

”I hetaste laget”

-Kvinnliga brandmäns arbetssituation i Västra Götaland.

GÖTEBORGS UNIVERSITET

JMG, Institutionen för journalistik, medier och kommunikation

Författarnamn: Anna Erlandsson

Examensarbete i journalistik 22,5 hp, VT-13
Handledare: Åsa Nicander

Innehåll

| | |
|--|----|
| Inledning | 3 |
| Journalistisk presentation | |
| - Ny undersökning: Kvinnliga brandmän trivs på sin arbetsplatser | 4 |
| -KiR-En samlingsplats för kvinnliga brandmän | 7 |
| -2 av 16 räddningstjänster i Västra Götaland saknar kvinnliga brandmän | 8 |
| - Analys | 10 |
| Metodrapport | 11 |
| -Inledning | 11 |
| -Bakgrund | 11 |
| Metod | 12 |
| -Research | 13 |
| -systematisk undersökning | 13 |
| -tabellurval | 16 |
| -Intervjupersoner | 18 |
| Arbetets gång | 19 |
| -Researchfasen | 19 |
| -Systematisk undersökning | 19 |
| -Insamlandet av uppgifter | 20 |
| -Sammanställning av undersökningen | 20 |
| -Skrivandet | 21 |
| -Uppnått resultat | 21 |
| -Etiska överväganden | 21 |
| -Form och disposition | 22 |
| -Målgrupp | 22 |
| -Arbetsfördelning | 22 |
| -Tillstånd att använda bilder | 22 |
| -Övriga tankar | 22 |
| Källförteckning | 23 |
| -Citerade | 23 |
| -Muntliga | 23 |
| -Skriftliga | 23 |
| -Icke citerade | 23 |
| -Muntliga | 24 |
| -Skriftliga | 25 |

Inledning

Räddningstjänsten.

Ett mansdominerat yrke som som sent fick sina första kvinnliga brandmän.

Förvånansvärt lite studier har gjorts för att undersöka hur de kvinnliga brandmännen upplever sin arbetssituation.

Hur ser verkligheten egentligen ut? Bortom studier om genus och arbetsmiljö, vad säger de kvinnliga brandmännen själva?

I Västra Götaland jobbar det över 2000 heltids-, och deltidbrandmän. 64 stycken av dessa är kvinnor.

I en unik enkät som gått ut till alla de kvinnliga brandmännen i Västra Götaland har de fått svara på frågor om sin arbetssituation, sin inställning till arbetet och om de upplever problem på arbetsplatsen.

Den undersökning jag har genomfört har inte bara tjänat som ett sätt att ge en bra och samlad bild av vad de kvinnliga brandmännen själva tycker om sin arbetssituation och ge de en egen röst.

Den visar också att en majoritet av de kvinnliga brandmännen i Västra Götaland trivs med sitt arbete och inte känner sig särbehandlade för att de är kvinnor i ett mansdominerat yrke.

I undersökningen så frågas även de räddningstjänster i Västra Götaland som inte har några kvinnliga brandmän anställda och vad de har för förklaringar till detta.

Ny undersökning: Kvinnliga brand

Västra Götalands kvinnliga brandmän trivs på sina arbetsplatser. Det visar en ny undersökning. De upplever att stationerna har bra stämning och de känner sig inte särbehandlade bara för att de är kvinnor.

–Det är inte någon dröm jag haft. Det blev att när jag var på jobbet och öppnade mailen så kom kommunens hemsida upp varje gång och där stod det att de sökte brandmän. Så jag såg den varje dag under en längre tid och kände att... det där.

Anna Nyquist stortrivs med sitt jobb som deltid-brandman. Hon är fritidspedagog och har jourtjänst som brandman var fjärde vecka.

När ett larm går under den veckan ska hon på fem minuter kunna ta sig från sitt vanliga jobb till brandstationen, slänga på sig larmställ och sitta i brandbilen.

–Jag älskar det, passar mig som handen i handsken, det är superstimulerande, och spännande och jobbigt och fysiskt och allting. Jag tycker att det är suveränt, säger Anna Nyquist.

DET HAR GJORTS en del studier om livet som brandman.

I avhandlingen "Nära inpå: Maskulinitet, intimitet och gemenskap i brandmäns arbetslag" vilken publicerades 2011 så talas det om den gemytliga stämning och den råa men ändå hjärtliga jargong som råder på brandstationer i landet. I studien talas det även om motståndet som brandmännen känner mot kvinnliga brandmän och

oron att de skulle förstöra den fina stämningen på stationerna.

De som uttalar sig är män.

Vad tycker de kvinnliga brandmännen själva om sin arbetssituation och hur upplever de stämningen på stationerna?

För att ta reda på det så skickades en enkät ut till de 64 kvinnliga brandmän som arbetar i Västra Götaland. 43 stycken svarade.

Undersökningen kastar ljus över deras liv som brandmän.

30 av de 43 brandmännen som svarade på undersökningen trivs mycket bra på sitt jobb.

DET ÄR INTE bara jobbet man trivs med, hälften av både deltidarna och heltidarna uppger att stämningen på deras arbetsplatser är bra.

Undersökningen visar även att en majoritet av både de heltidsanställda och deltidanställda kvinnliga brandmännen som svarat känner att de får göra samma saker som sina manliga kollegor på uppdrag.

–Jag har aldrig känt mig särbehandlad eller daltad med av mina kollegor, säger Petra Rönnerman.

Hon arbetar också som deltid-brandman och kände sig välkommen på sin brandstation från dag 1.

Här är det en skillnad mellan hur de kvinnliga heltids-, och deltidbrandmännen svarat på undersökningen. De som jobbar deltid, som Petra Rönnerman och Anna Nyquist, svarar att de sällan blir annorlunda bemötta på arbetsplatsen.

Bland de heltidsanställda kvinnliga brandmännen som svarat upp-

lever merparten att de blir annorlunda bemötta på arbetsplatsen just för att de är kvinnor.

De känner en press på sig att bevisa att de klarar av jobbet, de får onödiga kommentarer eller känner sig daltade med.

Men en majoritet bland de svarande, både heltids-, och deltidanställda, tycker att det finns fördelar att vara kvinna i ett mansdominerat yrke.

De beskriver killar som lättare att arbeta ihop med och de känner att de tillför en del som saknats på brandstationerna. Detta med att vara ensamkvinnor på en brandstation påverkar inte hur de trivs.

–Jag kan vara ensam men aldrig utstött. Förstår

FAKTA: Heltids-, och deltidbrandmän.

- I Sverige finns det heltids-, och deltidbrandmän.
- För att bli heltidsbrandman måste man ha gått den effergymnasiala utbildningen "Skydd mot olyckor" (SMO).
- För att bli deltidbrandman behöver man inte ha gått SMO. Då blir man som regel anställd först och sedan utbildad genom brandstationen man arbetar på.
- Innan SMO uppkom 2003 var den vanliga processen att man sökte till en brandstation, gjorde några fysiska tester och blev anställd. Efter det skickades man på en tio veckor lång utbildning, arbetade som brandman i 1-2 år och slutligen så äkte man på en 15 veckor lång utbildning. Efter det var man färdig brandman.
- För att bli anställd på en räddningstjänst idag gäller det för både heltids-, och deltidbrandmän att man ska klara de fysiska testerna vilka är samma för både män och kvinnor.

du skillnaden? Ensamhet kan man välja men jag har aldrig känt mig utstött på stationen bara för att jag är kvinna, säger Petra Rönnerman.

HON HAR nyligen påbörjat ett sommarvikariat på en större brandstation. Stationen har tidigare haft kvinnor anställda men merparten av de som arbetar är män. Hon trivs med stämningen på stationen och tycker att bilden av brandmän som starka machomän inte stämmer.

–Grejen är att man möter sådana livsöden. Man kan inte vara en jäkla macho när man möter skadade människor efter olyckor. Macho är man bara ofta för att man tränar, det är inte alls hur man är som person, säger Petra Rönnerman.

Hon poängterar att det handlar om ödmjukhet och att det hårda arbete brandmännen sysslar med svetsar de samman och gör att man snabbt börjar lita på varandra.

De enda gångerna hon känt sig annorlunda bemött är från besökare på brandstationen och från åskådare ute på uppdrag. Då är reaktionen att de tycker det är coolt med en kvinnlig brandman.

Många som svarat på undersökningen tar upp de här reaktionerna de får från utomstående, både positiva och negativa.

Marie Larsson hör till de heltidsanställda kvinnliga brandmännen i Västra Götaland och hon trivs väldigt bra på sin arbetsplats men blir ifrågasatt efter arbetet.

–Det är det gamla vanliga "gör ni samma tester som killarna?". När man hört det

Brandmän trivs på sina arbetsplatser



Petra Rönnerman strortrivs med sitt jobb som brandman. "Nej, jag har aldrig känt mig särbehandlad på något sätt. Sen så har man ju lite jädrar anamma, man tänker att det här ska jag banne mig klara".

Foto: Anna Erlandsson

311 gånger så börjar man bli rätt less på det. Jag har svårt att tänka mig att en kille skulle få den frågan, säger Marie Larsson.

Räddningstjänsten hon arbetar på nu har länge haft kvinnliga brandmän anställda och det känner hon har påverkat hennes manliga kollegor eftersom hon aldrig känt sig särbehandlad för att hon är kvinna.

BÅDE MARIE Larsson och Petra Rönnerman och Anna Nyquist hör till den nöjda delen av de kvinnliga brandmännen i Västra Götaland. De har bra kollegor och bra stämning på sin arbetsplats och de känner alla att brandmannayrket motsvarar deras förväntningar. De hör till majoriteten i undersökningen som gjorts.

Men det är en liten del som uppger att de inte trivs

på sina arbetsplatser.

En kvinnlig brandman som vill vara anonym har jobbat som deltidsbrandman i tre år. Nu går hon över till heltid på en helt annan räddningstjänst, något hon tycker är skönt. Hon hade svårt att trivas på sin gamla brandstation där hon upplevde att hennes manliga kollegor antingen daltade med henne eller tyckte att hon var tjejom

hon inte kunde saker.

–Nej, de kunde säga massa saker som att du ska stå och laga mat eller du ska stå och städa. Ja, du vet hur det kan vara ibland, säger hon.

Kommentarerna tystnade efter en tillsägelse men hon kände att kollegorna såg henne främst som tjejom och sen som brandman. Det är tvärtom på den nya räddningstjänsten.

