nytt och outforskat. De största och mest uppmärksammade studierna som genomförts inom räddningstjänsten i Sverige med anknytning till jämställdhets- och mångfaldsfrågor är dels Mathias Ericsons egen studie *Brandman – och man* (2004), min egen och Hanna Glans gemensamma C/D-uppsats *Är vi jämställda nu? Om kvinnliga brandmän och implementering av en jämställdhetssatsning vid Malmö Brandkår* (2005), Lingvisten Anna-Lena Göranssons avhandling *Brandvägg: ord och handling i en yrkesutbildning* (2004) samt min och Hanna Glans bok *Bära slang som en man – en bok för aktivt jämställdhetsarbete inom kommunal räddningstjänst* (2007).

Internationellt är, liksom Ericson visar i sin forskningsöversikt, forskningen om jämställdhet och mångfald inom räddningstjänsten mer utbredd än i Sverige. Samtidigt är de ledande aktörerna förvånansvärt få med tanke på hur omfattande forskningen är inom de närbesläktade områdena polis och militär. En tongivande internationell aktör är professor Carol Chetkovich vid Mills College, USA, som i boken *Real Heat. Gender and Race in the Urban Fire Service* (1997) pekar på sambandet mellan särskilda minoritetspositioner och diskriminerande processer inom amerikansk räddningstjänst. Chetkovich följer i sin studie en grupp kvinnor och män som praktiserar vid en räddningstjänst och som på olika vis utsätts för diskriminering. Med sin forskning visar

samhället och vilken status som medföljer personens ställning i produktionen och maktpositionen i samhället (Calhoun 2007, Turner 1999).

hon hur graden av diskriminering, mobbning och uteslutning stod i relation till kön och etnicitet och inskriptionen av yrket som vitt, heterosexuellt och maskulint.

En annan tongivande internationellt erkänd forskare inom området är den sedan 30 år före detta brandmannen dr. David Baigent, som i sin avhandling *One more last working class hero: A cultural audit of UK fire service* (2001) studerar kopplingen mellan den engelska räddningstjänstens organisationskultur och förståelsen av brandmansyrket som ett arbetarklassyrke med hjältestatus.

2.3 Disposition

Kapitel 1 och 2 är uppsatsens inledande kapitel. Med kapitel 1 beskriver jag uppsatsens problemfält och fokusområde inom räddningstjänstens operativa verksamhet och dess kopplingar till betydelse av social stratifiering. I kapitel 2 definieras uppsatsens metodologiska ansatser och teoretiska utgångspunkter samt ger en introducerande översikt till den forskning som bedrivits inom fältet räddningstjänst och jämställdhet/mångfald/organisationskultur. Kapitel 3 inleds med en beskrivning av räddningstjänstens struktur och dess organisering för att därefter närmre skildra brandmansyrket, yrkesförutsättningar och den traditionella yrkesutövaren.

Räddningstjänsten är en organisation i förändring, vilket jag fokuserar på i kapitel 4. Främsta fokus är de förändringar som politiska krav som SMO-utbildningen från 2003, ökade krav om jämställdhet och mångfald har inneburit för organisationen.

Med kapitel 5 beskriver jag vad som skett inom räddningstjänsten när traditionerna mött krav om förändring i form av nya utbildningskrav och nya grupper av kollegor. Hur det har påverkat brandmännens förståelse av sig själva och av sitt yrke. Kapitlet avslutas med en analys av frågan om brandmännens homogena personalsammansättning som orsak till motståndet mot jämställdhets och mångfaldssatsningar. Med kapitel 6 avslutar jag uppsatsen med ett uppsamlade resonemang som siktar till att ge svar på uppsatsens problemformulering tillika sikta framåt mot fortsatta studier inom området.

3 Räddningstjänstens struktur

Det finns både statlig och kommunal räddningstjänst. Den statliga räddningstjänsten ansvarar för räddningsinsatser som går över kommun- eller räddningstjänstförbunds- gränser och dess uppgifter är fördelad på olika myndigheter. Polismyndigheten ansvarar för fjällräddningstjänst och eftersökning av försvunna personer, Luftfartsverket för flygräddningstjänst, Sjöfartverket för miljöräddningstjänst till sjöss och Länsstyrelserna för samordning av räddningstjänst vid utsläpp av radioaktiva ämnen (SFS 2003:778). Den kommunala räddningstjänsten, som jag här uppehåller mig vid, är som namnet antyder en kommunal verksamhet. Varje kommun är enligt lag skyldig att ha en egen räddningstjänst eller ingå i ett räddningstjänstförbund som ansvarar för räddningsinsatser samt för att hindra eller begränsa olyckor och skador på människor, egendom eller miljö (Ibid.). Gemensamma krav för landets kommunala räddningstjänster och räddningstjänstförbund är att de ska ha en räddningschef som ansvarar för att kraven i räddningstjänstplanen, räddningstjänstförordningen och räddningstjänstlagens följs. Det ska finnas räddningsstyrkor, brandmän och befäl, som genomför det praktiska arbetet, samt att heltidsanställda brandmän uppfyller Arbetsmiljöverkets krav rökdykning AFS 2005:6.¹⁹

Därutöver är det de enskilda kommunerna och räddningstjänstförbundens ansvar utifrån befintliga resurser och kommunal riskbild att själva fastställa räddningstjänstens ambitionsnivå. Det vill säga vilken omfattning verksamheten ska ha, hur beredskapen ska se ut och hur rekryteringsförfaranden ska försiggå (SRV 1997, Ericsson 2004, SRV 2006). Därför förekommer det också skillnader mellan kommunernas krav och tester vid nyanställning av brandmän. Även mellan orter med liknande riskbilder förekommer ofta skillnader i rekryteringsförfarandet. Framförallt har skillnaderna i fysiska tester och krav som ställs vid de olika räddningstjänsterna debatterats flitigt. Önskemålen om gemensamma eller vägledande rekryteringskrav är många. Samtidigt råder det oenighet om vad som ska bedömas vara yrkesrelevanta tester och nivåer. De skilda rekryteringskraven kan innebära att en brandman uppfyller de fysiska kraven i en kommun eller ett förbund men inte i andra (Johansson 1997, Glans & Rother 2005). I sin tur kan detta medföra svårigheter för enskilda att byta arbetsplats.

3.1 Yrket och den traditionella brandmannen

Rörligheten bland anställda inom räddningstjänstens operativa verksamhet är som inledningsvis nämnts väldigt låg. Det är få brandmän som byter arbetsplats eller yrke. Oavsett befattningsgrad har majoriteten av räddningstjänsternas anställda rekryterats som brandmän för att därefter eventuellt arbeta sig upp inom organisationen. Detta gäller inte bara operativa befälspositioner utan även administrativt ansvar inom organisationen. Det har varit vanligt att brandmän som tagits ur operativ tjänstgöring tillsats administrativa poster inom organisationen. Därför är det oftast vid pensionsavgångar eller expansion av verksamheten som nyrekrytering av brandmän alternativt utbildad administrativ personal blivit nödvändig.²⁰

Men, påpekar David Baigent, det är inte alltid förflyttningar från brandmanspositionen till befäls- eller administrativt arbete ses som en karriärutveckling (Baigent 2001). Det ses snarare som en möjlig reträttplats när fysiken inte lever upp till ställda krav för exempelvis rökdykning. Ju mindre kontakt med det såkallade ”heta” arbetet, i form av utryckningar, rökdykning, räddningsinsatser, och ju mer administrativt och teoretiskt arbete, desto lägre status anses det ge (Baigent 2001, Göransson 2004). Detta är ett argument som jag ofta mött i mina kontakter med brandmän och som med jämna mellanrum förts fram som ett argument mot jämställdhets- och mångfaldsarbete.²¹ Kvinnor och personer med annan etnisk bakgrund förväntas inte ha tagit sig in i organisationen genom en likvärdig rekrytering, utan tros ofta ha kvoterats in eller särbehandlats under anställningsförfarandet. Därmed förväntas de inte heller ha den fysiska kapacitet och styrka som anses krävas. De förmodas därför utgöra en grupp som snabbt kommer fylla upp reträttplatserna på den ”vanlige” brandmannens bekostnad, som vid behov då står utan arbete. På så sätt anses dels förflyttningar inom organisationen, framförallt de administrativa, inte nödvändigtvis som prestigefyllda utan snarare som ett nödvändigt ont (se även Baigent 2001, Ericson 2004, Göransson 2004). Dels upplevs kvinnor och personer med annan etnisk bakgrund än svensk som ett potentiellt hot då deras existens inom organisationen befaras påverka reträttmöjligheterna.

