



Institutionen för sociala och psykologiska studier

CGF – Centrum för genusforskning

Ulrika Jansson

Att jämställdhetsintegrera Räddningsledare A

- genusgranskning av en utbildning inom Myndigheten för samhällsskydd och beredskap

Innehållsförteckning

| | |
|---|----|
| Att jämställdhetsintegrera Räddningsledare A..... | 3 |
| 1. Inledning och uppdrag..... | 3 |
| 1.1. MSB:s tidigare arbete för ökad jämställdhet i räddningstjänsten..... | 4 |
| 1.2. MSB:s pågående arbete med jämställdhetsintegrering..... | 4 |
| 2 Studiens utgångspunkter och tillvägagångssätt..... | 6 |
| 2.1. Centrala begrepp – jämställdhet och genus..... | 6 |
| 2.2. Metod och material..... | 7 |
| 3. Resultat, analys och åtgärder..... | 8 |
| TEMA 1 Utbildningens innehåll och pedagogik..... | 10 |
| TEMA 2 Jämställdhet..... | 23 |
| 4. Reflektion..... | 29 |
| Referenser..... | 30 |

Att jämställdhetsintegrera Räddningsledare A

1. Inledning och uppdrag

Av MSB:s regleringsbrev för 2014 framkommer att myndigheten ska bedriva ett utvecklingsarbete för jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska nå de nationella jämställdhetspolitiska målen. Kvinnors och mäns, flickors och pojkars behov och intressen ska tillvaratas och beaktas i myndighetens verksamhet. MSB har satt som mål att all verksamhet ska vara jämställdhetsintegrerad senast utgången av 2018. Som en första insats genomfördes under 2014 en studie av en av myndighetens särskilda utbildningar för den kommunala räddningstjänsten, Räddningsledare A. För att få en belysning av hur väl kursen bidrar till jämställdhetsintegrering träffade MSB en överenskommelse med Karlstads universitet. I uppdragsbeskrivningen säger MSB:

En av MSB:s viktigaste verksamheter är utbildning. Framförallt kompetensutbildning för personal inom kommunal räddningstjänst. Under 2014 skall en särskild kurs, Räddningsledare A, som är en vidareutbildning, detaljstuderas från jämställdhetssynpunkt. Såväl problem som goda insatser för ökad jämställdhet skall lyftas fram. Syftet är att alla aspekter av kursen skall studeras och analyseras för en jämställdhetsintegrerad verksamhet. Uppdraget omfattar alla åtgärder som behövs för att belysa jämställdhetsintegreringen i utbildningen Räddningsledare A.

Jämställdhetsintegrering definieras av Europarådet som en ”(om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet”. Fokus ligger alltså enligt den definitionen på beslutsprocesser och beslutsfattande. När det gäller myndigheter formuleras jämställdhetsintegrering ofta som en fråga om att bedriva verksamhet så att de tjänster och den service som erbjuds medborgarna motsvarar både kvinnors och mäns behov. Frågan är hur man jämställdhetsintegrerar en utbildning? Jag har tolkat uppdraget om att ”kursen skall studeras och analyseras för en jämställdhetsintegrerad verksamhet” som att MSB vill ha en utvärdering av utbildningen, det vill säga en granskning av innehåll, syfte och mål med tyngdpunkt på jämställdhetsproblematik. Skrivningen om att uppdraget ”omfattar alla åtgärder som behövs för att belysa jämställdhetsintegreringen i utbildningen Räddningsledare A” har jag tolkat som att det är en systematisk och kritisk granskning som efterfrågas och att den granskningen sedan antas kunna leda till en mer jämställd utbildning.

Uppdraget ska rapporteras skriftligen och inkludera ”en åtgärdslista för MSB vidare åtgärder”. Nedan följer den rapport som är resultatet av denna studie. Rapporten består av fyra delar. I den inledande delen beskrivs MSB:s redan bedrivna jämställdhetsarbete samt bakgrunden till varför MSB anser studien nödvändig. I del 2 beskrivs centrala begrepp och studiens tillvägagångssätt. I del 3 presenteras resultat och analys av studien, samt förslag på åtgärder. En reflektion kring vikten av genusanalyser i ett arbete för jämställdhetsintegrering avslutar rapporten.

1.1. MSB:s tidigare arbete för ökad jämställdhet i räddningstjänsten

MSB:s pågående arbete med jämställdhetsintegrering bygger på myndighetens tidigare jämställdhetsinsatser, varför dessa kortfattat beskrivs här. Ökad jämställdhet och mångfald har sedan mitten av 1990-talet varit ett återkommande tema i myndighetens regleringsbrev, där särskilt fokus har legat på att öka andelen kvinnliga brandmän. På sin hemsida beskriver MSB problematiken med ojämställdhet och avsaknad av mångfald under rubriken ”Bättre blandning på brandstationerna”:

Räddningstjänsterna behöver fler kvinnor och fler invandrare. Dagens räddningstjänst är inte samma sak som gårdagens brandkår. Räddningstjänsterna rycker givetvis fortfarande ut på bränder, men har också uppdraget att förebygga olyckor överallt. Ändå ser dagens brandman nästan exakt likadan ut som gårdagens. Han är helsvensk och han är man. Bara 2,4 procent av heltidsbrandmännen och 4,0 procent av deltidsbrandmännen i Sverige är kvinnor. Övrig mångfald är svår att mäta, men det är uppenbart att Sverige har mycket få brandmän med utomnordisk bakgrund. Det är problematiskt. Inte minst för att ett effektivt olycksförebyggande arbete kräver inblick i och kunskap om alla delar av samhället.

Ett vanligt sätt att arbeta för ökad jämställdhet och mångfald i organisationer är genom tidsbegränsade satsningar i projekt. MSB:s handlingsprogram – *Handlingsprogram för ökad jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet* – från 2009, som har en tidsram på fem år (2010-2014)(Axelsson 2009) kan sägas vara ett sådant. I en övergripande problemformulering framkommer att ”uteslutning” är grundproblemet, med vilket avses att kvinnor är underrepresenterade samt att personer med ”annan etnisk bakgrund” än svensk eller annan ”sexuell läggning” än heterosexuell, sannolikt ”utestängs” från arbete med skydd mot olyckor inom räddningstjänsten. Andra diskrimineringsgrunder¹ omnämns men inbegrips inte i åtgärdsförslagen. Problemformuleringen vilar alltså på ett rättviseargument som syftar till ökad representation av kvinnor, personer med annan etnisk tillhörighet än svensk och personer med annan sexuell läggning än heterosexuell. En ojämställd och icke-mångfaldig räddningstjänst antas dessutom påverka servicen till medborgarna. Ett demokratiskt perspektiv där samhället återspeglas i räddningstjänsten är, enligt handlingsprogrammet, därför en viktig grund för arbetet mot ”tredje man”. Vidare urskiljs fem problemområden som särskilt hindrande mot ökad jämställdhet och mångfald – Föreställningar om räddningstjänstens uppdrag och vem som kan bli brandman, Utbildningen, Rekrytering, Psykosocial arbetsmiljö och Fysisk arbetsmiljö. Projektiden för handlingsprogrammet har löpt ut² och i skrivande stund formuleras nya inriktningar för jämställdhetsarbetet riktat mot räddningstjänsten.

1.2. MSB:s pågående arbete med jämställdhetsintegrering

Parallellt med MSB:s jämställdhetsarbete med fokus på räddningstjänsterna pågår också myndighetens strävan mot jämställdhetsintegrering. Sedan 1994 är jämställdhetsintegrering

¹ Diskrimineringsgrunderna: kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder (2008:567).

² Delprojektet ”En brandstation för alla” med säte i Räddningstjänsten Syd, station Lund, pågår dock hela 2015.

den huvudsakliga strategi som används av myndigheter för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen i Sverige. Som jag redan har nämnt tillämpar svenska myndigheter ofta en definition om att verksamheten ska bedrivas så att den service och de tjänster som erbjuds medborgarna motsvarar kvinnors och mäns behov på ett likvärdigt sätt. Mer konkret innebär det att offentligt styrd verksamhet ska vara rättvis, jämnt fördelad och av samma kvalitet för kvinnor och män. I september 2011 fattade regeringen beslut om att stärka och utveckla jämställdhetsintegrering på olika nivåer. Ett särskilt utvecklingsprogram för statliga myndigheter initierades och arton myndigheter³ fick i uppdrag att ta fram en jämställdhetsintegreringsplan för 2014. Syftet är att myndigheterna dels ska verka för att de jämställdhetspolitiska målen nås och dels för att tjäna som goda exempel på hur jämställdhetsintegrering i statlig verksamhet kan ske på ett effektivt och hållbart sätt.

