



HÖGSKOLAN
DALARNA

Examensarbete

Kandidatexamen

Kvinnligt, manligt eller macho?

En undersökning av två branscher i samma organisation som uppvisar kvinnodominans respektive mansdominans

Författare: Camilla Blidberg och Jeanette Hansson
Handledare: Hans Lundkvist
Examinator: Hajo Holtz
Ämne/huvudområde: Personal- och arbetslivsprogrammet
Kurskod: PA2008
Poäng: 15 HP
Examinationsdatum: 2018-05-29

Vid Högskolan Dalarna finns möjlighet att publicera examensarbetet i fulltext i DiVA. Publiceringen sker open access, vilket innebär att arbetet blir fritt tillgängligt att läsa och ladda ned på nätet. Därmed ökar spridningen och synligheten av examensarbetet.

Open access är på väg att bli norm för att sprida vetenskaplig information på nätet. Högskolan Dalarna rekommenderar såväl forskare som studenter att publicera sina arbeten open access.

Jag/vi medger publicering i fulltext (fritt tillgänglig på nätet, open access):

Ja

Nej

Sammanfattning

Denna studie grundar sig i en forskning gällande arbetet kring genus och jämställdhet i två olika yrkesbranscher inom samma organisation. Den svenska arbetsmarknaden är könssegregerad och granskas arbetsmarknaden närmare framträder den interna könssegregeringen. Det betyder att kvinnor och män med samma yrke och ibland samma arbetsgivare utför olika arbetsuppgifter. Enligt tidigare forskning har kvinnors andel av arbetskraften ökat kraftigt sedan 1960 och detta har medfört att ett stort steg tagits mot ökad jämställdhet. Kvinnor och män har valt olika yrkesinriktningar som resulterat i en könssegregerad arbetsmarknad. En bidragande orsak till att den svenska arbetsmarknaden fortfarande är starkt könssegregerad är beskrivningen av yrken och branscher såsom ”typiskt kvinnliga” och ”typiskt manliga”.

Utgångspunkten för denna studie är att ta fram mer forskning kring genus och jämställdhet. Syftet med studien är således att undersöka två olika yrkesbranscher som uppvisar kvinnodominans respektive mansdominans inom en och samma organisation. Tidigare forskning påvisar att olikheter i traditioner, förhållningssätt samt värderingar som är relaterade till genusmönstret bidrar till att kvinnor dominerar i hemtjänsten och män i de tekniska verksamheterna. Dessa genusmönster har stor betydelse för arbetsmiljöförhållandena eftersom det påverkar alla delar av vårt samhälle.

Studien har genomförts med kvalitativa intervjuer sett ur ett hermeneutiskt perspektiv. Intervjuer har genomförts med personer med olika befattningar från räddningstjänsten, vård och omsorg (hemtjänst) samt personalchef. Resultaten från intervjuerna har analyserats utifrån den teoretiska referensramen. I denna studie har vi kommit fram till att den mansdominerade yrkesbranschen har kommit längre i arbetet för jämställdhet genom exempelvis lön och ombyggnationer till kvinnliga omklädningsrum. Samt att vissa av brandmännens partners är emot kvinnliga brandmän.

Nyckelord: könssegregerad arbetsmarknad, ”doing gender” att göra kön, könsmärkning/könskodning, genus, jämställdhet.

Summary

This study is based on research into the work of gender and equality in two different professions within the same organization. The Swedish labor market is gender segregated and is the labor market to be examined closer stands the internal gender segregation. This means that women and men with the same occupation and sometimes the same employer perform different tasks. According to previous research, women's share of labor has increased significantly since 1960, and this has led to a major step towards increased gender equality. Women and men have chosen different professions that resulted in a gender segregated labor market. A contributory reason why the Swedish labor market is still highly gender segregated is the description of professions and industries such as "typically female" and "typically male".

The starting point for this study is to develop more research on the importance of the Swedish gender-based labor market. The purpose of the study is thus to investigate two different professions that exhibit women dominance and men dominance within one and the same organization.

Previous research shows that differences in traditions, attitudes and values are related to gender patterns. This makes women dominate the home care services and men in the technical activities. These gender patterns are of great importance to the working environment, as it affects all parts of our society. The study has been conducted with qualitative interviews from a hermeneutic perspective. Interviews have been conducted with people with different positions from the emergency services, health and social care (home care service), and the staff manager.

The study has been analyzed with qualitative interviews from a hermeneutic perspective. Interviews have been conducted with people with different positions from the emergency services, healthcare and home care services and the responsible human resource manager.

The results from the interviews have been analyzed based on the theoretical reference framework. In this study we have come to the conclusion that the male-dominated occupational field has gone further in the work of gender equality, for example, new dressing rooms for women. And some of the firemen's partners are against female firefighters.

Keywords: gender segregated labor market, doing gender, gender label / gender coding, gender mainstreaming

Förord

Vi vill börja med att tacka vår fantastiska handledare Hans Lundkvist för all hjälp med kunskap, goda råd samt feedback under detta arbete.

Ett stort tack till alla våra studiekamrater och lärare som gjort dessa tre år på högskolan så bra som de har varit och tack för all hjälp och uppmuntran under detta arbete.

Ett stort tack till organisationen samt respondenter som deltagit i detta arbete och gjort det möjligt för oss att undersöka detta ämne.

Slutligen ett stort tack till alla nära och kära som stöttat oss under vår studietid. Nu är våra tre år på högskolan över. Vi är stolta över oss själva.

Tack!

Camilla Blidberg och Jeanette Hansson

Innehållsförteckning

Begreppsdefinitioner.....	1
1. Inledning.....	2
1.2 Bakgrundsfakta om den kommunala sektorn.....	3
1.3 Avgränsning	4
2. Syfte	5
2.1 Frågeställningar	5
3. Teoretisk referensram	6
3.1 Kön och genus	6
3.2 Jämställdhet	7
3.3 Könsegregerad arbetsmarknad	8
3.4 Arbetsmiljö.....	9
3.5 Att göra kön ”doing gender”	10
3.6 Könsmärkning/könskodning.....	11
3.7 Rekrytering	12
3.8 Risker	12
4. Metod.....	14
4.1 Forskningsansats.....	14
4.2 Val av forskningsmetod.....	14
4.3 Material, urval och avgränsning	15
4.4 Genomförande.....	15
4.5 Kvalitativ dataanalys.....	16
4.6 Validitet och reliabilitet.....	17
4.7 Forskningsetik.....	17
4.8 Metoddiskussion	17
5 Resultat och analys.....	19
5.1 Kön och Genus.....	19
5.2 Jämställdhet	20
5.3 Könsegregerad arbetsmarknad	22

5.4 Arbetsmiljö	23
5.5 Att göra kön	25
5.6 Könsmärkning/könskodning	26
5.7 Rekrytering	27
5.8 Risker	28
6. Diskussion och slutsats	30
6.1 Kön och genus	30
6.2 Jämställdhet	30
6.3 Könsegregerad arbetsmarknad	31
6.4 Arbetsmiljö	31
6.5 Att göra kön	32
6.6 Könsmärkning/könskodning	32
6.7 Rekrytering	32
6.8 Risker	32
Slutord	33
Referenslista	34
Bilaga 1	38
Bilaga 2	39
Bilaga 3	41
Bilaga 4	43

Begreppsdefinitioner

Könssegregerad arbetsmarknad: innebär att kvinnor och män arbetar inom olika områden på arbetsmarknaden och att de flesta yrken är könssegregerade (Robertsson, 2003).

Att göra kön, ”doing gender”: betyder att människor görs till sitt kön, hur förväntningarna är att vara kvinna och man samt föreställningar och idéer om hur individer ska bete sig mot bakgrund av det biologiska könet (Bergström, 2009).

Könsmärkning/könskodning: olika arbeten köns kodalas utifrån vem som utför arbetet, vilka krav arbetet ställer, vilken utrustning som används samt föreställningar om vad som passar kvinnligt och manligt (Westberg-Wohlgemuth, 1996).

Genus: används ofta för att skilja det sociala och kulturella konstruerade från den biologiska könstillhörigheten (Nationella sekretariatet för genusforskning, 2016).

Jämställdhet: Jämställdhet brukar definieras som att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden (Nationella sekretariatet för genusforskning, 2016).

1. Inledning

I detta avsnitt presenteras studiens utgångspunkt samt problematisering utifrån tidigare forskning. En kort bakgrundsfakta om den kommunala sektorn beskrivs, sedan följer studiens syfte samt frågeställning.

Redan som barn delas individer in i olika fack, pojkar dubbel fostras för att vara redo för yrkes- och försörjarrollen medan flickor trippel fostras för ett yrkesliv, familj och omsorgsarbete (Svalryd, 2003 & Hirdman, 1988). En vuxens reaktion på frågan ”Vad skall du bli när du blir stor” avslöjar inställningen till och uppfattningen om ett yrke. Reaktionen med mindre glädje när barnet svarar fängelsevakt och en reaktion med mer positiv feedback när svaret blir doktor spelar stor roll redan då. Media och TV spelar stor roll i skapandet av bilder av yrken och deras relativa status och barn lär sig även via media och TV hur olika yrken värderas i samhället (Ulfsson, 2006).

Tidigare forskning visar att både män och kvinnor har en hög grad av sysselsättning idag, trots det är den svenska arbetsmarknaden fortfarande könssegregerad. Det innebär att män och kvinnor ofta arbetar inom olika områden och yrken. En effekt av indelningen av kön är att individen inte får en yrkesmässig valfrihet samt att arbetsgivaren inte får lika stor bredd av kompetens. Könssegregering leder då till ett hinder för individens fria val samt verksamhetens fria tillgång till kompetens (Lundkvist, 2017).

Både regeringen och arbetsmiljöverket skriver på sina hemsidor att Sverige är väldigt könssegregerat men att det arbetas mycket med jämställdheten. Kanske är det så att organisationer i dag gör kön, och därav skapas olika förutsättningar för olika verksamheter inom samma organisation. Bra arbetsmiljö är en jämställdhetsfråga, det handlar om vad som får kvinnor och män att må bra på jobbet samt vilka arbetsmiljörisiker de exponeras för, oavsett kön (Regeringskansliet, 2018 & Arbetsmiljöverket, 2017).

Den svenska könssegregerade arbetsmarknaden som fortfarande består och enligt Arbetsmiljöverket (2018) och Lundkvist (2013) är en av de bidragande orsakerna till att yrken och branscher beskrivs som ”typiskt manliga” eller ”typiskt kvinnliga”. Enligt Westberg-Wohlgemuth, (1996) är ett yrke i sig neutralt och har inget kön, först när det fylls med innehåll och kopplas till person anpassas yrket efter det kön personen har.

1.2 Bakgrundsfakta om den kommunala sektorn

Kommunen är politikerstyrd och bilden nedan visar hur kommunens organisation är uppbyggd. Denna undersökning fokuserar på räddningstjänst samt hemtjänst som ingår under vård och omsorgsförvaltningen. Kommunen består av 26 900 invånare, varav 2 089 stycken är tillsvidareanställda anställda i kommunen. Av dessa 2 089 stycken anställda i kommunen är 1 746 stycken kvinnor och 343 stycken män, 1 324 stycken är anställda inom vård och omsorg och 20 stycken är anställda inom räddningstjänsten. Under 2016 förekom det 39 fall av hot och våldssituationer inom vård och omsorg, 84 stycken arbetsskadeanmälningar gjordes från vård och omsorg och en arbetsskadeanmälan gjordes från räddningstjänsten under detta år (Kommunens årsredovisning, 2016).



