



HÖGSKOLAN  
DALARNA

## Examensarbete Kandidatexamen

### Bristen på kvinnliga medarbetare inom brandmans- yrket- Räddningstjänsten Dala Mitt

Författare: Martina Lindqvist, Jennifer Magnusson

Handledare: Alexis Rydell

Examinator: Karl W Sandberg

Ämne/huvudområde: Personal- och arbetsliv

Kurskod: PA2008

Poäng: 15 hp

Ventilerings-/examinationsdatum: 2015-06-04

Högskolan Dalarna

791 88 Falun

Sweden

Tel 023-77 80 00

Vid Högskolan Dalarna har du möjlighet att publicera ditt examensarbete i fulltext i DiVA. Publiceringen sker Open Access, vilket innebär att arbetet blir fritt tillgängligt att läsa och ladda ned på nätet. Du ökar därmed spridningen och synligheten av ditt examensarbete.

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

Jämställdhet upplevs bland Räddningstjänsten Dala Mitts medarbetare vara av stor betydelse och det finns en stark önskan om att få in fler kvinnliga medarbetare. Trots detta har Räddningstjänsten Dala Mitt idag inte en enda heltidsbrandman som är kvinna. Räddningstjänsten i Sverige har både fysiska och psykiska krav för vad som ska uppfyllas för att bli anställd som brandman. Alla dessa olika tester sammanställs under rekryteringen och är av stor vikt för att få vidare anställning. Det test som visat sig vara svårast för kvinnor att klara av är rullbands-testet, det innebär att den sökande ska gå i en hastighet av 5,6 km/h under sex minuter, detta krävs för godkänt (Räddningstjänsten Dala Mitt, 2014). **Syfte:** Syftet är att undersöka varför det finns en brist på kvinnliga medarbetare inom Räddningstjänsten Dala Mitt. **Metod:** Vi har valt att använda oss av en kvalitativ metod med semi-strukturerade intervjuer. Den huvudsakliga empirin insamlades genom tio intervjuer. **Teori:** Teorin utgörs av följande områden: rekrytering, jämställdhet, kvinnliga och manliga yrken, genus, samt diskriminering. **Resultat/Analys:** Resultatet pekar på att yttre faktorer så som samhällets normer, spelar en stor roll i varför det finns så pass få kvinnliga brandmän inom Räddningstjänsten Dala Mitt. Intervjupersonerna upplever att anledningen till att det finns så pass få kvinnliga brandmän inom Räddningstjänsten Dala Mitt, beror på hur de marknadsför sig och hur attraktiva de är som arbetsgivare. Det framkom även att flertalet av intervjupersonerna tror att Räddningstjänsten Dala Mitt har få kvinnliga medarbetare på grund av att de få kvinnor som söker till yrket dras till storstäder, där räddningsstationerna är större och ofta har bättre lön. **Slutsats:** Det finns en stor önskan om en mer jämställd arbetsplats. Det har även gjorts en del satsningar för att öka antalet kvinnor. Emellertid har dessa satsningar inte ännu lett till några större förändringar.

Nyckelord: räddningstjänst, rekrytering, jämställdhet, genus, diskriminering.

## Summary

Gender equality is perceived amongst Rescue Services Dala Mitt employees to be of great importance and there is a strong desire to employ more females. Despite this, the Rescue Services Dala Mitt do not have a single full-time firefighter who is a woman. Rescue Services in Sweden has both physical and mental requirements in order to be employed as a firefighter. All these different tests are compiled in recruitment and is of great importance to obtain permanent employment. The most difficult test for women is the roller-band test where the applicant must walk at a speed of 5.6 km / h for six minutes, which is required for the employment (Räddningstjänsten Dala Mitt, 2014). **Purpose:** The purpose is to investigate why there is a shortage of female employees at Rescue Service Dala Mitt. **Method:** We have chosen to use a qualitative method with semi-structured interviews. The main empirical data has been collected through ten interviews. **Theory:** The theory consists of the following areas: recruitment, gender equality, female and male professions, gender and discrimination. **Results/ Analysis:** The results indicate that external factors such as social norms, plays a big role in why there are so few female firefighters in the Rescue Service Dala Mitt. The interviewees feels that the reason why there are so few female firefighters in the Rescue Service Dala Mitt, depends on how the organization promote themselves and how attractive it is as an employer. It also occurred that the majority of the interviewees think the Rescue Service Dala Mitt has few female employees because of the few women who are looking to the profession is drawn to the big cities, where the stations are larger and often have better salary. **Conclusion:** We can see that there is a great desire for a more gender equal organization. There have been some efforts to increase the number of women, however, these efforts has not yet led to any major changes.

Keywords: emergency services, recruitment, equality, gender, discrimination.

## **Förord**

Denna studie utgör den avslutande delen i vår kandidatexamen för Personal och Arbetslivsprogrammet. Vi vill tacka vår handledare Alexis Rydell som har avlagt tid för att handleda oss. Vi vill även rikta ett stort tack till Räddningstjänsten Dala Mitt och de intervjupersoner som gjort denna uppsats möjlig genom att de har varit med och bidragit med erfarenheter, kunskap och stöd. Det har varit ett stort nöje för oss att få möta alla människor som deltagit i vår studie som bidragit till denna uppsats och dess resultat.

Stort tack!

*Martina Lindqvist & Jennifer Magnusson*

## Innehållsförteckning

1. Inledning.....	2
1.1 Syfte.....	3
1.1.1 Frågeställningar .....	3
2. Teori .....	4
2.1 Rekrytering .....	4
2.1.1 Rekryteringsprocessen .....	4
2.1.2 Positiv särbehandling .....	5
2.2 Jämställdhet .....	5
2.2.1 Jämställdhet och jämställd rekrytering .....	5
2.2.2 Könnssegregering utom och inom brandmansyrket.....	7
2.2.3 Generalisering, attityder och arbetskapacitet.....	8
2.3 Kvinnliga och manliga yrken .....	9
2.3.1 Könroller.....	9
2.3.2 Könsdominerade yrken .....	9
2.3.3 Könsmärkning.....	10
2.3.4 Organisationens betydelse för könsmärkningen .....	11
2.3.5 Jargong.....	11
2.3.6 Feminina och maskulina egenskaper i arbete .....	12
2.4 Genus.....	12
2.5 Diskriminering .....	14
2.5.1 Diskrimineringslagen .....	14
2.5.2 Arbete mot diskriminering .....	14
3. Metod .....	15
3.1 Val av metod.....	15
3.2 Val av perspektiv.....	16
3.2.1 Semistrukturerade intervjuer .....	16
3.2.2 Fallstudie .....	17
3.3 Intervjuförberedelse .....	18
3.4 Urval.....	19
3.5 Genomförande.....	20
3.6 Etiska övervägande.....	20
3.7 Validitet .....	21
3.8 Reliabilitet.....	21
3.9 Metoddiskussion.....	22
4. Resultat/Analys.....	24
4.1 Rekrytering .....	25
4.2 Jämställdhet .....	27
4.3 Fysiska krav .....	29
4.4 Utbildning .....	32
4.5 Kvinnligt och manligt yrke .....	34
4.6 Diskriminering .....	40
5. Slutsats .....	43
5.1 Hur påverkar de fysiska kraven kvinnornas chanser att bli rekryterade? .....	43
5.2 Hur upplevs utbildning för brandmän inom Räddningstjänsten Dala Mitt? .....	44
5.3 Upplevs brandmansyrket som ett manligt yrke och vad beror det i så fall på? .....	44
5.4 Hur arbetar Räddningstjänsten Dala Mitt för jämställdhet idag? .....	44
6. Egna reflektioner .....	46
Litteraturförteckning .....	49
BILAGA 1 .....	52

## 1. Inledning

*I detta avsnitt ges en inledning till arbetets ämne och därefter preciseras arbetets problemområde. Avsnittet avslutas med formulering av studiens syfte och frågeställningar.*

---

Fram till slutet av 1990-talet bestod de heltidsanställda brandmännen i Sverige till en stor del av män. Det har dock bland deltidanställda funnits kvinnor sedan 1970-talet. Dessa deltidanställda kvinnor har endast utgjort ett par procent av den befintliga arbetsstyrkan, det ger emellertid en bild av att kvinnor kan vara verk-samma inom brandmansyrket. Detta har i sin tur väckt frågor om varför inte des-amma har skett på heltidssidan. I förhållande till andra länder har Sverige en mycket svag representation av kvinnor inom brandmansyrket, samtidigt som USA har haft en stark representation av kvinnor bland heltidsanställda brandmän sedan 1970-talet. Under 1970-talet ställdes det i Sverige krav på en kvinnlig representat-ion inom många yrken som tidigare varit starkt mansdominerade, samtidigt som kraven inom brandkåren intensifierades angående den fysiska förmågan vid an-ställning som brandman. Detta anses var något som kan ha försvårat chanserna att kunna ifrågasätta bristen på kvinnor inom yrket (Ericson, 2011). I Sverige lever människor i tron om att samhället är relativt jämställt, dock visar statistik, rappor-ter och enskildas erfarenheter av diskriminering att allt inte är vad det synes vara (Glans, 2008). Den svenska arbetsmarknaden beskrivs ofta som en av världens mest jämställda, men samtidigt som en av de mest könssegregerade, där kvinnor och män inte konkurrerar om samma arbeten (Abrahamsson, 2000). Brandmansyr- ket är ett av de yrken som genom tiderna varit starkt mansdominerat, till skillnad från andra yrken så som polis och militär har jämställdhetsfrågor dröjt (Ericson, 2011). I Sverige råder det idag en ojämn könsfördelning mellan män och kvinnor inom den kommunala räddningstjänsten. Bland de heltidsanställda brandmännen och räddningstjänstpersonalen är endast några procent kvinnor. För att bli brand- man måste sökande idag genomföra den tvååriga utbildningen, skydd mot olyckor (SMO) som är en grundläggande utbildning för räddningstjänstarbetet. Utbildning- en är avsedd för den som vill bli brandman samt arbeta med räddning och säkerhet. Den skall ge de teoretiska och praktiska kunskaper som räddnings- och säkerhets- området kräver (Beckman, 2009).

Forskning om brandmansyrket betonar att yrkeskulturen lyfter fram yrket som kopplat till föreställningar om maskulinitet samt till värnande om kroppsarbete. Yrket utmärks även av en stark gemenskap och höga krav på homogenitet bland arbetsstyrkan (Ericson, 2011). I en artikel i Falu Kuriren kunde vi under förra året läsa om bristen på kvinnliga medarbetare inom Räddningstjänsten Dala Mitt (Bergman, 2014, 7 juli). Där kom det bland annat fram att räddningstjänsten då uttryckte att de inte hade en enda heltidsanställd brandman som är kvinna. Räddningstjänsten Dala Mitt uttrycker dock en önskan om att få in fler kvinnor (Bergman, 2014, 7 juli). Med detta som utgångspunkt vill vi undersöka vad denna brist på heltidsanställda kvinnliga brandmän kan bero på, samt hur Räddningstjänsten Dala Mitt arbetar för jämställdhet i dag.

## **1.1 Syfte**

Syftet med denna studie är att undersöka varför det finns en brist på kvinnliga medarbetare inom Räddningstjänsten Dala Mitt.

### **1.1.1 Frågeställningar**

- Hur påverkar de fysiska kraven kvinnornas chanser att bli rekryterade?
- Hur upplevs utbildningen för brandmän inom Räddningstjänsten Dala Mitt?
- Upplevs brandmansyrket som ett manligt yrke och vad beror det i så fall på?
- Hur arbetar Räddningstjänsten Dala Mitt för jämställdhet idag?

## 2. Teori

*Nedan beskrivs relevant teori samt forskning för att ge möjlighet att besvara valt syfte i denna studie. Den teoretiska referensramen inleds med att förklara begreppet rekrytering, därefter beskrivs jämställdhet och dess betydelse för rekrytering. Vidare presenteras teori samt forskning kring kvinnligt och manligt yrke, sedermera redogörs för begreppet genus. Avslutningsvis skildras diskriminering och arbete mot diskriminering då detta anses viktigt för en jämställd arbetsplats.*

---

### 2.1 Rekrytering

Den funktion inom HR som är av störst betydelse i ett företag är rekrytering, här ingår bland annat uppgifter som att kunna attrahera personer med de förmågor som i slutändan medverkar till att företaget är produktivt inom sin bransch. Genom att inte lyckas rekrytera rätt kompetens hindras organisationens tillväxt. En lyckad rekrytering kan vara en stor tillgång för organisationer, samtidigt som en felrekrytering kan bli kostsamt och bidra till sämre fungerande arbetsgrupper. Det kan i sin tur leda till mindre motiverade medarbetare (Boxall & Purcell, 2011). Berglund och Schedin (2009) menar att rekryteringens syfte är att tillfredsställa behovet av en viss form av kompetens genom anställning. Rekrytering kan gälla både extern nyrekrytering samt intern omplacering. Gällande den rekrytering som genomförs nu för tiden är det vanligt att organisationer söker rätt typ av anställda som innehar den typ av erfarenhet och utbildning som eftersöks. Även andra personliga egenskaper eftersöks, så som ålder, etnicitet, kön med flera. Det finns olika lagar som är betydande och som måste följas när det gäller jämställdhet, diskriminering och mångfald. Dessa har en påverkan och bestämmer vilka villkor som är betydande för rekrytering (Berglund & Schedin, 2009).

#### 2.1.1 Rekryteringsprocessen

Lindelöw Danielsson (2003) beskriver fenomenet rekryteringsprocess och menar att den innehåller tre olika faser: fas ett är förberedelse som medför identifiering av behov, samt utformning av kravprofil. Fas två är sökprocess, vilket avser sökande utifrån kravprofil för att finna en lämplig kandidat. Fas tre är introduktion, den inleds efter att den rätta kandidaten upptäckts av organisationen, kandidaten intro-



duceras till dess arbetsuppgifter samt organisationen. Detta beskrivs som ett tillvägagångssätt för att avhålla sig från diskriminering under rekryteringsprocessen, genom att ansvarig rekryterare fokuserar på kompetensen hos individerna i urvalsprocessen (Lindelöw Danielsson, 2003). HRM hänger samman med rekryteringsprocessen och innehar en viktig roll. HRM är ett begrepp som är väl omdebatterat i dagens samhälle och många menar att HRM är centralt för ett företags framgång. Framförallt när individen får en ökad betydelse för organisationens konkurrensförmåga (Söderlund & Bredin, 2005). HRM beskrivs som hanteringen av den ömsesidiga relationen mellan organisationer och medarbetare, här ingår bland annat frågor om rekrytering. Ett synsätt på HR funktionen som lyfts fram är det strikt operativa, som innefattar de traditionella personalfrågorna. Hit hör bemanning, planering, kompensiton/lönesättning, utvärdering, individuell utveckling och utbildning. HR- avdelningens roll handlar främst om att vara en renodlad stödfunktion till det som ordinarie verksamhet, projekt, funktioner saknar bra förutsättningar för att driva. Eller som har ut kontrakterats till HR avdelningen av ekonomiska skäl (Söderlund & Bredin, 2005).