Av *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering på MSB 2014-2016* framkommer att av de jämställdhetspolitiska målen är det delmålen om en jämn fördelning av makt och inflytande samt ekonomisk jämställdhet⁴ som antas vara gångbara för myndigheten. Det övergripande målet beskrivs som att ett jämställdhets- och likabehandlingsarbete ska genomsyra MSB:s verksamhet för ett säkrare samhälle i en föränderlig värld. Det övergripande målet bryts ner till ett initialt delmål som kopplar myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering till den kommunala räddningstjänsten. Delmålet formuleras som att ”MSB ska medverka till att bryta den könssegregerade arbetsmarkanden i stort genom att arbeta med jämställdhet inom räddningstjänsten”. Av *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering på MSB 2014-2016* framkommer att:

MSB har ett särskilt ansvar för att utveckla svensk räddningstjänst. Det är viktigt att räddningstjänsten har förmåga att arbeta i det samhälle de verkar i. Ett viktigt utvecklingsområde är därför att bredda personalens kompetenser med erfarenheter som speglar samhället i fråga om jämställdhet och mångfald och att alla former av diskriminering motverkas.

Det är alltså räddningstjänstens personal som antas behöva utökade kompetenser i jämställdhet och mångfald. Den kärnverksamhet som initialt prioriteras för jämställdhetsintegrering är myndighetens utbildningsverksamhet för kommunal räddningstjänst. Arbetet görs utifrån två kriterier, dels hänvisas till att utbildningar innebär stor spridning och möjligheter att påverka, dels hänvisas till att MSB redan bedriver arbete för att utveckla jämställdheten inom räddningstjänsten.

³ Arbetsmiljöverket, Boverket, Centrala studiestödsnämnden, Försvarsmakten, Försäkringskassan, Konstnärsnämnden, Kriminalvården, Livsmedelsverket, Musikverket, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, Pensionsmyndigheten, Sametinget, Skatteverket, Statens institutionsstyrelse, Statens skolverk, Tillväxtverket, Ungdomsstyrelsen och Vetenskapsrådet.

⁴ De andra delmålen är jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet samt att mäns våld mot kvinnor ska upphöra.

2 Studiens utgångspunkter och tillvägagångssätt

2.1. Centrala begrepp – jämställdhet och genus

Inledningsvis beskrev jag två vanliga sätt att definiera jämställdhetsintegrering, dels på en övergripande nivå och dels på myndighetsnivå. Frågan är hur man åstadkommer jämställdhetsintegrering? Vad är det som ska integreras och vad innebär ett jämställdhetsperspektiv? Och vad har det med genus att göra? Det övergripande målet i svensk jämställdhetspolitik är att ”kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv” (SOU 2005). För att nå målet behövs det skapas förutsättningar för kvinnors och mäns lika möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Svenska arbetsgivare är skyldiga att vidta aktiva åtgärder för jämställdhet i arbetslivet enligt diskrimineringslagen (2008:567). Förutom lagens mål om att motverka diskriminering ska lika rättigheter och möjligheter främjas oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

Jämställdhet är alltså ett politiskt mål och därmed under ständig förhandling. Med vilket innehåll fylls jämställdhet? Vilka ”problem” är det som ska lösas? Vad är målet? Vem eller vilka är det som antas behöva förändras? Vilken slags förändring görs möjlig? Hur ska arbetet styras? Mycket jämställdhetsarbete fokuserar på kvantitativa aspekter, det vill säga jämn representation, vilket inte per automatik leder till att maktrelationer mellan kvinnor och män förändras (Mark 2007).

Forskare har under senare år problematiserat hur jämställdhet ska förstås, vad det ”är”. Idag är forskningsfältet kritiska studier av jämställdhetspolitik och jämställdhet och/eller jämställdhetsintegrering etablerat. Kortfattat handlar det om forskning som visar hur jämställdhet förstås och ges olika innehåll, dels i olika organisationer och/eller verksamheter och dels inom samma organisation/verksamhet (se till exempel Magnusson, Rönnblom & Silius 2008; Lombardo, Meier & Verloo 2009). Forskningen belyser hur jämställdhet både möjliggör och verkar begränsande för förändringar av könsrelationer (Bacchi & Eveline 2010). I detta innefattas att studera vad som utesluts i olika förståelser av jämställdhet. Exempelvis har Dahl (2005) visat att jämställdhetspolitiken tagit för givet att människor är heterosexuella. De los Reyes & Mulinari (2005) har visat att fokus på relationer mellan könen utesluter andra diskriminerande maktordningar, till exempel etnicitet, ålder eller klass.

I likhet med den forskning som ovan refererats anlägger den här studien en kritisk blick på jämställdhet, med ett fokus på hur jämställdhet ”görs” inom ramen för kursen Räddningsledare A. Ett sådant perspektiv har jag också använt i tidigare studier av räddningstjänsten. I artikeln *Agents for Change? Gender Equality Efforts in the Swedish Rescue Services* (Jansson 2015, kommande) granskar jag med vilket innehåll jämställdhet fylls och vilken slags förändring som görs möjlig när MSB:s jämställdhets- och mångfaldsutvecklare tolkar *Handlingsprogram för ökad jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet*. Artikeln visar att jämställdhet görs till en fråga om tillvägagångssätt eller metoder, snarare än ett ifrågasättande av könade strukturer och normer. Flera andra policystudier har konstaterat samma sak, när jämställdhet ska implementeras är det själva metoden eller metoderna som blir det viktiga (Rönnblom 2011, Tollin 2011). *Vad*

det är man ska arbeta med för att förändra är inte alltid tydligt. Olika och ibland motstridiga synsätt på (o)jämslällldhet inom organisationer och/eller verksamheter har visat sig ha stor betydelse för hur förändring kan förstås, vilka strategier som tillämpas och vilka resultat som uppnås. Därför måste förståelsen av jämslällldhet vara noga definierad i jämslällldhetsarbete och det är helt centralt att veta *varför* man arbetar med frågorna.

Min utgångspunkt är också att det är nödvändigt med genusanalyser för att kunna förhålla sig till *vad* det är som ska förändras (jfr Mark 2007). Jämslällldhet är alltså ett politiskt begrepp medan begreppet genus är vetenskapligt. Det synliggör hur gemensamt delade tankar, idéer och praktiker bidrar till att forma individer till kvinnor och män. Genom sociala relationer upprättas åtskillnad mellan män och kvinnor och detta innefattar också maktaspekter samt ibland även relationer till andra maktordningar som till exempel klass och etnicitet (jfr Connell 2009). Genus handlar om att undersöka på vilka grunder och på vilka sätt människor kategoriseras i två åtskilda sociala grupper, och vilka konsekvenser detta kan få för enskilda individer, grupper eller organisationer. Ett genusperspektiv synliggör internaliserade normer och värderingar som kan uppfattas som naturliga och oföränderliga, emedan de tillkommit genom till exempel uppfostran, vänskaps- och familjerelationer, intryck från media och så vidare.

Analysen av genus undersöker vanligen konkreta sociala relationer, och använder ofta deltagande observationer eller intervjuer som metoder. Genusanalyser uppmärksammar också språkets betydelse, och ser språk som en handling i sig som både kan förmedla och befästa normer om kön (jfr Butler 1990). Analysen av utbildningen Räddningsledare A utgår från ett genusperspektiv och relevant könsteoretisk forskning.

2.2. Metod och material

Materialet för analysen består dels av skriftligt material från utbildningen Räddningsledare A och MSB:s *Handlingsplan för jämslällldhetsintegrering på MSB 2014-2016*, samt av ett intervjuunderlag och fältanteckningar från deltagande observationer. Materialet från utbildningen innefattar kursplan, litteraturlistor och övrigt material som delats ut på kursen. Sammantaget har jag genomfört ett tiotal intervjuer med lärare och andra personer som har anknytning till räddningsledarkurserna i Revinge och på Sandö. Jag har utfört gruppintervjuer med lärarlagen och enskilda intervjuer med verksamhetschefer och enhetschefer. Verksamhets- och enhetscheferna är kvinnor, medan lärarlagen jag intervjuat utgörs av män. Samtliga intervjuer har haft en informell karaktär, i syfte att inte störa verksamheten och att fånga de intervjuades "naturliga" förhållningssätt till frågorna. Samtalen har kretsat kring ett antal nyckelfrågor, exempelvis följande: Vad känner ni till om MSB:s jämslällldhetsintegreringsuppdrag? Vad tänker ni att jämslällldhetsintegrering är? Bedrivs det något jämslällldhetsarbete här? Vad handlar det om? Hur pratas det om jämslällldhet? Vem driver frågorna? Hur skulle ett jämslällldhetsperspektiv i utbildningen kunna se ut? Andra frågor som berördes handlade om kursupplägg, pedagogik och så vidare. Vid genomförandet av intervjuerna informerade jag om syftet med uppdraget och presenterade mig själv. Jag lyfte också problematiken med att få personer ingår i studien och att det påverkar både analysen och framställningen av empirin, vilket jag återkommer till nedan.

Materialet består också av anteckningar från deltagande observationer, dels från undervisningssituationer och dels från deltagande på övningar. Det handlar sammanlagt om fältanteckningar från åtta dagars observationer, på de båda skolorna. Dessutom har jag gjort tre telefonintervjuer med kvinnor som tidigare gått Räddningsledare A. Även de intervjuerna hade en informell karaktär och utgick från de frågor som redovisats ovan.