¹⁹ Vid deltidsanställning är AFSen inte nödvändig vid anställning utöver för rök- och kemdykande personal.

²⁰ Viktigt att notera är att det blivit allt vanligare, framförallt vid de stora räddningstjänsterna samt vid pensionsavgångar, att administrativt utbildad personal anställs. Traditionen att låta brandmän överta administrativt arbete är på väg att fasas ut i takt med professionaliseringen av räddningstjänsten.

Ur ett historiskt perspektiv har räddningstjänsten haft starka kopplingar till det militära. Det har varit vanligt att rekrytera meniga²² till brandmän och många brandbefäl hade förut militära utbildningar bakom sig. Andra grupper som ofta rekryterats ur har varit byggnadsarbetare, sotare eller bilmekaniker. På mindre orter har det varit vanligt att brandbefäl handplockat personal som ansetts lämpliga som brandmän. Det har även funnits en tradition att yrket gått i ”arv” från far till son (www.brandhistoriska.org, Baigent 2001, Ericson 2004, Glans & Rother 2005). Inga särskilda förkunskaper för att anställas som brandman har krävts utan huvudsakligt fokus vid har varit fysisk styrka och praktiskt handlag.²³ David Baigent hävdar att brandmansyrket är ett yrke där de erfarenheter som män ur arbetarklassen innehar är särskilt efterfrågade och högt värderade (2001).

Först efter rekrytering och ett års tjänstgöring har brandmän tidigare fått en 15 veckors obligatorisk utbildning vid någon av Räddningsverkets utbildningsinstanser (SRV 1997, Ericson 2004, Glans & Rother 2007). Något som delvis förändrats med SMO-utbildningen som drog igång 2003. Tillsammans har dessa faktorer bidragit till att räddningstjänsten idag är en av de mest segregerade arbetsplatserna i Sverige.

Till skillnad från i många andra länder ska alla heltidsanställda brandmän i Sverige kunna utföra samtliga arbetsuppgifter, inklusive rökdykning, som ingår i räddningstjänstens uppdrag.²⁴ Det gäller dels brandbekämpning, räddningsarbete vid trafikolyckor, kemikalieolyckor och liknande. Dels gäller det förebyggande brandskyddsarbete bland annat genom informationsinsatser till allmänheten, materielvård och övningsverksamhet (SRV 1997, 2006). Arbetstiderna som brandman är skiftande. Traditionellt har man arbetat i fyralagsskift som dygnet runt bemannar stationerna.²⁵ Senare år har det blivit allt vanligare med särskilda dagstyrkor som arbetar dagtid måndag till fredag då olyckstillfällena är som flest. Beredskapen under kvällar och nätter har då ofta motsvarande begränsats.

²¹ Bland annat under utvärderingen av Malmö Brandkårs projekt ”Kvinnlig brandman” och under förarbetet med boken ”Bära slang som en man” samt vid utbildningsinsatsen ”Utbildning i jämställdhet och mångfald” vid Storstockholms brandförsvaret.

²² Militär utan befälsgrad.

²³ Vid heltidsanställningar har framförallt storstadsregionerna de senaste 10-15 åren krävt avslutade 3-åriga gymnasiestudier. Vid deltidanställning har inga formella utbildningskrav ställts.

²⁴ Till exempel delas brandmännens arbete i Tyskland och USA upp på olika typer av tjänster.

²⁵ Deltidskåren har inte beredskap ute på stationerna. Istället har deltidanställda brandmän beredskapsveckor då de svarar på larm från bostaden eller ordinarie arbetsplats. Många kommuner har en kombination av heltids- och deltidanställda brandmän.

Räddningstjänstens organisationskultur karakteriseras av en hierarkisk och enkönad arbetsmiljö där män med liknande bakgrunder och värderingar skapar nära relationer till varandra (Chetkowitz 1997, Ericson 2004, Glans & Rother 2005, 2007). Däremot är glappet mellan organisationsnivåerna stort. Det är vanligt att det inte finns någon gemensam förståelse av räddningstjänstens uppdrag inom verksamheten (Dekker & Jonsén 2007, Glans & Rother 2005, 2007). Likaså är det vanligt förekommande att information försvinner eller förvanskas mellan befattningsnivåerna. Förekomsten av informella regler, informationskanaler och ryktesspridning inom organisationen är omfattande och ifrågasätts eller bemöts sällan (Ericson 2004, Mårtensson 2002, Glans & Rother 2005, 2007, Göransson 2004). Stor del av informationsutbytet inom organisationen sker ”kring fikabordet” (Glans & Rother 2005, Göransson 2004).

Uppfattningen om brandmansyrket som tungt, svettigt och fysiskt krävande är utbredd. Kopplingen till den hårt arbetande starka, hjältemodiga och sexiga²⁶ mannen är tydlig och upprätthålls av såväl brandmännen själva som av filmer²⁷, böcker²⁸ och övrig media.²⁹ Den huvudsakliga kompetensen anses vara erfarenheter av konkret praktiskt arbete, problemlösning och stark fysik och uthållighet. (Baigent 2001, Chetkovich 1997) Något som bekräftas och synliggörs inte minst i de många debatterna om rekryteringskrav, jämställdhet och mångfald där fokus ligger på krav om fysiskt styrka och andra mer odefinierade lämpligheter.³⁰ Det är viktigt att bevara uppfattningen att vem som helst inte kan bli brandman – yrket är enbart för fåtalet utvalda.

Att bekräfta sig själv och varandra som riktiga män är därför en viktig del av organisationskulturen. Det avspeglas i såväl samvaroformer som i jargongen som ofta beskrivs som rå men hjärtlig (Brandman och kvinna 1997, Ericson 2004, Glans & Rother 2005). Sexualisering av kvinnor, rasifiering av personer med annan etnisk och kulturell bakgrund än svensk, och ett skämbetonat avståndstagande från homosexualitet fyller då en

²⁶ Expressen genomförde 22 maj 2003 ett test bland sina läsare om vilka yrken de ansåg var sexigast. Frågorna utgick från en heteronorm sexualitetsförståelse. De vinnande yrkeskategorierna bland de kvinnor som svarat var brandmän och hantverkare. Bland män var svaret flygvärdinnor och sjuksköterskor. Tidskriften Tara har sedan 2006 haft en löpande läsarundersökning om sexiga yrken. Brandman har sedan start legat som klar etta på listan.

²⁷ Exempelvis *Backdraft* (1991), *Ladder 49* från (2004),

²⁸ Exempelvis boken *Brandmän med klös*, av Eivor Rasehorns (2001), och den kända *Fahrenheit 451* av Ray Bradbury (1953) som även filmatiserades 1966 av François Truffaut.