Där hon är en i gänget. Hon ångrar inte att hon valde att bli brandman. Arbetet har hon inget emot

38 AV DE 43 kvinnliga brandmän som svarat på undersökningen är nöjda med sitt yrkesval och säger att brandmannayrket motsvarar deras förväntningar.

De trivs med utmaningen och många säger att de sökte sig till yrket just för det fysiska arbetet men också för att de vill hjälpa människor.

Undersökningen som gjorts visar att merparten av de kvinnliga brandsmännen som arbetar i Västra Götaland är nöjda med sina arbetsplatser. Men de är fortfarande få, i hela regionen jobbar det över 2000 brandmän.

–Jag vet inte om kårer är rädda att ta in tjejer för att man har inte samma fysiska kapacitet. Vi har ju samma villkor som killarna men det är inte alltid lika lätt att nå upp som tjej så det kanske är så att

man lättare blir utslagen snarare än att det är få som söker säger Anna Nyquist.

Imorgon: Varför så få kvinnliga brandmän? Räddningstjänster säger att orsaken är att de inte klarar av fystesterna.

Men det är en förklaring som inte håller.

Av: Anna Erlandsson

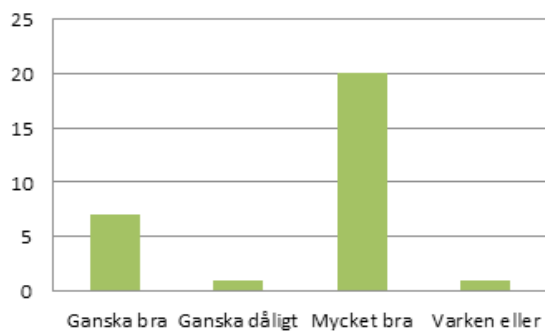
FAKTA: Undersökningen

- En enkät skickades ut till Västra Götalands kvinnliga brandmän, både de som arbetar heltid och deltid.
- I enkäten ställdes frågor om vad de tyckte om sitt arbete, om det motsvarade deras förväntningar, hur mycket de arbetade, om de haft några problem och i så fall vilka.
- Enkäten var helt anonym.
- Två tredjedelar av alla kvinnliga brandmän i Västra Götaland svarade på enkäten.

FAKTA: Undersökningens resultat

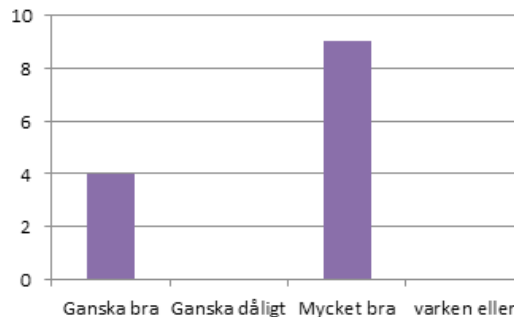
Hur trivs du på din arbetsplats?

Deltid

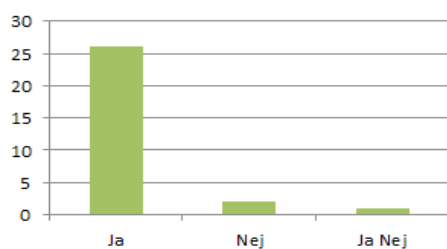


Hur trivs du på din arbetsplats?

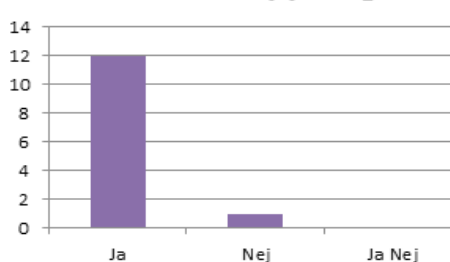
Heltid



Får du göra samma uppgifter som dina manliga kollegor när ni är ute på uppdrag? Deltid



Får du göra samma uppgifter som dina manliga kollegor när ni är ute på uppdrag? Heltid



Notera att det är en brandman som arbetar heltid och deltid. Hennes svar är inte medräknat i diagrammen.

Övriga siffror:

Upplever du att du blir annorlunda bemött på din arbetsplats för att du är kvinna?

Av 29 svarande som arbetar deltid svarar 22 nej.

Av 13 svarande som arbetar heltid svarar 8 ja.

1 svarande som arbetar heltid och deltid svarar nej

Upplever du att det finns fördelar med att vara kvinna i ett mansdominerat yrke?

Av 29 svarande som arbetar deltid svarar 24 ja.

Av 13 svarande som arbetar heltid svarar 8 ja

1 svarande som arbetar heltid och deltid svarar ja

KIR- en samlingsplats för kvinnliga brandmän

Nätverket för kvinnor inom räddningstjänsten eller KIR.

Det är en ideell förening som hjälper till med bland annat jämställdhetsarbetet inom räddningstjänsten.

KIRs nätverksträffar fyller också en viktig funktion som samlingsplats för kvinnor inom räddningstjänsten.

– Det är viktigt att vi möts och pratar om frågeställningar kring arbetsmiljön som kan uppkomma på stationer där tjejer arbetar, inte minst där de är ensamma, säger Mona Hjortberg, ordförande i KIR.

Hon har varit med sedan föreningen startades 2011 och jobbar som heltidsbrandman på Södertörns brandförsvarsförbund.

KIR har idag ett hundratals medlemmar över hela landet. Det hålls regelbundet träffar där medlemmarna kan träffas och diskutera sin arbetssituation.

En viktig fråga som KIR driver är att verka för en bra framtid för kvinnor inom räddningstjänsten.

Räddningstjänsten i Sverige hade aldrig något förbud mot kvinnor men frågeställningen var varför det inte fanns några heltidsanställda kvinnliga brandmän och fram till i slutet på 1990-talet fanns det inga.

1997 gav den dåvarande regeringen och riksdagen

ett uppdrag till Stockholms brandförsvaret att se till att det kom in fler kvinnliga heltidsbrandmän i räddningstjänsten.

FÖR ATT LÖSA det startade man ett projekt som fick namnet Q8 och det varade i tio månader. Man sökte efter kvinnliga brandmän och av 600 sökande så fick 8 stycken kvinnor projektanställning och en grundutbildning på tio veckor för att sedan praktisera med lön på olika brandstationer.

Efter det gjordes tester och utvärderingar för att bedöma om kvinnor hade förutsättningarna att jobba som brandmän.

Mona Hjortberg var en av de kvinnorna som utbildades i projektet och hon ser en stor förändring idag, framförallt i räddningstjänsternas attityd.

– Kvinnor sökte inte förr till räddningstjänsten då för det var ett mansdominerat yrke. Men det handlade mycket om hur man uppfosttrade sina barn med, nu kan man bli vad man vill, säger Mona Hjortberg.

Mona Hjortberg menar att de jämställdhetsutbildningar som bland andra KIR håller i för landets räddningstjänster är otroligt viktiga för att se till att fler kvinnor känner sig välkomna in i brandmansyrket.

MÅNGA RÄDDNINGSTJÄNSTER känner en press från regering och riksdag att ta in mer kvinnor för att få statistiken att



Mona Hjortberg är ordförande i nätverket för kvinnor inom Räddningstjänsten, KIR.

se bättre ut. Det händer att räddningstjänster anställer kvinnliga brandmän utan att ha ordnat det mest grundläggande, som separata dusch-, och omklädningsrum.

KIR arbetar mycket med att försöka hjälpa räddningstjänsterna med att vara förberedda för att ta in kvinnliga brandmän, till exempel genom att lägga upp handlingsplaner för graviditet. När en kvinnlig brandman blir gravid får hon nämligen inte längre arbeta som brandman då risken för barnet är för stor enligt AFS.

Då gäller det för räddningstjänsten att kunna erbjuda henne en annan tjänst under graviditeten vilket ibland ställer till problem för räddningstjänsten.

– Man måste se över vad man har och vad man behöver för att kunna genomföra en anställning för individen, säger Mona Hjortberg.

Av: Anna Erlandsson

2 av 16 räddningstjänster i Västra Göt

Fystestet är det stora hindret för att anställa fler kvinnor. Det svarar de räddningstjänster som saknar kvinnliga brandmän. Men det är en förklaring som inte håller. För andra räddningstjänster med samma test har inte det problemet.

I Västra Götaland finns det 16 räddningstjänster. 2 av dem har inga kvinnliga brandmän anställda alls. Den första är Uddevalla.

– Hej, jag håller på med en undersökning och tittar på kvinnliga brandmäns arbetssituation.

– Ja, då ringer du fel. Vi har inga kvinnliga brandmän.

Bengt Wingstedt är avdelningschef för räddningsavdelningen vid Uddevalla räddningstjänst

Han berättar att det finns två orsaker till att de inte har några kvinnliga brandmän. Den första är att de har få sökande. Den andra är rullbandstestet som han säger att många kvinnliga sökande inte klarar av.

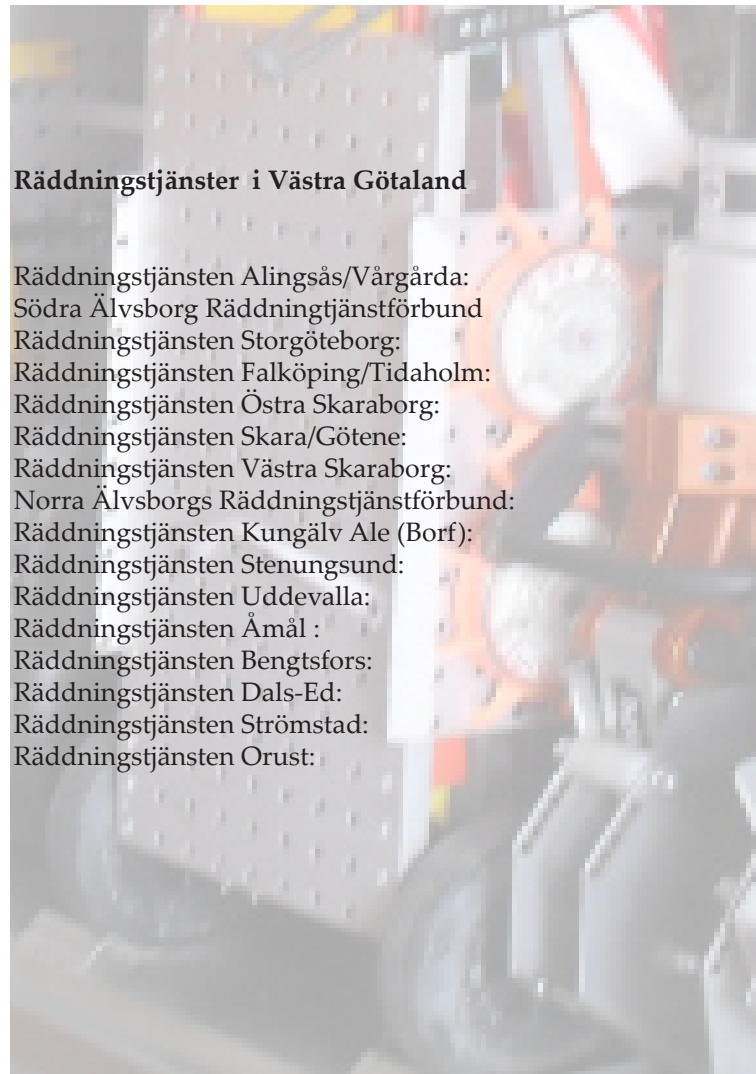
Dals-ed är den andra räddningstjänsten som saknar kvinnor och räddningschefen Per Sandström uppger samma orsaker till detta som Uddevalla. För få sökande och att kvinnorna inte klarar rullbandstestet.