Även om respondenterna är informerade om projektet och har samtyckt till deltagande i studien kommer jag av anonymitetsskäl att presentera materialet – i så stor utsträckning som möjligt – utifrån vad som sägs istället för vem som talar. På grund av att materialet är så litet redovisar jag alltså inte vad lärare respektive chefer eller annan personal säger. Istället använder jag kategoriseringen MSB-personal i resultatredovisningen. Det innebär inte att olika föreställningar och antaganden om till exempel jämställdhet eller utbildningens längd delas av alla som jag har intervjuat utan är ett sätt att anonymisera ett integritetskänsligt material.

Jag har arbetat i flera olika forskningsprojekt som anknyter till denna studie och som därmed påverkat min delaktighet och mina analyser. MSB har finansierat ett par av dessa, nämligen *Den genuskodade räddningstjänsten (GeRd)* och studien *Genus i ledning och samverkan vid olycks- och krishantering*. GeRd-projektet har kortfattat syftat till att undersöka förutsättningar för jämställdhet i räddningstjänsterna och pågick mellan åren 2010-2014. I projektet har jag ansvarat för den interaktiva delen och särskilt samverkat med MSB:s regionala jämställdhets- och mångfaldsutvecklare. Studien *Genus i ledning och samverkan vid olycks- och krishantering* utgörs av en forskningsöversikt som jag har gjort tillsammans med Sophie Linghag. Ytterligare ett projekt med anknytning till den här studien är *Metoder Mot Motstånd (3M)*, finansierat av Vinnova. Där undersöker mina kollegor och jag olika former av motstånd som möter arbetet med jämställdhet. Räddningstjänsten är en av tre verksamheter som ingår i det projektet.

3. Resultat, analys och åtgärder

Kursen Räddningsledare A syftar enligt MSB:s hemsida till att ”ge deltagarna grundläggande kunskaper i rollen som räddningsledare/arbetsledare för att kunna förbereda och leda arbetet i samband med de vanligaste räddningsinsatserna, samt inledningsskedet vid mer komplexa räddningsinsatser. Kursen ingår i programmet för räddningstjänst. Kursen omfattar 6 studiepoäng vilket motsvarar 6 veckors studier. Kursens utgångspunkt är behovet av att kunna leda verksamheten på en skadeplats. Kursdeltagarna får lära sig att samordna och samverka på skadeplatsen, vidta korrekta åtgärder samt använda befintliga resurser på ett effektivt sätt. Det taktiska tänkandet och förståelsen för konsekvenserna av rationella och intuitiva beslut studeras särskilt. Olyckor som t ex bilbränder, trafikolyckor, lägenhetsbränder och mindre kemikalieolyckor berörs”.

För att kunna antas till utbildningen krävs anställning i kommunens organisation för räddningstjänst samt grundläggande behörighet i enlighet med de regler som gäller för högskolestudier enligt 7 kap. 4-6 §§ högskoleförordningen (1993:100). För den som vid

utgången av juni 2004 var anställd i kommunens organisation för räddningstjänst tillämpas inte kravet på grundläggande behörighet vid antagning till utbildning som påbörjas före den 1 juni 2009. Förkunskaper krävs enligt något av följande alternativ:

- avlagt examen i räddnings- och säkerhetsarbete från utbildning i Skydd mot olyckor,
- avlagt brandmansexamen,
- genomgått Statens räddningsverks utbildning för deltidsanställd brandman, eller
- genomgått utbildning för räddningsinsats med betyget Godkänd.

Om det finns särskilda skäl kan MSB medge undantag från villkoren för antagning. Utbildningen ges både som platsbunden kurs och distanskurs vid de båda verksamhetsställena Revinge och Sandö.

Nedan presenteras i samlad form studiens resultat, analyser av resultaten samt åtgärdsförslag. Presentationen görs tematiskt. I Tema 1 redovisas de aspekter som har att göra med kursens innehåll och pedagogik. Detta tema bygger främst på analyser av kursdokument, men relateras också till genomförda intervjuer. I Tema 2 redovisas de jämställdhetsaspekter som framträtt i samtalen med MSB-personalen. Analyserna av Tema 1 och Tema 2 görs med utgångspunkt i relevant jämställdhets- och genusteoretisk forskning. I varje tema redovisas olika underteman som framträtt ur materialet. Dessa analyseras var och en för sig, och därefter följer åtgärdsförslag i anslutning till analyserna. Det ska betonas att åtgärdsförslagen behandlar just utbildningen Räddningsledare A och inte MSB:s vidare verksamhet. Som en vägledning för hur MSB kan arbeta med åtgärdsförslagen avslutas varje undertema med ett antal pedagogiska frågor. Frågorna är att betrakta som exempel och kan med fördel diskuteras av MSB-personal på verksamhetsställena för att förankra och kontextualisera det utvecklingsarbete som behöver göras för en jämställdhetsintegrerad räddningsledarutbildning.

Strukturen ser alltså ut enligt följande:

- Tema
- Analys
- Åtgärd
- Frågor att ställa

TEMA 1 Det första temat berör utbildningens innehåll och pedagogik. Det innefattar:

Kursens innehåll:

- Kursens syfte och mål
- Könsneutral utbildning
- En kursplan – två tolkningar
- Förlängning av utbildningen
- Kursdeltagares förutsättningar

Kursens pedagogik:

- Pedagogik och metodik
- Läromedel
- Examination och betygssättning
- Utrustning

TEMA 2 Utbildningen saknar jämställdhets- och genusperspektiv varför det här temat berör formuleringar och reflektioner kring jämställdhet. Temat innefattar:

- Snack om jämställdhet hela tiden
- Få kvinnor i lärarkåren och på utbildningen
- Kvinnor gör skillnad
- ”Bristfälliga kvinnor”
- Det är bara män här
- Nätverkande kring jämställdhet

TEMA 1 Utbildningens innehåll och pedagogik

Kursens innehåll

Det här avsnittet är disponerat kring teman om *kursens syfte och mål, könsneutral utbildning, en kursplan – två tolkningar, förlängning av utbildningen* samt *kursdeltagares förutsättningar*.

Kursens syfte och mål

Av kursplanen framgår att utbildningens syfte är att ”ge deltagare från kommunens organisation för räddningstjänst grundläggande kunskaper i rollen som räddningsledare för att kunna förbereda och leda arbetet i samband med de vanligast förekommande räddningsinsatserna⁵, samt även i ett inledningsskede, vid mer komplexa räddningsinsatser. Utbildningen ska även ge grund för ett fortsatt lärande i yrkesrollen som räddningsledare inom kommunens organisation för räddningstjänst”.

Målen med utbildningen beskrivs som enligt nedan:

- påbörja, leda och avsluta en räddningsinsats
- tillämpa aktuell lagstiftning vid de vanligast förekommande räddningsinsatserna
- redogöra för faktorer som påverkar taktikval vid räddningsinsats

⁵ Avser lägre ledningsnivåer och en mindre del av kommunens organisation för räddningstjänst. Exempel på olyckor som kan beröras är bilbrand, trafikolycka, lägenhetsbrand samt mindre kemikalieolyckor och dess miljöpåverkan.

- värdera handlingsalternativ och välja metoder och tekniker för insatsledning samt reflektera över effekten av de åtgärder som vidtagits
- identifiera, tolka och förmedla information till andra nivåer i ledningssystemet
- identifiera samarbetsbehov och effektivt samarbeta med berörda myndigheter och organisationer
- identifiera behov av och genomföra informationsinsatser
- planera för och utvärdera de vanligast förekommande typerna av räddningsinsatser samt reflektera över och redogöra för resultatet
- identifiera ledningsbehov för en insats och taktiskt anpassa tillgängliga resurser på ett effektivt och för alla inblandade säkert sätt
- redogöra för grundläggande teorier om mänskliga behov och beteenden, både för skadedrabbade och för egen insatspersonal
- genomföra överlämning av räddningsledaransvaret

Innehållsmässigt är det alltså ledning av verksamheten på en skadeplats som fokuseras för att dels kunna samordna och samverka, dels kunna vidta korrekta åtgärder samt disponera och använda befintliga resurser på ett effektivt och ändamålsenligt sätt. Utgångspunkten för ledning på skadeplats tas i teorier om ledningssystem, beslutsfattande, ledarskap, ledarstil och stresshantering. Det ingår också att pröva olika metoder och tekniker för kommunikation och stabs- och beslutsstöd. Andra moment handlar om ”kemklasser”, ”oljeutsläpp i marin miljö”, ”taktiska principer vid kemolycka och mot NBCE – händelser”, ”inledande saneringsarbete (restvärde)” och ”avvägningar pga miljörisker”.

Analys: Det kanske mest uppenbara ur ett genusperspektiv är just att syftes- och målformuleringar kring genus, jämställdhet eller diskrimineringsgrunder helt saknas. Som ett jämförande exempel kan nämnas MSB:s introduktionskurs för insatspersonal (MSB Field Staff Induction Course). Ett av fem mål för den utbildningen är att:

Ge ökade kunskaper om och förståelse för olika kulturer, individers lika rättigheter oavsett kön, hudfärg, etnicitet, ålder, religion, politisk åskådning, sexuell läggning eller funktionsnedsättning, samt om utsatta grupper med särskilda behov vid hjälpinsatser.