### **2.1.2 Positiv särbehandling**

Positiv särbehandling är en metod och åtgärd för att främja jämställdhet i arbetslivet, den svenska grundlagen skall finnas som stöd och dess syfte är att aktivt vara verkande för jämställdhet. Positiv särbehandling räknas som en undantagsregel för direkt könsdiskriminering. Det skall frambringa förbud mot indirekt och direkt könsdiskriminering samt trakasserier (Iseskog, 2005). Detta innebär att det skall ges likvärdiga möjligheter till likartade resultat. Den positiva särbehandlingen kan i sin tur mynna ut i att någon annan grupp eller individ blir särbehandlad. Positiv särbehandling bidrar till att undantag görs från likabehandlingsprincipen (Fransson & Norberg, 2007).

## **2.2 Jämställdhet**

### **2.2.1 Jämställdhet och jämställd rekrytering**

Enligt Roth (2011) är lämpliga egenskaper för ett jämställt samhälle när män och kvinnor ges likvärdiga skyldigheter, möjligheter och rättigheter. Jämställdhet står

för att män och kvinnor ska inneha samma makt både över sina liv samt i samhället. Definitionen jämställdhet inkluderar alla individer oberoende av kön, sexuell läggning, etnicitet, ålder och funktionshinder. Syftet med jämställdhetslagen är att män och kvinnor ska behandlas på ett jämbördigt sätt i arbetslivet (Roth, 2011). Enligt Glans (2008) är rekryteringen till en organisation av stor vikt. Rekrytering av det underrepresenterade könet anses bidra till ökad jämställdhet, vilket många organisationer eftersträvar. Enligt Glans (2008) görs satsningar på jämställdhet i organisationer med hjälp av HR som skall arbeta för jämställda arbetsplatser utan diskriminering. Detta blir framför allt betydande i rekryteringsprocessen, där HR har huvudansvaret. Glans (2008) beskriver att det emellanåt uttrycks en önskan om kvinnliga eller manliga medarbetare. Det utgör en bra markering men bidrar troligtvis inte till några större skillnader bland de sökande, utan det brukar krävas fler insatser. Yrken förknippas med könstillhörighet vilket medför svårigheter att förändra representationen mellan kvinnor och män. Val av yrke och synen på arbetstagare grundar sig på underliggande uppfattningar om kön. Denna könsmarkering av yrken kräver medvetna insatser för att en förändring ska kunna ske. Det är därför av stor vikt att vid rekrytering ta reda på vilka kvalifikationer som kvinnor och män innehar. Vid fysiskt arbete kan det förekomma fördomar angående den fysiska kapaciteten som kan bli utslagsgivande, redan innan sökande kallats till intervju och tester. En hantering som denna är inte tillåten, men kan vara svår att påvisa. Jämställd rekrytering förutsätter kunskap om könets påverkan på synen av arbetsuppgifter, uppsatta kriterier, den typiske arbetstagaren och bedömning av de sökande. Glans (2008) menar att för de som deltar i rekryteringsprocessen är en jämställdhetsutbildning nödvändig, samt att en närvaro av både kvinnor och män kan vara givande. Organisationen bör överväga hur denna presenteras och framstår som en attraktiv arbetsplats för både kvinnor och män. Det kan dessutom behövas andra informationskanaler för att kunna nå ut till allmänheten (Glans, 2008).

Granberg (2011) lyfter fram synen på jämställdhet samt tre olika förklaringar till varför kvinnor och män inte är jämställda. Den första förklaringen är den biologiska som innebär att kvinnor och män är olika av naturen och har således tilldelats olika värde. Den andra förklaringen är könsroller som betyder att vi fostras in i roller redan från födseln. Den tredje förklaringen är genus, som innebär att fostran

har skapat skillnader mellan kvinnor och män, vilket i sin tur har lett till ojämställda strukturer/mönster i vårt samhälle (Granberg, 2011). Enligt Marklund och Snickare (2005) lämnar vår uppväxt och uppfostran tydliga spår. Redan från födseln fostras vi som flicka eller pojke, samt hur respektive kön förväntas vara. När det gäller rekrytering uttrycker Marklund och Snickare (2005) att det genom undersökningar åskådliggörs att den som ska anställa gör olika bedömningar av svaren beroende på av om det är en man eller kvinna som svarar. Exempelvis om en man berättar att han har familj, ses detta som något positivt, samtidigt som om en kvinna nämner familjen uppfattas det som att hon inte kommer satsa fullt ut på arbetet. Män och kvinnor förväntas göra och säga olika saker, vilket leder till att det män och kvinnor gör och säger tolkas olika.

Lee (2000) beskriver hur könsrelaterade fördomar och förväntningar är av stor betydelse för jämställdhetsåtgärder på traditionellt manliga arbetsplatser som till exempel inom brandkåren. Kvinnor som har fått anställning inom brandkåren har haft en liten betydelse för organisationsstrukturerna som då fortsätter att vara manligt präglade. Lee (2000) talar om en så kallad ”implementeringsklyfta”, vilket innebär att det ofta är en lång väg från de goda intentionerna till att kunna åstadkomma förändringar. Kvinnor anses vara ett problem utifrån argument om deras biologi, emotionalitet och sexualitet. Lee (2000) menar att kön spelar en roll medan ras/etnicitet osynliggörs som ett problem.

### **2.2.2 Könnssegrering utom och inom brandmansyrket**

Pingel, Gonäs, Lindgren och Bildt (2001) förespråkar att kvinnors möjligheter måste studeras i förhållande till karriär- och belöningsstrukturer, för att en förändring mot rättvisare villkor i arbetslivet ska fullbordas. En stor del av tidigare forskning om kvinnors möjligheter till karriär och ledarskap har på ett omedvetet eller okritiskt sätt analyserats i förhållande till befintliga och manligt definierade strukturer. Idag är det av stor vikt att inse att karriär- och belöningsstrukturer måste studeras utifrån genusordningen och avse alla kvinnor istället för enbart ett fåtal. Vid diskussion om jämställda villkor berörs hela arbetskraften. Utgångspunkten för forskning och förändringsverksamhet som avser att stärka kvinnors villkor, måste därför ligga i att studera samspelet mellan kvinnor och män på alla nivåer.

Då attitydmässig påverkan till exempel ännu inte har resulterat i lika lön för lika arbete föreslås nu en reglering i lag. Den rådande ordningen i genusperspektivet möjliggör för kvinnor att göra anspråk på en omfördelning av de ekonomiska och sociala utrymmen, som till stor del har varit förbehållna männen. Det medför att om eller när jämställdhet uppnås kommer denna att genomgripande ha förändrat arbetslivets strukturer. Forskning kan bidra i denna förändringsprocess genom att belysa abstraktionen maskulinitet (och femininet) som reella, maktskapande, maktformande processer i institutioner och organisationer. Med genusperspektivet illustreras således förmodad könsneutrala företeelser och vår tendens att tillsammans skapa och återskapa sådana strukturella förutsättningar. Det leder till att kvinnor och män karriärmässigt kan tyckas kämpa på olika arenor. En vanligt förekommande utgångspunkt för analys av arbetskraftens fördelning i olika branscher, yrken (horisontell segregering) och olika hierarkiska nivåer (vertikal segregering) har haft föreställningen om det fria valet. Med denna utgångspunkt antas kvinnor välja deltidsarbete, kvinnor antas även välja bort ledande befattningar och antas välja vård och omsorgsarbeten utifrån särskild lämplighet. Kvinnor antas dessutom göra valet att ett ta ut den större delen av föräldraledigheten med mera (Pingel et al., 2001).

### **2.2.3 Generalisering, attityder och arbetskapacitet**

Generalisering upplevs vara vanligt förekommande menar Yoder och Berendsen (2001) som lyfter fram de negativa reaktioner som förekommer gentemot kvinnors val angående brandmansyrket. De kvinnliga brandmännen uttrycker en rädsla över att de arbetsmässigt skall prestera sämre än sina kollegor och beskriver att de har stora krav på sig. Det leder till att kvinnorna behöver bevisa för sina manliga kollegor att de inte är som "en typisk kvinna", utan innehar den fysiska styrkan som krävs för att utföra arbetet. De kvinnliga brandmännen hävdar således att alla män är bedömda efter en individuell basis, medan kvinnorna generaliseras (Yoder & Berendsen, 2001). Abrahamsson (2000) lyfter fram att på arbetsplatser som är manligt dominerade kan vissa svårigheter uppkomma för de enstaka kvinnor som arbetar där. Flertalet av dessa arbetsplatser är till exempel starkt anpassade för enbart männen. Ibland kan det bland annat inte ens finnas ett omklädningsrum för kvinnor (Abrahamsson, 2000). Kanter (1977) beskriver att på arbetsplatser som är

dominerade av männen finns det även en risk för att kvinnor blir betraktade som symboler för sitt kön. Resultatet blir då att om en kvinna misslyckas kommer alla kvinnor att betraktas som inkompetenta och olämpliga (Kanter, 1977). Craig och Jacobs (1985) har genomfört en undersökning om hur det är att arbeta med kvinnliga brandmän samt hur männens attityder är gentemot kvinnor på brandstationen. Det har tidigare visats att män innehar negativa attityder gentemot kvinnliga brandmän. Olika hypoteser som speglas är att män som har arbetat en längre tid med kvinnliga brandmän har positiva attityder, medan en annan hypotes speglar att attityden förbättras med tiden gentemot kvinnorna. Resultaten från denna studie uppvisar att allmänna attityder förändras med tiden (Craig & Jacobs, 1985).

## **2.3 Kvinnliga och manliga yrken**

### **2.3.1 Könroller**

Berglund och Schedin (2009) ställer sig frågan om det finns kön och könsskillnader i någon form av väsentlig mening eller om det endast är konstruktioner som uppstår i en kulturell och social kontext. Detta är för övermäktigt att studera, därför väljer Berglund och Schedin (2009) att rikta in sig på könroller. Könroller används som benämning för att illustrera könsaspekter. Berglund och Schedin (2010) tar upp Dahlström et al., (1962) som beskriver könsrollsperspektivet. Könrollsperspektivet innebär att det finns olika förväntningar på kvinnor och män, om hur de borde vara, deras tankebanor, vad som definieras som kvinnliga och manliga egenskaper samt vad de bör göra (Dahlström et al., 1962) i (Berglund et al., 2010).

### **2.3.2 Könsdominerade yrken**

Enligt Lillienberg (1986) har socialisationen bidragit till att kvinnor och män överlag arbetar inom olika områden. Kvinnor arbetar inom kvinnodominerade yrken och män inom mansdominerade yrken. Det finns emellertid en minoritet av kvinnor som arbetar inom mansdominerade yrken, vilket i sig kan medföra vissa problem. Dessa problem kanske inte alltid bedöms som stora, men kan på sikt medföra att kvinnor blir diskriminerade på arbetsplatsen. Orsaken till problemen beror på vilken situation individen befinner sig i, vem individen själv är, vad denne har

för erfarenheter, miljön, chefer, kollegor med mera. Detta ligger till grund för hur yrket ses och tolkas. Lillienberg (1986) betonar att individer påverkas av andras förväntningar (attityder). Det kan även förekomma att kvinnor inte får den handledning som de behöver för att kunna utföra arbetet. Det förekommer dessutom att kvinnor inte blir kallade till möten, får den information de behöver för att kunna utföra arbetet på ett bra sätt eller att ingen lyssnar på dem. Lillienberg (1986) lyfter fram att det är vanligt att kvinnorna får ta de så kallade ”skitjobben”, de enkla och monotona arbetsuppgifterna.

Hirdman (2001) uttrycker att den manliga normen är något som män, medvetet eller omedvetet, måste förhålla sig till. Den inrymmer såväl individuellt psykologiska, som sociala och historiska konsekvenser. Normen är en djupt kulturellt nedärvd självklarhet som i den vardagliga betydelsen medför att brandmän är män och kvinnliga brandmän blir något onormalt. Enligt Hirdman (2001) måste en kvinna som går in på manliga områden och utför ”manliga sysslor” förändras. Medan om en man går över till kvinnliga områden och gör ”kvinnosaker” måste dessa områden och saker istället förändras. Genom att kvinnor kommer in i arbetslivet på männens villkor börjar de efterlikna och anpassar sig till de rådande reglerna (Hirdman, 2001).

### **2.3.3 Könsmärkning**

Westberg och Wohlgemuth (1996) påvisar att det historiskt sett kan urskiljas vilka aktiviteter som oftare har utförts av kvinnor än av männen, det samma gäller männen. Att jaga, arbeta i gruvor, bära tyngre med mera har historiskt sätt varit mannens uppgift. Kvinnans uppgifter har inneburit skötsel av hem och barn, undervisning samt tillverkning av kläder. Uppgifter som till mestadels skett i hemmet och obetalt. Westberg och Wohlgemuth (1996) lyfter fram en lista från år 1861 över typiska kvinno- respektive mansyrken, samt vilka utmärkande egenskaper och kvalifikationer som är förknippade med dessa yrken. Gällande kvinnoyrkena ansågs de vara förknippade med personlig omsorg och inomhusarbete, uppgifter som ansågs lättare, renare och säkrare än männens. Dessa uppgifter krävde heller inte någon fysisk styrka. Medan manliga yrken var förknippade med styrka och fysik. Uppgifter som ansågs smutsiga, tunga, farliga och arbete som krävde både kvalifi-

kationer och utbildning. Dessa mönster för kvinno- respektive mansyrken har sedermera speglats i kvinnors yrkesval (Westberg & Wohlgemuth, 1996).

#### **2.3.4 Organisationens betydelse för könsmärkningen**

Westberg och Wohlgemuth (1996) menar att det är av stor betydelse att titta på vad organisationer har för påverkningsmöjligheter på människan, för att kunna fastställa vilken betydelse organisationen har för själva könsmärkningsprocessen. Organisationen måste beakta både inre och yttre faktorer som skulle kunna ha en påverkan till varför målen inte uppfylls. De yttre krafterna kan exempelvis vara tillgång till kvalificerad arbetskraft, arbetsrättsliga lagar, samhällets normer med mera. Varje organisation har sin historia med en kultur och struktur som speglas av de förhållanden som existerar i samhället. När en individ anpassar sig till de normer som existerar i organisationen leder det många gånger till en påverkan och förändring av individens önsknings och behov. Beteenden, tankar och värderingar är något som i allra högsta grad påverkas av organisationer (Westberg & Wohlgemuth, 1996).

Ericson (2011) lyfter fram att det finns ett antal studier som uppmärksammar att kulturen inom brandmansyrket och de starka relationerna mellan kollegerna medfört svårigheter för personer som inte passat in i normen avseende kön, etnicitet och sexualitet. Dessa studier har visat hur personer som avviker från normen haft svårt att stanna kvar inom yrket, då de blivit utsatta för både verbala och fysiska påhopp. Eftersom brandmansyrket innebär att personalen arbetar långa pass tillsammans utsätts de för livsfara ifall individerna inte kan samarbeta eller lita på sina arbetskamrater (Ericson, 2011).