²⁹ Ett exempel är skildringen av brandmän i USA efter den 11 september 2001 som riktiga män och hjältar. Att det fanns kvinnor med bland räddningspersonalen omnämns eller skildras sällan.

viktig funktion (Chetkovich 1997, Ericson 2004, Glans & Rother 2005, 2007, Lee 2000). Men, hävdar brandmännen själva, det är inget illa ment, utan bara ett sätt att skämta med varandra och lätta upp stämningen.³¹ Gemenskapen och jargongen mellan brandmännen beskrivs oftast snarare som nära och familjär. (Glans & Rother 2005, Göransson 2004) Lojaliteten är stor och en viktig del av arbetet upplevs vara just det nära samarbetet och lagandan. Även här fyller jargongen en viktig funktion genom att bekräfta just samhörigheten och gemenskapen kollegorna emellan (Baigent 2001). Både David Baigent och Mathias Ericson poängterar dock att samtidigt som jargongen fyller denna viktiga funktion är det viktigt att komma ihåg att den också har en starkt normgivande funktion. Den upplevs inte som lika rå och hjärtlig av alla utan fungerar som en sublim uteslutningsmetod för dem som inte lever upp till förväntningen om den traditionella brandmannen (se även Glans & Rother 2005, 2007).

³⁰ Se bland annat Glans & Rother 2005, samt debatten om SKLs rapport på Dagens Nyheters webb: <http://www.dn.se/nyheter/sverige/bara-ursvenskar-i-raddningstjansten-1.1006274> (senast hämtat 2 januari 2010).

³¹ Se bl.a. Ericson 2004, samt Glans & Rother 2005, 2007. Detta förhållningsätt till jargongen har vi även mött senare i kontakter med brandmän och räddningstjänster. Viktigt att påpeka är att jargongen inte är könsspecifik utan såväl kvinnliga som manliga brandmän säger sig uppskatta alternativt ogilla umgängesformen.

4 Förändringar

Januari 2003 trädde lagen om skydd mot olyckor (SFS 2003: 778) i kraft. Den ersatte tidigare räddningstjänstlagen (SFS 1986: 1102) och räddningstjänsternas arbete förväntades nu att i högre utsträckning koncentreras kring olycksförebyggande åtgärder. Som en anpassning till de nya lagkraven drog Räddningsverket samtidigt igång en 2-åriga högskoleutbildning Skydd mot Olyckor (SMO). För första gången blev det möjligt att utbilda sig till brandman via en eftergymnasial utbildning. Som ett led i strävan efter ökad professionalisering av brandmansyrket förväntas Räddningstjänsterna hädanefter att anställa färdigutbildade SMO-studerande till operativt och förebyggande arbete.

Med SMO-utbildningen följde en förhoppning från räddningstjänsternas sida att möjligheten att leva upp till de politiska kraven om anställning av kvinnor som brandmän skulle underlättas. Kvinnor inom operativ verksamhet var fortfarande relativt ovanligt och långt ifrån det lagstadgade kravet om representativ fördelning.³² Föreställningarna och attityderna till kvinnor inom brandmansyrket hade också visat sig vara en hämsko för utvecklingen mot ökad jämställdhet (se bl.a. Brandman – och kvinna 1997, Lee 2000). Det fanns en tro på att de teoretiska kompetenserna från utbildningen skulle bidra till förändrade uppfattningar om kvinnor inom organisationen samt en förändrad syn på brandmannens arbetsuppgifter. Antagning till utbildningen baserades utöver krav om godkänt konditionstest, läkarundersökning och simkunnighet, primärt på gymnasiala betyg.³³ Antalet sökande till SMO-utbildningen har sedan starten varit stort. Det i sin tur har bidragit till höga krav på de gymnasiala avgångsbetygen för att antas till utbildningen.³⁴

De senaste åren har även behovet om ökat fokus på mångfaldsfrågor, främst i förståelsen etnisk mångfald, ökat. I takt med att erfarenheterna av problem vid räddningsinsatser i socialt utsatta områden³⁵ med stor andel utomeuropeiska invånare efterhand har ökat upplever allt

³² Den första kvinnliga heltidsbrandmannen anställdes 1987. De senaste statistikerna från Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (2008) visar att idag finns det 76 kvinnliga heltidsbrandmän anställda på landsplan. Det motsvarar 1,5% av samtliga anställda heltidsbrandmän.

³³ Konditionstestet består av ett rullbandstest där sökanden ska gå på ett rullband i åtta graders motlut i 4,5 km/h under sex minuter, klädd i full larmutrustning som väger ca. 24 kg.

³⁴ Senaste tillförlitliga uppgifter för antagningsstatistiken är från 2008. Då var lägsta antagningspoäng från gymnasieskola 15,86 och från högskoleprov 1,20 (MSB 2009).

³⁵ Rosengård i Malmö och Rinkeby i Stockholm är områden där räddningstjänsten har haft stora problem med lokalbefolkningen vid räddningsinsatser. De har bland annat utsatts för stenkastning och förhindrats utföra sitt arbete samt utsatts för fysiskt våld mm. Några av de värsta oroligheterna skedde i Malmö under december 2008.

fler räddningstjänster ett behov av utbildning om andra kulturer, härunder med fokus på islam. Man har konstaterat att en bristfällig etnisk och kulturell mångfald bland medarbetare³⁶ liksom begränsade kunskaper kan utgöra ett hinder för trovärdighet och legitimitet i utsatta områden.³⁷

De flesta räddningstjänster uttrycker numera i rekryteringsannonser att de gärna ser kvinnliga sökanden och personer med annan etnisk bakgrund. En av de mer uppmärksammade är Södertörns brandförsvars annonsering oktober 2008 där de efterfrågade vikarier till sommaren 2009 på tre språk i rubriken utöver svenska.³⁸ Annonsen väckte vissa reaktioner om den flerspråkiga rubriksättningen och en kortvarig debatt följde om huruvida goda svenska språkkunskaper borde vara ett krav för att kunna verka som brandman eller inte, samt om annonsen inte skapade en ”gräddfil” för personer med annan etnisk bakgrund än svensk.³⁹ Dock falnade diskussionen om Södertörns rekryteringsannons hastigt efter att en ny bokstavligt talat flammade upp. I novembernumret av gaytidskriften QX fanns en rekryteringsannons från blivande Storstockholms brandförsvär där de uttryckte att hbt-kompetens ansågs meriterande.⁴⁰ Annonsen publicerades därefter bland annat även på platsbanken. Debatten som följde fördes såväl internt⁴¹, som i tidningar, radio och TV.⁴² Annonsen uppfattades internt och delvis av offentligheten på grund av snedvriden mediaframställning som om räddningstjänsten ansåg homosexualitet som en merit och efterfrågade

³⁶ Det är olagligt att föra statistik över etnisk och kulturell tillhörighet. Därför vilar uppgifterna om lågt antal medarbetare med annan etnisk bakgrund än svensk på subjektiva iakttagelser och uppgifter från såväl räddningstjänster runt om i landet som från Myndigheten från samhällsskydd och beredskap.

³⁷ Se bl.a. Räddningstjänsten Syds motivering vid projekt brobyggare och Storstockholms brandförsvars motivering till utbildningsprojektet Utbildning i jämställdhet och mångfald 2008/2009 samt MSB myndighetens handlingsprogram för mångfald inom kommunal räddningstjänst från 2009.