Kunskaper om mänskliga rättigheter och genus och mångfald förutsätts alltså vara viktigt i utbildning om hjälpinsatser. Även i utbildningsplanen för SMO (Skydd mot olyckor) finns sådana skrivningar, till exempel ”Visa förståelse för vikten av att sätta medborgaren i fokus och arbeta utifrån dennes behov och sociala situation”, ”Visa kunskap om och förståelse för hur individer, grupper och samhälle påverkas och agerar vid olyckor och svåra påfrestningar beroende på kulturell och social bakgrund, ålder och kön” och ”Visa kunskap om genusteori och förhålla sig normkritisk i såväl situationer som diskussioner”. Jag vill påminna om att i *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering på MSB 2014-2016* skrivs uttryckligen att ”MSB har ett särskilt ansvar för att utveckla svensk räddningstjänst. Det är viktigt att räddningstjänsten har förmåga att arbeta i det samhälle de verkar i. Ett viktigt

utvecklingsområde är därför att *bredda personalens kompetenser med erfarenheter som speglar samhället i fråga om jämställdhet och mångfald och att alla former av diskriminering motverkas*” (min kursivering) varför utbildningen naturligtvis bör omfatta kunskaper om just genus och jämställdhet.

Åtgärd: Inför syftesbeskrivning och kursmål med explicita formuleringar om genus, jämställdhet och mångfald.

Frågor att ställa: Framgår det i kursplanen att kunskap om jämställdhet och genus ingår? Problematieras kvalitetskriterier och lärandemål med avseende på genus?

Vidare analys: Kursen Räddningsledare A fokuserar alltså på ledning av verksamhet på en skadeplats och kunskap om genus, hur människor kategoriseras i två åtskilda sociala grupper, är naturligtvis högst relevant även i denna utbildning. Den är dessutom relevant på flera sätt – dels i mötet med medborgare och dels i ledarskapet gentemot kollegor i räddningstjänsten men också i samverkan mellan olika aktörer på skadeplatsen. Jag vill utveckla analysen något kring just ledarskap och samverkan ur ett genusperspektiv för att tydliggöra relevansen.

En räddningsledare ska leda arbetet på skadeplatsen. Ur ett genusperspektiv är det tydligt att det finns en genusordning som avtecknar sig i händelseförlopp vid risk- och olyckshantering. Mellström (2010) beskriver fältet riskhantering genom orsakskedjan hot-risk-kris-krisshandling-vård-omsorg med manlig dominans när det gäller risk och hot till kvinnlig dominans när det gäller vård och omsorg. Områden som knyts till hot och risker är manligt kodade, exempelvis anlagda bränder, kärnkraftsindustri, drunkning eller trafikolyckor och hanteras av mansdominerade organisationer såsom räddningstjänst, polis, militär och ambulanssjukvård. Män är dessutom överrepresenterade i olycksstatistiken (Linghag, Ericson & Jansson 2013).

Stora delar av olyckshanteringsområdet präglas alltså av manliga normer och maskulinitet. Det inbegriper också föreställningar om vem som kan eller bör leda. Det är manligt kodade ledningspraktiker som lyfts fram som särskilt viktiga vid en kris eller olycka, samtidigt som det finns stora kunskaper om att kriser och olyckor har sin grund i sociala och kulturella relationer och sammanhang (Dahlgren & Lewander 2007). Ledarskapsforskning utan genusperspektiv karaktäriseras av att den oftast syftar till att definiera det ideala ledarskapet utifrån objektiva kriterier, och hur detta ideal kan uppnås. Ledarskapsforskning med genusperspektiv betonar däremot att föreställningar om viktiga egenskaper, förmågor och erfarenheter är skapade i ett visst sammanhang och därmed inte eviga utan tvärtom föränderliga. Ledarskap ses alltså som ett socialt och relationellt fenomen som varierar beroende på vart och av vem det utövas.

Den rådande mansdominansen bland chefer liksom ideal för ledarskap problematiseras av genusforskare och förklaras bland annat i termer av manlig homosocialitet, det vill säga mäns sökande av gemenskap med andra män (Kanter 1977). Manlig homosocialitet förklarar homogenitet och konformitet bland chefer – manlighet görs till en del av ledarskapet. Män rekryterar andra män och män som är ledare ifrågasätts sällan som ledare på grund av sin

könstillhörighet. Genusperspektiv på bedömningar och utveckling av kompetens visar att män som en outtalad norm och homosocialitet villkorar ledarförsörjning och utveckling av nya chefer (Linghag 2009). En följd av att ledarskap och manlighet är nära kopplade till varandra är att det i ledande positioner skapas specifika svårigheter för kvinnor därför att de tillhör ”fel” kön. Forskning pekar på att kvinnliga ledare löper risk att utmanövreras genom att ifrågasättas antingen för att vara allt för feminina för att godtas som ledare eller allt för maskulina för att respekteras som kvinnor. I en studie av en mansdominerad industri synliggör Wahl & Linghag (2013) att män betraktar kvinnor som chefer som en risk. Konsekvenserna blir att kvinnor som chefer testas hårdare och inte möter samma respekt som manliga chefer. Den mansdominerade kulturen som präglas av gemenskap mellan män villkorar alltså ledarskap och ledarskapssituationer.

I studier om räddningstjänst synliggörs samma problematik, det vill säga att allianser mellan män villkorar ledning och ledarskap (Ericson 2011, Olofsson 2012, Häyrén Weinestål, Bondestam & Berg 2011). Särskilt uppmärksammas att ledning inom räddningstjänsten inte bara är en fråga om formell organisation utan om informella nätverk och yrkeskultur. Ericson (2011) visar hur brandmannayrkets starka koppling till föreställningar om manlighet får konsekvenser för huruvida ledningsbeslut verkställs. Brandmäns arbetslag har konstaterats vara starka sammanslutningar mellan män, som i praktiken fungerar som självstyrande grupper med stora påverkansmöjligheter när det gäller oönskade reformer eller ledningsbeslut (Baigent 2001).

Forskning har också visat att arbetssätt och kommunikation vid olyckshantering ofta följer en ”militär” tradition där tydlighet och förmågor att fatta beslut antas vara av särskild vikt. Män, som är de som i störst utsträckning har erfarenheter av militären, görs på så sätt till de viktigaste ledarna och utesluter andra former av erfarenheter och kompetenser (Lundsten 2010). I och med införandet av *Lag om skydd mot olyckor* (LSO) (2003:778) som syftar till att stärka det förebyggande arbetet inom räddningstjänsten krävs delvis andra ledningskompetenser. Samverkan mellan olika aktörer inom kommuners riskhanteringsuppdrag har blivit viktigare. Samordning och samverkan på skadeplats mellan såväl blåljusorganisationer som andra aktörer är en stor del av räddningsledarens uppgifter. Studier om ledning och samverkan vid olyckshantering har en sak gemensamt, frånvaron av betydelser av genus vilket vi konstaterar i forskningsöversikten *Genus i ledning och samverkan vid olycks- och krishantering* (Jansson & Linghag, kommande 2015). Det framstår som om genus helt saknar betydelse trots den tydliga könssegregeringen med mansdominans i organisering och ledning av beredskap vid olyckor som jag redan har nämnt. Okunskap och omedvetenhet om betydelser av genus i ledning och samverkan vid olyckor har dock visats få stor betydelse eftersom information, kommunikation och beslutsfattande får konsekvenser för medborgares handlingsmönster, till exempel benägenhet att vidta säkerhetsåtgärder och söka skydd (Jung m.fl. 2014). Kvinnor hamnar ofta i mer utsatta positioner på grund av kvinnors och mäns olika tillgång till och kontroll över resurser och möjligheter (Fothergrill 1996, Hannan 2009).

Okunskap om genus på en skadeplats kan också få konsekvenser för vad som betraktas som skyddsvärt. En stor del av räddningsledarens arbete handlar om att kunna göra prioriteringar för att bedöma vad som är just skyddsvärt.

Organiseringen av arbetet med olyckshantering har visat sig vara en sfär där dominerande genusordningar återskapas varför det är viktigt att utmana och problematisera föreställningar om kön inom detta område. Summariskt visar forskning att genus är centralt för ledning, ledarskap och samverkan inom risk- och olyckshantering varför en jämställdhetsintegrerad räddningsledarutbildning behöver innefatta sådan kunskap. Dessutom behöver medborgarperspektivet – ur ett genusperspektiv – stärkas i utbildningen. Enligt den definition av jämställdhetsintegrering som används av svenska myndigheter handlar det om att bedriva verksamhet så att de tjänster och den service som erbjuds medborgarna motsvarar både kvinnors och mäns behov. I MSB:s *Handlingsprogram för ökad jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet* betonas vikten av en jämställd räddningstjänst i arbetet mot ”tredje man”, det vill säga för jämställd medborgarservice.