RÄDDNINGSTJÄNS-TERNA i Sverige följer inte ett gemensamt mönster när det gäller tester vid anställning utan alla har olika tester. Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, MSB, har tagit fram riktlinjer för hur sådana kan se ut men de är just riktlinjer.

Rullbandstestet är det enda testet som alla räddningstjänster måste ha med och vid anställningstester ligger det som regel på 5,6 km/h vilket är den nivå som Uddevalla och Dals-ed använder sig av.

MSB:s rullbandstest för intagningen till Skydd mot olyckor, SMO, utbildningen för heltidsbrandmän ligger på 4,5 km/h.

– Jag tror inte att det finns en enda heltidskår i hela landet som ställer det låga kravet. Man ställer ju 5,6 km/h som antagningskrav för att komma in på heltid och det finns ju en bas



Räddningstjänster i Västra Götaland

- Räddningstjänsten Alingsås/Vårgårda:
- Södra Älvsborgs Räddningstjänstförbund
- Räddningstjänsten Storgöteborg:
- Räddningstjänsten Falköping/Tidaholm:
- Räddningstjänsten Östra Skaraborg:
- Räddningstjänsten Skara/Götene:
- Räddningstjänsten Västra Skaraborg:
- Norra Älvsborgs Räddningstjänstförbund:
- Räddningstjänsten Kungälv Ale (Borf):
- Räddningstjänsten Stenungsund:
- Räddningstjänsten Uddevalla:
- Räddningstjänsten Åmål:
- Räddningstjänsten Bengtsfors:
- Räddningstjänsten Dals-Ed:
- Räddningstjänsten Strömstad:
- Räddningstjänsten Orust:

för det med, säger Bengt Wingstedt.

Men rullbandstestet är inte ett generellt hinder för kvinnor. Inte om man tittar på de övriga räddningstjänsterna.

testerna också, säger Per-Olof Carlsson, administrativ chef.

Mona Hjortzberg är ordförande för nätverket för Kvinnor i räddningstjänsten, KiR. Hon säger att kvinnor har ett underläge när det gäller de fysiska testerna då kvinnor har mindre muskelmassa än män. Men under de år hon arbetat som brandman har hon sett en fysisk förbättring hos både män och kvinnor.

– Det är ett samhällsproblem, man sitter mycket mer, maten är fetare och man idrottar ju inte lika mycket som man gjorde för 15-20 år sedan. Det har inte med kvinnligt och manligt att göra, säger

Ny undersökning: Kvinnliga brandmän trivs på sina arbetsplatser

Västra Götalands räddningstjänster (17) på olika arbetsplatser. Det visar en ny undersökning. De upplever att deras arbete har bra utvärdering och de känner sig nöjda med sin arbetsplats. De har även en god relation till sina kollegor och chefer. Detta gäller både de som arbetar på heltid och de som arbetar på deltid. Undersökningen visar att kvinnliga brandmän är nöjda med sin arbetsplats och att de har en god relation till sina kollegor och chefer. Detta gäller både de som arbetar på heltid och de som arbetar på deltid. Undersökningen visar att kvinnliga brandmän är nöjda med sin arbetsplats och att de har en god relation till sina kollegor och chefer. Detta gäller både de som arbetar på heltid och de som arbetar på deltid.



I gårdagens tidning rapporterades det som att kvinnliga brandmän trivs bra på sina arbeten och även om undersökningen.

alands saknar kvinnliga brandmän.

| Antal anställda brandmän | Antal kvinnor |
|---|---|
| 31 på heltid, 52 på deltid. Sammanlagt: 83 stycken | 4 på heltid, 3 på deltid. Sammanlagt: 7 |
| 63 på heltid, 237 på deltid. Sammanlagt: 336 stycken | 1 på heltid, 17 på deltid. Sammanlagt: 18 |
| 600 på heltid, 150 på deltid. Sammanlagt: 750 stycken | 10 på heltid. Sammanlagt: 10 |
| 20 på heltid, 40 på deltid. Sammanlagt: 60 stycken | 1 på heltid. Sammanlagt: 1 |
| 40 på heltid, 145 på deltid. Sammanlagt: 185 stycken | 4 på heltid. Sammanlagt: 4 |
| 10 på heltid, 51 på deltid. Sammanlagt: 61 stycken | 1 på deltid. Sammanlagt: 1 |
| 25 på heltid, 106 på deltid. Sammanlagt: 131 stycken | 1 på deltid. Sammanlagt: 1 |
| 70 på heltid, 135 på deltid. Sammanlagt: 205 stycken | 2 på heltid, 3 på deltid. Sammanlagt: 5 |
| 20 på heltid, 78 på deltid. Sammanlagt: 98 stycken | 2 på heltid, 1 på deltid. Sammanlagt: 3 |
| 6 på heltid, 74 på deltid. Sammanlagt: 70 stycken | 2 på deltid. Sammanlagt: 2 |
| 40 på heltid, 40 på deltid. Sammanlagt: 80 stycken | 0 |
| 5 på heltid, 28 på deltid. Sammanlagt: 33 stycken | 4 på deltid. Sammanlagt: 4 stycken |
| 5 på heltid, 40 på deltid. Sammanlagt: 45 stycken | 4 på deltid. Sammanlagt: 4 stycken |
| 2 på heltid, 23 på deltid. Sammanlagt: 25 stycken | 0 |
| 3 på heltid, 40 på deltid. Sammanlagt: 43 stycken | 1 på deltid. Sammanlagt: 1 |
| 5 på heltid, 60 på deltid. Sammanlagt: 65 stycken | 3 på deltid. Sammanlagt: 3 |

jer intresserade av utbildningen.

– Jag tror inte man har marknadsfört det som en arbetsplats för killar, men vi har heller inte omvänt marknadsfört det som en arbetsplats för kvinnor. Vi har sagt att det är för alla men det räcker inte, säger Jonas Holmstrand.

Enligt Jonas Holmstrand så ser det bättre ut än för några år sedan eftersom frågan aktualiserats mer i och med ökad information och bättre jämställdhetsutbildningar. Jonas Holmstrand är dock fortfarande inte nöjd med hur det ser ut i Västra Götaland, det är för få kvinnor som arbetar som brandmän.

– Vi behöver verkligen kvinnor och vi behöver det inte för att jämna ut någon statistik. Våra arbetsplatser behöver vara och se ut som allmänheten. Bara det att anställa kvinnor i en mansdominerad miljö gör att vi kompletterar varandra istället för att vi stjälper varandra, säger Jonas Holmstrand.

Av: Anna Erlandsson

Mona Hjortzberg.

Den andra orsaken som Uddevalla och Dals-eds räddningstjänster uppger är att de har få kvinnliga sökande.

DET ARBETAR få kvinnliga brandmän i Västra Götaland, bara 64 av över 2000. Men de har bättre förutsättningar nu att utbilda sig till brandmän än för några år sedan.

2003 så startades "Skydd mot olyckor (SMO), en tvåårig eftergymnasial utbildning som blev obligatorisk att gå för att få bli heltidsbrandman.

När man söker in till SMO spelar de fysiska testerna en mindre roll än vad de gjorde förr, vilket gör att

fler tjejer har möjlighet att komma in på utbildningen.

– Det blev ju en markant skillnad när man tog in de tjejer som gått ut första årgången 2005. Det var då man såg förändringen i antalet kvinnor som kom in, säger Mona Hjortzberg

DET ÄR FORTFARANDE väldigt få kvinnor som utbildar sig till brandmän. Andelen kvinnor som söker till SMO varje år är ca 12% och alla fullföljer inte utbildningen.

Jonas Holmstrand är jämställdhets- och mångfaldsutvecklare vid MSB i Västra Götaland och sysslar regelbundet med jämställdhetsutbildningar vid räddningstjänsterna och även

med att informera elever i Västra Götalands gymnasieskolor om att söka till utbildningen SMO. Han känner att de har brustit i sitt arbete med att få fler tje-

FAKTA: Rullbandstest

I häftet från AFS, "Medicinska kontroller i arbetslivet", paragraf 51 står det så här:

"Arbetstagare som rök- eller kemdyker skall ha god fysisk arbetsförmåga.

Den fysiska arbetsförmågan bestäms genom gång på rullband i sex minuter med hastigheten 4,5 km/tim och lutningen 8° mot horisontalplanet eller annan kombination av hastighet och lutning, som ger minst samma belastning (syreupptagningsförmåga, VO₂).

Arbetstagaren skall under provet vara iförd full larmutrustning utom andningsmask. Stövlar kan ersättas med gymnastikskor. Totalvikten av den utrustning som bärs under provet skall vara 24 ± 0,5 kg.

Den som, vid bestämning av fysisk arbetsförmåga, inte kan presteraminst ovan angivna fider och belastningar under de angivna provförutsättningarna får inte rök- eller kemdyka."

Analys

När jag började det här arbetet så visste jag ingenting om brandmannayrket.

Jag visste inte om hur tungt det var, hur det var att vara kvinnlig brandman eller något om de reaktioner och fördelar yrket har med sig.

Jag har blivit mycket klokare under mitt arbete och framförallt mer respektfull.

Det är ett mycket tuffare arbete än vad jag trodde.

Min största chock kom när Petra Rönnerman med en hand lyfte upp en släckmunstycke och jag knappt ens orkade ta emot det med två händer.