Bild hämtad från kommunens hemsida 2018-05-28

1.3 Avgränsning

Denna studie är avgränsad till att undersöka arbetet om jämställdhet och genus i en kommun med båda verksamheterna, räddningstjänst och hemtjänst inom samma organisation.

2. Syfte

Studiens syfte är att undersöka två yrken inom en kommunal sektor som innehåller både mans- och kvinnodominerade grupper. Undersökningen syftar till att se om det finns skillnader eller likheter inom arbetet kring jämställdhet och genus i de båda grupperna.

2.1 Frågeställningar

- Hur uppfattas jämställdhet och genus i arbetslivet inom räddningstjänst och hemtjänst?
- Hur arbetas det med jämställdhet och genus inom räddningstjänst och hemtjänst?

3. Teoretisk referensram

Detta avsnitt syftar till att presentera den teori som ligger till grund för analysen av undersökningens resultat. Den teoretiska referensramen behandlar begreppen kön och genus, jämställdhet, den könssegregerade arbetsmarknaden, arbetsmiljö, ”att göra kön”, könsmärkning/könskodning, rekrytering samt risker.

3.1 Kön och genus

Genusvetenskapen har sina rötter i kvinnoforskningen samt i den feministiska rörelsen och den definieras idag som kunskapsområdet och problematiserar hur genus blir till och formas på olika nivåer i kultur och samhälle. Genusvetenskapen har en strävan om att öka medvetenheten om ojämlika genusstrukturer, öka toleransen för olikheter samt även bidra till förändringar i attityder, värderingar och handlingar när det gäller olika genus (Carstensen, Frank & Wide, 2016).

Enligt nationella sekretariatet för genusforskning (2016) och Hirdman (1988) används ordet genus ofta för att skilja det sociala och kulturella konstruerade könet från den biologiska könstillhörigheten. Genus används idag i många olika sammanhang och det gör att ordet kan komma att betyda olika saker i olika sammanhang. Även genusvetare kan mena olika saker när de använder begreppet. Ett sätt att reda ut dessa olika betydelser är att skilja på genus och könstillhörighet. Könstillhörighet står för den biologiska uppdelningen, kvinnor och män, genus står för de normer, föreställningar, uttryck och egenskaper som samhället tillskriver dem. Föreställningar om kön och genus påverkar också vem som förväntas göra vad samt hur yrken värderas. På så vis får genusordningen högst påtagliga konsekvenser för fördelning av både makt och materiella resurser. Dessa normer upprätthålls i sociala konstruktioner och de är föränderliga.

Vi kan utmana och förändra normer på en individuell nivå, men framförallt utmanas normer genom samhällsförändring samt lagstiftning. Genus kan också användas för att förklara strukturer som upprätthåller kategorierna kvinnor och män och analysera maktrelationer däremellan. Forskning kan utifrån genus undersöka till exempel den könssegregerade arbetsmarknaden. Ett intersektionellt perspektiv kan bidra till att synliggöra hur olika makt- och normordningar såsom etnicitet, generation, kön/genus, klass, sexuell läggning samt funktionsnedsättning samspelar, påverkar och förstärker varandra (Nationella sekretariatet för genusforskning, 2016).

3.2 Jämställdhet

Målet för den nationella jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Under det övergripande målet finns fyra delmål:

Delmål 1: Målet är en jämn fördelning av makt och inflytande i samhället. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet

Delmål 2: Målet är ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut

Delmål 3: Målet är en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor

Delmål 4: Målet är att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet (Regeringskansliet, 2018).

Jämställdhet brukar definieras som att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden. Inom olika akademiska discipliner och tvärvetenskapliga miljöer sker forskning om jämställdhet. En gemensam faktor är att forskningen tar fram olika aspekter av jämställdhet, det kan handla om olika tolkningar av jämställdhet som begrepp eller forskning om hur kön ”görs” i olika sammanhang. Syftet med forskningen kan vara att komma tillrätta med missförhållanden som har sin utgångspunkt i könsstereotypa attityder och värderingar. Det finns två olika vinklar på forskning om jämställdhet. Den första handlar om att explicit granska jämställdhetspolitikens olika områden och den andra handlar om sakfrågor rörande om vi har ett jämställt samhälle, till exempel fördelning av obetalt arbete samt löneskillnader (Nationella sekretariatet för genusforskning, 2016).

Med fokus på socialpsykologiska aspekter gällande jämställdhet bör alltför snäva könsroller undvikas eftersom de hindrar både män och kvinnor att utvecklas som människor. Jämställdhet som motiveras ur ett socialpsykologiskt perspektiv innefattar männen och deras koppling till familjen. Den manliga normen som familjeförsörjare är ett hinder för jämställdhet och insikten om detta innebär en möjlighet till förändring av det rådande manlighetsideal som finns (Robertsson, 2003). Tidsanvändningsstudier visar att kvinnor och män arbetar lika mycket, men de

fördelar tiden olika på betalt och obetalt arbete. Tidigare forskning visar att ungefär två tredjedelar av det obetalda arbetet utförs av kvinnor. Samt att möjligheten till flexibel arbetstid har stort inflytande på hur det fungerar i vardagen mellan arbetsliv och familjeliv (Gonäs, Lindgren & Bildt, 2001).

Genom att synliggöra och jämföra de olika villkoren som anses typiskt kvinnligt respektive typiskt manligt i organisationen utvecklas det en diskursiv kunskap som kan utmana och förändra genusstrukturen (Sjöstedt, Landén, Olofsdotter & Bolin, 2015). Att förändra en ojämställd resursfördelning kan innebära vissa svårigheter. Först ska organisationen definiera verksamhetens mål för jämställdhet, sedan ta reda på vilka steg som ska utföras för att nå verksamhetens jämställdhetsmål. Lindholm (2011) beskriver olika strategier för att nå jämställdhet, dessa tre är assimilering, omvärdering och transformering. Assimilering utgår från skillnaderna i förutsättningar mellan kvinnor och män och dess traditionella maktasymmetrier, där män generellt har mer makt än kvinnor. Lösningen blir då att skapa lika förutsättningar för kvinnor och män genom exempelvis lika lön för lika arbete. Omvärdering innebär att männen har utgjort normen för samhällsplaneringen och att kvinnornas förutsättningar och behov saknas och måste läggas till i planeringen. Denna strategi innebär en förändring av systemet för att exempelvis koppla kvinnors behov med deras reproduktiva roll i samhället. Transformeringsstrategin utgår från att föreställningar och förväntningar på kvinnor och män skapas kontinuerligt samt att den ser olika ut beroende på vilken kontext individen befinner sig i, och då är behovet av förändringar större än i de två andra strategierna. Lösningarna i denna strategi är att kontinuerligt arbeta med förändringar i organisationer och arbetsprocesser för att förändra normer och värderingar (Lindholm, 2011).

3.3 Könnssegregerad arbetsmarknad

Antalet kvinnor är numera ungefär lika stort som antalet män på arbetsmarknaden, trots detta består könssegregeringen. En bidragande orsak till att den svenska arbetsmarknaden fortfarande är starkt könssegregerad är beskrivningen av yrken och branscher såsom "typiskt kvinnliga" eller "typiskt manliga" (Lundkvist, 2013). Könnssegregering innebär att kvinnor och män arbetar inom olika områden på arbetsmarknaden och att de flesta yrken är könssegregerade. Män är överrepresenterade på ledande poster och mansdominansen ökar högre upp i hierarkierna.

Mansdominerade yrken är ofta högre betalda än kvinnodominerade yrken (Robertsson, 2003 & Wiechel, 2008).

Ulfsdotter Eriksson (2006) har gjort en studie om yrke, status och genus vilket visar att brevbärare var ett av få yrken där män och kvinnor har likvärdiga arbetsuppgifter, i övrigt fanns ofta skillnader beroende på utövarens kön. Det är viktigt att ta hänsyn till segregeringen på arbetsmarknaden med genusmärkningen när det gäller yrkesstatus samt allmänhetens uppfattningar på grund av att social status baseras på livsstil, framförallt utifrån yrkestillhörighet genom härkomst eller genom makt. Det innebär att inte bara andelen kvinnor respektive män är relevanta för de olika yrkena utan även de föreställningar allmänheten har om olika yrken.

Könssegregeringen är markant och ett projekt av Arbetsmiljöverket visar hur olika det ser ut på avdelningar dominerade av kvinnor respektive män. Den visar att hemtjänsten har små bilar ouppvärmda på en uteparkering och på tekniska avdelningar finns stora bilar värmda i ett parkeringsgarage. Rapporten från projektet visade att det i hemtjänsten kan gå 80 kvinnor på en arbetsledare och i en teknisk förvaltning 10 män på en chef. Hemtjänstens, ofta kvinnliga chefer stressar oftare och riskerar därför sin hälsa. Arbetskläder är en självklarhet i de tekniska verksamheterna men inte alltid i hemtjänsten (Arbetsmiljöverket, 2017).

Horisontell segregering innebär att kvinnor dominerar i yrken som har låg status och lägre betalt medan män dominerar i yrken med högre status och med högre lön. Den horisontella könssegregeringen på arbetsmarknaden betraktas därför som ett jämställdhetsproblem men det är sällan dessa argument tas i beaktning (Alvesson & Due Billing, 2007, Robertsson, 2003 & Wiechel, 2008). I diskussioner om könssegregering nämns ofta att trivseln ökar på könsblandade arbetsplatser samt att produktionen, kreativiteten och effektiviteten ökar. Könssegregeringen hindrar en mångsidig utveckling av mänskliga resurser. De psykologiska och socialpsykologiska aspekterna innefattar både individuella upplevelser och erfarenheter grundade på interaktion inom och mellan könen i alla sociala samt kulturella sammanhang (Robertsson, 2003).

3.4 Arbetsmiljö

Arbetsmiljön kan förstås och studeras med ett genusperspektiv som tar fasta på den horisontella könssegregeringen och på hur de könssegregerade arbetsplatserna är organiserade (Sjöstedt m.fl., 2015). Det går inte att hitta lösningar på arbetsmiljöproblem genom att skilja på kvinnor och män. Om kvinnor och män skiljs åt i arbetet finns risker för dåliga villkor på arbetsplatsen och det blir systematiska skillnader mellan typiskt manligt eller typiskt kvinnligt. Arbetsmiljön

ses som en konsekvens av organiseringen av lednings- och styrsystem, resurstilldelning och kulturer som på så vis får betydelse för kvinnors och mäns arbetsmiljö. Genom att synliggöra och jämföra de olika villkoren som anses typiskt kvinnligt respektive typiskt manligt i organisationen utvecklas det en diskursiv kunskap som kan utmana och förändra genusstrukturen (Sjöstedt m.fl., 2015).

Arbetsmiljöverket har genomfört ett projekt ”Kvinnors arbetsmiljö 2011–2014” (Arbetsmiljöverket, 2017) där kommuner besöktes av arbetsmiljöinspektörer som jämförde villkoren mellan hemtjänsten och tekniska avdelningar. I rapporten visar det att chefer och medarbetare i hemtjänsten har en sämre arbetsmiljö än deras kollegor i de tekniska verksamheterna. Det är uppenbart att det finns skillnader mellan verksamheterna gällande arbetsinnehåll, arbetsuppgifter och även finansieringsformer samt att dessa skillnader kan skapa olika förutsättningar och villkor. Det finns även andra förklaringar såsom olikheter i traditioner, förhållningssätt och värderingar som är relaterade till genusmönstret att kvinnor dominerar i hemtjänsten och männen i de tekniska verksamheterna. Dessa skillnader har stor betydelse för arbetsmiljöförhållandena. Bra arbetsmiljö är en jämställdhetsfråga, det handlar om vad som får kvinnor och män att må bra på jobbet samt vilka arbetsmiljörisker de exponeras för (Arbetsmiljöverket, 2017). Enligt Gonäs, Lindgren & Bildt (2001) visar tidigare forskning att hälsan och lönen är bättre i könsblandade miljöer.