#### **2.3.5 Jargong**

Enligt Ericson (2004) visar ett flertal studier att brandmansyrket präglas av en viss jargong. Denna jargong brukar benämnas som ”rå men hjärtlig” och den är av stor betydelse för skapandet av yrkesidentitet. McCarl (1984) menar att practical-jokes fyller en viktig funktion i brandmansyrket. Jargongen beskrivs som ett sätt för att testa och lära känna nya arbetskamrater. Därför gäller det att kunna bemöta denna på rätt sätt (McCarl, 1984).

### **2.3.6 Feminina och maskulina egenskaper i arbete**

Enligt Westberg och Wohlgemuth (1996) formas flertalet av våra frågeställningar, egenskaper eller kvalifikationer i stort sett om till en omedveten lärprocess av både samhället och människorna i vår omgivning. När det är liknande föreställningar angående arbetsuppgifter, kön och yrke som delas av många är det ett utfall av könsmärkningsprocessen. Dessa föreställningar har sedan en påverkan och är avgörande för den som anställer när ”rätt man” ska placeras på ”rätt plats”. Föreställningarna finns som normer i vårt samhälle och är så pass integrerade i en organisations kultur att de uppfattas som helt naturliga, även för den som söker arbete. Ifall en kvinna eller man visar egenskaper/kvalifikationer som är förknippade med det avvikande könet, upplevs denna person som avvikande. Personen bryter därigenom mot den existerande normen (Westberg & Wohlgemuth, 1996).

### **2.4 Genus**

Enligt Kanter (1977) är oddsen stora för att individer med låga möjligheter hittar tillfredställande aspekter utanför arbetet. Individer med stora möjligheter känner att arbetsplatsen blir deras livsstil. Detta hänger samman med män och kvinnor i arbetslivet. Det finns en förklaring till att kvinnor har lägre engagemang, vilket beror på att de innehar lägre positioner i organisationen. Den mest betydande utgångspunkten är vad som ser ut att vara manligt och kvinnligt beteende, men i verkligheten har med vilken plats i organisationen den befinner sig i. Kanter (1977) lyfter även fram en studie som visar det motsatta, denna visar att kvinnor kan vara mer engagerade i högre arbetsnivåer när de måste arbeta hårdare för att komma över barriärer. Med detta menas att ansträngningen hjälper till att skapa engagemang. Abrahamsson (2000) beskriver att vid arbete med könsteoretiska perspektiv är det viktigt att definiera begreppet kön. Även kön som organisationsprincip är att individer ofta delas upp i två grundkategorier, kvinnor och män. Denna uppdelning handlar om våra föreställningar, idéer och åsikter angående kön, myter, vad kön borde vara, samt vad som är kvinnligt och manligt. Olika sätt att se på kön eller genus innebär en syn om kön, kvinnlighet och manlighet som skapande begrepp eller symboler, som samhällliga samt historiskt föränderliga konstruktioner. Kön konstrueras i interaktion mellan individ, organisation och samhälle (Abrahamsson, 2000).



Abrahamsson (2000) menar att trots de många omvälvande samhällsförändringar som har gjorts, så har inte den grundläggande genusordningen rubbats. Med den grundläggande genusordningen menas mannen som överordnad och där mannens plats har mest värde. Det finns en strävan hos både män och kvinnor att hålla könen åtskilda och att framhäva deras olikheter. Flertalet av de försök som gjorts för att skapa jämställdhet för kvinnor och män på arbetsmarknaden har mött motstånd, likväl har det skett andra förändringar under åren. Dessa förändringar har emellertid inte medfört några förändringar i genusordningen. Genom genusordningen garanterades männens rättigheter över kvinnor i familjen, organisationer och i samhället. Det ger även männen större karriär möjligheter, materiella förmåner, mer pengar och en högre status (Abrahamsson, 2000).

Genus beskrivs även av Ericson (2004) som gav ut rapporten ”Brandman och man: aktualisering av kön i brandmansyrket” på uppdrag av räddningsverket. Rapporten fokuserar på förståelsen av yrkesrollen och hur föreställningar om kön får betydelse i skapandet av normer kring arbetet som brandman. Debatten om kvinnliga brandmän har väckt starka känslor för att den utmanar nio föreställningar om såväl brandmän som kön. Problematisering av det manliga idealet görs inom brandmansyrket och beskriver att den rådande machobilden inte bara ställer till med problem för kvinnor utan även för männen. Det lyfts fram att vissa av de brandmän som har intervjuats upplevde machobilden som något negativt, då den bland annat antogs bidra till de låga lönerna. Emellertid handlade det främst om att de inte ansåg sig kunna eller vilja motsvara detta ideal. Dels då machobilden underordnade deras egna förståelser av yrkesrollen som markerade exempelvis omvårdnads- eller omsorgsaspekter eller vikten av kunskap och erfarenhet. Men även på grund av föreställningen om att brandmän är eller bör vara extremt fysiskt starka män leda till ett behov av att försvara hur de kunde arbeta som brandmän trots att de inte motsvarade machobilden. Dessa män är därför positivt inställda till en ökad andel kvinnor inom brandförsvaret just eftersom dessa utmanar machobilden om brandmän. Rekryteringskraven har blivit allt mer svårtolkade eftersom antalet kvinnliga sökanden har ökat. En förklaring till varför många brandmän motsätter sig ett jämställdhetsarbete kan förstås som att dessa vill bevara sitt tolkningsföreträde gende-

mot ledningen och utomstående, då dessa ställer krav på en ökad jämställdhet. Beträffande kvotering ser det ut som att frågor om jämställdhet inom räddningstjänsten uppfattas som synonymt med frågor angående fysisk styrka och kvotering (Ericson, 2004).

## **2.5 Diskriminering**

### **2.5.1 Diskrimineringslagen**

Diskrimineringslagen är en tvingande lag för att förebygga diskriminerande beteende, lagen används som ett komplement och uppdatering (Göransson, 2011). Lagen gäller både privat och offentlig verksamhet inom tio områden, av vilken den första paragrafen berör området arbetsliv. Lagen innebär att en individ inte får direkt eller indirekt missgynnas, jämföras eller på något sätt trakasseras på grund av kön samt ålder (Göransson, 2011). Lagen om anställningsskydd (LAS) är ett grundskydd som är till för arbetstagarna. LAS reglerar organisationers rätt att anställa, avskeda och säga upp arbetstagare (Iseskog, 2012).

### **2.5.2 Arbete mot diskriminering**

Fägerlind (2012) anser att en förutsättning för att genomföra en rekryteringsprocess bör vara att undvika diskriminering. Dokumentation är ett bra arbetsredskap under rekryteringsprocessen, för att kunna ta vara på den värdefulla kunskap som framkommer. En nackdel med dokumentation kan vara stridigheter ifall diskriminering inträffat eller inte. Däremot kan det vara positivt att personal som inte tidigare deltagit under rekryteringsprocessen får möjlighet att sätta sig in i den (Fägerlind, 2012). Enligt Demuijnck (2009) har företag en skyldighet att undvika diskriminering och därmed ta ansvar för sina handlingar inom diskrimineringsområdet, detta görs via policys. Det krävs tydliga riktlinjer, ansvarstagande och utbildningar för att medvetengöra fördomar samt stereotyper hos företagen för att lyckas bli mindre diskriminerande. Anledningen till att mindre företag diskriminerar i större utsträckning än större företag beror på att utvärdering, interna kampanjer, anställningsförfaranden är mer formaliserade och betydligt enklare att ha uppsikt över i större företag (Demuijnck, 2009).

### 3. Metod

*Nedan följer en redogörelse presenterad för tillvägagångssättet i denna studie. Vi kommer gå igenom val av metod, val av perspektiv, intervjuförberedelse, urval, genomförande, etiska överväganden, validitet samt reliabilitet. I denna studie har vi valt att använda en kvalitativ metod i form av semistrukturerade intervjuer, utifrån en hermeneutisk abduktiv forskningsansats. Valet av metod har legat till grund för vårt syfte, som är att undersöka varför det finns brist på kvinnliga medarbetare inom Räddningstjänsten Dala Mitt. Vi kommer benämna respondenterna som intervjuperson.*

---

#### 3.1 Val av metod

I denna studie har vi valt att använda oss av en kvalitativ metod, då vi anser att jämställdhet hänger samman med ”mjuk data” (som beskrivs nedan). Det vill säga känslor och tankar hos intervjupersonen som med fel metod kan leda till att insamlad data inte blir trovärdig. Metodvalet är grundat på studiens syfte. Bjereld, Demker och Hinnfors (2009) menar att kvalitativa metoder används då forskaren har ett intresse av vilka kvaliteter eller egenskaper som en företeelse har. Genom att få en kunskap om dessa kvaliteter eller egenskaper kan vi lättare få en förståelse om företeelsen (Bjereld et al., 2009). Denscombe (2009) lyfter fram att en fördel med kvalitativa metoder är att datamaterialet är innehållsrikt och detaljerat. I denna studie är den kvalitativa metoden tillämpad för att på så sätt genom våra intervjuer få en helhetsbild över deras erfarenheter, syn på rekrytering och genus inom brandmansyrket. Något som inte kan åstadkommas genom att enbart studera litteratur och tidigare forskning.

Vidare beskriver Bryman (2011) att det finns andra former av forskning, tidigare beskrivs kvalitativ forskning som används i denna studie. Kvantitativ forskning som används när statistik ska räknas ut, det handlar om siffror, generalisering och den så kallade ”hårda data”. Eftersom denna studie undersöker ”mjuk data” det vill säga känslor och tankar hos intervjupersonerna skapas en fördjupad kunskap genom tolkning och förståelse. Genom att använda en kvalitativ metod menar Bryman (1997) att förståelsen kan ökas mellan olika slags fenomen som till en början kanske inte ter sig som uppenbara. En tydligare bild av intervjupersonens resonemang och upplevelser kan ges genom att i intervjun ställa följd- och motfrågor,

vilket i sin tur kan ge möjlighet att besvara denna studies frågeställningar. Bland kvalitativa forskare finns en stark strävan efter att komma sina aktörer nära och gå in som en slags insider. För att på så sätt kunna se världen som aktörerna i miljön upplever den (Bryman, 1997). För denna studie är det av stor betydelse, då det idag samtalas mycket om jämställdhet i böcker, media, radio och TV. Detta kan framkalla en djupare bild av hur läget faktiskt ser ut inom organisationen i ett så pass mansdominerat yrke som brandmansyrket är.

I studien har abduktiv ansats använts, som innebär en konstellation mellan induktiv och deduktiv ansats. Deduktiv ansats är det samma som ”från teori till praktik”, medan induktiv ansats innebär ”från praktik till teori”. Val av abduktiv ansats ligger till grund för att studiens teoriavsnitt gjordes som en bas utifrån vetenskaplig forskning strax före datainsamlingen (deduktion). Innan någon egentlig kännedom och förståelse har funnits för hur teori inom området ser ut, eller hur räddningstjänsten tagit ställning och tänker specifikt kring jämställdhet har gjort att teori behövs kompletteras i efterhand (induktion) (Patel & Davidson, 2011).

## **3.2 Val av perspektiv**

### **3.2.1 Semistrukturerade intervjuer**

Val av semistrukturerade intervjuer har gjorts i denna studie utifrån vårt val av syfte. Kvalitativa intervjuer för fram hur de arbetar med jämställdhet i rekryteringsprocessen, för att därmed kunna undersöka bristen på kvinnliga medarbetare inom Räddningstjänsten Dala Mitt. Utmärkande för semistrukturerade intervjuer enligt Denscombe (2009) är att frågorna ska vara öppna och flexibla. Det innebär att det inte finns en befintlig struktur som styr ordningen till punkt och pricka. Tanken är att intervjupersonen får en möjlighet att utveckla verkligheten och sina idéer, vilket är en bidragande faktor till att svaren övergår till att vara öppna och egentolkade (Denscombe, 2009). Även Bryman (2011) beskriver semistrukturerad intervju och uttrycker att intervjupersonen har möjlighet att ge ett fritt svar på frågorna som ställs. Informanten ställer frågorna i ordning men har möjlighet att ge följdfrågor för ett utvecklande svar från intervjupersonen (Bryman, 2011). Anledningen till valet av semistrukturerad intervju grundas på att intervjupersonen då får möjligheter till att ge utvecklande svar. Detta har mynnat ut i att följdfrågor har

ställt, dessa finns ändå inte med i studiens grundläggande intervjumall (se bilaga 1). Semistrukturerade intervjuer har även använts på grund av att jämställdhetsfrågan är ett känsligt ämne och kan med fel metod leda till icke trovärdighet. Vi anser att jämställdhet i rekryteringsprocessen är sensibelt för intervjupersonerna att ge svar på då de med hög betydande sannolikhet vill visa lojalitet både för sig själva och för företaget. Intervjuerna genomfördes med både kvinnliga och manliga medarbetare, för att främja en så bred bild som möjligt av organisationen.

Enligt Boolsen (2007) är tolkning viktigt för förståelsen och är vad hermeneutiken vill frambringa. Hermeneutiken brukas oftast inom samhällsvetenskapen eftersom det är ett tolkande synsätt. Hermeneutiken görs genom att tolka individers agerande och beteende, vilket är en utgångspunkt som valts i denna studie. Utgångspunkten har varit tolkningar från intervjupersonernas resonemang och svar ur det insamlade materialet i vår analysprocess. Meningen är att individer skall förverkliga sig själva och vetenskapen skall brukas för att tolka samt skapa en förståelse för meningsfulla handlingar i det sammanhang som de uppträder (Boolsen, 2007). Inom hermeneutiken är varje individ unik och intervjuprocessens mål är att forskaren skall försöka förstå intervjupersonen, för att undvika en värdering av dess egna förutfattade meningar. Boolsen (2007) menar att intervjupersonerna istället ska sätta sig in i den kontext som intervjupersonen befinner sig i. Vår uppfattning är att det inte lagts in några värderingar i intervjupersonernas uttalanden under intervjuerna, genom detta har en form av objektivitet uppnått. Vi har försökt att i högsta grad vara så objektiva som möjligt, för att minska möjligheten att påverka intervjupersonen.

### **3.2.2 Fallstudie**

I vår undersökning används fallstudie, då avsikten är att undersöka varför det finns en brist på kvinnliga medarbetare inom Räddningstjänsten Dala Mitt. Denscombe (2009) beskriver att utmärkande för fallstudier är att den har inriktning på bara en undersökningsenhet. Fallstudien innebär att fallet genomförs i dess helhet och på så sätt finns en möjlighet till att kunna upptäcka hur de olika delarna påverkar varandra. Den har en förmåga att betona det detaljerade arbetet med relationer och sociala processer. Denscombe (2009) lyfter även fram att fallstudien erbjuder en

chans till att förklara varför vissa resultat kan uppstå. En fallstudie låter forskaren använda sig av olika källor, data och forskningsmetoder. Den lämpar sig bäst som ett tillvägagångssätt när forskare önskar undersöka en fråga på djupet samt erbjuda en förklaring som kan handskas med komplexiteten och subtiliteterna i verkliga situationer (Denscombe, 2009). Yin (2009) menar att fallstudien är en passande forskningsstrategi när det finns ett fokus på frågor om hur. I denna studie har ett behov funnits av att använda fallstudie, eftersom vi måste gå in på djupet under intervjuerna. Backman (2008) lyfter fram att fallstudier kan ha olika avsikter. Den kan vara beskrivande, förklarande eller undersökande.