Jag har talat med så starka, kickass kvinnor som verkligen brinner för det som de arbetar med. En del av dem roddar ett annat jobb, familj och barn, andra jobbar heltid och sliter långa dygn. Dom gör ett enormt jobb och det gör mig glad att se i min undersökning att merparten av dem trivs på arbetet och att deras manliga kollegor behandlar dem med respekt. Den machokultur jag läst om när jag försökt sätta mig

i yrket verkar ha försvunnit med åren och nu ersatts av en välkomnande och öppen attityd mot kvinnor.

Så varför finns det så få kvinnliga brandmän? SMO gör sitt bästa för att värva kvinnor och även fast räddningstjänsterna har hög nivå på sitt rullbandstest så inverkar inte detta bara på kvinnliga brandmän. Även manliga brandmän har svårt att klara av testerna.

Det är svårt att se vem som bär ansvaret och jag har inte lyckats komma fram till ett bra svar på den frågan.

Jag har insett när jag har gjort min undersökning är att man inte löser det låga antalet kvinnor i räddningstjänsten genom att kvotera in dem. Det är ett tufft arbete och man kan inte utföra det om man inte

klarar av det hårda fysiska arbetet som det innebär. De kvinnliga brandmän jag talat med är stolta kvinnor som har ett jävlarannamma och driv. De hade inte tagit detta med att bli inkvoterade. Det som fick dom att vilja jobba var det fysiska arbetet och att rädda liv.

Det största problemet jag kan se är att det är få kvinnor som säker. Kanske har de samma felaktiga uppfattning som jag hade, att den klassiska brandmannen måste vara 1.90 lång med 100 kilo muskler. Men brandmannayrket har ändrats och det har attityden med.

Merparten av de som svarat på min undersökning uppger att de tränar regelbundet på sin fritid och de jag talat med säger att de redan innan de valde

att bli brandmän älskar fysiska utmaningar.

Det kan göras så mycket mer för att se till att de som arbetar som brandmän idag trivs och mår bra på arbetet, bara en så enkel sak som att det finns kläder i rätt storlek gör mycket.

Det är sådant som räddningstjänsterna i landet kan bli bättre på.

Efter mitt arbete så är jag säker på en sak. Räddningstjänsten är ett yrke för kvinnor i allra högsta grad, testerna kan vara ett problem för vissa men inte i högre grad än för vissa killar.

Det som kvinnorna beskriver om sin arbetsplats tyder på att det jämställdhetsarbete som hålls på räddningstjänsterna fungerar.

Jag har hopp om att könsfördelningen på stationerna ska bli bättre eftersom de kvinnor som finns trivs bra och vill arbeta kvar.

Det är på rätt väg även om det går långsamt.

Av: Anna Erlandsson

”Jag har talat med så starka, kickass kvinnor som verkligen brinner för det som de arbetar med.”

Metodrapport

Inledning

Syftet med mitt exjobb var att undersöka kvinnliga brandmäns arbetssituation i Västra Götaland.

Jag hade egentligen en helt annan ide med mitt exjobb. Men att jag hamnade här berodde på ett tips. Jag har några vänner som arbetar som brandmän, en av dem är kvinna. Under en hantverkskväll råkade alla vara samlade och de började prata lite om kvinnligt och manligt inom brandkåren. Jag blev intresserad och insåg hur lite jag visste om kvinnliga brandmän. När de sedan började prata om jämställdhet och sexism så blev jag ännu mer nyfiken. Det kändes som att här fanns något att undersöka och bättra upp, något som inte blivit gjort än.

Det var så jag bestämde mig för mitt ämne.

Jag ville inte skriva om jämställdhetsarbetet inom räddningstjänsten då det redan skrivits mycket om det och kändes som att det var gjort och jag ville inte fråga männen om hur de såg på sina kvinnliga kollegor. Jag ville göra en mer omfattande undersökning och prata med de kvinnliga brandmännen själva.

Först tänkte jag fokusera på att se om kvinnliga brandmännen blev utsatta för sexism och diskriminering men efter lite tankebollande med lärare och vänner så kom jag fram till att det var bättre att titta på helheten även fast detta med sexism hamnade där under med. Detta minskade också risken för att jag skulle stå med ett otillfredsställande exjobb i slutänden med resultat som var intetsägande och där jag inte nådde upp till min miniminivå.

Men min maximinivå var ändå att avslöja att det förekommer mycket sexism på brandstationerna och hur detta drabbade de kvinnliga brandmännen.

Mitt exjobb fyller en lucka i det journalistiska material som finns om kvinnliga brandmän. Det har inte gjorts en undersökning där kvinnliga brandmän där de själva får en röst och där man på ett bra och överskådligt sätt kan se hur de har det på sina arbetsplatser.

Jag utgick från följande frågeställningar

- *Hur trivs de på sina arbetsplatser?
- *Känner de sig annorlunda behandlade för att de är kvinnor?
- *Hur upplever de att deras arbetsplats inställning till jämställdhet är?
- *Hur ser det ut med sexism?
- *Vem bär ansvaret för att det är så få kvinnliga brandmän?

Bakgrund

Det låga antalet kvinnliga brandmän inom räddningstjänsten och hur man ska lösa detta är ett ämne som man arbetat med och tittat på en del. Både i undersökningar från genushåll men även från Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, MSB, som är ansvariga för utbildningen för landets heltidsbrandmän och jämställdhetsutbildningar för räddningstjänsterna i landet.

De viktigaste studierna jag fann var dessa:

”Brandman och man-Om aktualisering av kön i brandmannayrket”, en rapport skriven av Mathias Ericson, 2003 vid Göteborgs universitet. Den centrala frågeställningen i rapporten är ”hur förstås yrkesrollen och hur får föreställningar om kön betydelse i skapandet av normer kring arbetet som brandman?” Det här var en väldigt viktig rapport eftersom den behandlar mycket av hur stereotypen av brandmannen inverkar på hur kvinnor accepteras in i yrket. Mycket om machobilden, om kvinnor klarar av de fysiska kraven och om den sociala samvaron

”Kvinnlig brandman- En granskning av Räddningstjänstens arbete med rekrytering”

JämO 2007. Studien är en granskning av hur väl Räddningstjänsten i Sverige arbetar med rekryteringen av kvinnliga brandmän, vilka metoder man tillämpar och vilket motstånd man mött. Det som gjorts är att man granskat 101 räddningstjänster som anställer heltidsbrandmän för att se vad de gjort och gör för att få in mer kvinnor. Undersökningen gjordes i form av en rad frågor som ställdes till arbetsgivarna.

* "Nära inpå: Maskulinitet, intimitet och gemenskap i brandmäns arbetslag", en avhandling skriven av Mathias Ericson, 2011 vid Göteborgs universitet. Hans avhandling behandlar alltså hur män och maskulturen fungerar i brandmannakulturen. Mycket fokus ligger på hur förtroendes skapas på brandstationen genom de relationer som bildas när brandmännen spenderar tid på stationen. Han gjorde studien genom att genomföra intervjuer med elva olika heltidsbrandmän på tre stationer, alla var män.

Han berör dock jämställdhetsarbetet som pågår inom Räddningstjänsten i ett långt stycke i sin avhandling och tar där upp de kvinnliga brandmännens förutsättningar. Studien följer även de intervjuade brandmännens resonemang och inställning till kvinnliga brandmän.

Två av dessa, de skrivna av Mathias Ericson berörde visserligen främst den manliga delen av brandkåren men de visade sig vara väldigt intressanta och belysa mycket av maskulturen som finns och jag tog avstamp i vad Mathias Ericson kommit fram till både när jag gjorde research efter info och när jag förberedde min egen undersökning.

När det gäller journalistiska artiklar så har det skrivits väldigt många. Nästan alla fokuserar på det unika i att det finns en kvinnlig brandman på orten och vissa reflekterar över detta med jämställdhet.

Här nedan är ett urval:

<http://www.sydsvenskan.se/ingen-sektion/forst-ut-som-kvinnlig-brandman/>

<http://www.metro.se/stockholm/emelie-ar-stockholms-forsta-kvinnliga-brandman/EVHllbg!eldEpQm5gV5U6/>

<http://www.aftonbladet.se/incoming/article10347813.ab>

Här är även ett radioinslag på samma vinkel:

<http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=95&artikel=5488101>

Här är två artiklar från GP som fokuserar på att det är svårt för kvinnor att bli brandmän:

<http://www.gp.se/nyheter/sverige/1.182727-storgotborg-saknar-kvinnliga-brandman>

<http://www.gp.se/nyheter/gotborg/1.114661-svart-for-kvinnor-att-bli-brandman-i-gotborg?m=print>

En bit in i arbetet, efter att jag satt igång med min enkätundersökning så hittade jag en undersökning som liknade min. Den var gjort 2012 av några gymnasieelever på Värmdö gymnasium: www.brandkvinna.nu.

De hade tittat närmare på hur kvinnliga brandmän hade det och hur arbetet med jämställdhet fungerade. Jag tänkte på den men eftersom det inte var en journalistisk produkt så spelade det ingen roll.

Härnäst kom jag till hur jag skulle avgränsa och lägga upp mitt exjobb.

Vart skulle jag dra gränsen för min undersökning rent geografiskt. Skulle jag koncentrera mig på en stad, en räddningstjänst eller på hela Sverige?

Efter lite tänkande så valde jag att göra avgränsningen till Västra Götalands regionen. Detta för att jag bedömde att det skulle bli lagom stort, inte vara för mycket arbete för mig som ensam person samt att det var i ett område jag kände till och ett tillräckligt stort område för att resultatet skulle bli givande och intressant.

Sen kom frågan om hur jag skulle avgränsa mitt arbete när det gällde vilka jag skulle undersöka. Skulle jag ta alla kvinnor som jobbade i räddningstjänsten eller vilka skulle jag välja? Skulle jag ta de som jobbade nu eller ta med de som jobbat innan och som nu slutat? Det blev att jag valde att titta på de som för närvarande arbetade som kvinnliga brandmän. Det blev en bra avgränsning även fast jag väntat mig att de skulle varit fler.

Jag valde också tidigt att inkludera både de heltidsanställda och de deltidsanställda kvinnliga brandmännen eftersom de utför samma arbete.

Metod

När jag började mitt arbete så hade jag en något naiv föreställning om att Räddningstjänsten i Västra Götaland hade någon form av övergripande ansvarsorganisation eller person som man kunde prata med när det gällde hela Västra Götaland. Men där hade jag sorgligt fel.

Jag var tvungen att läsa på ordentligt och leta en hel del innan jag kom underfund med hur det var.

Enligt regeringen så är landets räddningstjänster främst en kommunal angelägenhet och det ska skötas av varje kommun.