3.5 Att göra kön

Begreppet ”Att göra kön” innebär att kön inte är en egenskap eller något individen är, utan något alla aktivt gör, i olika sociala och kulturella sammanhang, vilket ofta sker omedvetet. I detta sammanhang när begreppet ”kön” används är det inte i den biologiska betydelsen av kön. Genus handlar inte bara om skillnader mellan män och kvinnor utan även om de relationer som påverkar människor i olika situationer de samspelar i. Om man utgår från ett genusperspektiv hamnar fokuset på hur relationen ser ut just vid det tillfället och i den situationen individen befinner sig i (Bergström, 2009).

GeRd (2014) är ett forskningsprojekt som arbetats fram under åren 2011 – 2014, projektet handlar om den genuskodade räddningstjänsten. I forskningen framgår det att konstruktionen av genus i hög grad är en vardaglig process som pågår löpande i organisationer i många olika former, exempelvis genom interaktion med andra människor. Att göra genus framstår därför naturligt och normalt (Ericson & Jansson, 2011).

3.6 Könsmärkning/könskodning

Enligt Westberg-Wohlgemuth (1996) konstruerar individen sin föreställningsvärld beroende på omvärlden. Exempel på det är sociala, kulturella omgivningar samt personliga förhållanden till andra individer. Föreställningarna formas till stor del helt omedvetet och genom oplanerade påverkansprocesser. Föreställningarna om vad som passar kvinnligt och manligt är hur arbetsuppgifterna konstrueras, hur arbetet fördelas, hur utfört arbete värderas samt hur avancerade arbetsuppgifterna är. Könsmärkningsprocessen, den process som gör ett yrke typiskt manligt eller typiskt kvinnligt kopplas ihop med specifika feminina och maskulina egenskaper och arbetsuppgift eller yrke. Uppfattningen om vilket kön ett yrke eller en arbetsuppgift relateras till formas även av samhället samt tidigare kunskaper och erfarenheter (Westberg-Wohlgemuth, 1996 & Jansson & Grip, 2016).

Organisationer har en påverkan på individen och även på könsmärkningsprocessen genom att ha ett inbyggt motstånd till förändringar, något nytt och avvikande som till exempel kvinnor på en arbetsplats som traditionellt är en manlig arbetsplats (Westberg-Wohlgemuth, 1996). Verksamheterna räddningstjänst och hemtjänst är mansdominerade respektive kvinnodominerade samt tydligt könsmärkta och enligt Jansson och Grip (2016) försvårar det samverkan mellan dessa kommunala verksamheter. Samarbete mellan dessa verksamheter krävs bland annat vid brandtillsyn och om någon brukare ramlat och hemtjänstpersonalen inte orkar lyfta upp denne. Det som försvårar samarbetet kan vara status och attityder (Jansson & Grip, 2016).

Ericson (2011) beskriver i sin rapport "Nära inpå" att det skulle bli ett helt annat sätt att umgås och en annan form av gemenskap om fler kvinnor anställdes inom räddningstjänsten. Ett könsblandat arbetslag skulle höja professionalismen, öka disciplinen samt skapa en mildare jargong på räddningstjänsten. Det finns en jargong mellan brandmän som är betydelsefull och fungerar som en säkerhetsventil, den stärker brandmännens känsla av nära relationer och samhörighet. Efter ett arbete på en olycksplats används en viss jargong av de som arbetat med olyckan för att få ur sig sina känslor och det kan låta bisarrt för någon utomstående. Det är inget som sägs utanför räddningstjänstens väggar men det är ett måste att få prata ut om sina känslor så brandmännen kan klara av att fortsätta med sina arbetsuppgifter.

3.7 Rekrytering

Rekrytering innefattar att genom anställning tillgodose organisationens behov av personal. Anställningen kan vara tillsvidare eller temporär, exempelvis projektanställning eller annan tidsbestämd anställning (Granberg, 2013). I rekryteringsstrategierna för att anställa hemtjänstpersonal framställs utbildning och en strävan efter att rekrytera fler unga samt män som centrala. Men bland arbetsgivare ses arbetslivserfarenhet som mer värdefullt än utbildning i arbetet, arbetsgivare föredrar den lite äldre och förutsägbara arbetskraften (Wiechel, 2008). Räddningstjänstens rekrytering är en förklaring till ojämställdheten och en återkommande diskussion. När kommunerna själva valde ut vilka de ville rekrytera och skicka på utbildning antogs mycket få kvinnor eller personer med annan etnisk bakgrund än svensk. Införandet av SMO-utbildningen (Skydd mot olyckor) förväntades öka dessa underrepresenterade grupper. Förutom fysiska tester menar man också på att informella kontakter, tidigare yrkeserfarenhet och meritvärdering kan spela roll i samband med rekrytering (Ericsson & Jansson, 2011).

Professor Annica Härenstam som deltagit i projektet ”Kvinnors arbetsmiljö 2011–2014” (Arbetsmiljöverket, 2015), anser att det bör talas mindre om ”kvinnors arbetsmiljö” och mer om vilka stora behov av rekryteringar det finns framöver inom bland annat skola, vård och omsorg samt hur viktiga arbetsvillkoren är. Yrken inom skola och vård och omsorg var en gång friskyrken men efter 90-talets nedskärningar har de blivit riskyrken. Arbetsvillkoren behöver uppgraderas för att vända denna trend. Kvinnor har högre sjukfrånvaro än män och skillnaderna mellan könen fortsätter att öka samt att fler kvinnor tvingas lämna sina jobb i förtid, av hälsoskäl (Arbetsmiljöverket, 2015). Enligt Gonäs m.fl. (2001) visar tidigare forskning att hälsan och lönen är bättre i könsblandade miljöer. Traditionella kvinnojobb är svårare än mansjobb att förena med familjeplikter samt att obalansen mellan arbetet hemma är viktigt att komma till rätta med (Gonäs m. fl., 2001).

3.8 Risker

Förekomsten av arbetsrelaterat hot och våld är något som ökat den senaste tiden samt att problemet har kommit att diskuteras mer av olika forskare. Vissa menar att det beror på den ökade stressen i arbetslivet medan andra menar att det beror på våldets synlighet och uttryck eller att anmälningarna skriftligt har ökat. Att arbeta i andras hem som hemtjänstpersonal gör har alltid inneburit särskilda arbetsmiljörisker då arbetsmiljön inte kan kontrolleras på samma sätt som exempelvis på ett äldreboende. När det gäller den psykosociala arbetsmiljön har omsorgsarbetet alltid varit förenat med en stor acceptans för brukarnas beteende. Problemet med hot och våld

i arbetet har normaliserats och på så vis har det varit svårt att dra gränsen för vad som ska tålas av medarbetarna. Andelen brukare som hemtjänsten servar har ökat på grund av fler äldre och sjuka vill bo kvar hemma i ordinärt boende, funktionshindrade samt personer med psykiska problem tillhör också hemtjänstens ansvar. Detta har inneburit ett större och mer komplext åtagande för hemtjänstpersonal samt att det har förändrat arbetsvillkoren (Wiechel, 2008).

Inom räddningstjänsten förekommer hot och våld i form av anlagda bränder, stenkastning samt förstörelse av räddningsinsatser. De flesta inom räddningstjänsten tror att sådana händelser som anlagda bränder är ett sätt att locka fram polisen och att de som är skyldiga har något otalt med polisen. I en observatörrapport från Myndighet för skydd och beredskap anger räddningstjänsten sociala problem som orsakerna till händelserna, till exempel klyftorna i samhället, arbetslöshet, bristande skolgång samt utanförskap. Detta är samhällsproblem och det krävs att man tillsammans tydligt beskriver och analyserar problemen eftersom varje kommun är unik och har olika förutsättningar (MSB, 2010).

4. Metod

Studien grundar sig på en kvalitativ undersökning där semistrukturerade intervjuer med utvalda respondenter genomförts. Nedan redovisas en beskrivning av tillvägagångssättet för denna undersökning samt hur intervjuerna genomfördes. Aspekter som forskningsetik, reliabilitet, samt validitet kommer att förklaras, även vilket perspektiv som användes för att tolka empirin. Avslutningsvis diskuteras de valda metoderna samt eventuella problem som uppstod under undersökningen.

4.1 Forskningsansats

Studien har genomförts utifrån en kvalitativ abduktiv ansats med ett hermeneutiskt perspektiv, då syftet är att ta del av respondenternas uppfattning om genus och jämställdhet i arbetslivet samt hur det arbetas med genus och jämställdhet på deras arbetsplats. Metoderna som använts i denna studie är mer teoriutvecklande än teoriprovande. Syftet med den hermeneutiska tolkningen är att erhålla en gemensam förståelse av meningen i en text. Av hermeneutiken kan kvalitativa forskare analysera sina intervjuer som texter, vara här och nu och ägna uppmärksamhet åt tolkningens kontext vilket ger en fördjupad förståelse för det studerade fenomenet (Kvale & Brinkmann, 2015).

Kvalitativ forskning syftar till att klargöra ett fenomenets karaktär eller egenskaper där den som utför studien söker efter en innebörd och mening. Ingen individ eller situation är den andra lik, då innebär detta tillvägagångssätt en variation och mångfald och även komplexitet (Widerberg, 2002). Den kvalitativa metoden kan även belysa de olika respondenternas uppfattning av problemet och ge deras perspektiv på ämnet (Larsson, Lilja & Mannheimer, 2005). För att kunna uppnå syftet med denna studie som handlar om genus och jämställdhet ställdes frågor om hur genus och jämställdhet uppfattas i arbetslivet samt hur det arbetas med dessa frågor på arbetsplatserna.

4.2 Val av forskningsmetod

För att uppnå studiens syfte valdes kvalitativa semistrukturerade intervjuer som metod för dattainsamlingen. En vanlig metod för denna typ av studier är intervjuer där syftet är att kunna använda sig av det direkta mötet mellan intervjuperson och forskare och det unika samtal som uppstår dem emellan (Widerberg, 2002). Det är viktigt att inte ställa för detaljerade frågor då risken finns att forskaren styr intervjupersonens beskrivning av problemet (Larsson m.fl.,

2005). Intervjuerna riktades till respondenter på olika nivåer i organisationen, frågorna delades in i olika teman för att kunna konkretiseras. För nämndemännen och personalchefen fokuserades frågorna på en övergripande nivå gällande kommunen samt till de två enheter som valts ut. Enhetschefernas och medarbetarnas intervjufrågor fokuserades på deras enhet. Frågorna var öppna för att respondenterna själva skulle berätta det de ville och kunde, samt att flera följdfrågor fanns för att hålla intervjuerna flytande.