³⁸ Se bilaga. Publicerades bland annat på Salems kommuns hemsida:

<http://ronninge.se/upload/Personal/Jobbs%C3%B6k/Sbff%20brandman%20mitti1.pdf>

³⁹ Se bl.a. artikel i Swedish Firefighters nr 2 2009 samt likartad diskussion på Räddningstjänstens syds förbundsdirektör Per Widlunds blogg: <http://blogg.rsyd.se/perwidlundh/2009/10/05/vart-esf-projekt-kritiseras-för-att-vara-graddfil/>

⁴⁰ Annonsen togs fram inför rekrytering sommarvikarier 2009. Publicerades bl.a. i tidskriften QX november 2008. Se bilaga.

⁴¹ Vid första utbildningstillfället Utbildning i jämställdhet och mångfald vid Storstockholms brandförsvär diskuterades både Storstockholms och Södertörns rekryteringsannonser flitigt av de 200 deltagarna. Framförallt Storstockholms brandförsvars annons väckte starka reaktioner och känslor. Flera av deltagarna uppfattade annonsen som att homosexualitet uppfattades som meriterande.

⁴² Se bl.a. aftonbladet 2008-11-04 och efterföljande diskussion på webben:

<http://www.aftonbladet.se/wendela/article3687651.ab>.

sökanden med homosexuell läggning. Flera brandmän tog annonsen även som en personlig kritik och uppfattade den som att de inte ansågs behandla alla hjälpbehövande lika.⁴³

Andra förändringar som intensifierats under de senaste fem, tio åren är att allt fler räddningstjänster går samman och bildar kommunförbund. Genom ett utökat samarbete och gemensam ledning är syftet att på ett kostnadseffektivt sätt förbättra räddningsarbetet inom kommunerna.⁴⁴ Framförallt har det inneburit förändringar på ledningsnivå då räddningstjänsterna genom förbunds bildning får gemensam ledningspersonal. I vissa förbund har det inneburit att den operativa personalen ”cirkulerar”, dvs. inte har ett fast arbetslag och station utan arbetar vid olika stationer och med olika arbetslag efter behov. Med förbunds bildning har anslutande räddningstjänster även fått gemensamma rekryteringsrutiner. Andra förändringar är att befälsstrukturen på många ställen läggs om för att förtydliga befälens chefsansvar inom den operativa verksamheten.⁴⁵ Trots att flera räddningstjänster i landet driver igenom dessa förändringar är organiseringen av verksamheten liksom hanteringen av rekryteringsrutinerna upp till var enskild räddningstjänst och kommun att besluta om.

⁴³ Jmf bl.a. med David Baigents diskussion om brandmäns vilja att hjälpa, göra en samhällsinsats och uppskattas för den direkta hjälpen de kan erbjuda.

⁴⁴ Se bl.a. räddningstjänst Syd och Storstockholms brandförsvaret.

⁴⁵ Den traditionella strukturen inom räddningstjänsten har varit brandman, brandförman, brandmästare, brand/räddningschef. Brandförmännen verkade då inom arbetslagen både som brandman och som befäl. Idag är chefsansvaret inom operativ verksamhet förtydligt och fördelas mellan styrkeledare och insatsledare (Ericsson 2004, Glans & Rother 2005, www.rsyd.se).

5 När tradition möter nytt

Förändringarna inom räddningstjänsten sker som beskrivet på många nivåer samtidigt. Att hänga med i utvecklingen ställer krav om flexibilitet bland personalen. Samtidigt visar såväl nationell som internationell forskning om räddningstjänsten att förändringar och processorienterat utvecklingsarbete inom organisationen varit mycket svårt att genomföra med hållbart resultat (Chetkovic 1997, Dekker & Jonsén 2007, Glans & Rother 2005, Lee 2000). Annan forskning pekar på att framförallt förändringsprocesser initierade av politiska beslut och som berör stor del av personalen ofta är mer svårimplementerade och möter större motstånd än andra (Corby & White 1999, Hatch 1997). Organisationer är ofta trögföränderliga, med mängder av både administration, tradition och kulturer som ska bli del av en förändringsprocess. Är förändringsbeslutet därtill i första hand utifrån kommande krävs att organisationen först gör förändringens logik till sin egen, enligt verksamhetens eget hierarkiska system (ibid.). Hur kraven om förändring mottas hänger därtill givetvis samman med hur omfattande och utmanande den upplevs vara.

Många av de räddningstjänster som idag arbetar med förändringar av rekryteringsrutiner, av verksamhetsstrukturen och med jämställdhets- och mångfaldssatsningar präglas av mer eller mindre allvarliga konflikter mellan arbetstagare och ledning.⁴⁶ Förändringarna kommer i huvudsak primärt utifrån och är främst ett resultat av yttre påtryckningar varför konflikterna får med stöd i forskningen förmodas relativt svårimplementerade. Vid till exempel diskussioner om jämställdhets- och mångfaldssatsningar hamnar inte minst den infekterade frågan om rekrytering och krav för att utföra brandmansyrket konsekvent i fokus.⁴⁷

Tongivande argument och handlingar för motståndet följer som inledningsvis beskrivet tre huvudsakliga spår. *Det ena* är en förståelse av brandmansyrket som ett *neutralt yrke*. Det vill säga ett yrke utan köns-, etnicitets-, sexualitets- eller klassmärkning (se bl.a. Baigent 2001, Chetkovic 1997, Lee 2000, Glans & Rother 2005). Alla förmodas vara lika välkomna till organisationen förutsatt att rekryteringen sker på lika villkor. Såväl arbetsplatsen som

⁴⁶ Bl.a. härunder kan exempelvis Räddningstjänsten syd, Storstockholms brandförsvärsförbund, Storgöteborgs räddningstjänst och Helsingborgs räddningstjänst nämnas. För exempel på debatten se artikel i DN 2009-08-25 med efterföljande diskussion på <http://www.dn.se/sthlm/ingen-kris-inom-brandforsvaret-1.937503>

⁴⁷ Dessa diskussioner har först såväl internt inom organisationen som externt. För exempel på tongångarna se de senaste årens debatter i Sirenen samt i såväl DN, bl.a. under december 2008, och löpande i Sydsvenska dagbladet åren 2003-2009.

rekryteringsprocessen förmodas ge alla lika villkor. Det skapar uppfattningen att bara en person är lämplig för yrket kvittar det om det är en kvinna eller man, vilken etnisk bakgrund osv. som personen har. Det har på så sätt med individuella kvalifikationer att göra om en person är lämplig eller ej som brandman. *Det andra* är förståelsen av andra grupper med andra egenskaper än de egna som mindre lämpade på grund av bristande fysik, teknisk förmåga eller svenska språkkunskaper. Förenklat gäller det kvinnor som förmodas ha bristande fysik styrka och teknisk kompetens. Det gäller personer med ”icke-svenskt” utseende och namn som förmodas ha otillräckliga svenska språkkunskaper eller religiösa vanor som kräver kostsamma omstruktureringar av verksamheten.⁴⁸ Och det gäller färdigutbildade SMO-studerande. För den sista gruppen är kritiken mer svårgreppbar. Många av dagens brandmän fortbildar sig via distans och får SMO-kompetens. Något som anses värdefullt. Samtidigt anses rekryteringsrutinerna av färdigutbildade SMO-studerande vara för otydliga och osäkra. Kvalitetsnivån framförallt inom de fysiska och tekniska områdena för färdigutbildade förmodas ofta vara låg. Genom att påtala *de andras* brister lyfts de egna egenskaperna outtalat fram som mest adekvata (se de los Reyes 2000, Skeggs 2004).

Det tredje är konsekvenser av jämställdhets- och mångfaldsutvecklingen förmodas ge minskade ekonomiska resurser till övningsverksamhet och materiell-inköp. Den fysiska anpassningen av lokaler i form av exempelvis separata duschar och bastu, tekniskt utrustning, verktyg och beklädnad som krävs för nya medarbetare förutsätts bli kostsamt och krävande, och påverka arbetsutförandet negativt.