Yin (2009) lyfter fram fem allmänna egenskaper för att en fallstudie ska vara exemplarisk, dessa beskrivs vara avsedda för att hjälpa dig att kunna anta rollen som en historiker. Den första egenskapen är att fallstudien måste vara betydande. Den andra egenskapen är att fallstudien måste vara fullständig, där utredaren på ett övertygande sätt bör visa på att grundliga ansträngningar har gjorts för att samla in relevant bevisning. Den tredje egenskapen är att fallstudien måste vara övervägande. Den fjärde egenskapen är att fallstudien måste visa tillräckliga bevis. Den femte och sista egenskapen är att fallstudien måste vara sammansatt på ett engagerande sätt. Vi har i vår metod avsett att tänka på dessa och anser att vår fallstudie är av betydelse. Dels då jämställdhet är ett aktuellt ämne i dagens samhälle. Men även för att vår fallstudie avser att vara betydande för Räddningstjänsten Dala Mitt. Avsikten är att övertyga läsare om att de ansträngningar som ligger bakom det insamlade materialet gjorts grundligt. När det gäller den tredje egenskapen har valt att lyfta fram olika perspektiv för att undvika kritiska misstankar. Yin (2009) lyfter fram att en beskrivande fallstudie som misslyckas med att redovisa olika perspektiv riskerar att höja den kritiska läsarens misstankar. I denna fallstudie presentera bevis som har både stödjande och utmanande data. Yin (2009) menar att ifall båda dessa delar av data lyfts fram får läsaren en möjlighet att kunna dra en slutsats, oberoende om en viss tolkning är giltigt.

### **3.3 Intervjuförberedelse**

Denscombe (2009) beskriver en betydande påverkan av intervjuernas utfall, vilket är den personliga identiteten hos forskaren som kan spela en stor roll, vilket kallas

för *intervjuareffekten*. Det har visat sig att intervjupersonernas svar varierar beroende på vilken uppfattning intervjupersonen har av personen som håller i intervjun. Det vill säga att forskarens identitet har en betydande roll för intervjupersonens sätt att ge sitt intervju svar. Det är alltså inte identiteten i sig som påverkar det insamlade data, utan hur forskaren väljer att yttra sin identitet. Saker som kan spela roll och som ligger till grund för att utveckla en god relation och tillit under intervjun är hur fördomar, preferenser och förutfattade meningar speglas. För att undvika detta trycker Denscombe (2009) på att de som intervjuar skall inneha en neutral och passiv roll till intervjupersonerna, vilket blir en lösning till problemet. Denscombe (2009) menar att forskaren skall främja möjligheter för intervjupersonen att kunna öppna sig utan provokation, och för att få intervjupersonen att inte gå in i defensivt förhållningsätt. Under våra intervjuer ansåg vi att *intervjuareffekten* var viktig att beakta, därför har vi haft det i åtanke under genomförandet av vår studie. Vi har reflekterat över våra frågor och varit medvetna om att det kan vara svårt att få ärliga svar på våra frågor, samt att vissa frågor kan vara känsliga att besvara för intervjupersonerna. Vi har då valt att försöka främja en bekväm miljö, genom att välja inledande frågor som är allmänna och bekväma. Förtydliganden har gjorts för intervjupersonen, där en förklaring har getts om att deras svar värderas, samt att det som sägs är anonymt.

### **3.4 Urval**

Urval enligt Denscombe (2009) är en del av en kategori, som används eftersom forskare inte kan samla in data från alla som tillhör populationen i undersökningen. En del av hela kategorin tar forskaren användning av i förhoppning om att denna del ger utfall för resten av populationen. Studien baseras på anställda inom Räddningstjänsten Dala Mitt, där intervjuerna gjorts med hel- och deltidsanställda kvinnor och män. Intervjuerna har även genomförts med nyanställda samt chefer. Sammanlagt intervjuades tio personer på Räddningstjänsten Dala Mitt. Urvalet i studien har visat sig vara ett subjektivt urval bland populationen. Denscombe (2009) menar på att subjektivt urval innebär att forskaren handplockar urvalet och använder en intervjuansvarig som har vetskap om vilka som skall intervjuas.

### **3.5 Genomförande**

Kontakt togs med Räddningstjänsten Dala Mitt via telefon, därefter valde räddningstjänsten att delta i vår studie. Intervjuerna spelades in i samtycke med samtliga intervjupersoner. Alla intervjuer inleddes med en presentation av studiens syfte, för att minska risken att påverka intervjupersonernas uppfattning i allt för stor utsträckning. Intervjupersonerna gav svar på frågorna, frågor ställdes av båda informanterna samt följdfrågor, vilket medförde att intervjuerna blev samtalsliknande. Intervjuerna genomfördes i olika miljöer, sex intervjuer genomfördes på räddningsstationen i Falun och en intervju på räddningstjänsten i Gagnef. En intervju genomfördes i hemmamiljö, en på ett café i Falun och en intervju ägde rum på utbildningscentret i Bysjön.

### **3.6 Etiska övervägande**

Enligt Denscombe (2009) används etik i forskning för att se till att intervjupersonerna inte tar skada av medverkan i forskningen, samt för att respektera intervjupersonernas värdighet och rättigheter. Med anledning av de etiska övervägandena i studien genomfördes en kortfattad presentation av studiens syfte, samt vad deras svar skulle användas till innan själva intervjun. För att ge intervjupersonerna en valmöjlighet till att delta i intervjun samt ge information om att deltagandet skedde anonymt, lika så att intervjun när som helst kunde avbrytas. Bryman (2011) kallar detta för informations- och samtyckeskraV som är betydande i forskning. Innan intervjuerna genomfördes kontrollerades att det var okej att föra anteckningar och information gavs om hur dessa skulle förvaras för att behålla handlingarnas sekretess. Uppgifter om personalen behövs behandlas med konfidentialitet, det krävs att uppgifter förvaras från obehöriga (Bryman, 2011). Dessa anteckningar har hantearats med noggrannhet och har inte brukats av organisationens medarbetare. Bryman (2011) lägger vikt på nyttjandekravet som innebär att uppgifter som samlas in skall användas i forskningssyfte. Intervjupersonerna blev muntligt informerade om möjligheten att ta del av det färdiga arbetet. Kvale och Brinkmann (2009) beskriver intervjuundersökningar som ett moraliskt företag, där de moraliska frågorna rör både medlen och målen för själva intervjuundersökningen. Intervjupersonen påverkas av den mänskliga interaktionen i intervjun. Men även vår förståelse av människans villkor påverkas av den kunskap som framställas under intervjuunder-



sökningen. Kvale och Brinkmann (2009) menar här att etiska problem förekommer under hela intervjuundersökningen och forskare därför bör beakta potentiella etiska frågor från och med undersökningens start. Något som har beaktats vid utformandet av studiens intervjufrågor. Särskilt då vissa frågor kan upplevas som väldigt personliga.

### **3.7 Validitet**

Validitet i kvalitativ data är enligt Denscombe (2009) svår bedömd då den behandlar intervjupersonens känslor, tankar och erfarenheter. Vidare beskriver Denscombe (2009) olika former av praktiska kontroller som forskare kan göra för att bedöma trolighetsgraden i det som beskrivs. Det finns ingen garanti för att dessa kontroller ska avslöja osanningen, det gör att forskare bör genomföra kontroller av data med andra källor. Alvehus (2013) menar att validitet handlar om huruvida forskaren har mätt det denne avsåg att mäta. Även Bryman (2011) beskriver validitet och menar att det handlar om ifall forskningen verkligen mäter det den har i syfte att utforska. Eftersom mätning inte är särskilt betydande i kvalitativ forskning, läggs ingen större vikt på validiteten. Bryman (2011) menar att validitet och reliabilitet är beroende av varandra, därför benämns dessa två i metod delen. För att öka validiteten i studien under intervjuerna, har studiens syfte varit i åtanke under intervjufrågornas formulering, just för att lyckas nå fram med rätt budskap till intervjupersonerna. Intervjufrågorna har även beprövats under en testintervju för att se om de varit relevanta för studiens syfte. Intervjufrågorna har därefter formulerats om till vad som passat studien.

### **3.8 Reliabilitet**

Enligt Denscombe (2009) står reliabilitet för trovärdighet i forskning. Reliabilitet innebär hur stor möjligheten är för en annan forskare att upprepa exakt samma studie. Vidare beskriver Bryman (2011) att begreppet reliabilitet rör måttens och mätningarnas pålitlighet samt följdriktighet. För att öka reliabiliteten har vi försökt att vara tydliga i vår beskrivning utifrån hur vi har genomfört vår forskning. För att denna studie ska bli enkel att upprepa och få samma resultat.

### 3.9 Metoddiskussion

Denscombe (2009) menar att det kan vara krävande att få tag i tillträde till fallstudiens miljöer. Vi upplever dock inte detta som ett problem, då vi redan från ett tidigt stadie haft en bra och nära kontakt med enhetschefen på Räddningstjänsten Dala Mitt. Enhetschefen har tydligt uttryckt en önskan om att vår studie ska bidra till att hjälpa Räddningstjänsten Dala Mitt till en förändring gällande rekrytering. Vi har därefter fått tillgång till att intervjua brandmän, nyanställda samt chefer. Likaså har de erbjudit sig att tillhandhålla det material som vår studie kräver.

Bryman (1997) lyfter fram att den vilja som finns i att förklara aktörens tolkning av den sociala verkligheten är ett villkor som inte går att komma ifrån i den kvalitativa forskningen. Att förhålla sig empatisk och se världen genom aktörens ögon kan i dessa sammanhang skapa problem för den kvalitativa forskaren. Bryman (1997) menar att flertalet av de kvalitativa forskarna påvisar en osäkerhet om i vilken grad det är möjligt att generalisera deras resultat utöver det enskilda fall som studerats. Bryman (1997) beskriver vidare att forskning som förlitar sig på ostrukturerade intervjuer inom den kvalitativa traditionen till en viss grad är mindre utsatt eller känslig för anklagelser om en begränsad generaliserbarhet. Eftersom intervjupersonerna ofta hämtas från ett flertal olika sociala och geografiska miljöer. Ett angreppssätt angående problemet med generalisering av fallstudieresultaten går ut på att forskaren söker efter ett fall som är typiska för ett särskilt kluster av kännetecken. I vårt fall har en del studier genomförts angående kvinnliga brandmän, dock har dessa skett mer generellt över hela Sverige. Medan vi valt att rikta in oss på Räddningstjänsten Dala Mitt. För att på så sätt kunna undersöka mer in på djupet på just denna räddningstjänst. Genom denna avgränsning kan vi lättare få tag i den information och material som behövs för vår undersökning. Hermeneutisk abduktiv forskningsansats anses vara mest lämplig för denna studie. Gilje och Grimen (2007) i Kvale och Brinkmann (2009) menar att tolkning och förståelse är väldigt betydelsefullt i genomförandet av forskning.

Bryman (1997) menar att det finns vissa risker förknippade med att gå in som en insider och komma undersökningspersonerna nära. Det finns en risk för att forskare här förlorar sin egen roll och istället förleds av intervjupersonens synsätt.

Dock betraktar många kvalitativa forskare denna risk som en oundviklig följd av ett förhållningssätt som är nödvändig för att komma åt deltagarens syn på världen. Även vi upplever att detta förhållningssätt är nödvändigt då vi vill komma åt hur medarbetarna inom Räddningstjänsten Dala Mitt ser på rekryteringen av kvinnliga brandmän. Vi är medvetna om denna risk och försöker att hålla oss så neutrala som möjligt för att inte förledas av deltagarens synsätt.

Det vi förmodar höjer validiteten i studien är antalet intervjuer som genomförts, tio stycken för att vara exakt. Desto fler intervjuer ger större urval och det ger större antal svar.

Under denna studie har vi varit medvetna om miljöns tänkbara inverkan på resultatet under genomförandet av våra intervjuer, inte minst eftersom att intervjuerna genomfördes i olika miljöer. Vi upplever dock inte att just detta har haft någon större inverkan på studiens resultat. Det kan emellertid alltid diskuteras om studien hade kunnat genomföras med en annan metod. Vid valet av metod diskuterades ifall en kvantitativ studie skulle kunna ha varit givande. Det skulle även varit tänkbart att förutom de semistrukturerade intervjuerna låta intervjupersonerna svara på enkätfrågor. Vi gjorde ett medvetet val att enbart fokusera på en kvalitativ metod med semistrukturerade intervjuer. För att få en helhetsbild över intervjupersonernas erfarenheter, syn på rekrytering och genus inom brandmansyrket, vilket inte kan åstadkommas enbart genom att studera litteratur och tidigare forskning. Det skulle emellertid för vidare forskning vara intressant att även använda sig av enkätfrågor för att på så sätt kunna nå ut till ännu fler medarbetare. Ändå upplever vi att det skulle kräva mer tid, vilket bidrog till att vi för denna studie valde en kvalitativ metod. Vi upplever emellertid att vårt syfte inte hade kunnat besvaras genom att enbart använda sig av en kvantitativ metod.

Då kännedom saknas angående vad samtliga medarbetare inom Räddningstjänsten Dala Mitt anser om bristen på kvinnliga brandmän, vore det för fortsatta studier intressant att undersöka detta djupare. Det skulle kunna bidra till en ökad kännedom angående studiens ämne samt ge en ökad tillförlitlighet. Vi anser att det skulle vara givande för Räddningstjänsten Dala Mitt, då det skulle ge dem en

större insyn i vad varje skiftlag anser. För denna studie valde vi att använda tio medarbetare inom Räddningstjänsten Dala Mitt för att besvara studiens syfte samt frågeställningar. Eftersom vi ville begränsa oss till denna räddningstjänst samt i förhoppning om att dessa skulle ge utfall för resterande population. Vilket stärks av Denscombe (2009) som i sin syn på urval lyfter fram att forskaren tar användning av en del av hela kategorin i förhoppning om att denna del ger utfall för resten av populationen. Dock är vi medvetna om att ett annat tänkbart tillvägagångsätt skulle kunna vara att direkt rikta sig till de som söker utbildningen eller genomgår den i dagsläget. Ett val har gjorts att inte välja den vägen eftersom att vi ämnar undersöka en specifik räddningstjänst. Särskilt då denna räddningstjänst uttryckt en vilja om att få in fler kvinnliga medarbetare.