4.3 Material, urval och avgränsning

Urvalet är ett subjektivt urval och handlar enligt Denscombe (2016) om att få den bästa informationen från respondenterna genom att inrikta sig på ett mindre antal personer som avsiktligt valts ut. Vilket innebär att respondenter handplockas utifrån deras relevans, kunskap och erfarenhet för ämnet som undersöks (Denscombe, 2016). Räddningsnämnden och vård och omsorgsnämnden i en kommun kontaktades med förfrågan om att delta i denna studie. Efter deras medgivande kontaktades personalchefen i kommunen samt chefer och medarbetare inom räddningstjänst och hemtjänst. Avgränsningen i denna studie har gjorts till en kommun där båda yrkesgrupper ingår i samma organisation.

4.4 Genomförande

I första skedet kontaktades respondenterna inom de olika nämnderna i kommunen som var aktuella för en intervju via mail och efter deras medgivande bestämdes en tid när intervjuerna skulle äga rum. Sedan kontaktades personalchefen, chefer och medarbetare inom hemtjänst och räddningstjänst via mail.

Ett missivbrev skickades till aktuella respondenter via mail, med information om syftet med studien samt de forskningsetiska principerna gällande att all information kommer att behandlas anonymt samt att deltagandet är frivilligt och kan när som helst avbrytas. Intervjufrågorna sändes till respondenterna efter godkännande från vår handledare. Vi valde att skicka frågorna i förväg till respondenterna, dels för att de skulle hinna förbereda sig men även för att de skulle få en förståelse för vad undersökningen handlade om. Intervjufrågorna berör de områden undersökningen handlar om.

Respondenterna gav tillstånd att spela in intervjuerna för att underlätta senare bearbetning av data samt att ingen information skulle glömmas bort. Båda studenterna närvarade vid intervju-

erna, en som intervjuare och en som observatör. Observatören bandade intervjun samt antecknade delar av den framkomna informationen. Vi utförde sex intervjuer och dessa tog ungefär 90 minuter vardera. Vi turades om att vara observatör och intervjuare och den som var observatör transkriberade intervjun samma dag. Samtliga respondenter intervjuades under två veckor och när alla intervjuer var klara och transkriberade arbetade vi tillsammans med resultatet.

Intervjun med respondenten från omsorgsnämnden ägde rum i ett sammanträdesrum på respondentens arbetsplats. Intervjuerna med respondenterna från räddningstjänsten, nämndeman, chef/medarbetare ägde rum på ett kontor på räddningsstationen. Chefen inom hemtjänsten intervjuades på hans kontor och medarbetarna inom hemtjänsten intervjuades i ett fikarum på arbetsplatsen. Innan intervjuerna avslutades ställdes frågan om respondenten hade övriga frågor eller kommentarer om intervjun eller studien samt om det går bra att återkomma vid eventuella kompletteringar.

Respondenterna kommer i fortsättningsvis ha benämningarna R1 för nämndeman inom räddningstjänsten och R2 för tillförordnad chef inom räddningstjänsten. PC för kommunens personalchef och H1 för nämndeman inom vård och omsorg, H2 för enhetschefen för en hemtjänstgrupp samt H3 för medarbetare inom hemtjänsten.

4.5 Kvalitativdataanalys

När intervjuerna var genomförda transkriberades, analyserades och tolkades dem. Enligt Trost (2010) ska all insamlat data analyseras, allt inspelat material lyssnas på och allt nedskrivet material läsas igenom noggrant men även tänka på vad man ser och hör under intervjuernas gång.

När transkriberingen var genomförd granskades alla delar för att finna det som hade relevans för vår studie och sattes dem i relation till varandra, eftersom båda verksamheterna fick svara på samma frågor. Andersen (2012) menar att analysera data innebär att urskilja de enskilda delarna i en helhet, samt undersöker de enskilda delarnas relationer till varandra och eventuellt till helheten. All analys av data handlar om att kategorisera empirin i syfte att beskriva det framkomna resultatet under forskningen. Vid arbete med tolkning av kvalitativa data ska forskarna vara öppna och bygga upp informationen steg för steg (Andersen, 2012). Enligt Denscombe (2016) bör det insamlade materialet bör läsas igenom flera gånger för att upptäcka

om egna värderingar finns med i materialet (Denscombe, 2016). Vi har granskat och analyserat materialet flera gånger för att inte missa någon viktig detalj.

4.6 Validitet och reliabilitet

Validiteten uttrycker om undersökningen mäter det som avses att mätas medan reliabiliteten beror på hur undersökningen blir gjord för att mäta det (Bjereld, Demker & Hinnfors, 2016). Validiteten i denna typ av forskning är till stor del beroende på forskarens inlevelseförmåga samt att kunna lyssna på och samtala med respondenten (Kvale & Brinkmann, 2015). Begreppet reliabilitet innebär att resultaten ska vara tillförlitliga. Kvalitativa undersökningar leder oftast till att reliabiliteten blir lägre eftersom den kvalitativa undersökningen är mer exemplifierande än generaliserande (Trost, 2010).

4.7 Forskningsetik

Vid genomförandet av intervjuerna informeras intervjupersonerna om syftet med studien samt att de själva får bestämma huruvida intervjun ska spelas in eller inte. Det betonades att deras medverkan var frivillig och att de kunde välja att avbryta intervjun om de önskade. Respondenterna informerades att deras uttalanden kan komma att användas för att synliggöra olika teman, i hela intervjumaterialet. En intervjuguide används som utgångspunkt för intervjuerna för att öka jämförbarheten av materialet. Studien har väglett av de forskningsetiska principerna som Vetenskapsrådet (2002) beskriver. Dessa består av fyra huvudkrav informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2002).

4.8 Metoddiskussion

Som tidigare nämnts så valde vi att göra kvalitativa semistrukturerade intervjuer med en abduktiv ansats i denna studie, vilket utmärks av att intervjupersonen ställer öppna frågor för att få så komplexa och innehållsrika svar som möjligt. Enligt Trost (2010) innebär denna metod att forskare får ett innehållsrikt material och kunskap om flertalet intressanta mönster och åsikter (Trost, 2010). Frågorna i denna undersökning var öppna med flera följdfrågor för att få fram vad respondenterna verkligen ansåg och tyckte, samtidigt som de fick vidareutveckla sina svar.

En nackdel med intervjuer som insamlingsmetod är att metoden inte är objektiv som andra metoder. Det kan hända att respondenten formar svaren efter vad de tror att intervjuaren vill veta (Denscombe, 2016). Under intervjuerna med en av respondenterna i denna studie kändes

det som att personen i fråga agerade utifrån det som hen lärt sig att svara på liknade frågor. Men med följdfrågorna uppstod ändå en diskussion vilket gav oss studenter mer information om ämnet.

Vi valde att skicka frågorna i förväg till respondenterna, dels för att de skulle hinna förbereda sig men även för att de skulle få en förståelse för vad studien handlade om. Denscombe (2016) menar att skicka frågorna i förväg kan vara både fördel och nackdel. Fördel för att respondenten hinner förbereda sig och eventuellt forska lite själv för att kunna svara på frågorna (Denscombe, 2016). Vissa respondenter som vi intervjuade hade forskat innan för att kunna ge oss ett korrekt svar. Det positiva med det var att vi fick ta del av arbetet med likabehandlingspolicyn som kommunen arbetar med i dagsläget.

Innan arbetet med uppsatsen startade hade vi bestämt att undersökningen skulle handla om räddningstjänsten samt hemtjänsten i en och samma organisation. Avgränsningen gjordes till en kommun. Vi var intresserade av att se om kommunen ger samma eller olika förutsättningar för arbetet med jämställdhet i dessa kvinnodominerande respektive mansdominerade yrken. Vi kontaktade nämnderna för vård och omsorg samt räddningsnämnden via mail, och fick svar omgående att de ville medverka. Personalchefen samt en enhetschef för hemtjänsten tyckte detta var intressant och ville också medverka. Vi kontaktade även räddningschefen, men fick inget svar. Tankar om att göra undersökningen på den tekniska avdelningen istället tog fart, men eftersom tidsramen var knapp så bestämde vi oss för att genomföra de inbokade intervjuerna. När vi kom till räddningstjänstens kontor fick vi information om att verksamheten befinner sig i en stor omorganisation och att räddningschefen avgått. Efter intervjun med respondenten från nämnden så fick vi även intervju en medarbetare som var tillförordnad chef under de rådande omständigheterna med förändringsarbetet. Vilket gav oss lite mer information rörande de frågor vi ville ha svar på.

Trots problem med tidsramar och få intervjupersoner så lyckades vi ändå få fram intressant information och material för vårt syfte med studien. Med facit i hand hade vi kanske valt en annan verksamhet för att kunna genomföra fler intervjuer och eventuellt en kvantitativ undersökning med enkäter.

5 Resultat och analys

I följande kapitel analyseras det empiriska resultatet i förhållande till tidigare forskning. Sex intervjuer är genomförda med ordföranden för vård och omsorgsnämnden, enhetschef på hemtjänsten, personalchefen för kommunen, ordföranden för räddningsnämnden, tillförordnad chef för räddningstjänsten samt en medarbetare på hemtjänsten. Personalchefen har det övergripande ansvaret för hela kommunen och har även arbetat på räddningstjänsten. Vi har valt att kalla respondenterna för R1 och R2 (Räddningstjänst), H1, H2 och H3 (Hemtjänst) och PC (personalchef).

5.1 Kön och Genus

På frågan om vad genus innebär för respondenterna menar H1, H2 och PC att det finns osynliga normer och attityder samt att det finns olika föreställningar och förväntningar både hos individer och samhället i stort. H1, H2 och PC anser också att det handlar om att alla ska behandlas lika oavsett kön, etnicitet eller något annat. Precis som Carstensen m.fl., (2016) skriver i sin forskning angående genus. H3 anser att kön eller genus spelar ingen roll, det är bra kollegor som räknas. Genus handlar inte bara om män och kvinnor utan även om de relationer som påverkar människor i olika situationer de samspekar i (Bergström, 2009).

Föreställningar om kön och genus påverkar också vem som förväntas göra vad samt hur yrken värderas enligt Nationella sekretariatet för genusforskning (2016) och Hirdman (1988). Denna studie visar att kvinnor förväntas arbeta inom omsorgsarbete enligt (Wiechel, 2008) på grund av föreställningen om att kvinnor är särskilt lämpade att arbeta med omhändertagande av olika slag. Medan män förväntas arbeta inom räddningstjänst eller annat fysiskt krävande yrke. Det kopplar vi ihop med Westberg-Wohlgemuth (1996) som skriver om att ett yrke i sig är neutralt och har inget kön, först när det fylls med innehåll och kopplas till person anpassas yrket efter det kön personen har.

Genus används idag i många olika sammanhang vilket gör att ordet kan komma att betyda olika saker i olika sammanhang. Även genusvetare kan mena olika saker när de använder begreppet genus (Nationella sekretariatet för genusforskning, 2016). Tittar man på hur hemtjänstens respondenter svarat så ser vi att räddningstjänsten tolkat begreppen kön och genus annorlunda. R1 och R2 menar att kön och genus betyder att det ska vara lika många män och kvinnor på

arbetsplatsen med likvärdig lön samt att det ska finnas respekt för varandras olikheter. *”Det spelar ingen roll vilket kön eller genus vi är, alla är vi lika mentalt men olika byggda fysiskt”* säger R1.

Ett sätt att reda ut dessa olika betydelser är att skilja på genus och könstillhörighet. Könstillhörighet står för den biologiska uppdelningen, kvinnor och män, genus står för de normer, föreställningar, uttryck och egenskaper som ett samhälle tillskriver dem (Nationella sekretariatet för genusforskning, 2016 & Hirdman, 1988).