Resonemangen kan tolkas som ett sätt för brandmännen att försöka bevara och samtidigt befästa sin maktposition, det egna företrädet av yrkesdefinitionen och utövandet av yrket (Ericson 2004). Förändringar möts med misstänksamhet och som potentiella hot mot gemenskapen och lagandan. Motstånd mot styrning och beslut från ledningen är vanligt (Baigent 2001, Chetkovich 1997, Glans & Rother 2005, 2007). Exempel på detta är att ständigt ifrågasätta förändringar och genom att konsekvent misstänkliggöra ledningens beslut bland annat genom fackliga anmälningar, ryktesspridning och desinformation.⁴⁹ De nuvarande beskrivna förändringarna innebär till stor del en inskränkning av brandmännens

⁴⁸ Exempel som nämnts är bönerum, avskilda omklädningsrum och duschar.

⁴⁹ Bland annat uppståndelsen kring projekt ”kvinnlig brandman” samt interna reaktioner på utbildningssatsningen vid Storstockholms brandförsvaret *Utbildning i jämställdhet och mångfald* som jag i egenskap av utbildare kom i kontakt med.

eget utrymme till definitioner av yrket, samvaron och problemlösningen. Det är beslut ovanifrån om professionalisering och likriktning samt om ökad anställning av kvinnor och personer med annan etnisk bakgrund och till viss del personer med hbt-kompetens. Mathias Ericsson menar att motståndet mot kvinnor och andra grupper inte bör tolkas enbart som ett motstånd mot grupperna i fråga utan anser att det troligen även beror på motstånd mot ledning och överordnades beslut. (Ericsson 2004)

5.1 Personalsammansättning som orsak till motståndet?

Det påstås ofta att homogena grupper, med likartade bakgrunder och erfarenheter, har svårare för att ta till sig förändringar (se bl.a. Connell 2003, Hatch 2002). Max Weber kallar detta ”social closure” (Turner 1999: 224). Enligt honom är det en effekt av social stratifiering. I likhet med en mängd sociologer efter honom, anser Weber att en persons samhällsposition inte huvudsakligen kan bestämmas med hjälp av ekonomiska resurser och plats i produktionen. En persons sociala klasstillhörighet interagerar nödvändigtvis alltid med social makt och status (Calhoun 2007, Turner 1999). För Weber var det viktigt att skilja mellan makt och status. Ofta hänger det ihop, men det är också möjligt att särskilja från varandra. Med begreppet status ville Weber peka på den betydelse andras värdering av personers plats i samhället och i produktionen har för social stratifiering. Status är enligt Weber avgörande för en persons livschanser. Vad som avgör en persons status är allt från utbildning, uppfostran och egendom till konsumtionsvanor, klädstil och fysiskt utseende. (Calhoun 2003, Månsson 2007, Turner 1999). Paulina de los Reyes poängterar betydelsen av historiska konstruktioner, skilda situationer och miljöer som ger hierarkierna normerande funktioner, mening och legitimitet (2000). Hierarkierna är inte på förhand bestämd utan relationella och kan förändras och förskjutas beroende på sammanhang. Samtidigt är de alltid präglade av konkreta betingelser som samhällets maktstrukturer och sociala villkor (de los Reyes 2000, Skeggs 2004).

Den historiska arbetstagaren inom brandmansyrket tillsammans med traditionella arbetsuppgifter såsom brandbekämpning och livräddning har bidragit till en särskild yrkesstatus och bild av yrkesutövaren. För att bevara den maktpositionen, såväl internt inom organisationen som externt, är en monopolisering av egenskaper nödvändigt. Genom att ta

avstånd från andra grupper, ofta med hänvisning till bristande kompetenser, kopplas förståelsen av brandmansyrket som tungt och fysiskt krävande samman med bilden av den stereotypa yrkesutövaren och arbetaren (Connell 2003, Turner 1999). Sociologiprofessorn R.W. Connell hävdar att det som skildras som sann maskulinitet nästan alltid kopplas samman med mäns kroppar, antingen som inneboende i den manliga kroppen eller som handlingar som uttrycker något om den manliga kroppen (2003). Maskuliniteten har för brandmännen uttryckts genom det fysiskt och psykiskt hårda arbetet som gett dem möjlighet att hävda dominans gentemot andra män och kvinnor (Ibid). Att bevara yrkets hjältestatus och den tydliga kopplingen till risker, uthållighet och maskulinitet kan med Connells resonemang även vara ett sätt att säkra arbetsmöjligheter i en klassposition där hög arbetslöshet, icke-kvalificerat arbete och låg status annars är vanligt. Argumenten och oron för kvinnor och andra grupper som befaras ”ta över” de arbetsuppgifter brandmännen ser som reträttplatser när kroppen inte klarar de fysiska kraven längre får i ljuset av detta fördjupade innebörder. Eftersom kropparna är vad Connell kallar deras ekonomiska tillgång och det de kan erbjuda arbetsmarknaden blir också den avtagande styrkan ett hot om minskade inkomster eller arbetslöshet (Ibid.).

Med hjälp av Beverly Skeggs kan brandmännens motstånd mot nya grupper förstås utifrån positioneringen av dem som den sexualiserade och hjältemodiga vita arbetarklassmannen. (Chetkovich 1997, Ericson 2004, Lee 2000, Skeggs 2004). Liksom många andra hävdar Skeggs att en persons sociala klasstillhörighet består av flera olika variabler. Här kopplar hon med hänvisning till Bourdieu samman klassbegreppet med personers skilda tillgångar av ekonomiskt, symboliskt, kulturellt och socialt kapital⁵⁰ (Skeggs 2004). Liksom Bourdieu hävdar hon att värdet av särskilt kapital inte är statiskt utan föränderligt beroende av såväl kön och etnicitet som socialt sammanhang (Skeggs 2004, Calhoun 2007b). Däremot är förmågan att använda vissa egenskaper som resurser, enligt Skeggs, tätt förbundet med vilka perspektiv människor ur olika sociala grupper har tillgång till och hur de står i relation till de överordnade normerna. Det handlar om hur människor inskriberas av de klassifikationssystem som vi tolkar och positionerar varandra med i samhället (Skeggs 2004).

⁵⁰ Ekonomiskt kapital handlar om ekonomiska resurser och tillgångar. Det symboliska kapitalet bestäms av vad medlemmarna i samhället/gruppen/klassen erkänner som värdefullt. Det kulturella kapitalet utgörs av utbildning, litteratursmak, språkkunskaper, manér etc. Socialt kapital bestäms av uppförande och förmåga att interagera med andra människor (Calhoun 2007b).

För att exemplifiera sitt resonemang använder Skeggs begreppet ”black coolness” (2004: 3f, 74ff). Denna *coolness*, hävdar hon, är till exempel tillgänglig både för svarta och vita män, men de kan inte använda sig av den på samma sätt. Vita män kan förflytta sig mellan såväl den vita som svarta kulturen eftersom de i egenskap av vita män innehar en normativ maktposition i samhället. Deras kroppar är inte inskriberade av svart kultur. De svarta männen är märkta av samhällets klassifikationssystem och förväntas därför vara ”black coolness”. Samhällets normativa förståelse av sociala klasser, kön, etnicitet och sexualitet finns inbyggda på arbetsmarknadens institutionella praktiker. Därmed kopplas även särskilda yrken samman med bestämd social stratifiering i samspel med kön, etnicitet och kultur (Skeggs 2004).