Dock så låter detta lättare än vad det är så många räddningstjänstförbund samarbetar över kommungränserna

Att det inte fanns någon högsta ansvarig för hela Västra Götaland var lite nedslående eftersom jag inte från början kunde hitta en högsta ansvarig person att ha som min ansvarsutkrävande intervju. Men när jag tänkt lite så kom jag fram till att det bästa var att beroende på vilket typ av problem jag hittade så skulle jag tala med personer på räddningstjänsterna som hade koll. Jag ville inte ha någon högt uppsatt politiker som inte var insatt i arbetet.

Research

När jag valde mitt ämne så var jag på punkt noll. Jag visste väldigt lite om brandmannayrket, om hur man utbildade sig, vad som krävdes och jag visste inte ens hur många som fanns i Västra Götaland eller hur många räddningstjänster det fanns. Så min första fas blev att researcha.

Jag letade upp de viktigaste rapporterna och avhandlingarna som gjorts i ämnet och läste det viktigaste jag kom över när det gällde jämställdhetsarbetet inom räddningstjänsten. Jag försökte skaffa mig en bra bild av hur det sett ut över tid med och för kvinnliga brandmän, försökte lokalisera de viktigaste problemen och argumenten mot kvinnliga brandmän.

Jag läste mycket rapporter och analyser från MSB, jag läste in mig på hur utbildningarna såg ut och vad kraven var för att bli antagen.

Jag hittade hemsidan för nätverket för Kvinnor inom räddningstjänsten, KiR och insåg att detta var några jag helt klart borde prata med.

Jag tog reda på vilka de olika räddningstjänsterna i Västra Götaland var, det visade sig finnas 16 stycken.

Jag fick omvärdera vad deltidsbrandmän var då det visade sig att deltidsbrandmän inte jobbar timmar här och där utan bara har tjänst vart tredje eller vart fjärde vecka och då hade beredskapstjänst, det vill säga att de åkte in till brandstationen när det var larm. Deras utbildning skilde sig också från den som heltidsbrandmännen gick. Men det rörde sig fortfarande om samma arbete.

Jag tog reda på hur många kvinnliga brandmän som arbetade i Västra Götaland med hjälp av MSB som skickade en lista till mig som visade hur många de var, hur många som jobbade heltid och deltid samt hur de var uppdelade på de olika räddningstjänsterna.

Efter att ha ringt runt till de olika räddningstjänsterna lyckades jag få tag på telefonnummer och namn till alla som arbetade. Det var ett arbete som tog tid jag stötte på en del motstånd men jag återkommer till det längre fram.

Jag insåg tidigt i researchandet att jag var tvungen att prata med MSB. De hade så mycket med räddningstjänsten att göra så att det hade varit självmord att inte ha med röster därifrån. Dock visste jag inte vilken roll de skulle få spela, om de skulle bli ansvariga eller bara en kommentator. Det lämnade jag till efter det att enkätundersökningen var gjord och då jag visste vad de kvinnliga brandmännen tyckte.

Viktig fakta för min undersökning

Antal kvinnliga brandmän i Västra Götaland, uppgifter hämtade mellan den 3 / 4 till 18 / 4 -2013

Räddningstjänsten Alingsås/Vårgårda: 4 heltid, 3 deltid

Södra Älvsborg Räddningstjänstförbund: 1 heltid, 17 deltid

Räddningstjänsten Storgöteborg: 10 heltid

Räddningstjänsten Falköping/Tidaholm: 1 heltid

Räddningstjänsten Östra Skaraborg: 4 heltid

*Räddningstjänsten Skara/Götene: 1 deltid

*Räddningstjänsten Västra Skaraborg: 1 deltid

Norra Älvsborgs Räddningstjänstförbund: 2 heltid, 3 deltid

Räddningstjänsten Kungälv Ale (Borf): 2 heltid, 1 deltid

Räddningstjänsten Stenungsund: 2 deltid

Räddningstjänsten Uddevalla: Inga anställda

Räddningstjänsten Åmål : 4 deltid

Räddningstjänsten Bengtsfors: 4 deltid

Räddningstjänsten Dals-Ed: Inga anställda

Räddningstjänsten Strömstad: 1 deltid

Räddningstjänsten Orust: 3 deltid

Systematisk undersökning

Jag bestämde mig tidigt i arbetsprocessen för att det bästa sättet att undersöka det jag ville var att skicka ut en anonym enkätundersökning till alla kvinnliga brandmän i Västra Götaland. Jag ville komma ifrån personporträtt och få in så många röster jag kunde.

Det första var att bestämma mig för hur jag skulle utforma enkäten. Steg två var hur jag skulle få ut den till de kvinnliga brandmännen. Eftersom min tanke var att den hela tiden skulle vara anonym och att de skulle kunna svara på den utan att oroa sig för att bli uthängda så gick detta med post och att ringa bort. Det bästa sättet var att maila ut en länk till undersökningen och att mailsvaren skulle gå in anonymt i min mail.

Med min research som bas och med hjälp från Jan Strid så satte jag ihop en bra enkät med relevanta frågor som jag lade upp via google docs. Mailadresserna samlade jag ihop genom att först ringa runt till de olika räddningstjänsterna och be om namnet på deras anställda kvinnliga brandmän och sedan ringa till dessa och be om mailadresserna.

Jag fick tag på alla utom två och jag skickade ut länken till enkäten via mail till dem.

Totalt svarade 43 stycken.

Så här såg enkäten ut:

*=innebär obligatorisk fråga

Kvinnliga brandmän i Västra Götaland

Mitt namn är Anna Erlandsson. Jag går min sista termin på JMG (journalisthögskolan i Göteborg) och jag skriver just nu på min magisteruppsats där jag tittar närmare på kvinnliga brandmäns arbetssituation.

Denna enkät går därför ut till alla kvinnliga brandmän i Västra Götaland och den är helt anonym. Jag hoppas att ni tar er tid att svara på den, det betyder otroligt mycket för mig och mitt arbete.

1) Vilket år är du född? *

1970- 1975

1970- 1975

1981-1985

1986-1990

1991-1995

Annat:

2) Civilstånd*

Gift

Ogift

Sambo

Änka

Frånskild

3) Har du hemmavarande barn?*

Ja

Nej

4) Vad har du för typ av fritidsintressen?*

Sport/Fritid

Spel

Hem och inredning

Annat:

5) Varför valde du att bli brandman?*

6) Vilket år startade du din utbildning för att bli brandman?*

7) Vad tyckte du om utbildningen?*

Mycket bra

Ganska bra

Varken eller

Ganska dåligt

Mycket dåligt

Kommentar:

8) Fick du uppmuntran under utbildningen?*

Ja

Nej

Kommentar:

9) Vad är din titel? *Fri text

10) Vilket distrikt tillhör ditt räddningsförbund?*

(Detta är min egen uppdelning och den har jag bara för att få reda på statistiken.)

Distrikt 1 (Uddevalla, Stenungsund, Kungälv/Ale, Storgöteborg, Alingsås/Vårgårda)

Distrikt 2 (Skara/Götene, Östra Skaraborg, Västra Skaraborg, Södra Älvsborg, Norra Älvsborg)

Distrikt 3 (Åmål, Dals-Ed, Bengtsfors, Strömstad, Orust)

11) Hur mycket arbetar du idag? *

Heltid

Deltid

Om deltid, varför?

12)Vill du jobba heltid i framtiden?*

Ja

Nej

Kommentar:

13)Hur trivs du på din arbetsplats?*

Mycket bra

Ganska bra

Varken eller

Ganska dåligt

Mycket dåligt

Kommentar:

14)Hur upplever du stämningen på stationen?*

Mycket bra

Ganska bra

Varken eller

Ganska dåligt

Mycket dåligt

Kommentar:

15)Fördelas arbetet lika i vardagslivet på stationen?*

Ja

Nej

Kommentar:

16)Får du göra samma uppgifter som dina manliga kollegor när ni är ute på uppdrag?

Ja

Nej

Kommentar:

17)Upplever du att du blir annorlunda bemött på din arbetsplats för att du är kvinna?*

Ja

Nej

Om ja, på vilket sätt?

Hur ofta händer detta?

Mycket ofta

Ganska ofta

Ibland

Sällan

Mycket sällan

Har du tagit upp detta med arbetsledning eller kollegor?

Ja, med arbetsledningen

Ja, med kollegorna

Ja, med både arbetsledning och kollegor

Nej

Om nej, varför inte?

Om ja, Har du upplevt förbättring i din arbetssituation efteråt?

Ja

Nej

Om ja, på vilket sätt?

18)Har du stött på sexistisk beteende på andra brandstationer du arbetat på?*

Sexism: När man blir annorlunda eller kränkande behandlad pga sitt kön.

Ja
Nej

Om ja, hur hanterades det där?

Mycket bra
Ganska bra
Varken eller
Ganska dåligt
Mycket dåligt
Kommentar:

19) Hur upplever du din arbetsplats inställning till jämställdhet?*

Mycket bra
Ganska bra
Varken eller
Ganska dåligt
Mycket dåligt
Kommentar:

20) Upplever du att det finns fördelar med att vara kvinna i ett mansdominerat yrke?

Ja
Nej
Kommentar

21) Har din brandstation en graviditetspolicy?

Ja
Nej
Kommentar:

Vill du berätta mer om din arbetssituation? Om hur bra eller mindre bra det är? Skriv i så fall in ditt telefonnummer i rutan nertill så kontaktar jag dig.

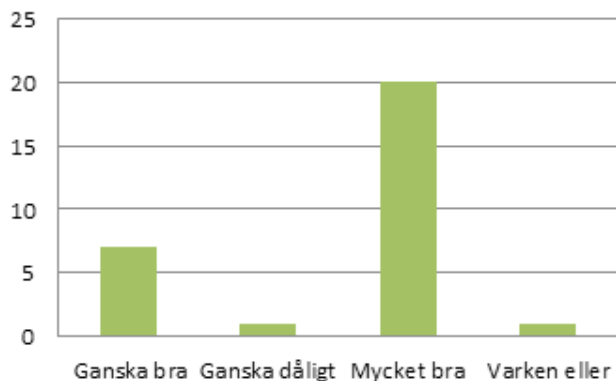
Detta innebär att du och jag pratar mer om din arbetssituation och att jag kan ta med detta i mitt arbete.

Tack så jättemycket för din medverkan!