#### **4. Resultat/Analys**

*Analysen nedan kommer att behandla den empiri som framkommit och som är relevant till denna studie och dess syfte. Syftet med studien är att undersöka varför*

*det finns en brist på kvinnliga medarbetare inom Räddningstjänsten Dala Mitt. Frågeställningarna från fallstudien som intervjupersonerna har fått resonerat kring presenteras också nedan tillsammans med empirin från de semistrukturerade intervjuerna.*

---

#### **4.1 Rekrytering**

Resultatet från studien visar att Räddningstjänsten Dala Mitt har en önskan om att förbättra sin rekryteringsprocess. Boxall och Purcell (2011) menar att organisationers tillväxt hindras, ifall organisationen inte lyckas rekrytera rätt kompetens. Räddningstjänsten Dala Mitt har idag en fungerade rekryteringsprocess, men brister i sina försök till att få en mer jämställd rekrytering. Berglund och Schedin (2009) lyfter fram ett antal olika lagar som måste följas när det gäller jämställdhet, diskriminering och mångfald. Fägerlind (2012) uttrycker även att en förutsättning för att genomföra en rekryteringsprocess bör vara att undvika diskriminering. Intervjuerna pekar på att räddningstjänsten idag anpassar sin rekrytering efter dessa lagar. Bland annat genom att undvika kvotering och positiv särbehandling. Söderlund och Bredin (2005) uttrycker att HR avdelningens arbete främst handlar om att vara en renodlad stödfunktion. En intervjuperson lyfter fram att HR spelar en stor roll i rekryteringsprocessen och att det är av stor viktigt att HR är delaktig i denna process.

Resultatet tyder på att yttre faktorer så som samhällets normer, spelar en stor roll i varför det finns så pass få kvinnliga brandmän inom Räddningstjänsten Dala Mitt. Detta stärks av Westberg och Wolhgemuth (1996) som lyfter fram att organisationer måste beakta både inre och yttre faktorer, som skulle kunna ha en påverkan till varför målen inte uppfylls. Ett exempel på de yttre krafterna är samhällets normer. Vidare beskrivs att varje organisation har sin egen historia med en kultur och struktur som speglas av de förhållanden som existerar i samhället. Glans (2008) menar att en närvaro av både kvinnor och män kan vara givande. Organisationer bör fundera över hur denna presenteras och framstår som en attraktiv arbetsplats för både kvinnor och män. Intervjupersonerna upplever att anledningen till att det finns så pass få kvinnliga brandmän inom Räddningstjänsten Dala Mitt, beror på hur de marknadsför sig och hur attraktiva dem är som arbetsgivare. Resultatet illu-

strerar att räddningstjänsten kan behöva använda sig av andra informationskanaler för att nå ut till allmänheten i en större utsträckning. Flertalet av intervjupersonerna upplever att Räddningstjänsten Dala Mitt kan bli bättre på flera punkter för att locka fler sökande. Genom att bland annat arbeta mer aktivt för ett samarbete med skolorna och via marknadsföring. Intervjupersonerna menar även att det kanske borde vara högre krav för att komma in på SMO utbildningen. Det framkom under våra intervjuer att flertalet av intervjupersonerna tror att Räddningstjänsten Dala Mitt har få kvinnliga medarbetare på grund av att de få kvinnor som söker till yrket dras till storstäderna, som är större och ofta har bättre lön. En intervjuperson uttrycker sin åsikt angående detta genom följande citat:

*”De kvinnor som går SMO-utbildningen har så mycket möjligheter, de kan välja och vraka på jobb och är eftertraktade eftersom alla räddningstjänster i princip vill ha in kvinnor. Och då söker de sig till där de kommer ifrån eller till storstäderna, där de får en bra erfarenhet av utryckning. Vi har till exempel en som kommer från Svärdsjö som vi är väldigt förhoppningsfulla på”.*

Marklund och Snickare (2005) lyfter fram undersökningar som åskådliggör att den som ska anställa gör olika bedömningar av svaren beroende på ifall det är en man eller kvinna som svarar. Ett exempel som lyfts fram är ifall en man berättar att han har familj, ses detta som något positivt, medan om en kvinna nämner familjen tolkas det som att hon inte kommer satsa fullt ut på arbetet. Män och kvinnor förväntas göra olika saker, vilket bidrar till att det män och kvinnor gör och säger tolkas olika. Resultatet skildrar en oro för att kvinnor ska rekryteras enbart på grund av sitt kön. En av intervjupersonerna beskriver att den själv varit med om en liknande situation, vilket upplevdes som väldigt orättvist.

Resultaten åskådliggör att yttre faktorer, så som samhällets normer har en avgörande faktor till varför det finns så få kvinnliga brandmän och att samhället har en viss påverkan på detta. Intervjupersonerna uttrycker att bilden av brandmansyrket måste ändras för att kvinnorna ska få upp ögonen för yrket.

## 4.2 Jämställdhet

Resultatet demonstrerar att det finns en positiv inställning hos brandmännen att få in fler kvinnliga medarbetare till Räddningstjänsten Dala Mitt, något som upplevs kunna gynna dem. Räddningstjänsten Dala Mitt skulle då få en ännu större bredd av olikheter i de olika arbetsgrupperna, vilket idag upplevs vara av stor vikt. Resultatet visar att det är av stor vikt att individerna i varje arbetsgrupp är olika och att en kvinna skulle bidra till att det blir ännu bättre. Det uttrycks enligt Glans (2008) emellanåt en önskan om kvinnliga eller manliga medarbetena, vilket utgör en bra markering men bidrar troligtvis inte till några större skillnader bland de sökande, utan det brukar krävas fler insatser (Glans, 2008). Enligt Lee (2000) är könsrelaterade fördomar och förväntningar av stor betydelse för jämställdhetsåtgärder på traditionellt manliga arbetsplatser som till exempel inom brandkåren. Resultatet uppvisar att samtliga intervjupersoner upplever jämställdhet som väldigt viktigt och de uttrycker alla en vilja om att få in fler kvinnor till arbetsplatsen. Pingel et al., (2001) beskriver att den rådande ordningen i genusperspektivet möjliggör för kvinnor att göra anspråk på en omfördelning av ekonomiska och sociala utrymmen, som till stor del har varit förbehållna männen. Detta medför att om eller när jämställdhet uppnås kommer denna att genomgripande ha förändrat arbetslivets strukturer. Det framgår i resultatet att intervjupersonerna innehar en positiv inställning gentemot fler kvinnliga medarbetare. Detta indikerar på att intervjupersonerna troligtvis har accepterat den förändring av arbetsplatsens struktur, som jämställdheten skulle bidra till. En intervjuperson lyfte dock fram att alla troligtvis inte är lika positiva till att få in fler kvinnor, då de vill bevara den struktur och klimat som alltid varit. Detta upplevs vara en bidragande faktor till att det uppkommer motsättningar mot att denna förändring sker. Craig och Jacobs (1985) har genomfört en undersökning angående hur det är att arbeta med kvinnliga brandmän samt hur männens attityder är gentemot kvinnorna på brandstationen. Undersökningen visar att män innehar negativa attityder gentemot kvinnliga brandmän. Den speglar även en bild av att män som har arbetat en längre tid med kvinnliga brandmän har positiva attityder, men att attityden förbättras med tiden gentemot kvinnorna. Resultaten från denna studie visar emellertid att allmänna attityder till en viss del förändrats med tiden. Flertalet av intervjupersonerna menar att det idag är en bättre inställning till kvinnliga brandmän.

Resultatet uppvisar att Räddningstjänsten Dala Mitt i dagsläget genomför ett par satsningar för att öka jämställdheten. En av de satsningar som Räddningstjänsten Dala Mitt genomför idag är ett samarbete med Falu Fri gymnasium. Satsningen grundar sig på att det idag råder en stor brist på både utbildade undersköterskor och deltidsbrandmän. Genom att välja Vård- och Omsorgsprogrammet på Falu Fri gymnasium ges nu en unik möjlighet för sökande att bredda sin utbildning. Räddningstjänsten Dala Mitt har även i sitt jämställdhetsarbete haft kontakt med Arbetsförmedlingen, som ska försöka få ihop en grupp intresserade kvinnor, som skulle kunna tänka sig att arbeta som brandmän. Om detta genomförs kommer Räddningstjänsten Dala Mitt och ger information. För att se om någon av dessa kvinnor visar ett större intresse och har en önskan om att genomföra praktik på räddningstjänsten. Lee (2000) beskriver att kvinnor som har fått anställning inom räddningstjänsten har haft en liten betydelse för organisationsstrukturerna som då fortsätter att vara manligt präglade. Genom intervjuerna framgår det tydligt att den lilla representation av kvinnor som funnits inom Räddningstjänsten Dala Mitt, inte haft någon påverkan på organisationsstrukturen.

Granberg (2011) lyfte i sin syn på jämställdhet fram tre olika förklaringar till varför kvinnor och män inte är jämställda, dessa är könsroller, biologiska och genus. Dessa påverkar och begränsar oss, både medvetet och omedvetet (Granberg, 2011). Resultatet betonar att brandmansyrket länge har varit mansdominerat och fortsatt vara så, även om det idag är fler kvinnliga sökanden. Abrahamsson (2000) menar att trots de många omvälvande samhällsförändringar som har gjort så har inte den grundläggande genusordningen rubbats. Resultatet framhåller att kvinnor har svårare att klara av de fysiska testerna och att samhället har en påverkan på hur vi ser brandmansyrket. Ett flertal intervjupersoner uttrycker att brandmansyrket historiskt sett alltid har framställts som manligt, då reklam, TV och andra informationskanaler enbart har visat en spegling av manliga brandmän. Resultatet uppvisar att tidigare syn har haft en påverkan på brandmansyrket. Glans (2008) lyfter fram att yrken förknippas med könstillhörighet vilket medför svårigheter att förändra representationen mellan kvinnor och män. Kanter (1977) lyfter fram en studie som visar att kvinnor kan vara mer engagerade i högre arbetsnivåer när de



måste arbeta hårdare för att komma över barriärer. Med detta menas att ansträngningen hjälper till att skapa engagemang (Kanter, 1977). Under våra intervjuer framkom det att om en kvinna ska komma in i brandmansyrket som är ett så pass mansdominerat yrke, måste denna vara stark i sig själv. Intervjuerna speglar en bild av att det kan vara tufft för kvinnor att ta sig in i yrket och att det troligtvis finns ett par barriärer som de måste komma över.

Marklund och Snickare (2005) menar att vår uppväxt och uppfostran lämnar tydliga spår. Redan från födseln fostras vi som flicka eller pojke, samt hur respektive kön förväntas att vara. Under våra intervjuer framkom det att kvinnliga brandmän ofta får olika reaktioner på sitt val av yrke. Bland annat har en fått höra att hon är brandkvinna och inte brandman.

Resultatet tyder på att jämställdhet upplevs vara av stor vikt och att intervjupersonerna vill få in fler kvinnor till arbetsplatsen. Det framgår dock tydligt att de fysiska kraven inte får sänkas för att detta skall ske. Detta är något som framkommer från både de kvinnliga och manliga intervjupersonerna.

### **4.3 Fysiska krav**

De fysiska och psykiska krav som idag måste uppfyllas för att bli brandman i Sverige ställs samman under rekryteringen och är av stor vikt för att få anställning. Intervjuerna framhåller att de fysiska kraven idag är relevanta för arbetet som brandman. Samtliga intervjupersoner upplever dessutom att de fysiska testerna är anpassade för både män och kvinnor. Intervjuerna understryker emellertid att kläder och utrustning inte är helt anpassade för kvinnor. En intervjuperson menar att det till exempel finns lättare utrustning som räddningstjänsten skulle kunna använda sig av vid utryckningar, men att det är en kostnadsfråga. Det är även av stor vikt att kvinnor anställs med lika villkor. De manliga intervjupersonerna tror även att detta är något som kvinnorna själva vill, för att de inte ska bli särbehandlade. Det är något som även stärks av de kvinnliga intervjupersonerna under våra intervjuer. Enligt Iseskog (2005) är positiv särbehandling en metod och åtgärd för att främja jämställdheten i arbetslivet. Den räknas som en undantagsregel för direkt könsdiskriminering. Den skall frambringa förbud mot indirekt och direkt könsdis-

kriminering samt trakasserier (Iseskog, 2005). Resultatet pekar dock inte på att positiv särbehandling anses vara lämpligt inom denna räddningstjänst. Det exemplifierar snarare att det är av stor vikt att alla kommer in på lika villkor. En intervju-person uttrycker sin syn angående de fysiska kraven genom följande citat:

*”Ja då känner folk att man kommer in på ett bananskal, ska man ändra så ska man ändra för alla. Man kan diskutera om vi har för höga krav eller inte. Vetenskapligt så långt som man har kommit är det 250 w utifrån att man ska klara av att kunna springa upp med slang. Det kanske man gör två gånger i sitt yrkesliv, men händer det ska man kunna göra det”. (intervjuperson 8)*

Resultatet åskådliggör även att samtliga intervju-personer upplever att testerna har en lämplig nivå. Intervju-personerna menar att testerna borde klaras med vanlig träning, även om det är svårare för kvinnor att bygga muskler. Något som då medför att det blir en lägre procent kvinnor som klarar testerna. Nedan visas ett citat gällande den fysiska styrkan:

*”Man har inte lika förutsättningar om man tittar på hur en snitttjej och snittkille ser ut i storlek, kroppsmässigt. Jag tror att det blir helt fel om man ska sikta på 50/50. Det speglar ju inte heller samhället, det är färre tjejer som har den fysiska förmågan. Nu kan jag tycka det är åt helskotta med killarna också i dagens samhälle, förr var killarna bättre. Färre tjejer har den fysiska förmåga men det är mer jämställt idag”. (intervjuperson 6)*

Samtliga deltagare menar att det krävs fysisk styrka i yrket och att det är något som inte går att frångå. Kraven ska spegla arbetet och måste baseras på vad som förväntas när individen arbetar. Ett flertal av intervju-personerna tror inte att den fysiska styrkan är ett hinder i sig, utan att det mer handlar om den mentala kapaciteten. Resultatet anger att det är en grundkondition som krävs för att klara den fysiska styrkan. Samtliga intervju-personer menar att individer i dagens samhälle är sämre tränade och att det syns en stor skillnad från förr. Ett flertal av intervju-personerna menar att även många killar idag faller på de fysiska testerna. En intervju-person beskriver sin uppfattning om den fysiska styrkan via citatet nedan:

*”Jag känner att den fysiska förmågan var bättre förr, det är många fler som inte klarar det grundläggande konditionstestet. Det är idag mer inne att framförallt för killarna att pumpa muskler på gym och de ser så vältränade ut. Men de har inte kondition och orkar inte vilket är synd. För de tränar inte rätt, det är nog tidens anda”. (intervjuperson 10)*