Överfört på en förståelse av brandmannen kan bilden av denne hävdas fastlåsa den traditionella yrkesutövaren i hans sociala grupptillhörighet. På samma gång som han är normen för vem brandmannen är, tillhör han i egenskap av sin socioekonomiska och utbildningsmässiga bakgrund *inte* normen i samhället.⁵¹ Möjligheten till social mobilitet liksom möjligheten att skifta arbetsplats eller yrke blir då begränsad (de los Reyes 2000). Det är hans position som vit, heterosexuell brandman som gör honom unik. Genom att släppa in för brandmansyrket icke-normativa grupper riskerar yrkets status att minska liksom den traditionella brandmannens makt över sin egen och gruppens situation på arbetsplatsen. Betydelsen av att bevara den särskilda familjekänslan, hjältestatusen och maskulinitetsbilden som medföljer yrket får därför förmodas vara stor. Yttre krav om förändringar innebär direkta hot mot denna trygghet.

Därmed blir det än viktigare att med Webers ord bygga upp en ”social closure” gentemot andra grupper. En ”social closure” är då inte enbart en säkring av gruppens ekonomiska resurser och plats i produktionen, utan säkrar och legitimerar även brandmannens makt och status som en praktisk och fysiskt stark man med svensk etnisk- och kulturell bakgrund. Att stor del av denna ”social closure” tydliggörs genom debatter om rekryteringskrav är inte märkligt. Rekryteringen är första vägen in i organisationen, det är här som potentiella brandmän visar sin fysiska (och psykiska) duglighet i första omgång och

⁵¹ Paulina de los Reyes beskriver hur normativa föreställningar på bas av endimensionella kategorier så som exempelvis kön, etnicitet, sexuell läggning, funktionshinder etc. ”tenderar att bortse från sociala identiteters komplexitet och föränderlighet [...] ... normativa uppfattningar om olikheter skapar utifrån tre typer av relationer: • *Situationella eller kontextbaserade* (ålder, funktionshinder) • *Psykosociala* (religion, sexuell läggning) • *Strukturella* (Klass, genus, etnicitet).” (de los Reyes 2000: 29).

bedöms enligt brandmansnormen. Detta är den första ”dörren” som bevakas av de redan insläppta. De som upplevs avvika från normen för vad en brandman är måste på så sätt, utöver att bestå rekryteringskraven, även ta sig in genom en dörr som hålls emot inifrån.

Är det så att den traditionella brandmannen, till följd av färdigutbildade SMO brandmän och rekryteringsförsök av kvinnor och personer med annan etnisk och kulturell bakgrund än svensk, upplever att han riskerar mista sin status och bli utbytbar?

Professionaliseringen av yrket genom SMO-utbildningen bidrar till en förskjutning av de socialklasser som tidigare generellt haft tillgång till brandmansyrket. Snittpoängen är höga och goda teoretiska betyg tillsammans med fysiska tester är förutsättningen för att bli antagen. Majoriteten av de SMO-studerande är män med förmodad etnisk svensk bakgrund. SMO-utbildningen utgör därmed med sina teoretiska kunskaper ett hot mot den ”traditionella” brandmannen. ”Man kan inte släcka bränder med böcker”⁵² har sedan SMO-utbildningens start varit ett vanligt förekommande argument emot den. Teoretiska kunskaper ses som motsatsen till det praktiska och upplevs som en försämring snarare än som en förbättring av möjligheterna att utföra yrket tillfredsställande. David Baigent menar att teoretiska kunskaper och arbetsuppgifter är feminiserade och anses vara något som ”vem som helst kan göra” (Baigent 2001). Detta avspeglas även på synen av de administrativa uppgifterna som främst upplevs som reträttplatser när fysiken sviktar. Det är brandmansarbetet som är det riktiga jobbet.

Samtidigt har det under de senaste tre åren skett en förskjutning av attityderna till SMO-utbildningen. Allt fler brandmän SMO utbildar sig med hjälp av särskilda utbildningsavtal mellan arbetsgivare och skolor. Detta, i takt med att färdigutbildade studerande anställs och socialiseras in i gemenskapen vid räddningstjänsten, verkar SMO-kompetens så smått på väg att integreras i den egna förståelsen av brandmansyrket. På så sätt är tycks kön och etnicitet ha större betydelse än socialgrupp för utestängning från yrket, vilket även bekräftas av genomförda studier på området. Både den brittiska forskaren Andrea Lee (2000) och amerikanskan Carol Chetkovich (1999) visar i sin forskning hur kön och etnicitet anses som viktigare egenskaper för en brandman än kulturell och socioekonomisk bakgrund. Kartläggningen av jämställdhetsläget inom räddningstjänsten och attityder till kvinnliga brandmän som Hanna Glans och jag genomförde i samband med boken *Bära slang som en*

man pekar i samma riktning, oavsett om de kvinnliga brandmännen var SMO-utbildade eller ej (2007) Nätverket för kvinnliga brandmän genomförde 2007 en kartläggning bland sina medlemmar och även den indikerade att kvinnorna oavsett utbildningsbakgrund uppfattade sin arbetssituation likartad.⁵³

Beverly Skeggs resonemang om *black coolness* kan användas för att illustrera svårigheterna för såväl kvinnor som personer med annan etnisk bakgrund än svensk, liksom personer med annan sexuell läggning än heterosexuell, inom brandmansyrket att accepteras. På grund av de kulturella handlingar och attribut de förväntas förfoga över som kvinnor, invandrare eller icke-heterosexuella kan de inte heller använda dem som resurs i brandmansyrket (Skeggs 2004). För de manliga brandmännen ingår traditionellt kvinnliga egenskaper såsom omvårdnad och empati i yrkesrollen, det ingår en förväntan om att behandla alla lika oavsett vem de är (dvs. språklig, etnisk eller kulturell bakgrund och kompetens upplevs som irrelevant), liksom det ingår arbetssituationer där de fysiskt är nära varandra. Därmed kan de också navigera mellan positionerna och göra dem till en del av yrkets hjältestatus. Genom att släppa in grupper som via social stratifiering anses besitta dessa egenskaper upplevs den traditionelle brandmannens möjligheter att fritt förflytta sig med bibehållen status att begränsas (Skeggs 2004).

⁵² Sagt vid flera intervjuer med brandmän under oktober och november 2005. Kritiken och farhågorna gentemot utbildningen har även periodvis från 2003 och framåt förts fram i tidskriften Sirenen.

⁵³ Kontakta fackförbundet kommunal för att komma i kontakt med nätverket heltidsanställda kvinnliga brandmän (Hkbm) samt för att ta del av resultaten från deras enkätundersökning.

6 Avslutande diskussion

Räddningstjänsten är en organisation som genomsyras av gamla traditioner, stereotypa föreställningar, normer och värderingar om såväl kön som etnicitet och sexuell läggning. Definitionen av brandmannen och *hans* arbetsuppgifter har genom alla tider varit oerhört snäv. Likaså har *hans* hjältestatus och behovet av fysisk styrka sällan ifrågasatts.

Brandmännens reaktioner mot nuvarande förändringar är därför inte underlig. Yrket har varit en möjlighet för män ur en socialklass med begränsad status och rörlighet på arbetsmarknaden att uppnå en samhällsmässigt upphöjd position. Yrkesstoltheten som brandman är ett utslag av samhällets hjälteförklaring av dem. Med öppningar för nya grupper genom SMO-utbildningens krav om teoretisk kompetens, genom krav att anställa kvinnor och personer med annan etnisk bakgrund, riskerar den traditionella brandmannen att mista en viktig plattform för vita arbetarklassmän. Samtidigt som allt fler redan anställda brandmän SMO-utbildar sig, finns det indikationer på att allt fler räddningstjänster under rekryteringar för att möjliggöra anställning av kvinnor och personer med annan etnisk bakgrund än svensk fortsatt vänder sig till icke SMO-utbildade. Möjligheten att anställa kvinnor och personer med annan etnisk bakgrund via SMO har visat sig vara begränsade. Å ena sidan medför det en öppning även för den traditionella målgruppens män att söka rekrytering ”den gamla vägen”. Å andra sidan bidrar det till ökad osäkerhet om vilka formella krav som ska gälla inom yrket.