Tabellurval

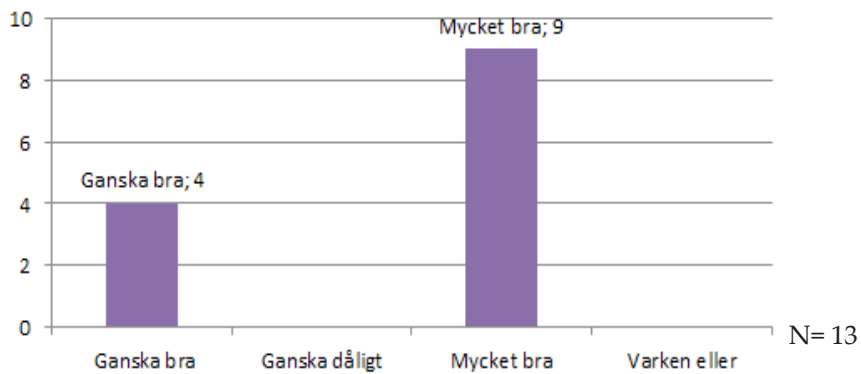
Här nedan bifogar jag några av de viktigaste tabellerna.

**Hur trivs du på din arbetsplats?
Deltid**

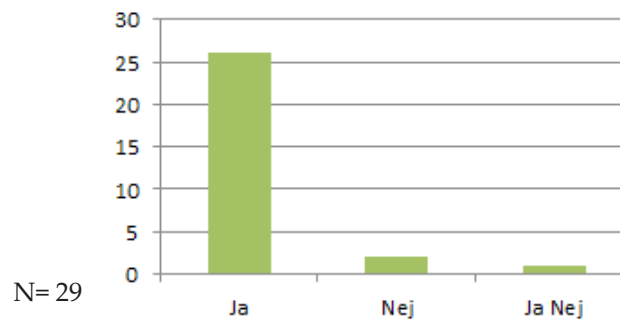


N= 29

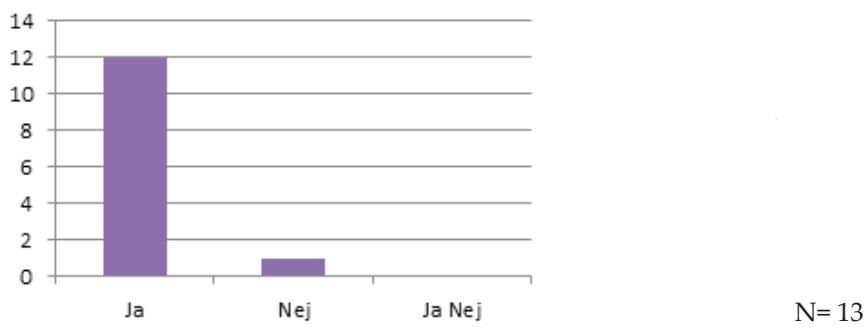
Hur trivs du på din arbetsplats? Heltid



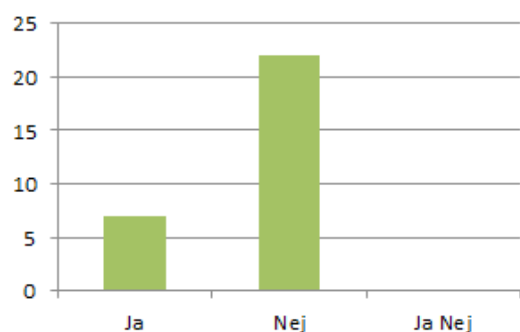
Får du göra samma uppgifter som dina manliga kollegor när ni är ute på uppdrag? Deltid



Får du göra samma uppgifter som dina manliga kollegor när ni är ute på uppdrag? Heltid



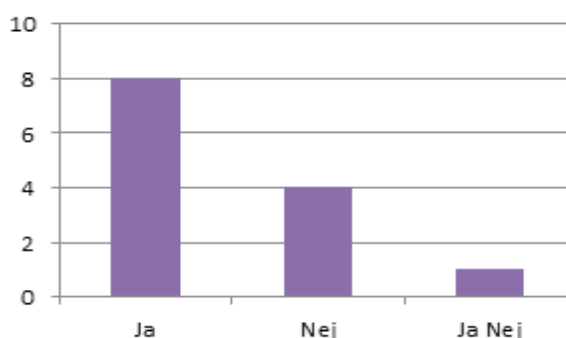
Upplever du att du blir annorlunda bemött på din arbetsplats för att du är kvinna? Deltid



N= 29

Som ni ser i dessa tabeller så är det 42 stycken som svarat. Det beror på att en av kvinnorna arbetar både heltid och deltid och hamnar i en helt egen kategori, hennes svar är att hon trivs mycket bra. Alltså är det 43 stycken som svarat.

Upplever du att du blir annorlunda bemött på din arbetsplats för att du är kvinna? Heltid



N= 13

Intervjupersoner

Som avslutande fråga på min undersökning så hade jag ett alternativ där de som ville kunde lämna sina telefonnummer så att jag kunde kontakta dem och prata mer. Genom att göra detta godkände de även att jag kunde ha med det som de berättade i mitt arbete.

När jag sammanställde enkätsvaren så visade det sig att 10 stycken av de 43 som svarat var okej med att jag kontaktade dem.

För att göra mina intervjuer så effektiva som möjligt och för att kunna få så bra material att arbeta med som möjligt så gjorde jag ett urval. Jag ville gärna prata med kvinnor från olika distrikt så att jag fick en geografisk spridning, jag ville prata med både heltids-, och deltidsanställda och jag ville om möjligt få en blandad bild med både positiva och negativa erfarenheter.

Efter läsande och funderade så hade jag gjort en lista baserat på hur jag skulle ringa dem. I topp var de som svarat mest intressant på fritextutrotorna och som jag kunde utläsa hade mycket åsikter och erfarenheter, tätt följt av de som hade negativa erfarenheter. Jag hade även tänkt på att det var en bra blandning av heltid/deltid och en geografisk spridning. Sedan så började jag ringa. Några svarade inte, någon hade mer problem på sitt ordinarie jobb än på sitt brandmansjobb och vissa sa att de bara ville prata med mig om ingen annan svarade.

I slutändan så intervjuade jag 4 stycken, två deltidare, en som arbetade både heltid och deltid och en heltidare.

En av dem åkte och träffade på hennes brandstation i ett sent skede i mitt arbete då vi redan hade pratats vid några gånger. Detta gjorde jag både för att kunna ta bra bilder till mitt arbete och få bättre närvaro i det men också för att få en förstahands-känsla av hur en brandstation såg ut och hur man arbetade.

En av de som jag intervjuade ändrade sig efter en tid och bad att få vara anonym.

Jag hade en basuppsättning frågor men inför varje intervju så läste jag in mig på varje persons svar och lade till eller tog bort frågor beroende på vad de sagt.

Efter det att jag ställt samman mitt resultat kunde jag börja fundera på ansvarsutkrävande intervju för ett bättre bit i mitt arbete. Efter bollande med min handledare så kom jag till slutsatsen att jag skulle gå tillbaka till en av mina ursprungsidéer, alltså prata med de två räddningstjänster i Västra Götaland som inte hade några kvinnor anställda och höra vad det berodde på samt prata med den räddningstjänst som hade flest kvinnliga brandmän anställda.

De var lätta att få tag på och väldigt villiga att prata och berätta. De gav mig bra svar som jag kunde bygga mycket av min sista artikel runt.

Jag fick kontakt med Jonas Holmstrand på MSB i ett tidigt stadi i mitt arbete och han blev glad och positiv inför det jag

gjorde och har varit till stor hjälp, både med uppgifter och att vara tillgänglig för intervjuer.

Jag pratade med honom i flera omgångar allteftersom jag pratade med mina case och hittade frågetecken som jag kände att MSB inte gav svar på i min research.

Mona Hjortzberg från KiR låg högt upp på min lista att prata med men det tog det ett tag innan jag fick tag på henne. Hon svarade först på mina sms men sedan försvann hon. Efter några veckor så hörde hon dock av sig och vi kunde pratats vid flera gånger efter det.

Alla intervjuerna med mina citerade och även några ociterade källor har jag bandat och sedan transkriberat.

Arbetets gång

Researchfasen

Eftersom jag visste väldigt lite om brandmannayrket och inte ville framstå som okunnig när jag började ringa runt till mina case och till olika räddningstjänster så tog jag lång tid på mig att läsa in mig på all info om vad det innebar att vara brandman, hur man utbildade sig och hur intagningen till heltidsutbildningen gick till.

Jag ringde sedan till MSB och frågade och dubbelkollade uppgifter jag hittade för att se om de var aktuella och att årtal och så stämde.

Jag skapade tidigt ett dokument där jag lade in namn, titel och telefonnummer till alla jag ringt runt till på räddningstjänsterna och jag skapade nya dokument där jag sammanställde all fakta jag lärde mig så att jag lätt skulle kunna slå upp det.

När jag kände att jag hade en bra grundkunskap så var nästa steg att ta reda på hur många kvinnliga brandmän som arbetar i Västra Götaland och hur detta var fördelat på antalet räddningstjänster.

Parallellt med det så började jag även titta på intressant personer jag kunde tänkas prata med som inte hörde till gruppen kvinnliga brandmän. Jag hittade Mona Hjortzberg som är ordförande i KiR som verkade kunnig och vettig. Min tanke med att prata med henne var att hon skulle kunna ge en bild av hur det sett ut över tid och vad KiR arbetade med. Jonas Holmstrand hittade jag av en slump när jag ringde till MSB och han blev min huvudsakliga kontakt där.

Jag hade också tidigt i arbetet en tanke med att prata med de ansvariga på varje räddningstjänst och få deras åsikt om kvinnliga brandmän och ställa de till svars om det var så att de hade få eller många. Men jag lade ner den idén. Den riskerade både att hota enkättagarnas anonymitet och dels så blev det ett för stort arbete.

En del i min första projektplan såg ut så här:

”Det andra är att i MSB:s undersökning så finns det en brandstation som inte har några kvinnor alls. Huruvida jag ska gå vidare och titta närmare på varför beror helt på hur det totala antalet brandmän som arbetar där ser ut.

Jobbar det väldigt få så är det godtaget skäl. Jobbar det många så är det värt att ta sig en titt på.

Efter att jag fått totala siffrorna så måste jag nämligen avgöra om jag ska göra prata med den brandstation där det inte jobbar några kvinnliga brandmän alls och den brandstation som har flest kvinnliga brandmän anställda. Detta för att höra hur ansvariga på respektive stationer har tänkt i anställningsprocessen och hur deras attityd är”

Jag lade ner denna idé rätt tidigt då jag ansåg att det inte fanns tid för det. Men när jag väl närmade mig slutet på mitt arbete och letade efter en ansvarskrävande intervju att göra så blev det tillslut så att den här idén genomfördes. Jag hade dessutom hittat ännu en räddningstjänst som helt saknade kvinnliga brandmän så det blev så att jag ringde runt till de två och sedan till den räddningstjänst som hade flest kvinnliga brandmän och frågade varför de hade så många/få.