5.2 Jämställdhet

Det finns två olika vinklar på forskning om jämställdhet. Den första handlar om att explicit granska jämställdhetspolitikens olika områden och den andra handlar om sakfrågor rörande om vi har ett jämställt samhälle, exempelvis löneskillnader (Nationella sekretariatet för genusforskning, 2016).

När vi diskuterar jämställdhet med hemtjänsten så kommer löneskillnaderna upp och H1 och PC anser att lönerna är någorlunda jämställda. Respondenterna ger oss kommunens årsredovisning, som visar att medellönen år 2017 för kvinnliga undersköterskor är 24 750 kronor per månad och för manliga undersköterskor 23 837 kronor per månad. Där läser vi även att medellönen på räddningstjänsten år 2017 var för män 26 057 kronor per månad och för kvinnor 25 770 kronor per månad (Kommunens årsredovisning, 2017). Största löneskillnaden mellan dessa två verksamheter ligger inom vård och omsorg där männen har nästan 1000 kronor lägre lön än kvinnorna per månad, trots likvärdig kompetens. En del av forskningen kring jämställdhet handlar om sakfrågor, till exempel om vi har ett jämställt samhälle och då kan frågor handla om löneskillnader (Nationella sekretariatet för genusforskning, 2016). I detta fall finns det löneskillnader finns inom omsorgen.

H2 och H3 anser att jämställdhet betyder att båda könen är lika mycket värda, det ska inte vara någon skillnad för män eller kvinnor. Det ska vara lika lön för lika arbete och båda könen ska få samma förutsättningar för att klara av att utföra sina arbetsuppgifter samt känna tillhörighet till arbetsgruppen.

Jämställdhet brukar definieras som att kvinnor och män ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden (Nationella sekretariatet för genusforskning, 2016 & Regeringskansliet, 2018). Jämställdhet som motiveras ur ett socialpsykologiskt perspektiv innefattar männen och deras koppling till familjen. Den manliga normen som familjeförsörjare är

ett hinder för jämställdhet och insikten om detta innebär en möjlighet till förändring av det rådande manlighetsideal som finns (Robertsson, 2003).

Ovanstående stämmer överens med kommunens framtida arbete med jämställdhet. H1 och PC berättar för oss att nämnderna i kommunen har bestämt sig för att gå ifrån begreppet jämställdhet och istället använda sig av en likabehandlingspolicy. Policyn är i dagsläget inte beslutad i kommunfullmäktige utan är fortfarande ute på remiss i de olika förvaltningarna, säger H1. Likabehandlingspolicyn följer principen om alla människors lika värde. Alla medborgare i kommunen har rätt att behandlas med respekt, ingen ska utsättas för diskriminering eller annan kränkande särbehandling. Likabehandlingspolicyn är uppbyggd av de sju diskrimineringsgrunderna från Diskrimineringslagen. Dessa sju grunder är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Likabehandlingspolicyn är en kommunövergripande sammansättning av både förtroendevalda politiker och fackförbund, den går ut på att alla arbetar i samma kommun och samverkar, istället för som idag att alla arbetar i olika förvaltningar och nämnder. Tidigare nämndes denna grupp som jämställdhetsgruppen inom kommunen men har nu ändrat namn till likabehandlingsgruppen.

”Kvinnorna har dominerat under åren i diskussioner om jämställdhet och fått mest fokus, nästan så männen glömts bort” (PC)

När det talas om jämställdhet talas det ofta om jämställdhet för kvinnorna, männen hamnar utanför och får inte lika mycket fokus i dessa sammanhang. Detta är något som både samhället i stort och organisationer måste tänka på, det ska vara lika för alla. Det är precis det som den nationella jämställdhetspolitiken förklarar, kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv (Nationella sekretariatet för genusforskning, 2016).

Räddningstjänsten har fått resurser från kommunen för att bygga omklädningsrum till kvinnliga medarbetare med samma standard som männens, berättar R1 och R2. En brandstation är i dag färdigställd och fler stationer planeras byggas om i framtiden. För att få fler kvinnliga medarbetare måste samma möjligheter ges till kvinnorna som männen har, och då behövs ett kvinnligt omklädningsrum anser R1. R2 säger: *”Jämställdhet innebär att det finns ingen skillnad på manligt och kvinnligt dock är alla olika utformade fysiskt”*. Tidigare forskning angående socialpsykologiska aspekter gällande jämställdhet pekar på att snäva könsroller bör undvikas eftersom de hindrar både män och kvinnor att utvecklas som människor (Robertsson, 2003).

R1 nämner att den bästa chef hen haft var en kvinna på en annan arbetsplats, och säger att det inte beror på vad vi är utan vad vi kan och hur vi är som människor. *”Skillnaden mellan kvinnor och män är att män är mer egocentriska och speciellt inom räddningstjänsten”* säger R1.

Ovanstående citat jämför vi med vad Sjöstedt m.fl. (2015) skriver: genom att synliggöra och jämföra de olika villkoren som anses kvinnligt respektive manligt i organisationen så kan genusstrukturen förändras.

5.3 Könnssegregerad arbetsmarknad

H1, H2 och PC anser att blandade arbetsmiljöer med både kvinnligt och manligt är den bästa arbetsmiljön för alla parter på grund av att män och kvinnor kompletterar varandra. I diskussioner om könsssegrering nämns ofta att trivseln ökar på könsblandade arbetsplatser samt att produktionen, kreativiteten och effektiviteten ökar (Robertsson, 2003). Enligt PC anses kvinnor vara mer omhändertagande och eftertänksamma medan männen anses vara mer macho och rätt fram i vissa situationer. Enligt H3 så passar arbetet inom hemtjänsten både män och kvinnor. *”Det är ett av de finaste yrken man kan ha och man ska känna yrkesstolthet. Det ger så otroligt mycket tillbaka att arbeta med människor”* (H3).

Kvinnor och män är olika enligt R2, kvinnor är mer eftertänksamma och tänker efter innan de gör något medan männen är mer rakt på och kör på utan att tänka så mycket. Det behövs en blandning av båda könen på en arbetsplats för att komma till de bästa lösningarna anser hen.

”När det bär åt helvetet, sitter mycket i huvudet. Det behövs en blandning av båda världar för att nå en fulländlig lösning på problemet” säger R1.

Här drar vi paralleller till det Robertsson (2011) skriver, att ett könsblandat arbetslag skulle höja både trivseln och professionalismen.

Ulfsson, (2006) skriver att det är viktigt att ta hänsyn till segregeringen på arbetsmarknaden med genusmärkning när det talas om yrkesstatus samt allmänhetens uppfattningar. Det innebär inte bara andelen kvinnor och män i olika yrken utan även allmänhetens föreställningar om olika yrken. Detta kopplas ihop med vad alla respondenter ansåg, att det inte verkar vara lätt för den äldre generationen medarbetare i arbetslivet eller de äldre och sjuka brukarna som behöver omsorg, att släppa det här med manligt och kvinnligt och att det ska vara som det alltid

har varit. *”Kvinnor ska stå vid spisen och män ska arbeta som chefer”* säger H1 att hen hört flera gånger under sitt arbetsliv.

”Det äldre gardet anser att det är väldigt macho med sprut och tut och hoppa in i brasan medan de yngre har ett annat synsätt”(R1).

Enligt R1 har det äldre gardet svårare för begreppet jämställdhet än den yngre generationen. Den äldre generationen anser att det ska vara som det alltid varit. De yngre har ett annat synsätt gällande jämställdhet, hos dem finns inga hinder att arbeta med kvinnliga brandmän, enligt R1 och menar att jämställdhet är en generationsfråga. Här kan vi dra paralleller med det som Wiechel (2008) skriver om att arbetsgivare ser arbetslivserfarenhet som mer värdefullt än utbildning i arbetet, arbetsgivare föredrar den lite äldre och förutsägbara arbetskraften.

Åh herregud, vad gör du här? Kan du ens bädda en säng?” säger H3 är exempel på hur det kan låta från både den äldre generationen av medarbetare samt vårdtagare när det kommer in manliga och yngre medarbetare inom hemtjänsten. H1 tror att det finns en attityd i samhället med starka konservativa grupper som anser att det ska vara som det alltid har varit, exempelvis kvinnor ska stå vid spisen och män ska vara chefer. H1, H2 och H3 beskriver att inom omsorgen har den äldre personalen ett äldre synsätt när det kommer in män på arbetsplatsen och det gäller även vårdtagarna. Den äldre generationen av medarbetarna samt de äldre sjuka brukarna tror och anser inte att män eller yngre medarbetare klarar av denna yrkesroll. Det är en svår balansgång men den är nödvändig, menar H1. Den yngre generationen har ett annat synsätt och det underlättar med blandade arbetsmiljöer, eftersom man både lär och tar efter andras erfarenheter och kunskap. Lundkvist (2013) beskriver detta med typiskt manligt och typiskt kvinnligt som en bidragande orsak till att den svenska arbetsmarknaden fortfarande är starkt könssegregerad.

5.4 Arbetsmiljö

Inom hemtjänsten har enhetscheferna väldigt många underställda medarbetare och i arbetsmiljösynpunkt är det inte jämlikt menar både H1 och PC. Vård och omsorgsförvaltningen har ansökt om och fått resurser för att tillsätta fler enhetschefer för att på så sätt minska arbetsbördan och stressen för befintliga enhetschefer. Detta kan kopplas till det Sjöstedt m.fl. (2015) skriver, att arbetsmiljön blir en konsekvens av organiseringen av lednings- och styrsystem, vilket påverkar kvinnors och mäns arbetsmiljö. Även Arbetsmiljöverkets rapport *”Kvinnors arbetsmiljö”* 2011–2013 visar att chefer och medarbetare i hemtjänsten har en sämre arbetsmiljö än deras

kollegor i de tekniska verksamheterna. Det är uppenbart att det finns skillnader mellan verksamheterna gällande arbetsinnehåll, arbetsuppgifter och även finansieringsformer (Arbetsmiljöverket, 2015). Detta stämmer in med vår studie där enhetscheferna som oftast är kvinnor inom vården har många medarbetare under sig och räddningstjänsten har totalt 20 medarbetare.

Bra arbetsmiljö är en jämställdhetsfråga, det handlar om vad som får kvinnor och män att må bra på jobbet. Det kan jämföras med det Gonäs, Lindgren & Bildt (2001) skriver om att hälsan och lönen är bättre i könsblandade miljöer.

H3 anser att en könsblandad arbetsmiljö är den bästa. *"För mycket kärringar på en och samma arbetsplats gör att det blir mycket tjafs och skitsnack. Det ska vara lite blandat med några karlar också, då blir det bättre"* (H3).

PC berättar att hemtjänsten har en så kallad friskvårdstimme, vilket innebär att en timme i veckan kan spenderas på gym, promenader eller annan friskvård. För de som inte kan utnyttja denna timme på arbetstid finns en friskvårdspeng på 1000 kronor per år till alla kommunanställda. PC har försökt arbetat fram ett förslag att friskvården bör schemaläggas för medarbetare inom vård och omsorg, men har inte fått någon respons från övriga kollegor inom kommunen. PC menar att undersköterskorna har ett väldigt tungt arbete, och schemaläggs friskvården tror PC att kommunen får en friskare personal. Som det ser ut idag dominerar kvinnorna sjukskrivningarna inom kommunen och PC har inga direkta svar på vad det kan bero på. En orsak skulle kunna vara att det arbetar mest kvinnor inom omsorgen vilket också visar sig i statistiken från kommunens årsredovisning menar PC. H3 kan inte utnyttja friskvårdstimmen på sin arbetsplats så hen brukar boka massage två gånger per år för att på så vis ta del av friskvårdspengen samt underhålla kroppen.