Åtgärd: Synliggör och problematisera betydelser av kön både när det gäller ledarskap, ledning och samverkan. Problematiska ledarskapsteori och ledarskaps- och samverkanspraktik ur ett genusperspektiv med stöd av relevant forskning och litteratur. Inför ett tydligt medborgarperspektiv.

Frågor att ställa: Hur påverkar föreställningar om kön konstruktioner av ledarskap och ledning? Hur påverkar föreställningar om kön räddningsledares arbete på skadeplats? Vad tas för givet i beslutsfattande på skadeplats? Finns förgivettaganden gällande fackterminologi på skadeplatsen? Hur påverkar föreställningar om kön beslutsförmågor? Hur påverkar föreställningar om kön förtroende, auktoritet och legitimitet, dels i relation till kollegor från räddningstjänsten, dels i relation till medborgare? Hur påverkar föreställningar om kön samverkan mellan blåljusorganisationer och andra samverkansparter?

Könsneutral utbildning

Av kursmaterialet framkommer inte att kunskap om kön, genus eller jämställdhet har betydelse för utbildningen. Ett oreflekterat förhållningssätt till kön (könsblindhet) finns också i intervjumaterialet. Bland annat framkommer att kön inte antas spela roll eller vara oviktigt i utbildningen. Det görs framför allt genom hänvisningar till att beslutsfattandet som lärs ut är könsneutralt och att ”det finns bara ett sätt att göra det på där på skadeplatsen”. ”Vi ska få dem att göra saker enligt lagar och förordningar då spelar det ingen roll om det är tjejer eller killar”.

Att det skulle kunna spela roll ”när man kommer fram” huruvida räddningsledaren är kvinna eller man i relation till sina kollegor talas det inte explicit om bland MSB:s personal i

undervisningssituationer. Däremot upplever kvinnorna som tidigare har gått på utbildningen att de inte bemöts på samma sätt som sina manliga räddningsledarkollegor på skadeplatsen. De ifrågasätts, eller tillfrågas inte alls av de brandmän som de förväntas leda. Brandmännen vänder sig istället till andra brandmän.

MSB-personal lyfter emellertid frågor om vad som händer när räddningsledarna återvänder till sina respektive arbetsplatser. Åter i räddningstjänsten förmodas de som gått utbildningen ha fått ett ”större mandat i kafferummet” men att de dem ska leda, det vill säga brandmännen, inte har samma ”verktygslåda” och inte heller är ”så särskilt intresserade av att lyssna på sin gamla kollega”. Viss problematisering av räddningsledares möjligheter till att utöva ledarskap görs alltså av MSB-personal. ”Problemet” placeras dock i räddningstjänsten och i räddningsledares relationer till kollegor snarare än i utbildningen.

Analys: Som jag redan har konstaterat är beslutsfattande inte könsneutralt utan följer manliga logiker. Kulturen i räddningstjänsten visar sig också spela roll för utbildningen Räddningsledare A. Kulturen i räddningstjänsten präglas av normer, värderingar, symboler och processer som tydligt anknyter till maskulinitetskonstruktioner. I tidigare tema redogjorde jag för att brandmäns arbetslag har konstaterats vara starka sammanslutningar mellan män som villkorar huruvida ledningsbeslut blir verkställande. En räddningsledare behöver således förhålla sig till självstyrande brandmannagrupper i sin yrkesutövning varför fenomenet behöver problematiseras i utbildningen. Jag har också gett exempel på forskning som visar att kvinnor som chefer uppfattas som risk- och osäkerhetsfaktorer i mansdominerade miljöer. När kvinnor som är räddningsledare ifrågasätts av brandmän på skadeplats är det naturligtvis allvarligt eftersom det undergräver ledningsbeslut och därmed sannolikt påverkar räddningsinsatsen. Forskning om ledning ur ett genusperspektiv betonar vikten av att diskutera ledning som en social process, där ledarskap skapas i ett samspel mellan individer. I relation till räddningstjänsternas självstyrande arbetslag förefaller det vara särskilt viktigt i utbildningen Räddningsledare A.

Åtgärd: Synliggör och problematisera föreställningar och antaganden om könsneutralitet eller könsblindhet och beslutsfattande. Synliggör och problematisera den manligt märkta kulturen i räddningstjänsten och hur den villkorar ledning och ledarskap på skadeplats. Problematisera antaganden om ledarskap som ett individuellt fenomen.

Frågor att ställa: Hur påverkar föreställningar om kön insatsen på skadeplats? Vilka felaktiga tolkningar kan uppstå på grund av upplevda könsskillnader? Kan det innebära att olyckshantering hindras på olika sätt, eller fördröjs? Hur påverkar det drabbade medborgare?

En kursplan – två tolkningar

Av kursplanen framgår alltså att ”problem och teorier kring ledningssystem, beslutsfattande, ledarskap, ledarstil och stresshantering belyses”. Ledarskap i olika former är centralt för kursen vilket jag lyft i avsnitten ovan. Kursplanen på utbildningen diskuteras av MSB-

personal främst i relation till ledarskapsteori och hur stort utrymme kursen ska ägna åt detta. Revinge och Sandö har gjort olika tolkningar när det gäller ledarskapsteori, där Revinge lägger ett större antal timmar på just denna del. Diskussionerna kring denna tematik kommer alltså att handla om i vilken utsträckning utbildningen ska inbegripa ledarskapsteori. MSB-personal berättar om hur MSB ”lyft ut” ledarskapsteorin ur kursplanen i samband med att utbildningen kortades ned eftersom räddningstjänsterna istället skulle inhämta den kunskapen i sina respektive kommuner. Delar av MSB-personalen arbetar eller har arbetat som befäl och beskriver hur viktigt det är med ledarskap och att det borde få större utrymme i utbildningen, ”ledarskapsdelen borde skrivas tillbaka”. En samsyn kring utbildningens innehåll efterfrågas även om vissa måltolkningar görs gemensamt.

På grund av bland annat skillnader i utrymmet för ledarskapsteori beskriver MSB-personal utbildningarna på Sandö och i Revinge som två olika utbildningar. Andra skillnader beskrivs genom att timplärare nyttjas på olika sätt på respektive verksamhetsställe vilket antas påverka ett långsiktigt lärande.

Analys: Utbildningen Räddningsledare A ska enligt kursplanen innefatta teori om ledarskap på flera olika sätt. Det gör den också även om verksamhetsställena gör olika tolkningar när det gäller hur omfattande den delen ska vara. Jag har svårt att göra en genusanalys av hur fördelning av kurstimmar ska se ut men kan konstatera att en samsyn behövs kring problematiken för att de båda verksamhetsställena ska kunna erbjuda räddningstjänsterna likvärdig utbildning. Dessutom är det ett bra tillfälle att vid diskussioner om tidsfördelning för ledarskapsteori fundera kring hur utbildningen kan införliva ledarskapsteori ut ett genusperspektiv.

Åtgärd: Skapa samsyn kring kursplanens formulering om hur ”teorier kring ledningssystem, beslutsfattande, ledarskap, ledarstil och stresshantering” ska belysas på kursen, och i vilken omfattning. För in ledarskapsteori med genusperspektiv i utbildningen. Problematiska befintlig ledarskapsteori och ledarskapspraktik ur ett genusperspektiv med stöd av relevant forskning och litteratur.

Frågor att ställa: Hur kan samsyn kring tolkningar av kursplanen skapas? Hur kan ledarskapsteori med ett genusperspektiv införlivas i utbildningen?

Förlängning av utbildningen

En konsekvens av synpunkterna om de ledarskapsteoretiska inslagen på kursen blir att MSB-personal efterfrågar en förlängning av utbildningen. Idag är den sex veckor och det är ”för kort tid för att vi ska kunna göra en räddningsledare av en brandman”. Det är inte bara ledarskapsdelarna som skulle behöva förlängas, även ”mängdträning behövs för att ta beslut”. Som det är nu ”utbildar vi egentligen skadeplatschefer och inte räddningsledare”. Jämförelser görs med hur utbildningen har sett ut tidigare och den stora skillnaden beskrivs vara att kursen kortats för att kommuner ska ansvara för att utbilda sin räddningstjänstpersonal i ledarskap/ledning.

I samband med längden på utbildningen diskuteras upplägget i stort. Det finns förslag på hur utbildningsupplägget skulle kunna förändras. Dels genom en kortare men ”bredare grundutbildning” med möjlighet för kursdeltagarna att lägga till andra kortare kurser utifrån de kompetenser som efterfrågas av räddningstjänsten. Dels en längre utbildning med fler relevanta moment, såsom utökad ledarskapsteori och möjligheter till mer övning.

Analys: Utbildningen är sex veckor lång och innefattar många olika moment. Förutom fördelning av tid för ledarskapsteori krävs enligt MSB-personal en översyn av kursen eftersom man inte upplever att alla moment, såväl teoretiska som praktiska, hinns med i den omfattning som krävs för att ”göra en räddningsledare av en brandman”. Återigen är det svårt att göra en genusanalys av huruvida utbildningen ska förlängas, omorganiseras eller ”breddas”. Som i temat om tolkning av kursplan kan jag emellertid konstatera att en översyn av kursens innehåll, upplägg och längd skulle skapa förutsättningar för att inkludera kunskap om genus och jämställdhet på en övergripande nivå. Det bör göras i samverkan med de kommunala räddningstjänsterna och deras behov av utbildning med genusperspektiv.