Enligt Yoder och Berendsen (2001) upplevs generalisering av det kvinnliga könet som vanligt förekommande, samt att det förekommer negativa reaktioner gentemot kvinnors val angående brandmansyrket. De kvinnliga brandmännen upplever en rädsla över att de arbetsmässigt skall prestera sämre än sina kollegor och beskriver att de har stora krav på sig. Detta då de skall bevisa för sina manliga kollegor att de inte är som “en typisk kvinna”, utan att de innehar den fysiska styrkan som krävs för att utföra arbetet (Yoder och Berendsen, 2001). Resultatet visar att kvinnor själva upplever ett behov av att bevisa sig vara mycket bättre än övriga brandmän. Kvinnorna upplever här en rädsla för att prestera sämre, de manliga intervju-personerna menar emellertid att det inte behövs. Det handlar bara om att klara testerna, även om det emellertid har visat sig att de fysiska testerna är lite tuffare för kvinnor. Resultatet framhåller att kvinnorna framför allt faller på rullbandstestet. Intervjupersonerna vill dock inte tro att detta beror på den fysiska förmågan, utan att det mer sitter i pannbenet att bita i det sista. Intervjupersonerna är övertygade om att förmågan finns där. Nedan visas ett citat angående det rullbandstest som krävs för att arbeta som brandman:

*”Den har ju vi snäppat upp vid nyanställning, lagkravet är 200 watt, men vi har 250 watt, det är för att du ska ha lite marginal och sen har vi åldersrelaterat och desto äldre du är desto mindre. Det är ju för att är du 25-30 år så ska du ha en viss kondition. Speciellt som tjej, de har ett sämre utgångsläge fysiskt, med mindre muskelmassa, du ska orka göra ett yrkesliv. Du ska föda barn, det är bra om du har lite marginal eller åtminstone visar att du kan träna upp dig. Alltså att du klarar detta, det är en trygghet i sig. Det är inte orimliga krav, men en del tycker att de är för höga. Eftersom att det då kanske sållar bort tjejer, men till saken är*

*också att när vi anställer deltidbrandmän, som vi gör ungefär två gånger om året är det mest killar som söker”. (intervjuperson 10)*

Som Westberg och Wolhgemuth (1996) beskriver har kvinnoyrket historiskt sett varit förknippat med personligomsorg och inomhusarbete. Uppgifter som ansågs vara lättare, renare och säkrare än männens och som inte krävde någon fysisk styrka. De manliga yrkena har däremot länge varit förknippade med styrka och fysik (Westberg och Wolhgemuth, 1996). Resultatet uppvisar att de manliga intervjupersonerna upplever att det skulle vara toppen att få in fler kvinnor. En utav intervjupersonerna upplever att många killar bara rusar på och inte ser folket, betonar dock att inte alla är så men att kvinnor nog är lite mer ödmjuka. Resultat påvisar att förutom den fysiska styrkan, krävs en personlig lämplighet. Eftersom samarbetet är av stor vikt för yrket, samt att det är viktigt att gruppen fungerar. Intervjupersonerna menar att individer kan träna sig till den fysiska styrkan. Brandmän är de beroende av varandra och intervjupersonerna uttrycker att det krävs en viss ödmjukhet. En intervjuperson beskriver sin syn på den personliga lämpligheten i följande citat:

*”Jag upplever att den personliga lämpligheten och att den fysiska förmågan är lika viktiga. Eftersom att man är jätte beroende av sin kollega. Jag vill kunna lita 100 % på att min kollega klarar av arbetet och har samma kapacitet. Viktigt att man har samma kapacitet och kan hantera allt och klarar det för att känna trygghet. Väldigt viktigt att den kan sitt jobb, så man inte kommer ut och säger att jag inte kan och orkar inte. Jag upplever även att de fysiska testerna är anpassade för både män och kvinnor”. (intervjuperson 8)*

Intervjupersonerna betonar att den fysiska styrkan inte går att frångå när det gäller arbetet som brandman, samt att kraven på den fysiska styrkan absolut inte får sänkas.

#### **4.4 Utbildning**

SMO är en grundläggande utbildning för räddningstjänstarbetet som pågår i två år. Utbildningen är avsedd för den som vill bli brandman, vill arbeta med räddning

och säkerhet. Den skall ge teoretiska och praktiska kunskaper som räddnings- och säkerhetsområdet kräver. Det framkom under intervjuerna att samtliga som genomfört SMO utbildningen upplevde den som väldigt bra, varav två intervjupersoner har genomfört den. En intervjuperson som inte har genomfört utbildningen, men som möter eleverna som genomför SMO upplever att den ger en bra grund för eleverna samt att den har en logisk stegring. Det som hörs ifrån deltagarna menar intervjupersonen vara att den är pedagogisk. Citaten nedan visar hur tre intervjupersoner utvecklar sitt svar angående dagens SMO utbildning:

*”Jag upplever SMO utbildningen som jätte positiv, en givande utbildning och är relevant för framtida brandmansyrket. SMO utbildningen upplever jag som väldigt bra och jag anser att alla borde genomföra den. Utbildningen är både teoretisk och praktisk, det upplever jag som väldigt bra”. (intervjuperson 5)*

*”Jag upplever SMO som en bra utbildning men jag tror inte alla som går den vet vad det innebär att vara brandman. Det har blivit attraktivt att gå denna utbildning och det krävs ganska höga betyg. Det i sin tur gör att det är svårt att komma in och då stänger man ute vissa deltagare som vill göra den. Jag vet inte vad det är för betyg som krävs för att få vara här egentligen, det är inte det som är det viktigaste anser jag som brandman. En bra brandman ska ha många bra andra egenskaper som inte visar sig i skolans betyg. Att vissa inte kommer in på skolan kan vara ett stort problem. Det gör att viss kompetens som verkligen behövs försvinner”. (intervjuperson 6)*

*”Jag upplevde att utbildningen var helt suverän och att det var roligt att träffa folk samt att den gav bra grund för framtida arbete”.(intervjuperson 5)*

Fem av intervjupersonerna genomförde en 15 veckors utbildning på Sandö, de tyckte den var bra med mycket praktiskt arbete men även mycket teoretiskt. Utbildningen som är idag uppfattas som en mer teoretisk utbildning. En intervjuperson menade att förr i tiden upplevdes ingen rädsla för att inte få arbete efter avslutad utbildning, eftersom individen redan hade sin anställning. Till skillnad från idag med SMO utbildningen. En annan intervjuperson upplevde att utbildningen

var helt suverän och att det var roligt att träffa folk, samt att den gav en bra grund för framtida arbete. Intervjupersonen beskrev att den blev skickad på utbildning efter att ha arbetat ett tag, på räddningstjänstens bekostnad. Dagens SMO utbildning måste eleverna själva bekosta, vilket kan betraktas som en orsak till varför somliga inte söker. Samtliga intervjupersoner säger att i dagens samhälle upplevs en rädsla för att inte få arbete efter avslutad utbildning. En intervjuperson som genomfört 15 veckors utbildning ett antal år tillbaka i tiden säger:

*”Förr i tiden upplevdes ingen rädsla för att inte få arbete efter avslutad utbildning eftersom man redan hade sin anställning”. (intervjuperson 7)*

I resultatet görs tydlig att kravet för rullbandstestet är lägre för att komma in på SMO utbildningen än vad som sedan krävs för att få anställning som brandman. Intervjupersonerna upplever att detta kan ha en påverkan till varför så många faller på rullbandstestet. Resultatet demonstrerar även att SMO utbildningen upplevs som bra, men att den skulle gynnas av att vara lite mer praktisk. Idag finns det en större risk att de sökande känner en oro för att inte få en anställning efter avslutad utbildning.

#### **4.5 Kvinnligt och manligt yrke**

Under intervjuerna framkom det att brandmansyrket till en stor del upplevs som ett manligt yrke. Resultatet visar att det finns en syn i samhället om att brandmansyrket är ett manligt yrke.

Enligt Westberg och Wohlgemuth (1996) har de manliga yrkena historiskt förknippats med uppgifter som ansågs vara smutsiga, tunga och farliga ett manligt yrke. Resultatet antyder på att dessa arbetsuppgifter ingår i brandmansyrket. Intervjuerna påvisar att den äldre synen på yrket hänger kvar i nuvarande generationer. Resultatet uppvisar att somliga intervjupersoner bekräftar att brandmansyrket är ett mansdominerat yrke och att det i sin tur leder till att det ses som ett manligt yrke. En intervjuperson beskriver synen av brandmansyrket genom följande citat:

*”Jag upplever att brandmansyrket alltid har varit ett manligt yrke. Det beror bland annat på den fysiska kapaciteten samt om man tittar på reklam för brandmän så är det ingen kvinna som poserar i brandkläder”. (intervjuperson 4)*

Föreställningarna existerar som normer i vårt samhälle och är så pass integrerade i en organisations kultur att de uppfattas som helt naturliga, även för den som söker arbete menar Westberg och Wohlgemuth (1996). Om en kvinna eller man visar egenskaper/kvalifikationer som är förknippade med det avvikande könet, upplevs denna person som avvikande. Westberg och Wohlgemuth (1996) skildrar att personen därigenom bryter mot den existerande normen. I resultatet tydliggörs att representationen av kvinnor inom brandmansyrket är väldigt lågt, vilket innebär att kvinnliga brandmän är relativt ovanligt. Organisationer har sin historia med en kultur och struktur som speglas av de förhållanden som existerar i samhället enligt Westberg och Wohlgemuth (1996). Resultatet framhåller att brandmansyrket historiskt sett alltid varit starkt mansdominerat och som i sin tur speglas i räddningstjänstens kultur. Under våra intervjuer framkom det att samhället har en påverkan på vilken syn vi har på brandmansyrket. Ett flertal av intervjupersonerna förklarar att vissa har föreställningar om att en brandman är en man. Berglund och Schedin (2010) tar upp Dahlström et al., (1962) som beskriver könsrollsperspektivet. Det innebär att det finns olika förväntningar på kvinnor och män, hur de borde vara, deras tankebanor, vad som definieras som kvinnliga och manliga egenskaper och vad de bör göra. Ett mönster som demonstreras i intervjuerna är att yrket upplevs som manligt, samt att det verkar bero på hur det tidigare sett ut i samhället och vad som specificerar ett manligt respektive kvinnligt yrke. Intervjuerna belyser att ett flertal av intervjupersonerna upplever brandmansyrket som ett manligt yrke. Nedan finns ett citat som bekräftar resultatet samt teorin:

*”Anledningen till att det är så få heltidsanställda brandmän som är kvinnor kan beror på samhället. Det har varit en tradition att det är män som är brandmän, lika så namnet brandman kan påverka till varför jag uppfattar det som manligt och vidare byggs fördomar säkert på”. (intervjuperson 1)*

Lillienbergs (1986) teori bekräftas av vad somliga av intervjupersonerna beskriver, de menar att kvinnor arbetar inom kvinnodominerade yrken och män inom mansdominerade yrken. Socialisationen har bidragit till att kvinnor och män arbetar inom olika områden (Lillienberg, 1986). Något som även stärks av ett flertal intervjupersoner, detta ses som en anledning till att yrket ses som ett manligt yrke. Citatet nedan beskriver hur en av intervjupersonerna upplever brandmansyrket:

*”Jag upplever spontant att det är ett manligt yrke, men att det kommer fler och fler kvinnor men första bilden är den manliga bilden. Jag upplever att detta beror på gamla rötter och gamla bilder. I min värld har det alltid varit så från början, kvinnor har varit mer hemma och tagit hand om barnen och hemmet”. (intervjuperson 8)*

Även Hirdman (2001) beskriver att historiska konsekvenser påverkar hur den manliga normen uppfattas, både omedvetet och medvetet. Denna teori bekräftar resultatet gällande att de historiska konsekvenserna (hur det tidigare har varit tillbaka i tiden) påverkar till hur yrket uppfattas idag. Normen en djupt kulturellt nedärvd självklarhet som i den vardagliga betydelsen medför att brandmän är män och kvinnliga brandmän blir något onormalt menar Hirdman (2001). Resultatet bekräftar att samhället bidragit till att brandmansyrket ses som ett manligt yrke. Kön konstrueras i interaktion mellan individ, organisation och samhälle (Abrahamsson, 2000). Resultatet från intervjuerna belyser att beroende på hur brandmansyrket ses påverkas både individen, organisationen samt samhället. Enligt Hirdman (2001) måste en kvinna som går in på manliga områden och utför ”manliga sysslor” förändras. Medan om en man istället går över till kvinnors områden och gör ”kvinno-saker” måste dessa områden och saker förändras. Genom att kvinnor kommer in i arbetslivet på männens villkor börjar de efterlikna och anpassar sig till de rådande reglerna (Hirdman, 2001). Resultatet antyder att räddningstjänsten eftersträvar att få in personer med nya idéer och tankar, men att dessa personer lätt har visat sig anpassa sig efter den rådande kulturen.

Abrahamsson (2000) beskriver att ett problem med de manligt dominerande arbetsplatserna är att dessa är starkt anpassade för männen. Ibland kan det exempel-



vis inte ens finnas ett omklädningsrum för kvinnor. Något som även stärks under våra intervjuer där resultatet uppvisar att räddningstjänsten är i behov av att se till att de som kommer på praktik till Räddningstjänsten Dala Mitt trivs och att locka in intresserade den vägen. Räddningstjänsten Dala Mitt behöver se till att det finns bra lokaler, då det idag bara finns en liten skrubbe för kvinnor att byta om i. Samtliga intervjupersoner upplever att omklädningsrummet borde byggas om. Flertalet av intervjupersonerna tror att ifall räddningstjänsten ser till att eleverna på sin praktik trivs så kommer det att bidra till en positiv spiral. Dessa kvinnor kan då ta med sig det positiva tillbaka till skolan och sprida det vidare. Flertalet av intervjupersonerna tror att det materiella har en påverkan på varför det finns så få kvinnliga medarbetare inom Räddningstjänsten Dala Mitt. Kvinnorna skulle här kunna känna att de blir lite undanskuffade. Nedan visas ett citat angående avsaknaden av omklädningsrum:

*”Kvinnliga omklädningsrum är något som man har planerat att fixa! Det kostar pengar att bygga om och då är det prioriteringar som styr. Nu så har vi fått en investeringsbudget på 20 miljoner kronor som vi har prioriterat ner jätte mycket. För tre veckor sedan så säger politikerna: Nej, ni får bara investera 10 miljoner. Då blir det svårt för oss hur vi ska gå till väga, vi får tänka om och fundera ut en helt annan budget. Alla investeringar är i samma pott och är det så att det läcker i ett tak på en deltidsstation eller om en utryckningsbil krånglar krävs det prioritering till det i förstahand. Även om ett kvinnligt omklädningsrum prioriteras högt och är väldigt viktigt för oss. Vi får se vad vi kan prioritera först och vad pengarna räcker till. Jag förstår att pengar inte finns, det är kanske ett lyx problem men även inte”. (intervjuperson 10)*

Det finns ett antal studier som uppmärksammar kulturen inom brandmansyrket och att de starka relationerna mellan kollegorna medfört svårigheter för personer som inte passar in i normen med avseende på kön anser Ericson (2011). Resultatet bekräftar att det finns en viss typ av kultur inom brandmansyrket, som även kan kallas för jargong. Ericson (2011) beskriver hur personer som avviker från normen haft svårt att stanna kvar inom yrket, då de blivit utsatta för både verbala och fysiska påhopp. Under intervjuerna framkommer det att Räddningstjänsten Dala Mitt

tidigare haft en heltidsanställd brandman som var kvinna, men att denna slutade. Det finns dock ingen vetskap om varför hon slutade.