Räddningstjänsten har schemalagd friskvård enligt R1 samt att de har gemensamma aktiviteter tillsammans såsom fotboll eller andra träningspass. Detta yrke kräver att det finns en bra fysisk styrka hos medarbetaren. Friskvårdspengen på 1000 kronor per år har de också på räddningstjänsten, lika som alla anställda på kommunen.

Om kvinnor och män skiljs åt i arbetet finns risker för dåliga villkor på arbetsplatsen och det blir systematiska skillnader mellan typiskt manligt eller typiskt kvinnligt enligt Sjöstedt m.fl. (2015). De systematiska skillnaderna blir ganska tydligt när R1 berättar att inom räddningstjänsten finns en ganska tuff jargong för att orka med de tuffa arbetsuppgifterna. Ett exempel

på det är när en brandman arbetat på en olycksplats och mår psykiskt dåligt får denne inte åka hem direkt efteråt, utan måste stanna kvar med sina kollegor för att ventilera om allt som hänt. Det finns samtalshjälp att få via företagshälsovård men brandmännen anser att de hjälper varandra på ett bättre sätt genom samtal kollegor emellan, enligt R1.

Någon sån policy finns inte inom hemtjänsten berättar H3. Olyckor, hot och våld händer även inom vården, eller att någon brukare hittas avliden. Men enligt H3 så får man inget direkt stöd av någon, *”Man tar med sig detta hem och grubblar vidare på vad som hänt och vad som kunnat hända.”* säger H3. H3 berättar att mår en medarbetare dåligt efter en händelse får personen ifråga tala med enhetschefen som kan boka ett möte på företagshälsovården för ett samtal. Händer något en helg så går det flera dagar innan medarbetaren får tala med någon, men finns det bra kollegor och tid så kan medarbetarna ventilera tillsammans innan skiftets slut. Här är det uppenbart att det finns skillnader mellan verksamheterna som skapar olika förutsättningar och villkor som Arbetsmiljöverket (2015) skriver om.

5.5 Att göra kön

Genus och kön handlar inte bara om skillnader mellan män och kvinnor utan även om de relationer som påverkar människor i olika situationer de samspelar i. Om man utgår från ett genusperspektiv hamnar fokuset på hur relationen ser ut just vid det tillfället och i den situationen individen befinner sig i (Bergström, 2009). Det vi se i denna undersökning är att samtliga respondenter talar mycket manligt och kvinnligt, ingen vill direkt göra kön men det uppfattas som att kön görs omedvetet. Forskningsprojekt GeRd (2014) beskriver att konstruktionen av genus är en vardaglig process som pågår löpande i organisationer genom exempelvis interaktion med andra människor. Att göra genus framstår därför naturligt och normalt (Ericson & Jansson 2011). Nationella sekretariatet för genusforskningen (2016) tar fram olika aspekter av jämställdhet, det kan handla om olika tolkningar av jämställdhet som begrepp eller forskning om hur kön ”görs” i olika sammanhang. Syftet med forskningen kan vara att komma tillrätta med missförhållanden som har sin utgångspunkt i könsstereotypa attityder och värderingar.

För att få arbeta som brandman måste ett fysiskt test klaras. *”Det klaras inte om hen är 52 år, har 10 kilo övervikt, aldrig sprungit och dessutom är rökare”* säger R1. Inget avsteg görs mellan kön, det är kompetensen samt de fysiska och psykiska kvalifikationerna som styr. Inom räddningstjänsten görs det ingen skillnad på kön, R2 menar att det är den fysiska och mentala styrkan samt kvalifikationerna som räknas. Både R1 och R2 talade mycket om manligt och

kvinnligt, att män och kvinnor är olika både kroppsligt och fysiskt. ”*Det ska finnas en styrka bakom den anställde. Det är ett speciellt yrke, inte bara att sitta bakom ett skrivbord, det är ett fysiskt krävande arbete*”. säger R2.

Inom räddningstjänsten är det väldigt mycket ego och det är väldigt macho att arbeta som brandman och den statusen bör dämpas ned anser R1. Brandmän ses som hjältar av samhället vilket de givetvis är men de är inte mer än människor menar R1.

5.6 Könsmärkning/könskodning

Ett annat problem gällande fler kvinnor inom räddningstjänsten nämner R1 är att brandmännens levnadspartner kommer med starka synpunkter gällande kvinnliga medarbetare. Arbetet som heltidsbrandman kräver arbete dygnet runt och det innebär att kollegor äter, sover och tillbringar mycket tid tillsammans med sina kollegor vilket inte är populärt för den hemmavarande partnern. De blir rent av arga och skäller på enhetscheferna, enligt R1, hen menar att dem som är mest emot kvinnliga medarbetare är vissa andra kvinnor.

”Ska det ligga en kvinna här uppe?! De kom hit och skällde som bandhundar. Det är inte bara män som spelar fan.” (R1).

Ovanstående kan jämföras med könsmärkningsprocessen som Westberg-Wohlgemuth (1996) skriver om. Där manligt eller typiskt kvinnligt kopplas ihop med specifika feminina och maskulina egenskaper och att det finns ett inbyggt motstånd till förändringar, som till exempel kvinnor på en arbetsplats som traditionellt är en manlig arbetsplats. Enligt Westberg-Wohlgemuth (1996) konstruerar människan sin föreställningsvärld beroende på omvärlden. Föreställningarna formas oftast omedvetet och genom oplanerade påverkansprocesser. Ericson (2011) beskriver att det skulle bli ett helt annat sätt att umgås och en annan form av gemenskap om fler kvinnor anställdes inom räddningstjänsten. Ett könsblandat arbetslag skulle höja professionalismen, öka disciplinen samt skapa en mildare jargong på räddningstjänsten.

Verksamheterna räddningstjänst och hemtjänst är mansdominerade respektive kvinnodominerade samt tydligt könsmärkta och enligt Jansson och Grip (2016) kan det försvåra samverkan mellan dessa kommunala verksamheter genom status och attityd.

5.7 Rekrytering

Under intervjuerna med H1 och PC framkom det att de har svårt att rekrytera personer till olika inrättningar inom omsorgen på grund av att det finns för lite intresse att vilja arbeta inom det yrket. H1 och PC menar att undersköterska är ett yrke som passar både män och kvinnor, killar och tjejer. För att locka personer till vård och omsorg har kommunen enligt omsorgsnämnden anställt kommunikatörer som försöker lyfta fram yrken inom vård och omsorg och skola. H1 och PC vill höja statusen på dessa yrken och använder sig av Sveriges kommun och landstings (SKL) satsning för att påvisa att det är Sveriges viktigaste arbete och passar både män och kvinnor. H3 säger att arbeta med människor är ett av de finaste yrken man kan ha, det ger otroligt mycket tillbaka. Enligt Arbetsmiljöverket (2015) har yrken inom vård och omsorg en gång varit friskyrken men efter 90-talets nedskärningar har det blivit riskyrken.

Enligt R1 gör dagens samhällsstruktur det svårt att rekrytera personal till räddningstjänsten på de mindre orterna, eftersom dessa ofta drabbas av nedläggningar. Som deltidsbrandman måste du kunna inställa dig, vara ombytt och klar inom fem minuter från det att larmet gått och det gör det svårt när arbetskraften inte finns på orten. De nya familjeförhållanden med exempelvis delad vårdnad om barn spelar också stor roll när det gäller att rekrytera deltidsbrandmän, då de anser att tiden inte räcker till annat än familjen. Tidigare forskning visar att traditionella kvinnojobb är svårare än mansjobb att förena med familjeplikter, men denna undersökning visar att även traditionella mansjobb gör det svårt att kombinera familjelivet med arbetslivet (Gonäs m. fl., 2001). Däremot är det stor skillnad när det söks en brandman på heltid i centrum, då kan det vara upp till sjuttio sökande för en tjänst. R1 säger att det är mer macho att arbeta som brandman på heltid i en stad jämfört med brandman på deltid i en mindre ort. *”Vi är glada om någon söker en tjänst i byarna, spelar ingen roll om det är en man eller en kvinna bara det är någon. Söker två stycken på en tjänst, tar vi in båda två så vi har en i reserv”* (R1).

Ett annat dilemma som räddningstjänsten har enligt R1 gällande rekryteringar är att företagen där deltidsbrandmännen arbetar inte klarar av att ha någon anställd som måste iväg på larm, då det påverkar företagets produktion. Deltidsbrandmännen väljer då bort sitt yrke som brandman på deltid för att istället arbeta på produktionsföretaget där en heltidstjänst kan erbjudas.

Ett mål räddningstjänsten har är att få med så många kvinnor som möjligt när det rekryteras men i dagsläget är de glada om någon söker över huvud taget. Räddningstjänsten vill få in

nyanlända och fler kvinnor i yrket. Respondenten menar att om befolkningen ökat med 10 procent nyanlända eller kvinnor i kommunen så bör samma procentuella ökning finnas bland de anställda för att på så vis spegla samhället och öka förtroende från samhället. Likheten mellan samhällets och räddningstjänstens procentsats ska vara ledstjärnan för räddningstjänsten i DalaMitt. Räddningstjänsten i denna kommun ska ingå i DalaMitt som samarbetar med fem andra kommuner från årsskiftet. Enligt Ericson och Jansson (2011) är räddningstjänstens rekrytering en förklaring till ojämställdheten och en återkommande diskussion. När kommunerna själva valde ut vilka de ville rekrytera och skicka på utbildning antogs mycket få kvinnor eller personer med annan etnisk bakgrund än svensk.

5.8 Risker

Som brandman ska både fysisk och psykisk styrka finnas för att klara av att delta vid exempelvis bränder och olyckor. ”*Det är inte bara tut, sprut och hoppa in i brasan*” som R1 sa, det är mycket mer. Som brandman kan det hända att du är först på plats vid en bilolycka där skadade och chockade människor finns, då gäller det att kunna ta hand om dem på ett bra sätt innan annan hjälp kommer. Yrket brandman innebär också att rycka ut som IVP:are (I Väntan på Ambulans) vilket betyder att du är först på plats och måste ta snabba beslut gällande skadade eller sjuka. R2 menar att brandmännen som också arbetar med akutverksamhet riskerar sina egna liv på utryckningarna. Brandmannayrket är viktigt och behövs, det är inget samhället kan vara utan säger både R1 och R2. Enligt MSB (2011) förekommer det hot och våld i form av anlagda bränder, stenkastning samt förstörelse av räddningsinsatser. De flesta inom räddningstjänsten tror att sådana händelser som anlagda bränder är ett sätt att locka fram polisen och att de som är skyldiga har något otalt med polisen. Detta är ett samhällsproblem och det krävs att man tillsammans tydligt beskriver och analyserar problemen.

Undersköterskor inom hemtjänsten har ett viktigt arbete som innebär att ta hand om människor på bästa sätt för att de ska klara sin vardag, säger H1, H2, H3 och PC. Det kan ske akuta saker även i hemtjänsten och en oro finns vid besök hos vissa brukare som kan bero på missbruk, både hos brukaren och hans vänner. Även som undersköterska i hemtjänsten ska fysisk och psykisk styrka finnas för att klara av yrkets påfrestningar, berättar H3. Hot och våld är ganska vanligt att hemtjänstpersonal utsätts för, ta hand om skadade och/eller döda personer förekommer också, vilket kräver snabba beslut i väntan hjälp. Samhället klarar sig inte utan undersköterskornas viktiga arbete, menar H1.