Åtgärd: Gör en översyn av kursen när det gäller upplägg, innehåll och längd i syfte att skapa förutsättningar för en utbildning som tillgodoser räddningstjänsternas behov av utbildning med genusperspektiv.

Frågor att ställa: Hur kan kursen organiseras för att tillgodose räddningstjänsternas behov av utbildning? Hur kan kursen organiseras för att tillgodose räddningstjänsternas behov av utbildning med ett genusperspektiv?

Kursdeltagares förutsättningar

Kursen vänder sig till både heltids- och deltidsanställda brandmän i kommunal räddningstjänst. Ett tema som framträder i intervjuerna med MSB-personal är huruvida utbildningen ska vända sig till både heltidsbrandmän och deltidsbrandmän. Heltidsbrandmännen antas ha ”helt andra och bättre förutsättningar” än deltidsbrandmännen, bland annat när det gäller erfarenheter av bränder, tillgång till utrustning och material, vana med datorer och erfarenheter av teoretiska studier. ”Det är en enorm skillnad på våra elever” och man ”borde hantera dem olika”. Heltids- eller deltidsproblematiken formuleras också som en fråga om glesbygd respektive stad/storstad, eller små och stora räddningstjänster/förbund. Här kommer också synpunkterna på ledarskapsmomenten in. Deltidsbrandmän som arbetar i små räddningstjänster på glesbygden antas inte ha samma förutsättningar för att delta i kommunala ledarskapsutbildningar. Därutav skulle de kursmomenten behöva förstärkas anser man.

Analys: Skillnader i kursdeltagarnas förutsättningar beskrivs som olika när det gäller förkunskaper, erfarenhet av material och utrustning från räddningstjänsterna samt tidigare vana av studier. Så är det sannolikt också eftersom studerandes erfarenheter och villkor inom de flesta utbildningssystem skiljer sig åt beroende på flera olika faktorer, såsom kön och klass. Det är emellertid inte sannolikt att ”alla” heltidsbrandmän och ”alla” deltidsbrandmän har liknande erfarenheter för att de tillhör än den ena än den andra kategorin. Generaliseringar

av den sorten behöver alltså inte vara med verkligheten överensstämmande och behöver problematiseras när man strävar mot en utbildning som är relevant för samtliga individer. Utbildningen behöver utgå från principer om att ge alla kursdeltagare samma möjligheter att lyckas med sina studier. Därmed inte sagt att MSB skulle kunna anpassa sina utbildningar till heltidsbrandmän respektive deltidsbrandmän om förutsättningarna bedöms vara så vitt skilda att det påverkar tillgodogörandet av kunskap.

En anledning till att det är få kvinnor på utbildningen vilket jag återkommer till längre fram förklaras av MSB-personal som en konsekvens av att de flesta kursdeltagarna kommer från deltidskårer där få kvinnor arbetar. Det förefaller vara viktigt för MSB att se över urvalskriterier för en kvantitativt jämställd utbildning. Här spelar också räddningstjänsternas val av medarbetare för utbildning roll. Kan MSB och räddningstjänsterna samverka i denna fråga?

Åtgärd: Anpassa utbildningen så att det skapas samma förutsättningar för alla kursdeltagare att ta del av utbildningen och känna delaktighet för att främja lärande.

Frågor att ställa: Hur kan förutsättningar skapas för att på bästa sätt möta kursdeltagarnas skilda förutsättningar? Hur kan gruppammansättningar göras i utbildningen för att främja lärande? Hur kan man anpassa urvalsprocessen så att fler kvinnor kan bli aktuella för utbildningen?

Pedagogik och metodik⁶

Det här avsnittet är disponerat kring teman om *pedagogik och metodik, läromedel, språk och kommunikation, examination och betygssättning* samt *utrustning*.

Pedagogik och metodik

Enligt kursplanen för Räddningsledare A ska utbildningen ” ses som ett led i ett flexibelt, livslångt lärande som ska svara mot en snabbt föränderlig omvärld. Utbildningen betonar ett processororienterat lärande där ett aktivt och undersökande arbetssätt främjas. Ett processororienterat lärande innebär att den studerande utvecklar både sina kunskaper och sin förmåga att lära. Arbetssättet innebär att samarbets- och problemlösningsförmågan stärks, liksom förmågan att ta ansvar för det egna lärandet. I utbildningen tillvaratas fortlöpande resultat från forskning och utveckling”.

När MSB-personal talade om pedagogik på utbildningen så diskuterades den genom antaganden om processororienterat lärande men också som en mer linjär lärandeprocess, ”vi får ett antal individer som ska resa från en hållplats till en annan”. Det finns studiehandböcker och andra anvisningar för vad som är viktigt för kursdeltagarna att känna till om sina studier. Så vitt jag kan bedöma utifrån mina observationer under den första kursveckan i Revinge så

⁶ I kursplanen för Räddningsledare A används begreppet metodik. I forskning om utbildning och undervisning används numera termen didaktik.

introducerades utbildningen på ett relevant sätt. Kursdeltagarnas förväntningar och farhågor lyftes fram och bemöttes på ett ansvarsfullt sätt och deras eget ansvar för studierna betonades. Det underströks att det är en "chefskurs" med tonvikt på ledning och ledarskap, "en resa från brandman till chef". Vid arbetsplatsträffar diskuterades "den röda tråden" i utbildningen löpande och avstämningar om hur det går för deltagarna gjordes kontinuerligt. MSB-personal efterfrågar emellertid stöd från MSB i hur man kan vara en god pedagog, "det borde komma centralt ifrån". Enligt *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering på MSB 2014-2016* har det tagits fram en guide "som stöd för egengranskning av undervisning och undervisningsmaterial ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv", den är inte känd vare sig i Revinge eller på Sandö. Jag har heller inte fått tillgång till guiden.

Analys: Processororienterat lärande är vanligt förekommande inom allehanda utbildningar. Fokus ligger på att främja lärande genom att utveckla kunskaper och förmåga att lära. För att utmana den mansdominerade miljön på kursen skulle könsmedveten pedagogik, eller som det idag benämns normkritisk pedagogik kunna användas som utgångspunkt eller som komplement. Normkritisk pedagogik handlar kortfattat om att synliggöra hur föreställningar om kön villkorar kvinnors och mäns förutsättningar för lärande men också om att skapa metoder och arbetsmaterial som skapar samma möjligheter (Bondestam 2003, Martinsson & Reimers 2008, Bromseth & Darj 2010).

Åtgärd: Skapa förutsättningar för att ett genusperspektiv genomsyrar pedagogiken på utbildningen, till exempel genom normkritisk pedagogik. Använd den guide som är framtagen som stöd för egengranskning av undervisning och undervisningsmaterial ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

Frågor att ställa: Har lärare kunskap om genus som begrepp, perspektiv och forskningsområde? Har lärare kunskap om jämställdhet och jämställdhetsintegrering som begrepp, perspektiv och forskningsområde? Är lärare medvetna om varför genus- och jämställdhetsperspektiv ska genomsyra utbildning vid MSB:s verksamhetsställen? Är lärare förtrogna med genusforskning som knyter an till det undervisade ämnet? Har lärare genomgått utbildning avseende normkritisk pedagogik? Hur ser könsfördelningen ut bland den som bjuds in till skolan som externa föreläsare? Tänker man på samtalsutrymmet avseende kön? Finns strategier för allas delaktighet i diskussioner och grupparbeten? Tas kursdeltagarnas olika erfarenheter tillvara i undervisningen? Används varierande undervisningsformer för att främja lärande hos kursdeltagarna? Finns former för dialog med kursdeltagarna om utbildningens och undervisningens innehåll och form?

Läromedel

Utbildningen har en "resurslista" som innehåller litteratur och kompendier samt information om resurspersoner och länkar. Samtliga böcker och kompendier på kursen är författade av män. Vid något tillfälle delades det ut artiklar författade av kvinnor. En av böckerna på resurslistan innehåller ett avsnitt om *Genus, jämställdhet och Mångfald* (Mårtensson 2013),

som dock innehåller problematiska skrivningar ur ett genusvetenskapligt perspektiv. Några av böckerna är skrivna av personal knutna till MSB där författarpresentationer innehåller beskrivningar av familjerelationer och barn som kan upplevas som omotiverade och problematiska. Som en följd av den mansdominerade kontexten i räddningstjänsten och organiseringen av samhällets risk- och olyckshantering är det inte så konstigt att litteraturen speglar den ”verkligheten”. Men synliggöranden och problematiseringar av läromedel i utbildningen kan ändå göras. MSB:s guide för granskning av undervisningsmaterial som jag nämnde i avsnittet ovan skulle kunna utgöra en del av det arbetet får man anta.