Eftersom att brandmansyrket innefattar att personalen arbetar långa pass tillsammans, utsätts de för livsfara ifall samarbetet inte fungerar eller om de inte kan lita på varandra (Ericson, 2011). Resultatet stärker att det är viktigt för anställda inom Räddningstjänsten Dala Mitt att kunna lita på sina kollegor. Ett flertal studier framhäver att brandmansyrket präglas av en viss jargong. Ericson (2004) beskriver att denna jargong brukar benämnas som ”rå men hjärtlig” samt att den utgör en viktig del för skapandet av yrkesidentitet. Practical-jokes fyller enligt McCarl (1984) en viktig funktion inom brandmansyrket. Jargongen beskrivs som ett sätt att testa samt lära känna nya arbetskamrater. Det gäller därför att kunna bemöta denna på rätt sätt (McCarl, 1984). Denna jargong bekräftas under våra intervjuer där resultatet påvisar att flertalet av intervjupersonerna är medvetna om denna jargong. Jargongen upplevs emellertid överlag inte som ett stort problem för dem som arbetar där nu. Det finns dock en medvetenhet om att jargongen skulle kunna uppfattas annorlunda för nyanställda kommer in. En intervjuperson beskriver att när en kvinna kommer in påverkas hon, då hon inte vet om jargongen. De manliga brandmännen har dock själva uttryckt att de skärper till sig lite och pratar på ett annat sätt när en kvinna är med. Det kommer även fram att vissa män inte heller hänger med i denna jargong. Om individen själv inte upplever denna jargong som speciellt rolig, kan den upplevas som mobbing. Intervjupersonerna beskriver själva jargongen som rå men hjärtlig. En av intervjupersonerna uttrycker däremot att jargongen inte alltid är så hjärtlig och att den psykosociala arbetsmiljön ibland kan vara tuff. Intervjupersonen beskriver jargongen i citatet nedan:

*”Ett exempel är när en brandman kommer in på morgonen, och säger: ahh är ni här nu igen på ett skojigt sätt. Nästa gång när brandmannen kommer tillbaka uttrycker denne sig på ett annat sätt: vad kul att jobba idag, nu får jag jobba med två av de bästa brandmännen på stationen och de andra brandmännen svarar: vad hände, vad menar du med det där? Brandmännen blir då frågande. När man säger något positivt på det sättet så är brandmännen inte vana, för man är så van vid att man slänger käft till varandra. Jaha är du här idag, sägs det och det handlar inte*

*om att man tycker illa om den personen, utan det är en typ av skojig jargong gentemot varandra. Men det kan bli för mycket av den typen av skoj och är man då inte på humör eller om har en jobbig dag så kan den typ av skoj inte kännas så kul. Det är en attityd här som kan vara jobbig för vissa, ibland kan man inte skilja på sak och person. Attityden kan då kännas som oschyst för vissa". (intervjuperson 10)*

Ericson (2004) menar att problematisering av det manliga idealet görs inom brandmansyrket och beskriver att den rådande machobilden inte bara ställer till med problem för kvinnor utan även för männen. Det handlade främst om att de inte ansåg sig kunna eller vilja motsvara idealet. Dels då machobilden underordnade deras egna förståelser av yrkesrollen som markerade exempelvis omvårdnads- eller omsorgsaspekter eller vikten av kunskap och erfarenhet. Men även på grund av föreställningen om att brandmän är eller bör vara extremt fysiskt starka män kunde tvinga dem att försvara hur de kunde arbeta som brandmän trots att de inte motsvarade machobilden. Dessa män är därför positivt inställda till en ökad andel kvinnor inom brandförsvaret just eftersom dessa utmanar machobilden om brandmannen. Denna machobild stärks under våra intervjuer. Det framkommer bland annat att inte alla män upplever denna machobild som positiv, vilket kan skapa problem då de skall leva upp till den. En intervjuperson menar att bilden av brandmän ofta förknippas med fysisk stryka och hjälte status, vilket upplevs kunna skapa svårigheter för de brandmän som inte lever upp till idealet.

Resultatet från intervjuerna indikerar på att fyra av tio intervjupersoner inte upplever brandmansyrket som ett manligt yrke. Dessa intervjupersoner menar att vem som helst egentligen skulle kunna klara av att arbeta som brandman, så länge kraven som speglar arbetet uppfylls. I resultatet görs även tydligt att brandmansyrket förr i tiden sågs som ett manligt yrke men att det har förändrats med tiden, vilket medfört att det blivit både kvinnligt och manligt. En intervjuperson upplever inte att brandmansyrket är stämplat som ett manligt yrke. Intervjupersonen uttrycker att det som gör att yrket uppfattas som ett manligt yrke är att det krävs en viss muskelstyrka, något inte alla har. En intervjuperson beskriver sin syn på brandmansyrket genom följande citat:

*”Om du tittar på 100 tjejer och 100 killar så kanske 70 killar klarar och 40 tjejer som klarar styrketesterna. Annars tycker jag inte brandmansyrket är manligt, tror inte brandmän själva tycker att det är manligt men samhällets syn på oss speglar att det är mansyrke. Den uppfattningen skulle vi kunna hjälpa till att förändra”.*

En del av resultatet påvisar det motsatta till Marklund och Snickare (2005) teori, som betonar att vår uppväxt och uppfostran lämnar tydliga spår. Redan från födseln fostras vi som flicka eller pojke, samt hur respektive kön förväntas att vara (Marklund & Snickare, 2005). I kontrast mot detta förklarar en intervjuperson att brandmansyrket inte är speciellt manligt. Intervjupersonen uttryckte följande mer specifikt i nedanstående citat:

*”Jag upplever inte brandmansyrket som ett manligt yrke. Är man bara rätt person så går det, det krävs ju förstås mycket styrka men det är ju bara att träna upp. Det kan alla bygga upp, vill man så går det. I brandmansyrket ingår mycket sjukvård och generellt känns det som tjejer är bättre på det än killar. Sen är alla anställda här jätte bra på det. Tjejer kanske är mer omhändertagande och snälla men jag vill ju inte dra alla över en kant men kvinnor kan ju också”. (intervjuperson 5)*

Resultatet indikerar att brandmansyrket har uppfattats som ett manligt yrke och till stor del fortfarande gör. Intervjuerna åskådliggör att det idag råder lite delade meningar ifall det är manligt yrke eller inte. Merparten upplever att brandmansyrket ses som ett manligt yrke och därmed blivit stämplat som ett. Samtliga upplever dock att både män och kvinnor kan arbeta som brandmän.

#### **4.6 Diskriminering**

Göransson (2011) menar att diskrimineringslagen är en tvingande lag i syfte att förebygga diskriminerande beteende. Lagen innebär att en individ inte får indirekt eller direkt missgynnas, jämföras eller på något sätt trakasseras på grund av sitt kön eller ålder (Göransson, 2011). Intervjuerna åskådliggör att det är ovanligt med diskriminering inom Räddningstjänsten Dala Mitt men att det har förekommit,

både för kvinnliga och manliga medarbetare. Det framkommer att två av tio intervjupersoner någon gång upplevt diskriminering på grund av sitt kön.

Lillienberg (1986) menar att problem som finns i organisationen kan bero på minoritet av kvinnor. Under intervjuerna bekräftas att Räddningstjänsten Dala Mitt inte har en enda heltidsanställd brandman som är kvinna. Publikationer som har gjorts av Bergman (2014, 7 juli), gällande bristen på kvinnliga heltidsanställda brandmän. Det tyder på en hög minoritet av kvinnliga brandmän. Resultatet åskådliggör en önskan om fler kvinnliga brandmän och att avsaknad av den stämmer. Problem skapade från minoritet av kvinnor är enligt Lillienberg (1986) befintliga. Dessa problem anses inte alltid bedömas som stora, men kan på sikt medföra att kvinnor blir diskriminerade på arbetsplatsen. Något som stärks till en viss del i vårt resultat, men är inte något som skett kontinuerligt på arbetsplatsen, utan vid enstaka tillfällen. Två intervjupersoner beskriver diskriminering ur följande synvinklar:

*”Kön ska inte vara betydelsefullt utan kompetens och gruppdynamik är viktigast när man arbetar som brandman”. (intervjuperson 2)*

*”Nej, jag har inte upplevt diskriminering. Det tror jag beror på att de som arbetar här respekterar varandra”. (intervjuperson 5)*

Positiv särbehandling räknas som en undantagsregel för direkt könsdiskriminering (Iseskog, 2005). Enligt Fransson och Norberg (2007) kan den positiva särbehandlingen i sin tur mynna ut i att någon annan grupp eller individ blir särbehandlad. Resultatet påvisar att positiv särbehandling inte sker inom Räddningstjänsten Dala Mitt, en av intervjupersonerna har dock upplevt särbehandling på en annan räddningsstation. Under intervjuerna framkom det tydligt att alla ska komma in på lika villkor, oavsett kön. Demuijnck, (2009) lyfter fram att företag innehar en skyldighet att undvika diskriminering och ta ansvar för sina handlingar inom diskrimineringsområdet, vilket görs via policys. Det krävs tydliga riktlinjer, ansvarstagande och utbildningar för att medvetengöra fördomar samt stereotyper hos företagen för att lyckas bli mindre diskriminerande. Resultatet betonar att intervjupersonerna

inte har några större fördomar, utan innehar en positiv inställning till att få in fler kvinnor. Det finns dock i nuläget ingen kännedom om hur det ser ut bland resterande medarbetare inom Räddningstjänsten Dala Mitt. Ett par intervjupersoner menar emellertid att det kan förekomma fördomar och negativa attityder gentemot kvinnor, men att alla inte känner så.

## 5. Slutsats

*I detta kapitel dras slutsatser om studien samt det resultat som kommit fram, därefter sätts det i ett större sammanhang. Vidare dras slutsatser till de aspekter som eventuellt haft inverkan på utfallet av vår studie utifrån frågeställningarna.*

---

Syftet med denna studie var att undersöka varför det finns en brist på kvinnliga medarbetare inom Räddningstjänsten Dala Mitt. Studien belyser att bristen på kvinnliga medarbetare till stor del orsakas av yttre faktorer, så som sociala normer. Räddningstjänsten behöver arbeta med sin marknadsföring och hur de skall framstå som en attraktiv arbetsgivare. Eftersom att brandmansyrket är ett så pass mansdominerat yrke, är dessa aspekter av stor vikt. Det materiella är idag inte helt anpassat för kvinnliga medarbetare, då det exempelvis inte finns ett omklädningsrum för kvinnor. Studien belyser även att kvinnor framför allt fallit på de fysiska testerna mer specifikt rullbandstestet. Utifrån resultatet tros dock inte detta bero på individernas fysiska förmåga, utan snarare den mentala kapaciteten.

### **5.1 Hur påverkar de fysiska kraven kvinnornas chanser att bli rekryterade?**

Studien uppvisar att de fysiska kraven upplevs vara anpassade för både män och kvinnor inom Räddningstjänsten Dala Mitt. Kvinnor har emellertid visat sig ha svårare att klara rullbandstestet. Intervjupersonerna upplever inte att det beror på den fysiska förmågan utan mer den mentala kapaciteten. Studien visar även prov på att kläder och utrustning inte är helt anpassade för kvinnor, samt att det finns lättare utrustning som räddningstjänsten skulle kunna använda sig av ute i tjänsten. Detta beskrivs dock som en kostnadsfråga. Under studien framkom det tydligt att det är viktigt att kvinnor blir anställda på lika villkor som männen, vilket även de kvinnliga intervjupersonerna stärker. Det har pågått en hel del diskussioner ifall det är de fysiska kraven som måste sänkas för att få in fler kvinnor i brandmansyrket. Denna studie indikerar dock att dessa inte får sänkas, utan att testerna idag är relevanta. Intervjupersonerna är eniga om att både män och kvinnor idag är sämre tränade och de anser att många tränar fel, vilket har uppmärksammats vid deras rekryteringar.

## **5.2 Hur upplevs utbildning för brandmän inom Räddningstjänsten Dala Mitt?**

Studien åskådliggör att samtliga intervjupersoner som genomfört SMO upplever utbildningen som väldigt bra. Den ger en bra grund för eleverna i sin framtida yrkesroll och har en logisk stegring i sitt utförande. Idag upplevs utbildningen dock inneha mindre praktiskt arbete och vara mer teoretiskt baserad jämfört med förr. Förr i tiden fick individerna utbildningen efter anställning på räddningstjänstens bekostnad, medan de idag själva får bekosta utbildningen. Något som skapar en oro hos sökande, då det finns en risk att inte få anställning efter avslutad utbildning. Studien åskådliggör även att intagningskraven för att komma in på utbildningen idag är lägre än de krav som ställs för att få anställning inom räddningstjänsten.

## **5.3 Upplevs brandmansyrket som ett manligt yrke och vad beror det i så fall på?**

Studien bekräftar till stor del att brandmansyrket upplevs som ett manligt yrke. Flertalet av intervjupersonerna menar att brandmansyrket är ett mansdominerat yrke och att det i sin tur leder till att det uppfattas som ett manligt yrke. Resultatet visar att anledningen till varför brandmansyrket ses som ett manligt yrke beror på hur det tidigare sett ut i samhället, samt vad som har varit utmärkande för vad som har setts som manligt respektive kvinnligt yrke. Något som bidragit till att det uppfattas som ett manligt yrke är att arbetsplatsen är mer anpassat för männen. I resultatet framkommer det dock att somliga intervjupersoner har ett motsatt synsätt, dessa upplever inte att brandmansyrket är ett manligt yrke.

## **5.4 Hur arbetar Räddningstjänsten Dala Mitt för jämställdhet idag?**

Inom Räddningstjänsten Dala Mitt har de valt att prata om jämställdhet och uppmärksamma ämnet för att främja en jämställd arbetsplats. Räddningstjänsten Dala Mitt arbetar aktivt för jämställdhet genom bland annat satsningar i samarbete med både Falu Fri gymnasium och Arbetsförmedlingen. I studien framgår det tydligt att det finns en stark önskan om att få in fler kvinnliga brandmän i Räddningstjänsten Dala Mitt. Räddningstjänsten har på många olika sätt försökt locka kvinnliga medarbetare att söka anställning. Studien framhäver att för att främja jämställdhet på



arbetsplatsen arbetar de bland annat aktivt mot diskriminering. Genom att exempelvis hålla sig borta från kvotering, som skulle innebära att kvinnor blir anställda med andra villkor samt att undvika positiv särbehandling. Men även genom att under rekryteringsprocessen utgå ifrån de sökandes kompetens och inte typ av kön.