Brandmännens försök till monopolisering av yrkesdefinitionen kan inte enbart förklaras genom likartad socioekonomisk grupptillhörighet. Däremot är kopplingarna till social stratifiering och differentierade makthierarkier utifrån parametrar som kön, sexuell läggning och etnisk tillhörighet tydlig. Den homogena personalsammansättningen och organiseringen av räddningstjänstens operativa verksamhet, med bland annat dygnetrunt bemanning, långa pass av väntan mellan utryckningar, har gett plats för arbetstagarna att utveckla en egen kultur med sexualiserad och rasifierad jargong, informella informationskanaler och ledare på arbetsplatsen. Förändringarna av organisationsstrukturen i form av nya arbetstider, befälsstrukturer rutiner för arbetslagsindelning och kollegor, inverkar på brandmännens möjligheter att bestämma över sin egen arbetssituation och bevara tryggheten i den gemensamma kulturen. Så länge de erbjudna alternativen inte uppfattas som förbättringar av den konkreta arbetssituationen ger brandmännens position inom organisationen och samhället dem goda möjligheter att motarbeta förändringarna.

Samtidigt är det som de los Reyes påpekar, viktigt att ta i beaktning att sociala kategorier och olikheter mellan människor alltid interagerar i komplexa och föränderliga under- och överordningssystem (de los Reyes 2000). Brandmännen interagerar inom en särskild organisatorisk tradition och hierarkisk struktur som samverkar med deras missnöje och motstånd. Med utgångspunkt i Webers teori tror jag att kulturella, traditionella och materiella förhållanden alltid samverkar vid en "social closure". (Calhoun 2003, Månsson 2007, Turner 1999).

Homogen social stratifiering inom brandmansyrket och den kulturella makt och status som tillskrivs interaktionen mellan dessa positioner är enbart en förklaring till det motstånd och misstro gentemot förändringar och nya grupper. För att få en bättre helhetsbild behöver även organisationens förmåga att hantera anställdas olikheter och behov analyseras, liksom vilket utrymme och möjligheter brandmännen har att påverka sin egen arbetssituation. För samtidigt som forskningen om räddningstjänsten lyfter fram den som en svårföränderlig organisation, så pekar annan forskning på att förändringar lättare accepteras och implementeras i organisationer där de anställda upplever delaktighet, tillhörighet och möjlighet att påverka sin egen arbetssituation.

Jag ser stora potentialer till förändringar inom räddningstjänsten, men det kräver ökad förståelse bland ledningspersonalen för brandmännens oro och de begränsningar deras sociala position orsakar. Efter att under sju år löpande haft kontakt med massor av brandmän anser jag att de ofta lämnas med obesvarade frågor och dåliga möjligheter till påverkan och kommunikation. För att en implementering av de politiska kraven om förändring ska möjliggöras tror jag att chefer och överordnade först och främst behöver satsa på att stärka goda och långsiktigt hållbara strukturer för att fånga upp positiva krafter och idéer inom organisationen. För de finns där. Men brandmännens tilltro till att få gehör och bli tagen på allvar och om att få korrekt information av chefer och överordnade är mycket låg. För att kunna integrera jämställdhets- och mångfaldsarbete, kvinnor och personer av annan etnisk tillhörighet utan de traditionella svårigheterna, som nationell och internationell forskning pekar på, måste förtroendet mellan ledning och personal byggas upp.

7 Referenser

- Baigent**, David, *One more last working class hero: A cultural audit of UK fire service*, Fitting-in Ltd & The Fire Service Research and Training Unit, Anglia Polytechnic University 2001.
- Calhoun**, Craigh m.fl., *Classical Sociological Theory*, Blackwell Publishing 2007
- Calhoun**, Craigh m.fl., *Contemporary Sociological Theory*, Blackwell Publishing 2007b. **Chetkowitz**, Carol, *Real heat: gender and race in the urban fire service*. Rutgers University Press 1997
- Connell**, R.W., *Maskuliniteter*, Daidalos, 2003
- Corby**, Susan & **White**, Geoff, *Employee relations in the public services: themes and issues*, Routledge 1999.
- De los Reyes**, Paulina, *Var finns mångfalden? Konstruktionen av mångfald inom svensk forskning och samhällsdebatt*. Arbetslivsinstitutet 2000.
- Dekker**, Sydney & **Jonsén**, Magnus, *Förutsättningar för systematisk utvärdering av räddningsinsatser : NCO 2007:12*, Räddningsverket 2007.
- Ericson**, Mathias, *Brandman och man. Om aktualisering av kön i brandmansyrket*, Räddningsverket 2004.
- Ericson**, Mathias, *Jämställdhet och mångfald inom kommunal räddningstjänst – en forskningsöversikt, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap 2009*.
- Eriksson-Zetterquist**, Ulla & **Styhre**, Alexander, *Organisering och intersektionalitet*, Liber förlag 2007.
- Glans**, Hanna & **Rother**, Bettina, *Samlade erfarenheter och slutsatser från utvärderingen av projekt Kvinnlig brandman*, Malmö Brandkår, Räddningstjänstavdelningen 2005.
- Glans**, Hanna & **Rother**, Bettina, *Bära slang som en man? En bok för aktivt jämställdhetsarbete i räddningstjänsten*. Räddningsverket 2007.
- Göransson**, Anna-Lena, *Brandvägg: ord och handling i en yrkesutbildning*, Malmö Högskola, Lärarutbildningen 2004.
- Haraway**, Donna ”Situated knowledges: The science question in feminism and the privilege of partial perspective” s. 575-599 ur *Feminist Studies* vol.14, 1988:3
- Harding**, Sandra, *Whose Science? Whose Knowledge? Thinking from women's lives*, Cornell University Press. 1991
- Hatch**, Mary Jo, *Organisationsteori. Moderna, symboliska och postmoderna perspektiv*. Studentlitteratur 2002.
- Johansson**, Ann, ”Rekrytering av brandmän”, *Brandman – och kvinna?*, Räddningsverket 1997.
- Lee**, Andrea, ”It’s no place for a lady: An empirical study of the implementation of an equal opportunity policy within Northshire Fire Service”, (ed.) Sperling & Owen, *Women and work – the age of postfeminism?* Ashgate Publishing 2000.
- Månsson**, Per, *Moderna samhällsteorier*, Nordstedts Akademiska förlag 2007
- Mårtensson**, Ola, *Räddningsstyrkans inre liv. En studie av räddningskårens företagskultur*. Räddningsverket 2002.
- Räddningsverket**, *Brandman och kvinna*, Räddningsverket 1997.
- Räddningsverket**, Informationsmaterial om räddningstjänsten 2006.
- Skeggs**, Beverly, *Class, self, culture*, Rotledge 2004.
- Svensk författningssamling**, Lagen om skydd mot olyckor (SFS 2003:778)
- Turner**, Brian S., *Classical Sociology*, Sage Publications 1999

Rapporter, protokoll och lagar:

- Arbetsmiljöverket**, *Medicinska kontroller i arbetslivet*, AFS 2005:6
- JämO**, *Kvinnlig brandman – en granskning av räddningstjänsternas rekryteringsarbete*, JämO 2007.
- JämO**, *Arbetsförhållanden inom brandförsvaret, granskning av 4-6 §§ jämställdhetslagen inom kommunal räddningstjänst 2003*, JämO 2003.
- Svensk författningssamling**, Lag (2003: 778) om skydd mot olyckor.