Analys: Forskning om läromedel inom olika ämnen och traditioner i den svenska skolan visar att i vissa fall används litteratur som förmedlar stereotypiska framställningar kring till exempel kön, homosexualitet och funktionshinder och att detta kan upplevas som diskriminerande och kränkande av de studerande. Dessutom är ofta män och pojkar överrepresenterade i text och bild. Vidare beskrivs män som mer aktiva, och kvinnor som passiva och omsorgstagande (Bondestam 2003). Det förekommer könsstereotypa bilder och formuleringar i undervisningsmaterial på vissa moment i utbildningen. Det gäller även kurslitteraturen. Det är dock viktigt att framhålla att det även används undervisningsmaterial som inbegriper bilder och exempel med både kvinnor och män.

Åtgärd: Problematiska de läromedel som används i utbildningen för att inte riskera att förstärka stereotypa roller och mönster och därmed fördomar. Använd kompletterande och relevant litteratur och forskning med genusperspektiv. Granska och diskutera litteraturen ur ett genusperspektiv med kursdeltagarna. Använd den guide som är framtagen som stöd för egengranskning av undervisning och undervisningsmaterial ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

Frågor att ställa: Reproduceras föreställningar om kön i kurslitteraturen? Hur kan det problematiseras? Är kurslitteraturen författad av både kvinnor och män? Hur kan man föra en kritisk och konstruktiv diskussion kring den aktuella litteraturen? Används litteratur som explicit analyserar ämnet i fråga ur ett genusperspektiv? Finns det möjlighet att utveckla kurslitteratur med genusperspektiv? Anläggs ett genusperspektiv på befintlig forskning? Är kurslitteraturen fri från, till exempel, uttrycklig homofobi, rasism och sexism?

Språk och kommunikation

Ett tema som ligger nära det pedagogiska tänket är hur man som lärare kommunicerar i undervisningen. MSB-personal berättar om att det ibland finns en ”hård manlig kultur i grupperna” och att uttryck som ”kom igen nu gubbar” eller ”grabbar det är livräddning som gäller här” förekommer. De funderar på om det kanske känns obehagligt för tjejer men konstaterar att tjejerna som går utbildningen har arbetat som brandmän och sannolikt är ”rätt vana”. Samtidigt ges uttryck för att den manliga kulturen inte förstärks på utbildningen och att exemplifieringar görs med hänvisningar till både kvinnor och män. Till och med begreppet hen sägs användas ibland.

I mina observationer både i klassrum och på övningsfält kunde jag dock konstatera att kommentarer och synpunkter ibland formulerades könsstereotyp, även om det också fanns alternativa formuleringar.

Analys: Forskningsområdet språk och kön rymmer många aspekter men kan summariskt sägas handla om att synliggöra vilken betydelse synen på kön har för både kvinnors och mäns språkhandlingar och hur de tolkas, eller hur språket används för att beskriva och placera in kvinnor och män i samhälle och kultur (Nordenstam 2003). Normkritisk pedagogik handlar som jag har nämnt om att synliggöra hur föreställningar om kön villkorar kvinnors och mäns förutsättningar för lärande. Den mansdominerade miljön både på verksamhetsställena och i räddningstjänsten präglar språkanvändningen i utbildningen och behöver utmanas.

Åtgärd: Problematisera språkanvändningen i utbildningen för att inte riskera att förstärka könsstereotyper. Utgå från normkritisk pedagogik.

Frågor att ställa: Tänker man på vilka språkliga tilltal och val av ord och liknelser som görs i undervisningen? Hur kommunicerar MSB-personal på utbildningen? Hur kommunicerar MSB-personal med kursdeltagarna? Hur kommunicerar kursdeltagarna med varandra? Förstärks könsstereotyper genom sättet att prata och kommunicera? Hur kan språkanvändningen problematiseras med ett genusperspektiv?

Examination och betygssättning

Utbildningen Räddningsledare A examineras och betygssätts som enligt nedan:

Examination kan genomföras på hel kurs eller del av kurs och kan ske skriftligt, muntligt eller genom praktiskt tillämpning. Examination kan till exempel ske genom fördjupningsarbete, rapporter och seminarier. Vid examination ska även beaktas aktivt deltagande på seminarier, vid basgruppsarbeten och handledningstillfällen. Kursansvarig lärare informerar vid kursstart om vilka examinationsformer som gäller för kursen och när dessa äger rum. För studerande som inte blivit godkänd vid ordinarie tentamenstillfälle ska förnyad prövning anordnas i nära anslutning till ordinarie examinations-tillfälle. Tillfälle till omtentamen ges vid två tillfällen, därefter vid nästa ordinarie kurstillfälle.

På kursen ges betyget Godkänd eller Icke Godkänd.

Analys: Kursen examineras på flera olika sätt, det vill säga att lärarna bedömer kursdeltagarnas förmågor, kunskaper och färdigheter. Jag har inte särskilt frågat om hur i detalj bedömningarna görs men jag vet att lärarna i Revinge diskuterar kursdeltagarnas ”utveckling” kontinuerligt under utbildningens gång. I samband med praktiska övningar återkopplas också till kursdeltagarna. Så vitt jag kan bedöma görs det här på ett kollegialt och konstruktivt sätt. Huruvida det görs i relation till explicita kunskapskrav och kursmål kan jag inte uttala mig om. Eftersom bedömningar emellertid alltid innebär subjektiva tolkningar i

någon form är det sannolikt att det görs även i denna utbildning, oavsett hur genomtänkt betygssättningen och examinationen är.

MSB vill att utbildningen Räddningsledare A ska jämställdhetsintegreras i syfte att bredda räddningstjänstens kompetenser i fråga om jämställdhet och mångfald. Ett sätt att arbeta för jämställdhetsintegrering handlar om att styra eller reglera för att kunna kontrollera. De examinerande delarna på utbildningen är därför ett relevant ”verktyg” för att säkerställa att kursdeltagarna får ökade kunskaper om genus och jämställdhet i relation till räddningsledaruppdraget.

Åtgärd: Skapa förutsättningar för att lärare ska kunna utveckla former för examinationer och examinationsmål i förhållande till kunskapskraven ur ett genusperspektiv. Skapa förutsättningar för att lärare ska kunna samarbeta för likvärdighet i bedömningar och betygssättning.

Frågor att ställa: Tas relevanta frågor som berör ämnet ur ett genusperspektiv upp i examinationer? Finns det förutsättningar för lärarna att ska kunna samarbeta för likvärdighet i bedömningar och betygssättning? Hur kan kursdeltagarnas lärande främjas genom bedömningar och återkoppling? Är examinationsuppgifter aidentifierade? Används varierande examinationsformer för att tillgodose studenters skilda lärstilar? Förekommer både män och kvinnor som examinatorer?

Utrustning

I MSB:s *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering på MSB 2014-2016* står att ”fortsatta satsningar kommer även göras för att få fram en jämställd fysisk arbetsmiljö, bland annat genom att i utbildningen kunna visa på verktyg, redskap, fordon mm som är anpassade för både kvinnor och män med olika förutsättningar (idag är de oftast utformade efter mäns kroppsbyggnad och muskelstyrka)”. Vad beträffar de verktyg och det material som används på utbildningen framkommer av intervjuerna att det finns både ”gamla saker” och nyare utrustning. Det framförs dock att den modernare utrustningen inte räcker till alla kursdeltagare i alla övningsmoment och att ”den inte håller prestandan” så att man därför behöver använda äldre verktyg/utrustning. Argument om att utrustningen behöver vara ergonomisk och därmed lämplig för alla framförs också, ”inte för att tjejerna ska få lättare verktyg utan för att det är ergonomiskt bra”. Vidare framkommer att ”vi kan inte göra nåt” med hänvisning till att de företag som levererar utrustning gör det enligt ”traditionella koncept”.

Analys: Teknik har generellt en manlig könsmärkning. Forskning om teknik och genus visar att teknihantering och teknikutveckling har ett starkt förklaringsvärde i räddningstjänsternas verksamhet (Mellström 2010). Baigent (2008) beskriver hur brandmäns yrkesidentitet – fire fighters masculinity – formas av intima band mellan verktyg och räddningsutrustning. Kommentarer om att den nyare utrustningen på utbildningen inte håller prestandan skulle kunna vara ett uttryck för att upprätthålla ”viktigheten” kring tung utrustning men också ett uttryck för att den är ”bättre”. Jag har inte tillräcklig kunskap för att kunna uttala mig om vilka verktyg eller vilken utrustning som är ”bra” eller ”dålig”. Både manliga och kvinnliga

”kroppar” behöver emellertid ergonomiskt väl utprovad utrustning varför MSB behöver anpassa den utrustning som används i utbildningen.

Åtgärd: Anpassa utrustning på utbildningen så att den motsvarar behov hos både kvinnor och män.

Frågor att ställa: Är utrustningen som används i utbildningen anpassad efter behov hos både kvinnor och män? Är den brandmannautrustning som används på kursen säker? Är den brandmannautrustning som används på kursen miljövänlig? Hur påverkar den starka kopplingen mellan teknik och kön utbildningen Räddningsledare A?