Den systematiska undersökningen

Jag bestämde mig tidigt för att det bästa sättet för att få en bra helhetsbild av hur kvinnliga brandmän hade det var genom en enkät.

Enkäten skulle vara anonym eftersom jag fått reda på av MSB att det arbetade 97 stycken kvinnliga brandmän i Västra Götaland och på vissa stationer väldigt få. Jag ville inte riskera att någon skulle känna sig tveksam till att svara på grund av rädsla att bli uthängd eller liknande. Men för att ändå kunna få tag på case så bestämde jag mig för att ha en ruta längst ner där man kunde lämna sitt telefonnummer om man ville prata mer med mig om sin arbetssituation.

Min plan var att göra själva enkäten i googledocs och sedan skicka ut denna via mail till alla de kvinnliga brandmännen. För att göra detta så behövde jag deras mailadresser så första steget var att ringa runt till de olika räddningstjänsterna och be om namn och telefonnummer till deras kvinnliga brandmän. Att ringa och presentera mig och förklara vad det var jag gjorde och framförallt berätta att enkäten skulle vara anonym var viktigt för mig eftersom jag var beroende att få in så många svar som möjligt. Jag ville att de skulle känna sig säkra på mig.

När jag började ringa runt till de olika räddningstjänsterna och frågade efter det totala antal brandmän som arbetade där samt efter namn och telefonnummer till de kvinnliga brandmännen så visade det sig att den listan jag fått från MSB inte stämde. Det arbetade inte alls arbetade så många kvinnliga brandmän som det stod på listan. När jag ringt runt till alla brandstationer så hade 97 stycken kvinnliga brandmän krympt till 64 stycken.

Jag bedömde det ändå som tillräckligt för att kunna göra en undersökning och få ut bra uppgifter.

Insamlandet av uppgifter

Första steget innan jag kunde skicka ut enkäten var att skaffa alla mailadresser. Jag ringde runt till alla räddningstjänster i Västra Götaland, presenterad mig och förklarade syftet med min undersökning och bad därefter att få namn och telefonnummer till de kvinnliga brandmän de hade anställda. Merparten var väldigt trevliga och tillmötesgående och gav mig uppgifterna.

Undantaget var Storgöteborg som ville att jag skulle skicka enkätlänken till dem innan och att de sedan skulle dela ut den till sina anställda. Detta tackade jag nej till då jag kände att jag inte hade kontroll över enkäten och dessutom så ville jag att deras anställda skulle kunna svara på enkäten utan att deras arbetsgivare skulle veta frågorna.

Det var en kamp att få dem att gå med på att jag skulle få deras anställdas namn och mailadresser, jag fick ringa till dem flera gånger, kompromissa och till sista trycka på det faktum att de var den enda räddningstjänst i Västra Götaland som inte ville lämna ut de uppgifter jag behövde. Tillslut så kom vi fram till en lösning som gick ut på att jag skrev ett mail där jag presenterade mig själv, vad jag gjorde och vad min undersökningen skulle vara till. Det mailet skickade jag till Storgöteborg som i sin tur mailade detta till sina kvinnliga brandmän och efter det kunde kontakta mig om de ville och få länken till enkäten.

Det var en omständlig process och även fast jag tror att min svarsfrekvens inte påverkades så gjorde det att jag var tvungen att stressa på dem och inte fick in alla svar från Storgöteborg vilket var tråkigt.

Andra steget var att ringa runt till alla de kvinnliga brandmännen, presentera mig, förklara vad jag höll på med och fråga om de ville delta. Till min stora glädje så svarade alla som jag fick tag på ja och gav mig sina mailadresser.

En av kvinnorna som ville delta tyckte inte om mail så i hennes fall skrev jag ut enkäten och postade till henne med en frankerat svarskuvert och när jag fick tillbaka den ifyllda enkäten så lade jag själv in den i googledocs. Detta inverkade ju självklart på anonymitetsfaktorn i hennes fall men hon var införstådd med det och hade inga problem med att jag kände till att svaren kom från henne.

I slutändan så var det bara två personer jag inte lyckades få tag på, trots försök på telefon upprepade gånger och lämnade meddelanden.

Sammanställning av undersökningen

Enkäten låg ute på nätet från den 5/4 till och med den 1/5. Lite mindre än en månad. Under den tiden så skickade jag ut två påminnelser och fick sammanlagt in 43 svar. Det var mindre än vad jag hade hoppats på, i min drömvärld hade jag fått in alla svar men jag insåg att detta var en orealistisk förhoppning. Jag insåg att 43 svar var en bra svarsmarginall och en bra grund för min undersökning.

När deadline väl passerat så fick jag hjälp av Jan Strid med att fräscha upp mina kunskaper i SPSS och sedan satte jag mig och började gå igenom mina enkätsvar.

Jag insåg när jag började titta på mina svar att jag hade begått ett stort fel. När jag skapade enkäten i google docs så var jag säker på att jag klickat i att man bara skulle kunna välja ett svar per fråga. Men det hade jag inte gjort. Så jag satt med några frågor som hade dubbla svar och därmed ställde till det i mina tabeller. Efter att jag letat upp de svarande som lämnat dubbla svar och tittar varför de svarat som de gjort och läst deras kommentarer så kunde jag i några fall konstatera att det svarat dubbelt för att två alternativ stämde in på dem men i de flesta fall så hade så deras kommentar klart och tydligt att de menade ett av alternativen. Så efter att ha städat upp i enkäten så kunde jag äntligen börja köra allt. Jag insåg att vissa av mina frågor var totalt irrelevanta för att köra tabeller på och de kom mer att fungera som bakgrundsuppgifter för mig än som en del av undersökningen. De var fortfarande viktiga och jag hade de nedskrivna när jag skrev mitt arbete men de saknade relevans för det jag ville trycka på.

Min första uppgift var att titta på hur de kvinnliga brandmännen upplevde sin arbetssituation, hur de trivdes, om de kände sig annorlunda behandlade för att de var kvinnor, om de varit med om sexism på tidigare arbetsplatser och om det var en skillnad mellan heltidare och deltidare.

Jag använde mig mycket av kommentarerna som de hade lämnat i anslutning till varje svar för att kunna skapa mig en bättre bild av deras arbetsvardag utöver siffrorna och för att kunna plocka ut exempel till mina texter.

Skrivandet

Den första artikeln är baserad helt på undersökningen och mina intervjuer med mina case. Det svåra där var att sälla bland mitt material och trycka på det jag ville få fram, nämligen att det inte ser så hemskt ut som man tror.

Artikeln om KiR var också väldigt lättskriven och något som jag tänkte från början att jag skulle ha med, det fanns inte på kartan att skriva om kvinnliga brandmän utan att skriva om KIR.

Den sista artikeln tog det lång tid innan jag var klar över hur den skulle se ut. Min brist på en högsta ansvarig för räddningstjänsterna i Västra Götaland gjorde att jag lagt detta med en ansvarsutkrävande intervju lite på hyllan tills materialet var sammanställt, jag ville se vad mitt arbete gav innan jag bestämde mig. När det sedan visade sig att det inte bara var en utan två räddningstjänster som helt saknade kvinnor och med undersökningens resultat klart, att kvinnor trivdes, så ville jag verkligen fråga dem om varför de inte hade några kvinnor anställda. När jag sedan blev klar över hur få kvinnliga brandmän det fanns jämfört med manliga så ville jag verkligen fråga dem. Och dessutom tala, med den räddningstjänst som hade flest kvinnor anställda. Det blev mycket intressant samtal som gav mig bra svar och reflektioner över varför det finns så få kvinnliga brandmän. Artikel två tog på ett sätt avstamp i fakta jag kommit fram till i undersökningen för att sedan ta en väg jag inte hade tänkt på när jag började arbetet.

Uppnått resultat

När jag sammaställt mitt enkätresultat så kunde jag konstatera att jag inte uppnått min maximnivå som jag satt i min projektplan:

Hitta att det faktiskt förekommer sexism, hur de kvinnliga brandmännen hanterar detta, vad det är för typ av sexism och hur ofta. Samt i vilka delar av Västra Götaland det förekommer som mest.

Det förkommer sexism men det är en minoritet av de kvinnliga brandmännen som rapporterar om detta och det är inte en tillräcklig grund för att jag ska kunna dra slutsatser om omfattning eller vilken typ av sexism som förkommer.

Men jag nådde upp till min miniminivå eftersom jag fick in tillräckligt många svar på min enkätundersökning:

Kartlägga förhållandena för kvinnliga brandmän i Västra Götaland, se hur deras arbetssituation är och ge de både en samlad och individuell röst

Även om jag inte använde alla mina resultat i artiklarna så använde jag de enligt mig viktigaste och de som jag kände skulle ge en ny bild av de kvinnliga brandmännens vardag.

Nu när jag tittar tillbaka på mitt arbete så ser jag att det tagit en helt annan väg sedan min första idéskiss. Där var jag helt inställd på att det fanns sexism och att jag skulle blottlägga den, sedan så blev det en viktigare fråga att faktiskt ge de kvinnliga brandmännen en röst om sitt arbete eftersom det saknades. Jag gick från att försöka hitta ett missförhållande till att skriva om ett förhållande. Visst är jag lite snopen över att det inte förkommer så mycket sexism men jag är glad och nöjd att de kvinnliga brandmännen trivs så bra på sina arbeten.

Men jag är mer nöjd med att ha kunnat ge en bra och riktig bild av hur det egentligen ser ut för kvinnliga brandstationerna.

Etiska överväganden

Källskydd

Mitt största problem var hur jag skulle kunna bevara anonymiteten hos de kvinnliga brandmännen som svarade på enkäten och samtidigt leta fram bra case. Eftersom det finns så få brandmän i Västra Götaland så var jag beroende av att få in många svar som möjligt och jag ville inte riskera att någon inte svarade på grund av de var rädda för att bli ställda till svars av sina räddningstjänster. Därför gick tidigt min idé om att titta på skillnader rent geografiskt och efter det göra ansvarsutkrävande intervjuer med ansvariga räddningstjänster bort, det var för stor risk att de kvinnliga brandmännen skulle bli ställda till svars och få problem på arbetsplatsen. Det ville jag inte.

Men jag var ändå tvungen att ha koll på dem rent geografisk i enkäten, om inte annat för att kolla vart svaren kom ifrån och kontrollera att det stämde med mina siffror.