Förekomsten av denna typ av problem inom hemtjänsten diskuteras idag av olika forskare samt vad kan detta bero på. Anledning skulle kunna vara emotionell stress, monotona arbetsuppgifter samt att benägenheten att anmäla arbetsskador har ökat. En annan aspekt kring hot och våld inom hemtjänsten är det räknas som vardagliga händelser, medarbetare har svårt att gränser för vad man ska tåla och inte. Wiechel (2008) skriver att när det gäller den psykosociala arbetsmiljön har omsorgsarbetet alltid varit förenat med en stor acceptans för brukarnas beteende. Problemet med hot och våld i arbetet har normaliserats och på så vis har det varit svårt att dra gränsen för vad som ska tålas av medarbetarna. ” *I mitt yrke får jag räkna med slag, sparkar, rivsår, bitmärken samt att någon brukare spottar och hotar mig verbalt. Ibland känns det väldigt obehagligt men för det mesta vet jag att det är sjukdomen som gör att det blir så*” (H3)

En annan risk som medarbetare har inom hemtjänsten är vintertid med kalla och isiga bilar. ” *Det är inte riskfritt att behöva stå ute sent på kvällar eller nattetid och skrapa bilen innan man kan åka till en brukare. Det finns många konstiga typer ute och när man är själv är man ganska rädd då*” (H3). Ett annat dilemma som medarbetarna har på hemtjänsten är att de oftast har små bilar och ingen fyrhjulsdrift. Det är besvärligt vintertid när brukarna bor i småbyar och där vägarna inte plogas så ofta, säger H3.

6. Diskussion och slutsats

I följande kapitel diskuteras resultatet av intervjuerna med respondenterna från räddningstjänsten och hemtjänsten. Vi avslutar detta arbete med att synliggöra de slutsatser vi kommit fram till under denna undersökning.

Innan denna studie påbörjades får vi erkänna att det fanns en viss förförståelse hos oss om att kvinnodominerade yrkesbranscher hade kommit längre i arbetet med jämställdhet. Slutsatsen vi gjort efter denna studie är att den mansdominerade räddningstjänsten är mer jämställd än den kvinnodominerade omsorgen.

6.1 Kön och genus

När det gäller att förklara genus och jämställdhet så anser de båda respondenterna från räddningstjänsten att det handlar om lika många män och kvinnor på en och samma arbetsplats. De talade mycket om manligt respektive kvinnligt, men påpekade samtidigt att de inte gör någon skillnad på kön. Enligt de båda är alla människor lika mentalt men olika byggda fysiskt. Vår tolkning av deras resonemang är att de gör kön omedvetet. Respondenterna från hemtjänsten har en bredare syn om vad genus och jämställdhet betyder enligt oss. De menar att det inte bara handlar om manligt och kvinnligt, utan även om hur samhället och dess osynliga normer påverkar oss individer.

6.2 Jämställdhet

När det talas om jämställdhet talas det ofta om jämställdhet för kvinnorna, männen hamnar utanför och får inte lika mycket fokus i dessa sammanhang. Att alla människor är lika värda oavsett kön, sexualitet, religion och etnicitet är något kommunen arbetar med och enligt oss kommit långt med, tack vare den nya likabehandlingspolicyn. Den är som tidigare nämnts ännu inte beslutad inom organisationen, men vi ser framemot hur den implementeras i det framtida arbetet. För allas lika värde.

Gällande medellönerna ligger räddningstjänsten jämnare mellan kvinnor och män än omsorgen enligt kommunens årsredovisning (2017). Inom räddningstjänsten skiljer det 208 kronor per månad mellan män och kvinnor och inom omsorgen skiljer det 913 kronor i månaden mellan kvinnor och män. Här anser vi att kommunen bör se över lönesättningen för att jämna ut skillnaden mellan kvinnor och män.

Inom räddningstjänsten söks resurser för att bygga om lokalerna för att ge kvinnor en ärlig chans på arbetet med bland annat ett eget omklädningsrum likt männens. Inom omsorgen görs inte detta, där får ett befintligt rum eller en toalett användas som omklädningsrum till männen, vilket innebär att männen inte alltid har tillgång till en egen toalett eller dusch. Vårt förslag blir härmed att man även bygger omklädningsrum till de manliga medarbetarna, för att stärka deras känsla av tillhörighet.

6.3 Könsssegregerad arbetsmarknad

Ett visst motstånd råder bland den äldre generationen, men vi ser även att båda verksamheterna har en positiv inställning till blandande arbetsmiljöer med både kvinnliga och manliga arbetstagare. R1 anser att det behövs en blandning av båda världar för att nå en fulländad lösning inom räddningstjänsten. Samtliga respondenter menar att den bästa arbetsmiljön är med blandade kön eftersom män och kvinnor kompletterar varandra.

6.4 Arbetsmiljö

Brandmannyrket är viktigt och behövs, det är inget samhället kan vara utan, precis som undersköterskor inom hemtjänsten har ett viktigt arbete som innebär att ta hand om människor på bästa sätt för att de ska klara sin vardag. Det kan ske akuta saker i båda verksamheterna som kräver att man har både fysiskt och psykisk styrka för att klara yrkets påfrestningar. Dock ser vi skillnader i hur dessa verksamheter hanterar svåra situationer som kan uppstå. Inom räddningstjänsten så får ingen medarbetare gå hem efter ett arbete på en olycksplats utan att fått prata av sig med arbetsteamet eller psykolog. Hemtjänstpersonalen erbjuder inget extra stöd för att ventilerar denna typ av händelser utan blir hänvisade till företagshälsovården. Detta anser vi att kommunen bör se över och erbjuda alla medarbetare professionell hjälp och stöd vid olika situationer som uppstår.

Sjukfrånvaron är högst bland de kvinnliga arbetstagarna, vilket PC också konstaterar. Vår tolkning av denna jämförelse är att eftersom kommunen har flest kvinnor anställda inom vård och omsorg, faller det naturligt att statistiken visar högre sjukfrånvaro bland kvinnorna. Enhetscheferna inom hemtjänsten har mycket ansvar över väldigt många, vilket i sin tur leder till stress och ohälsa. Vårt förslag till organisationen är att anställa administrativa assistenter som kan underlätta arbetet för enhetscheferna. Om assistenter anställs skulle det också medföra att enhetscheferna fick tid över för att verkligen se sina medarbetare och kanske hinna fånga upp dem innan de blir sjuka.

6.5 Att göra kön

Det framkom i denna studie att organisationer kanske inte bara gör kön, utan även ålder. Att även ålder har en slags segregation inom vissa yrken. Detta kopplas ihop med vad alla respondenter ansåg, att det inte verkar vara lätt för den äldre generationen i arbetslivet eller äldre som behöver omsorg att släppa det här med manligt och kvinnligt och att det ska vara som det alltid varit. Äldre brukare tror exempelvis inte att män kan bädda en säng, medan den äldre generationen inom hemtjänsten anser att män inte kan göra hushållssysslor eller sköta omsorgen för brukarna. Äldre brandmän tror inte att en kvinna kan sköta brandslangen. En förhoppning hos alla respondenter är att synsättet på det kvinnliga och manliga ändras med den yngre generationen för att underlätta könsblandade arbetsplatser.

6.6 Könsmärkning/könskodning

Att vissa andra kvinnor var emot kvinnliga brandmän var inget som vi reflekterat över innan R1 nämnde det. Föreställningarna dessa kvinnor hade mot kvinnliga brandmän berodde nog på att samhället och tidigare erfarenheter inte hade kvinnliga brandmän med i beräkningen. Svartsjuka var också en föreställning dessa kvinnor bar med sig, de gillade inte att deras män skulle tillbringa hela dygn med en annan kvinna. När denna information kom fram under intervjun blev det en intressant diskussion eftersom vi fick en annan synvinkel på det hela. Naiva eller inte, en tanke fanns att det ”bara” var män som var emot kvinnliga brandmän.

6.7 Rekrytering

Både hemtjänsten och räddningstjänsten har svårt att rekrytera medarbetare, inte bara i denna kommun utan det gäller i hela Sverige. Ett förslag till kommunen är att försöka höja statusen på dessa arbeten, exempelvis genom högre löner samt högre bemanning så schemat var mer lockade när det inkluderar obekväma arbetstid. Ett annat förslag är att kommunen försöker vara en bra och lyhörd arbetsgivare, vilket kan medföra att alla medarbetare talar gott om organisationen och kan på så vis locka fler människor.

6.8 Risker

Risker i arbetslivet kommer man aldrig ifrån, men de flesta går att förebygga samt göra mer lätthanterliga. Handlingsplaner samt riskanalyser är ett bra hjälpmedel när det gäller att förebygga risker. Inom räddningstjänsten riskerar många livet på uttryckningar och som brandman

måste man kunna ta svåra och snabba beslut för att rädda liv. Brandmännen riskerar även att bli utsatta för stenkastning under en utryckning, vilket vi har svårt att först hur någon kan göra. Ett förslag till kommunen är att göra flera tydliga handlingsplaner samt riskanalyser, för att göra en situation mer lätthanterlig. En handlingsplan har för avsikt att underlätta gången när det uppstår en situation, alla vet vad som ska göras om som utgår från den. Ett annat förslag till kommunen är att visa upp brandmannayrket och dess risker mer för allmänheten, kanske kn det öka förståelsen för yrket.

Inom hemtjänsten är det ofta hot och våld från brukare och medarbetarna tar det nästan för givet att det tillhör deras vardag. Ingen ska behöva bli utsatt för hot och våld på arbetet, men det är svårt att förhindra när det finns sjuka, dementa eller påverkade brukare. När det gäller medarbetare på hemtjänsten är de mer utsatta för hot och våld än medarbetare som arbetar på boenden eftersom de arbetar i någon annans hem. Riskanalyser och handlingsplaner är behjälpliga även inom detta yrke. Ett förslag till kommunen är att öka bemanningen så att dubbelbemanning förekommer där det behövs för att underlätta för medarbetarna. Ett annat förslag är att hyra motorvärmare till alla bilat inom hemtjänsten och byta ut befintliga bilar till bilar med fyrhjulsdrift.

Slutord

Tillåt dig själv att känna efter ”vem är jag” och ”vem vill jag bli”.

Förlora inte dig själv i ”jag förväntas vara”.

Referenslista

Andersen, I. (2012) *Den uppenbara verkligheten*. Lund: Studentlitteratur.

Arbetsmiljöverket. (2015). *Kvinnans arbetsmiljö 2011–2014*. Slutrapport 2015:6. Hämtad 2018-02-03 från [https://www.av.se/globalassets/filer/om-oss/vart-uppdrag/kvinnors-arbetsmiljo-2011-2014-slutrapport.pdf?hl=kvinnors arbetsmiljö](https://www.av.se/globalassets/filer/om-oss/vart-uppdrag/kvinnors-arbetsmiljo-2011-2014-slutrapport.pdf?hl=kvinnors%20arbetsmiljo).

Arbetsmiljöverket. (2017). *Arbetsmiljöverkets rapport om särskilda förebyggande insatser inom kvinnodominerat arbete* (Projektrapport). Hämtad 2018-02-03 från <https://www.av.se/globalassets/filer/om-oss/vart-uppdrag/arbetsmiljoverkets-rapport-om-sarskilda-forebyggande-insatser-inom-kvinnodominerat-arbete.pdf>

Bergström, M. (2015). *Omsorg och genus – ur omsorgstagarnas omsorgsgivarnas perspektiv*. Skåne: FoU

Bjereld, U; Demker, M; & Hinnfors, J. (2016). *Varför vetenskap? Om vikten av problem och teori i forskningsprocessen*. Lund: Studentlitteratur.