## 6. Egna reflektioner

*I denna avslutande del reflekterar vi över studien i sin helhet, utifrån dess syfte och frågeställningar. Här ges åtgärdsförslag till Räddningstjänsten Dala Mitt, för att förbättra deras framtida rekrytering, detta för att främja en jämställd arbetsplats.*

---

Studien påvisar att de flesta kvinnor faller på rullbandstestet, vilket intervjupersonerna inte tror beror på den fysiska förmågan. Vår upplevelse är att det är något som bör undersökas grundligare. Det framkom under våra intervjuer att intagningsprovet för rullbandstestet är lägre för utbildningen än vad det är på räddningsstationerna, denna nivå upplever vi bör vara densamma. Då Räddningstjänsten Dala Mitt upplever att intagningsprovet ska vara 250 watt, bör det vara densamma för utbildningen. Det skulle kunna ge fler en chans att bygga upp den fysiska styrka som behövs för att klara testet. Detta skulle även kunna ge sökande en fördel vid anställningstillfället då de redan klarat testet en gång innan. Eftersom intervjupersonerna indikerar på att de flesta individer inte har den rätta fysiska förmågan. Vi upplever även att räddningstjänsten behöver tydliggöra vilken typ av fysisk styrka som krävs.

Studien visar att de få kvinnor som idag utbildar sig till brandmän söker sig till storstäderna och därför bör Räddningstjänsten Dala Mitt dels göra arbetsplatsen mer anpassat för kvinnor. En lösning skulle kunna vara att bygga ett till omklädningsrum, vilket skulle kunna medföra att de kvinnor som genomför praktik vill återvända. Dessa kan dessutom sprida ett gott rykte till övriga studiekamrater i skolan. Detta är givetvis en kostnadsfråga, men skulle kunna leda till en ökad representation av kvinnor. Då resultatet demonstrerar att de kvinnliga brandmän som finns idag dras till storstäderna, bör Räddningstjänsten Dala Mitt titta på hur de kan locka fler kvinnor från kommunen att söka till brandmansyrket. Det skulle dessutom kunna vara givande att undersöka varför de kvinnliga deltidsbrandmännen inte arbetar som heltidsbrandmän.

Brandmansyrket har och är fortfarande till en stor del stämplat som ett manligt yrke, vilket gör att medarbetarna utgör en viktig del i det förändringsarbete som

jämställdheten innebär. Deras attityd och påverkan upplever vi vara av stor betydelse. Ifall medarbetarna skulle motsätta sig att fler kvinnor kommer in, vare sig de uttrycker det eller inte, är vår uppfattning att det kommer påverka de kvinnliga medarbetare som kommer in. Det är därför av stor vikt att Räddningstjänsten Dala Mitt arbetar för att medvetengöra ifall det finns fördomar och negativa attityder gentemot en större representation av kvinnor. Detta synes dock inte vara ett jätte stort problem inom Räddningstjänsten Dala Mitt, då vårt resultat utvisar att de flesta är för att få in fler kvinnliga medarbetare.

Vi upplever att en lösning för Räddningstjänsten Dala Mitt är att undersöka hur andra länder gått till väga, exempelvis USA som länge haft en stark representation av kvinnor (Ericson, 2011). De skulle kunna dra nytta av att titta på hur andra gått till väga för att få en stark kvinnorepresentation. När vi har analyserat resultaten från denna studie har vi funderat på hur det kommer sig att tidigare mansdominerade yrken så som militär och polisyrket har en stark representation av kvinnor idag, medan brandmansyrket fortfarande är starkt mansdominerat. Utifrån det material som insamlats under denna studie, är vår uppfattning att det finns en stor skillnad i bland annat reklam, film med mera. Där vi kan se både män och kvinnor inom yrkena, medan brandmansyrket ofta framställs som manligt i både reklam, TV och film. Det kan vara en bidragande faktor till varför brandmansyrket uppfattas som ett manligt yrke. Räddningstjänsten Dala Mitt skulle även kunna använda sig av de kvinnor som idag arbetar som deltidsbrandmän, genom att använda dessa som ambassadörer, samt undersöka vad som lockade dessa till brandmansyrket. Under vår studie framkom att Räddningstjänsten Dala Mitt tidigare haft en heltidsanställd brandman som var kvinna, men att ingen riktigt vetskap finns om varför hon slutade. Vi upplever de skulle tjäna på att undersöka detta vidare och se ifall anledningen är något som räddningstjänsten kan arbeta vidare med.

Gällande den jargong som finns inom brandmansyrket upplever vi att denna hör till det manliga yrket. Jargongen skulle därför behöva förändras för att arbetsplatsen ska vara anpassat till både män och kvinnor. En skämtsam jargong kan skapa osäkerhet och missförstånd. En kvinnlig medarbetare som kommer in som nyanställd behöver känna trygghet och tydlighet.

Gällande diskriminering visar resultatet att det inte finns några större svårigheter inom Räddningstjänsten Dala Mitt. Endast ett fåtal har upplevt någon form av diskriminering. Som tidigare nämnts är intervjupersonerna mycket positiva till att få in kvinnliga medarbetare, dock har vi ingen kännedom om hur resterande medarbetare inom Räddningstjänsten Dala Mitt känner. Vår uppfattning är att räddningstjänsten måste vara tydliga med vilken förändring som de ämnar göra gällande jämställdhet och vad det kommer att innebära för medarbetarna. Vår uppfattning är att om en delaktighet ges kommer motsättningarna inte vara lika stora.

Sammanfattningsvis anser vi att det handlar om att ett mönster måste brytas för att öka antalet kvinnliga brandmän, då brandmansyrket är ett av de få yrken som ännu inte lyckats åstadkomma en större representation av kvinnor. Resultatet visar att ett flertal satsningar görs men att dessa ännu inte lett till någon större förändring. Vi kan dock genom intervjuerna se att det har skett en förändring i attityd och att medarbetarna idag har en mer positiv inställning till kvinnliga brandmän, vilket vi tycker är ett framsteg i sig. Som tidigare nämnts förekommer diskussioner om ifall det är den fysiska styrkan som står i vägen för kvinnor att bli brandmän, samt att det råder delade meningar i samhället. Studien visar emellertid att Räddningstjänsten Dala Mitt är eniga om att de fysiska kraven inte får sänkas. Det handlar därför om att hitta andra vägar för att locka, attrahera och rekrytera kvinnliga medarbetare. Vi har i detta avsnitt lyft fram ett par exempel på vad Räddningstjänsten Dala Mitt skulle kunna arbeta med. Slutligen upplever vi att Räddningstjänsten Dala Mitt har goda chanser att komma vidare i sitt jämställdhetsarbete med tanke på den positiva inställningen och viljan att förändra.

## Litteraturförteckning

- Abrahamsson, L. (2000). *Att återställa ordningen: könsmönster och förändring i arbetsorganisationer*. (1. uppl.) Umeå: Boréa.
- Alvehus, J. (2013). *Skriva uppsats med kvalitativ metod: en handbok*. (1. uppl.) Stockholm: Liber.
- Backman, J. (2008). *Rapporter och uppsatser*. (2., uppdaterade [och utök.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Berglund, T., Berglund, T. & Schedin, S. (2009). *Arbetslivet*. (2., [rev. och uppdaterade] uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Bjereld, U., Demker, M. & Hinnfors, J. (2009). *Varför vetenskap?: om vikten av problem och teori i forskningsprocessen*. (3., [omarb.] uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Boolsen, M. (2007). *Kvalitativa analyser: [forskningsprocess, människa, samhälle]*. (1. uppl.) Malmö: Gleerup.
- Bryman, A. (1997). *Kvantitet och kvalitet i samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2., [rev.] uppl.) Malmö: Liber.
- Craig, J. Jacobs, R. (1985). *The Effect of Working With Women on Male Attitudes Toward Female Firefighter*. *Basic and applied social psychology*. 6 (I): 61-74.
- Demuijnck, G. (2009) 'Non-Discrimination in Human Resources Management as a Moral Obligation'. *Journal of Business Ethics*. 88, pp. 83-101.
- Denscombe, M. (2009). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. (2. uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Ericson, M. (2004). *Brandman och man: om aktualisering av kön i brandmannayrket*. Karlstad: Räddningsverket.
- Ericson, M (2011). *Nära inpå: maskulinitet, intimitet och gemenskap i brandmäns arbetslag*. Diss. Göteborg: Göteborgs universitet, 2011. Göteborg.
- Fägerlind, G. (2012). *Mångfald i praktiken- handbok för verksamhetsutveckling*. Malmö: Liber AB.

- Gilje, N. & Grimen, H. (2007). *Samhällsvetenskapernas förutsättningar*. (3. uppl.) Göteborg: Daidalos.
- Glans, H. (2008). *Uppdrag jämställdhet: redskap för aktivt förändringsarbete*. (1. uppl.) Malmö: Liber.
- Granberg, O. (2011). *PAOU: personaladministration, HRM och organisationsutveckling*. (8., [rev. och utök.] utg.) Stockholm: Natur och kultur.
- Göransson, H.G. (2011). *Diskrimineringslagen*. (2., [uppdaterade] uppl.) Stockholm: Norstedts juridik.
- Hirdman, Y. (2001). *Genus: om det stabila föränderliga former*. (1. uppl.) Malmö: Liber.
- Iseskog, T. (2005). *Aktivt jämställdhetsarbete: för jämställt arbetsliv och jämställda arbetsplatser*. (4., [omarb. och rev.] uppl.) Stockholm: Thomson fakta.
- Iseskog, T. (2012). *Personaljuridik*. (25., rev. uppl.) Stockholm: Norstedts juridik.
- Kanter, R.M. (1977). *Men and women of the corporation*. (2. pr.) New York: Basic books.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (2. uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Lee, A. (2000). "It's no place for a lady": an empirical study of the implementation of an equal opportunity policy within Northshire Fire Service. *Woman and work*. (S. 73-88).
- Lillienberg, L. (1986). *Hur kan en kvinna lösa de problem hon möter i ett manligt yrke?* . Kristianstad: Högskolan.
- Lindelöw Danielsson, M. (2003). *Kompetensbaserad rekrytering, intervjuteknik och testning*. Stockholm: Natur och kultur.
- Marklund, L. & Snickare, L. (2005). *Det finns en särskild plats i helvetet för kvinnor som inte hjälper varandra*. Stockholm: Piratförlaget.
- Patel, R. & Davidson, B. (2011). *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. (4., [uppdaterade] uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Pingel, B. Gonäs, L. Lindgren, G. Bildt, C. (2001). *Kvinnors karriär – hinder och möjligheter*. Könnssegregering i arbetslivet, Arbetslivsinstitutet. 31-25-

Roth, A. (2011). *Jämställdhetsboken: från teori till praktik*. (3. uppl.) Stockholm: Norstedts juridik.

Söderlund, J. & Bredin, K. (2008). *Perspektiv på HRM nya organisationsformer, nya utmaningar*. Enskede: TPB.

Westberg-Wohlgemuth, H. (1996). *Kvinnor och män märks: könsmärkning av arbete - en dold lärandeprocess = [Gendering of work and knowledge]: [sex-marking - a hidden learning-process]*. Solna: Arbetslivsinstitutet.

Yin, R.K. (2009). *Case study research: design and methods*. (4. ed.) London: SAGE.

Yoder, J. Berendsen, L. (2001). *Outsider within the firehouse: African American and white firefighters*. 27-36.

### **Internet**

Beckman, I (2009) *Myndighet för samhällsskydd och beredskap*. Falun. Hämtad 10 Januari 2015. Publicerad [2009-10-22]. (<http://www.msb.se>)

Bergman, C-J. (2014) *Bättre mix på Dala Mitt*, publicerad [2014-07-07]. Hämtad 10 Januari 2015. (<http://www.dt.se/dalarna/falun/battre-mix-pa-dala-mitt>).

*Räddningstjänsten Dala Mitt*. Falun. Publicerad [2014-07-07]. Hämtad 15 Januari 2015. (<http://www.dalamitt.se>)

## BILAGA 1

### INTERVJUFRÅGOR

#### Allmänna frågor:

- Vad har du för position/tjänst inom företaget?
- Kan du beskriva dina arbetsuppgifter?
- Hur länge har du arbetat som det?
- Vad har du för utbildning och hur utbildade du dig?
- Varför sökte du dig till brandmansyrket?

#### Utbildning

- Vad tycker du om SMO utbildningen?
- Upplever du en rädsla av att inte få någon anställning efter avslutad utbildning?
- Hur stor chans tror du att du har att komma in i brandmansyrket efter avslutad utbildning?

#### Rekrytering

- Vilken erfarenhet har du av rekrytering?
- Hur genomfördes din rekrytering? Vad fick ni göra?
- Hur upplever du rekryteringstesterna?
- Vilka tester var du tvungen att genomföra innan du fick din anställning?
- Vilka tester upplevde du som svårast och varför?
- Känns testerna anpassade till både män och kvinnor under rekrytering samt utbildning?
- Hur stor andel av dem som sökte var kvinnor under din rekrytering?

#### Fysisk styrka och personlig lämplighet

- Anser du att det är den fysiska styrkan eller den personliga lämpligheten till arbetet som är av störst vikt när man skall anställas som brandman?
- Hur mycket fysisk styrka anser du att det krävs för att arbeta som brandman?



### **Manligt och kvinnligt yrke**

- Upplever du brandmansyrket som ett manligt yrke eller kvinnligt yrke, motivera varför upplever du det så?
- Upplever du att samhället bidrar till vad man anser är manligt respektive kvinnligt arbete?
- Vilka fördelar i brandmansyrket anser du att du har som kvinna/man?
- Vilka fördelar anser du att en kvinna har i brandmansyrket, finns det några fördelar?
- Upplever du att det finns en specifik jargong inom brandmansyrket, i så fall hur är den, beskriv gärna?

### **Jämställdhet**

- Vad innebär jämställdhet för dig?
- Hur viktigt upplever du att jämställdhet är?
- Pratar ni om jämställdhet på arbetsplatsen?
- Varför tror du att räddningstjänsten har så pass få kvinnliga arbetare?
- Upplever du att kvinnorna har samma förutsättningar för att klara arbetsuppgifterna som männen?

### **Diskriminering**

- Har du som kvinnlig brandman känt dig utanför gruppen på grund av att du är kvinna? / har du som manlig brandman känt dig utanför gruppen på grund av att du är man?
- Hur tänker du kring diskriminering?
- Har du under din utbildning någon gång känt dig diskriminerad på grund av ditt kön? Både inom utbildningen samt från omgivning?
- Upplever du som kvinna att du ett en kvinna har samma förutsättningar för att klara arbetsuppgifterna som männen?

### **Extra frågor till den kvinnliga brandmannen**

- Upplever du som kvinna att du har samma förutsättningar för att klara arbetsuppgifterna som männen?

- Var det fler sökanden när du sökte din tjänst? Om ja, var dessa män?

**Extra frågor till rekryteringsansvarig**

- Hur stor andel av dem som söker är kvinnor?
- Hur många av de sökande kvinnorna har fått en anställning?
- Hur ser rekryteringsprocessen ut?
- Tar ni stor hänsyn till hur personen ni anställer fungerar i grupp?
- Hur mycket fysisk styrka anser du att det krävs för att arbeta som brandman?
- Vilka egenskaper anser du att en brandman skall ha?
- Anser du att män och kvinnor har lika förutsättningar att klara rekryteringstesterna?
- Hur upplever du rekryteringstesterna?

*Vi tackar för medverkan*