Svensk författningssamling, räddningstjänstlagen (1986: 1102)
Storstockholms brandförsvaret, Förhandlingsprotokoll MBL §11 Stockholms brandförsvaret 2008-08-11
Sveriges Kommuner och Landsting, *Öppna jämförelser 2009, Trygghet och säkerhet*, SKL 2009.

Tidningsartiklar, debatter och liknande som kan läsas från internet:

Samtligt material är senast hämtat 2010-01-05

Aftonbladet 2008-11-04: "Homosexuella brandmän sökes", av: Sanna Casson med efterföljande diskussion:

<http://www.aftonbladet.se/wendela/article3687651.ab>

Blekinge Läns tidning 2009-06-11, "Räddningstjänsten bara för män", TT

[http://www.bl.tidning.se/nyheter/tt_inrikes/raddningstjansterna-bara-for-man\(1374200\).gm](http://www.bl.tidning.se/nyheter/tt_inrikes/raddningstjansterna-bara-for-man(1374200).gm)

BRF-nytt nr. 4 2003: "Tankar från en ledamot" av: Herman Persson

http://www.brandmannensriksforbund.se/upload/BRF%20Filer/BRF-Nytt/brf_403.pdf

Dagens Nyheter 2009-08-25, Artikel "Ingen kris inom brandförsvaret" av: Ulrika By med efterföljande

diskussion: <http://www.dn.se/sthlm/ingen-kris-inom-brandforsvaret-1.937503>

Dagens Nyheter 2009-12-02, Artikel "Bara ursvenskar i räddningstjänsten", TT, med efterföljande diskussion:

<http://www.dn.se/nyheter/sverige/bara-ursvenskar-i-raddningstjansten-1.1006274>

Emergencies & Public safety, Nyhetsbrev 4 2005: "Nya villkor för brandmän – och brandkvinnor"

<http://nemonet.swefair.se/upload/massor/EPS/PDF/Nyhetsbrev4.pdf>

Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, Statistisk översikt över antal anställda kvinnliga brandmän och kvinnliga SMO-studerande: www.msb.se

Per Widlund, blogg: <http://blogg.rsyd.se/perwidlundh/2009/10/05/vart-esf-projekt-kritiserar-for-att-vara-graddfil/>

QX november 2008, "Vill du jobba som brandkvinna/ man sommaren 2009?", rekryteringsannonser Storstockholms brandförsvaret.

<http://www.qx.se/uploads/cc/76850d7d03cf13d961374a244065b6.pdf>

Salems kommun: "Vill du bli brandman hos oss?" rekryteringsannonser Södertörns brandförsvaret.

<http://ronninge.se/upload/Personal/Jobbs%C3%B6k/Sbff%20brandman%20mitti1.pdf>

Sirenen nr. 3 2000: "Regeringen söker generaldirektör" av: Stig Dahlén

http://www2.msb.se/upload/Publikationsservice/Sirenen/Sirenen_2000_Nr_03.pdf

Sirenen nr. 8 2004: "Dags att dra i nödbromsen och att skapa en värdegrund", av: Philip Widell

http://www2.msb.se/upload/Sirenen/Tidigare%20Argangar/Sirenen_Nr_08_2004.pdf

Sirenen nr. 5 2006: "Sista ordet från Stig Dahlén" av: Stig Dahlén

http://www2.msb.se/upload/Publikationsservice/Sirenen/Sirenen_2006_Nr_04.pdf

Smålandsposten 2009-11-26, "Räddningstjänsten vill ha fler kvinnor", av: Jan Bårtås, med efterföljande diskussion: <http://smp.se/nyheter/vaxjo/raddningstjansten-vill-ha-fler-kvinnor%281650649%29.gm>

Swedish Firefighters nr 2 2009: "Omvänd diskriminering", av: Anders Cederberg,

<http://www.brandfacket.se/upload/Dokument%202009/SFF/FireFighter0902.pdf>

Sydsvenska dagbladet 2009-10-05: "Brandmän rasar mot särbehandling" av: Tommy Lindstedt

<http://sydsvenskan.se/lund/article555333/Brandman-rasar-mot-sarbehandling.html>

Värmlands brandhistoriska klubb, "Brandkårens utveckling i Sverige": www.brandhistoriska.org

Övrigt:

För att komma i kontakt med nätverket heltidsanställda kvinnliga brandmän, kontakta fackförbundet kommunal.

För uppgifter se: www.kommunal.se

Bilaga 1

Vill du bli brandman hos oss?

مايل هستيد نزد ما آتش نشان بشويد؟
هل ترغب في أن تصبح رجل إطفاء لدينا؟

ڪڪر ڪڪر لڏڪڻو آتشنشان ٿيڻو لاهو؟

- + Vi vill ha både kvinnliga och manliga medarbetare.
- + Vi vill ha medarbetare med olika erfarenheter och etnisk bakgrund.
- + Vi vill ha dig som är brandman idag och dig som kanske inte är det. Viktigast är att du har kunskaper och drivkraft som kan bidra till utvecklingen av framtidens räddningstjänst.



Vad gör du som brandman?
Alla våra brandmän jobbar aktivt med att förebygga olyckor under den tid som inte är utryckning. Det innebär att du kan släcka en lägenhetsbrand eller ta hand om skadade i en trafikolycka på förmiddagen och utbilda skolbarn i brandkunskap eller kontrollera ett företags brandskydd på eftermiddagen.

Var med och jobba för ett säkrare samhälle
Södertörns brandförsvärsförbund bedriver räddningstjänst i nio kommuner i södra Stockholms län; Botkyrka, Ekerö, Haninge, Huddinge, Nykvarn, Nynäshamn, Salem, Södertälje och Tyresö.

När det händer en olycka är vi snabbt på plats för att ta hand om dem som drabbats. Men – allra bäst är förstås om olyckorna aldrig inträffar. Därför satsar Södertörns brandförsvärsförbund på förebyggande arbete som information, rådgivning, utbildning och tillsyn på den tid som inte är utryckning. Vår övertygelse är att våra kommuninvånare, unga som gamla, är de som bäst kan förhindra att olyckorna inträffar om de har rätt kunskaper.

I både den utryckande och förebyggande verksamheten möter vi många olika människor i många olika situationer. Därför tycker vi det är viktigt att ha många olika människor i vår organisation!

Ansök på www.sbff.se senast den 14/11.

Södertörns brandförsvärs rekryteringsannons. Publicerad bl.a. i Sirenen oktober 2008 samt på Salems kommuns webb.

Bilaga 2

Vill du jobba som brandkvinna/man sommaren 2009?



Storstockholms brandförsvär söker sommarvikarier. Du får betald utbildning och ett spännande och utvecklande sommarjobb. Särskild gymnasiekompetens och b-körkort är krav. Du ska också ha ett stort intresse för att arbeta med människor i en hjälpande organisation. Det är meriterande om du har kunskaper i utomeuropeiska språk och kulturer, är insatt i hbt-frågor eller är sjukvårdskunnig. För att bli brandkvinna/man måste du också ha god fysik och gott omdöme.

Läs mer på www.brand.stockholm.se och www.srb.brand.se

Välkommen med din ansökan!



Storstockholms
brandförsvär;
Vi skapar trygghet

Storstockholms brandförsvärs rekryteringsannons. Publicerad i bl.a. tidskriften QX november 2008.