Carstensen, G; Frank, A; & Wide, J. (2016). Leva som man lär? En studie av spänningsfältet mellan genusvetande och genusgörande. *Sociologisk Forskning*, årgång 53, nr 4, sid 397–419. Hämtad 2018-02-06 från <https://www.divaportal.org/smash/get/diva2:1057151/FULL-TEXT01.pdf>.

Denscombe, M. (2016). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur.

Ericson, M. (2011). Nära inpå: Maskulinitet, intimitet och gemenskap i brandmäns arbetslag. *Akademisk avhandling i sociologi*, nr 48. Hämtad 2018-02-25 från https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/25388/1/gupea_2077_25388_1.pdf

Ericson, M; & Jansson, U. (2011). Den genuskodade räddningstjänsten. En studie av jämställdhetens förutsättningar. *Tvärvetenskaplig forskning och leds från Centrum för genusforskning*. Karlstads universitet. Hämtad 2018-02-25 från <https://www.msb.se/sv/Kunskapsbank/Forskningsresultat/Brand-och-raddningstjanst/Den-genuskodade-raddningstjansten/>

Gonäs, L; Lindgren, G; & Bildt C. (2001). *Könssegregering i arbetslivet*. Västervik: AB C O Ekblad & Co Tryckeri.

Hirdman, Y. (1988). Genussystemet reflexioner kring kvinnors sociala underordning. *Tidskrift för genusvetenskap*, årgång 2000, nr 15, sid 49-63. Hämtad 2018-06-05 från <https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/46531303/Hirdman.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1528231942&Signature=8BG6YC8F2uC7%2FHAzR6lTTYcFop4%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DHirdman.pdf>

Jansson, U & Grip, L. (2016). Rätt man på rätt plats. Centrum för genusforskning, Karlstads universitet. Publikationsnummer MSB962. Hämtad 2018-06-05 från <https://www.msb.se/sv/Produkter--tjanster/Publikationer/Publikationer-fran-MSB/Ratt-man-pa-ratt-plats--kommunala-sambruksprocesser-ur-ett-genusperspektiv/>

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Larsson, S; Lilja J. & Mannheimer K; (2005). *Forskningsmetoder i socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur.

Lindholm, K. (2011). *Jämställdhet i verksamhetsutveckling*. Lund: Studentlitteratur AB.

Lundkvist, H. (2011). Employer brand opens up for a gender process model. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 1(2), 99–155. Roskilde. Hämtad 2018-03-18 från <https://tidsskrift.dk/njwls/article/view/26799>

Lundkvist, H. (2017). *Genusmedveten utveckling av arbetsgivarvarumärket för hållbar kompetensförsörjning*. Luleå tekniska universitet.

Regeringskansliet. (2018). Jämställdhetsbudgetering. Hämtad 2018-02-10 från <http://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstallldhet/jamstallldhetsbudgetering/>

Sveriges kommuner och landsting. (2013). *Program för hållbar jämställdhet*. (Resultatrapport). Hämtad 2018-03-15 från <https://webbutik.skl.se/bilder/artiklar/pdf/7585-114-3.pdf>

Sjöstedt, Landén, A; Olofsdotter, C; & Bolin, M. (2015). *Sprickor, öppningar & krackeleringar – nya perspektiv på arbetsmiljön*. Sundsvall: Forum for Gender Studies. Mid Sweden University.

Svaleryd, K. (2003). *Genuspedagogik*. Trelleborg: Berlings Skogs.

Trost, J. (2010) *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

Ulfsson, Y. (2006). *Yrke, status & genus. En sociologisk studie om yrken på en segregerad arbetsmarknad*. Göteborgs universitet.

Westberg-Wohlgemuth, H. (1996). *Kvinnor och män märks*. Solna: Arbetslivsinstitutet.

Wiechel, A.H. *Den omskolade hemsamariten*. (2008). En studie om den kommunala hemtjänstens förändring från 1960 till 2006. Hämtad från <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:142585/FULLTEXT01.pdf>

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

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

Nationella sekretariatet för genusforskning. Publiceringsdatum 2016-03-31. Hämtad från <https://www.genus.se/kunskap-om-genus/om-kon-och-genus/>

Myndigheten för samhällsskydd och beredskap. (2009). *Anlagda bränder och hot/våld mot räddningstjänsten*. (Observatörsrapport). Publikationsnummer: MSB 0169-10. Hämtad från <https://www.msb.se/RibData/Filer/pdf/25367.pdf>

Bilaga 1



HÖGSKOLAN
DALARNA

Informationsbrev

Könssegregerad arbetsmarknad

Vi vill fråga dig om du vill delta i en undersökning för vårt examensarbete. Vi är två studenter från Högskolan Dalarna som läser vår sista termin på Personal- och arbetslivsprogrammet. Som sista moment på utbildningen ska vi skriva ett examensarbete om två olika yrkesbranscher som uppvisar mansdominans respektive kvinnodominans, vi har valt räddningstjänst och hemtjänst.

Syftet med vårt arbete är att undersöka två olika yrkesbranscher som uppvisar mansdominans respektive kvinnodominans. Vår förhoppning är att resultatet av vår studie ska bidra med en ökad förståelse för jämställdhet i arbetslivet sett från ett genusperspektiv.

Hur går undersökningen till?

Undersökningen består av intervjuer som genomförs med hjälp av en intervjuguide. Studien följer Vetenskapsrådets forskningsetiska principer. Det betyder att ditt deltagande är frivilligt och du kan när som helst avbryta din medverkan i studien utan att ange någon orsak till det. Intervjun kommer att ta ca 60 – 90 minuter och om vi får din tillåtelse vill vi gärna spela in intervjun som vi sedan transkriberar. Det betyder att intervjuens innehåll skrivs ut som en text. Intervjuerna avidentifieras. Obehöriga personer har inte tillgång till intervjumaterialet.

Hur får jag information om resultatet av studien?

Resultatet av undersökningen kommer att presenteras i vårt examensarbete som vi kan maila till dig när den är klar.

Om ni har några frågor eller funderingar är du välkommen att kontakta oss eller vår handledare för mer information. Vi hoppas att ni har möjlighet att delta och vi ser fram emot att träffa dig.

Med vänliga hälsningar,

Camilla Blidberg h15cambl@du.se Tel. 070-5946568
Jeanette Hansson h15jeaha@du.se Tel: 072-009 73 15
Hans Lundkvist, Handledare, hlu@du.se Mobil: 070-255 58 56

Bilaga 2



HÖGSKOLAN
DALARNA

Intervjuguide

Denna studie syftar till att undersöka två olika yrkesbranscher inom samma organisation som uppvisar mansdominans respektive kvinnodominans.

Frågor till Personalchef:

Vad innebär begreppen genus och jämställdhet för dig?
Förklara, beskriv

Anser du att organisationen är jämställd?
På vilket vis, förklara

Har kommunen ett/flera mål gällande jämställdhet?
Anser du att målet/målen är realistiskt att nå?

Finns policydokument angående jämställdhet?
I så fall, följs dem? Beskriv.

Tror du att den sökandes kön spelar roll vid rekrytering till olika arbeten/tjänster som kommunen erbjuder?
Kan du ge ett exempel?

Arbetar ni medvetet i kommunen för att få fler män och kvinnor till underrepresenterade yrken? I så fall hur?

Tror du att olika yrkesgrupper har olika förutsättningar för att klara av sina arbetsuppgifter utan att riskera sin egen hälsa och klara balansen i livet?
Förklara.

Anser du att resurser fördelas på ett rättvist sätt för medarbetarna att klara sina arbetsuppgifter?

Beskriv, förklara.

Har kommunen fått extern finansiering eller externa medel (genom t.ex. SKL) till jämställdhetsintegrering?

I så fall, vilka insatser gjorde ni? Beskriv, förklara

Bilaga 3



HÖGSKOLAN
DALARNA

Intervjuguide

Denna studie syftar till att undersöka två olika yrkesbranscher inom samma organisation som uppvisar mansdominans respektive kvinnodominans.

Frågor till nämnder och chefer:

Vad innebär begreppen genus och jämställdhet för dig?
Beskriv, förklara.

Hur arbetar ni för att nå jämställdhet inom er förvaltning?
Förklara.

Anser du att er förvaltning har ekonomiska resurser till att förverkliga jämställdhet?
Beskriv, förklara.

Har ni tilldelats extra resurser för att nå jämställdhet?
I så fall, anser du att något saknas?

Har kommunen ett/fler mål för att nå jämställdhet?
Anser du att målet/målen med jämställdhet är realistiskt att nå?

Finns det något slags belöningsystem eller sanktionssystem för de förvaltningar som når en högre grad av jämställdhet?
I så fall, beskriv.

Hur tror du genus och jämställdhet tas i beaktning vid rekrytering och tillsättning av tjänster?
Beskriv.

Arbetar ni medvetet för att få fler män och kvinnor till underrepresenterade yrken och i så fall hur?
Beskriv.
Hur tror du att det uppfattas av medarbetarna?
Förklara.

Tror du att det finns yrken inom er verksamhet där män och kvinnor har företräde i tillsättningen av tjänster?

Förklara.

Tror du att det finns direkta motståndare till jämställdhetsarbetet inom er organisation?

Beskriv.

Anser du att man behöver öka medvetenheten om genus och jämställdhet i arbetet inom räddningstjänsten/hemtjänsten?

I så fall hur ska det gå till?

Arbetar ni för att höja den sociala statusen på vissa yrken?

Förklara.

Bilaga 4



HÖGSKOLAN
DALARNA

Intervjuguide

Denna studie syftar till att undersöka två olika yrkesbranscher inom samma organisation som uppvisar mansdominans respektive kvinnodominans.

Intervjufrågor till medarbetarna

Vad innebär begreppen genus och jämställdhet för dig?
Beskriv, förklara.

Anser du att det är viktigt med jämställdhet på din arbetsplats?
På vilket vis?
Förklara.

Upplever du att det från arbetsgivaren finns viljan och engagemanget för att uppnå en jämställd arbetsplats?
Förklara.

Uppfattar du att kommunen tycker att det är viktigt att vara en jämställd kommun?
Förklara.

Märker du av kommunens satsningar på jämställdhetsarbete?
Beskriv.

Tycker du att det finns olika social status på yrken inom kommunen?
Beskriv.

Upplever du att din chef tar sitt ansvar för att skapa en arbetsplats fri från diskriminering?
Förklara.

Upplever du att medarbetare - oavsett kön, religion, etnisk härkomst, ålder, funktionsvariation eller sexuell läggning är en del av arbetsgemenskapen?
Förklara.

Anser du att kvinnor och män har samma möjligheter till befordran på din arbetsplats?
Förklara.

Anser du att lönesättningen mellan kvinnor och män är rättvis ur jämställdhetssynpunkt på din arbetsplats?
Förklara.

Anser du att kvinnor och män har lika stort inflytande över sitt arbete i din arbetsgrupp?
Beskriv.

Anser du att kvinnor och mäns kompetens värderas likvärdigt i din arbetsgrupp?
Beskriv.

Anser du att kvinnor och män har lika kvalificerade arbetsuppgifter i din arbetsgrupp?
Förklara.