Så jag gjorde en egen geografisk uppdelning som jag använde när jag räknade och kontrollerade vilka som svarat.

Mitt problem med anonymiteten och leta bra cases löste jag genom att ha en ruta längst ner i min enkät där de själva fick fylla i sitt telefonnummer om de ville kontakta mig. Det var en risk med det fungerade bra.

En av de som lämnade sitt telefonnummer och som jag pratade med bad senare att få vara anonym för att hon ville inte få problem med tidigare arbetsgivare. Jag bedömde att det var lugnt och tog bort hennes namn och senare uppgifter i texten som eventuellt kunde leda fram till henne.

Form och disposition

Jag var klar rätt tidigt över att jag skulle göra arbetet för print. Det kändes både roligare och mest hanterbart för mig som ensamarbetare. Eftersom jag gör mitt arbete om Västra Götaland så kändes en morgontidning som GP eller BT som bästa platsen för mitt arbete.

Det tog dock väldigt lång tid och det krävdes hjälp från min handledare innan jag blev klar över hur jag skulle göra formen.

Tanken med arbetet att det ska vara uppdelat över två dagar med ett uppslag ena dagen och det andra nästa dag. Första dagen fokus på det positiva och de kvinnliga brandmännens egna röster och andra dagen röster från räddningstjänsterna och MSB, en lite mer ansvarstagande vinkel.

Arbetsfördelning

Eftersom jag har arbetat själv så har jag också gjort allt arbete själv. Jag har själv genomfört alla intervjuer, gjort research och skrivit arbetet. Jag dock har haft världens bästa handledare som jag har kunnat bolla tankar med och det hade inte gått att ro iland utan henne.

Målgrupp

Jag visste redan från början att mitt arbete skulle vara av stort intresse för allmänheten. När mitt resultat blev så oväntat som det nu blev, att de trivs, så känner jag ännu mer att detta är den sortens nyhet som passar alla.

Jag hade tänkt att mitt arbete kunde publiceras i en dagstidning som GP eftersom det har en tydlig vinkel mot Västra Götaland så passar det bra.

Jag tänkte på det som en artikelserie med artikel 1 och artikel 2 publicerade en dag och artikel 3 publicerade nästa dag.

Tillstånd att använda bilder

Bilden till artikel 1 har jag tagit själv, den är min och jag har rätt att använda den

Bilden till artikel 2 har Mona skickat till mig och godkänt att jag använder i mitt arbete.

Övriga tankar

Jag gjorde en hel del misstag under det här arbetet får jag erkänna. Det första var att jag slarvade med enkäten och inte ställde in att man bara kunde klicka in ett alternativ. Det var ingen katastrof men det ledde till en del extrajobb för mig som jag lätt kunde undvikit.

När jag tittar igenom mina enkätfrågor så ser jag att jag kunde spetsat dem mer och tagit bort en del. Jag ville titta på så mycket och därför så tog jag med vissa onödiga frågor som faktiskt inte var relevanta för mitt arbete.

Jag känner dock att detta med att skicka ut en enkät var rätt metod, det gav en väldigt bra bild och jag känner också att jag gjorde helt rätt i anonymitetsfrågan.

Jag önskar dock att jag hade varit mer flexibel och startat med att ringa runt till mina case tidigare, som det var nu så väntade jag med det tills efter deadline för enkäten. Jag hade nog hunnit med att prata med flera om jag börjat tidigare.

Källförteckning

Citerade källor

Muntliga

“Anonym”, brandman

Kontaktuppgifter: -----

Telefonintervju den 6/5-2013.

Carlsson Per-Olof, administrativ chef, Södra Älvsborgs räddningstjänst

Kontaktuppgifter: 033 - 17 29 74

Telefonintervju den 16/5-2013

Hjortzberg Mona, brandman, ordförande KiR

Kontaktuppgifter: 0736-562025

Telefonintervju den 30/4 och 18/5, löpande kontakt efter det via sms och mail

Holmstrand Jonas, jämställds,- och mångfaldsutvecklare MSB

Kontaktuppgifter: 0706860909

Telefonintervjuer den 30/4 och 3/5, löpande kontakt via sms och samtal sedan 30/4.

Larsson Marie, brandman

Kontaktuppgifter: -----

Telefonintervju den 16/5-2013

Nyquist Anna, brandman

Kontaktuppgifter: -----

Telefonintervju den 5/5-2013

Rönnerman Petra, brandman

Kontaktuppgifter: -----

Telefonintervju den 3/5-2013, löpande kontakt efter det via sms

Möte på brandstationen den 17/5-2013

Sandström Per, räddningschef (Räddningstjänsten Dals-Ed)

Kontaktuppgifter: 0534-190 26, 0766-340026

Telefonintervju den 8/5-2013

Wingstedt Björn, avdelningschef, Uddevalla

Kontaktuppgifter: 0522-69 65 52

Telefonintervju den 8/5-2013

Skriftliga

Ericson, Mathias (2011) *Nära inpå: Maskulinitet, intimitet och gemenskap i brandmäns arbetslag*. Göteborgs universitet

Icke citerade källor

Muntliga

Baatz Håkan, Brandinspektör (Räddningstjänsten Strömstad)

Kontaktuppgifter: 0526-191 03, 070-514 75 04

Telefonintervju den 3/4-2013

Brunzell Lena, Enheten för utveckling av räddningstjänst och krishantering, MSB
Kontaktuppgifter: lena.brunzell@msb.se
Mailkontakt mellan den 11-14/3-2013

Carlsson Per- Erik , Administrativ chef (Räddningstjänsten Östra Skaraborg)
Kontaktuppgifter: 0500-42 40 27
Telefonintervju den 3 /4-2013

Eriksson Tord, avdelningschef (Räddningstjänsten Norra Älvsborg)
Kontaktuppgifter: 0520-485927
Telefonintervju den 3 /4-2013

Gustavsson Mats , insatsledare (Räddningstjänsten Orust)
Kontaktuppgifter: 0304-334551
Telefonintervju den 3 /4-2013

Hassling Per, Personalutvecklare.(Räddningstjänsten Storgöteborg)
Kontaktuppgifter: 031-335 27 86.
Telefonintervju den. 3 /4-2013, 18/ 4-2013

Hultcrantz Christer ,Operativ chef (Räddningstjänsten Skara/Götene)
Kontaktuppgifter: 0511-324 80
Telefonintervju den 3 /4-2013

Jansson Eva , Administration (Räddningstjänsten Åmål)
Kontaktuppgifter: 0532-172 92
Telefonintervju den 3 /4-2013

Johansson Britta , Assistent (Räddningstjänsten Stenungsund)
Kontaktuppgifter: 0303-73 81 05
Telefonintervju den 3 /4-2013

Josefsson Sven-Åke , räddningschef vid Södra Älvsborgs räddningstjänst.
Kontaktuppgifter: 033 - 17 29 05
Telefonintervju den 16 /5- 2013

Kling Susanne , ansvarig personalfrågor (Räddningstjänsten Södra Älvsborg)
Kontaktuppgifter: 033 - 17 29 03
Telefonintervju den 17/5- 2013

Lökvist Britt-Inger, Assistent (Räddningstjänsten Västra Skaraborg)
Kontaktuppgifter: 0510-77 17 15
Telefonintervju den 17/5- 2013

Olsson Anders, Räddningschef (Räddningstjänsten Bengtsfors)
Kontaktuppgifter: 0531-52 61 13
Telefonintervju den 3 /4-2013

Oskarsson Anders , styrkeledare (Räddningstjänsten Uddevalla)
Kontaktuppgifter: 0522-69 60 00
Telefonintervju den 3 /4-2013

Pettersson Gunilla, Administratör.(Räddningstjänsten Alingsås/Vårgårda)
Kontaktuppgifter: 0322-61 61 62
Telefonintervju den 3 /4-2013

Thörnkvist Carina , Förvaltningsadministratör (Räddningstjänsten Falköping/Tidaholm)
Kontaktuppgifter: 0515-88 58 10
Telefonintervju den 3 /4-2013

Räddningstjänsten Kungälv/Ale
Kontaktuppgifter: 0303-334747

Skriftliga

Axelsson Anders (2009) *Handlingsprogram för ökad jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet 2009-2014*. Myndigheten för samhällsskydd och beredskap

Gavhed Désirée, Torgén Margareta, Högman Lennart, Törestad Bertil, Andersson Ann Cathrine, Sommar Jan, Olofsson Per Anders, Kilbom Åsa (1998) *Kvinnor som brandmän-Utvärdering av rekrytering, grundutbildning och praktik vid Stockholms brandförsvaret*. Arbetslivsinstitutet

Hanson, Nils (2009) *Grävande journalistik, Ordfront*

Häger, Björn (2008) *Reporter*

Ericson, Mathias (2003) *Brandman och man-Om aktualisering av kön i brandmannayrket*, Göteborgs universitet. <http://rib.msb.se/Filer/pdf%5C19016.pdf>

Ericson, Mathias (2011) *Nära inpå: Maskulinitet, intimitet och gemenskap i brandmäns arbetslag*, Göteborgs universitet. https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/25388/1/gupea_2077_25388_1.pdf

Hagberg Forss Maria (ansvarig utgivare)(2005) *MEDICINSKA KONTROLLER I ARBETSLIVET. ARBETSMILJÖVERKETS FÖRFATTNINGSSAMLING*. http://www.av.se/dokument/afs/afs2005_06.pdf

Webbsidor.

"Brandmansyrket för kvinnor- Hur väl anpassat är brandmansyrket för kvinnor och hur kan vi förbättra deras arbets-situation". <http://www.brandkvinna.n.nu/>

Nätverket för Kvinnor inom räddningstjänsten, KiR: <http://www.kirtj.se/tag/brandman/>

<http://www.regeringen.se/sb/d/522/a/11479>

Myndigheten för samhällsskydd och beredskap:

<https://www.msb.se/sv/Insats--beredskap/Jamstallldhet--mangfald/Battre-blandning-pa-brandstationerna/>

<https://www.msb.se/sv/Utbildning--ovning/Utbildning/Skydd-mot-olyckor/Anmalan/>

<https://www.msb.se/sv/Utbildning--ovning/Utbildning/Skydd-mot-olyckor/Behorighet/>

<https://www.msb.se/sv/Utbildning--ovning/Utbildning/Skydd-mot-olyckor/Behorighet/Rullbandstest/>

<https://www.msb.se/sv/Utbildning--ovning/Utbildning/Skydd-mot-olyckor/Om-utbildningen/>