TEMA 2 Jämställdhet

Det andra temat berör föreställningar och reflektioner kring jämställdhet. Eftersom kursen Räddningsledare A saknar jämställdhets- och genusperspektiv – men ska integrera ett sådant – är det intressant att analysera hur MSB-personal formulerar sig kring perspektiven. Avsnittet är disponerat kring teman om, *snack om jämställdhet hela tiden, få kvinnor i lärarkåren och på utbildningen, kvinnor gör skillnad, ”bristfälliga kvinnor”, det är bara män här, samt nätverkande kring jämställdhet.*

Snack om jämställdhet hela tiden

Kommentarer om att jämställdhet ”är det enda det pratas om” men att det aldrig blir någon ”verkstad” förekommer i intervjumaterialet. Jämställdhet beskrivs av MSB-personal som något politiskt korrekt som ledningen måste ta upp men att det stannar där och att man då har ”gjort sitt”. Det kan handla om information om vem som till exempel gått någon jämställdhetsutbildning eller dylikt. Det ges också uttryck för att det är alldeles för mycket ”med det där om jämställdhet” och att det är ”ointressant”. Den jämställdhetsutbildning som finns via MSB:s interaktiva utbildningar beskrivs som just ointressant och som något som bara ska göras innan man går på medarbetarsamtal. Det görs emellertid också kommentarer om att man inte hör något alls om jämställdhet och att det jämställdhetsarbete som tidigare ”faktiskt har bedrivits” inte pågår i samma omfattning inom myndigheten. Konkreta jämställdhetsprojekt efterfrågas också.

Analys: Diskrepansen mellan retorik och praktik i organisationers jämställdhetsarbete är vanligt förekommande. Man pratar om ökad jämställdhet som nödvändigt och självklart men agerar ändå inte i frågorna eftersom de samtidigt många gånger upplevs som påtvingade, både av ledning och medarbetare. Viktiga förutsättningar för att kunna arbeta för ökad jämställdhet (och mångfald) i en organisation har beskrivits vara högsta ledningens stöd och engagemang. I rapporten *Jämställdhetsintegrering i statliga myndigheters verksamhet* (2009) förklaras framgångsrikt jämställdhetsarbete med just chefens och ledningens stöd och att det formuleras konkreta visioner för arbetet men också att frågan införlivas i centrala ledningssystem. Andra framgångsfaktorer är kunskap om hur och var organisationen är (o)jämställd, många olika

kombinationer av metoder och strategier, tydliga och konkreta målsättningar samt uppföljningar av dessa, resurser i form av tid och pengar, nätverk och ett organiserat arbete med flera personer som inom ramen för sin tjänst arbetar med frågorna (Wahl m.fl 2011).

En återkommande problematik i arbetet för ökad jämställdhet är motstånd i olikartade former. Flera studier visar att och hur motståndsstrategier aktiveras när föreställningar om kvinnor och män utmanas. Kommentarer om att MSB:s jämställdhetsutbildning är ointressant eller att det är för mycket ”med det där om jämställdhet” kan tolkas som en form av motstånd. Både kvinnor och män utövar och möter motstånd. Män gör emellertid mer motstånd och möter mindre motstånd än kvinnor (Cockburn 1991, Pincus 2002). I Pincus (2002) studie av jämställdhetsarbete i svenska kommuner diskuteras både passiva och aktiva motståndsformer bland manliga ledare. Det passiva motståndet tog sig bland annat uttryck i tystnad, vilket innebar att jämställdhetsåtgärder ”glömdes bort” eller att de personer som skulle arbeta med frågorna osynliggjordes. Det aktiva motståndet bestod av motargument och urholkning. Till exempel påtalades att jämställdhet var oförenligt med andra åtaganden, att lösningen fanns någon annanstans, eller att jämställdhetsåtgärder demonterades.

I jämställdhetsarbetet inom räddningstjänsten kommer flera av dessa motståndsformer till uttryck (Jansson & Grip 2012). Det handlar bland annat om att jämställdhet tar för mycket resurser från och inte är förenligt med det operativa uppdraget, att det är kvinnor som har ”problem” eller att MSB:s jämställdhetsiver har gått för långt. Motstånd behöver emellertid inte bara betraktas som problematiskt utan kan också förstås som ett lyckat förändringsarbete där normer om kön synliggörs och därmed blir möjliga att förändra.

Åtgärd: Var tydlig med definitioner av jämställdhet och jämställdhetsperspektiv. Gör kartläggningar av (o)jämställdhet som gör att jämställdhetsarbetet kan mätas, målsättas och följas upp. Gör handlingsplaner för hur arbetet ska organiseras. Förankra jämställdhetsarbetet hos högsta ledningen, både på myndighetsnivå och på verksamhetsställena. Organisera nätverk för jämställdhetsarbetet med förankring hos chefer och med stor delaktighet bland medarbetare. Inordna en jämställdhetsstrategitjänst på myndighetsnivå.

Frågor att ställa: Vad innebär jämställdhet? Vad innebär ett jämställdhetsperspektiv? Vad är det som ska förändras? Hur ser målet ut? Hur ser visionen ut? Vad är orsaken till ojämställdheten? Ska man arbeta utifrån konsensusperspektiv eller konfliktperspektiv? Ska arbetet vara frivilligt eller styras? Ska jämställdhetsarbetet utgå från verksamhetsmål eller jämställdhetsmål? Hur ”översätter” man organisationsövergripande målsättningar till en lokal kontext? Hur kan man undvika att jämställdhetsfrågor försvinner in i andra frågor? Hur kan man säkerställa att maktanalyser görs? Hur kan man arbeta för att nå resultat? Hur kan man arbeta för ökad jämställdhet i ett långsiktigt perspektiv? Hur ska arbetet organiseras? Hur kan lärande främjas i jämställdhetsarbete?

Få kvinnor i lärarkåren och på utbildningen

MSB-personalens kommentarer om jämställdhet handlar nästan uteslutande om kvinnor på olika sätt. Ett tema handlar om det är väldigt få kvinnor som jobbar med utbildningen men att det vore önskvärt med fler. Anledningen sägas vara att kvinnor inte uppfyller kompetenskraven trots att tjänsterna ”öppnats upp”. Det är ett litet underlag eftersom få kvinnor hittills har gått Räddningsledare A. En annan anledning till att det är få kvinnor som söker sig till verksamhetsställena för att arbeta med utbildningar antas vara att de inte vill ”släppa sina dygn” och att det är lättare att rekrytera lärare bland dem som arbetar dagtid. En annan anledning beskrivs som att flera av de kvinnor som går utbildningen redan från början diskvalificeras som ”lärarämnen” eftersom de arbetar på andra arbetsplatser än räddningstjänsten.

En variation på samma tema är att det är ett litet antal kvinnor som gått utbildningen Räddningsledare A men ”det går ju ändå framåt”. Utbildningen jämförs med kursen Räddningsledare B där ingen kvinna deltagit och med kursen Räddningsinsats där det numera är kvinnor på varje kurs. En anledning till att det är få kvinnor på utbildningen antas bero på urvalet, då de flesta kursdeltagarna kommer från deltidskåren där få kvinnor arbetar vilket jag tidigare nämnt. Men också på att kvinnor inte väljer att ”ta steget” från brandman till räddningsledare.

Analys: Jämställdhet görs till en fråga om kvinnor och kvinnors underrepresentation. Antalsdiskursen är utbredd och för många det enda sättet att tala om jämställdhet. Kvinnors underrepresentation beskrivs också som en fråga om kvinnors egna val, snarare än som ett resultat av villkor och möjligheter. Kvantitativ jämställdhet, eller jämn könsrepresentation, kan utmana normer och föreställningar om kön därför är det inte oviktigt att ur ett jämställdhetsperspektiv arbeta med den dimensionen. MSB:s tidigare arbete för att öka antalet kvinnor i räddningstjänsten är en del av den här typen av jämställdhetsarbete. I GeRd-projekt har vi sett att brandmän som är män och har arbetat med kvinnor oftare har en positiv syn på sina kvinnliga kollegor och jämställdhet än män som inte har den erfarenheten varför man bör sträva mot en jämnare könsrepresentation i utbildningen.

Åtgärd: Skapa förutsättningar för fler kvinnor att arbeta som lärare i MSB:s regi. Skapa förutsättningar för fler kvinnor att delta i MSB:s utbildningar. Problematiska den mansdominerade miljön.

Frågor att ställa: Hur kan MSB skapa förutsättningar för att rekrytera fler kvinnor till lärarkåren? Hur kan MSB skapa förutsättningar för fler kvinnor att delta i MSB:s utbildningar? Hur kan man anpassa urvalsprocessen så att fler kvinnor kan bli aktuella för utbildning? Hur kan man samarbeta med räddningstjänsterna för att påverka deras val av ”kandidater” till utbildningen?

Kvinnor gör skillnad

Andra MSB- kommentarer handlar om att kvinnor gör skillnad. Bland annat antas stämningen i klassrummet bli en annan ”om vi har tjejer med” och att det då ”blir mycket bättre”. Vad är det som blir bättre undrar jag? ”Det är en känsla i rummet, det blir mer moget och killarna blir mindre tramsiga”. Samtidigt påtalas att kvinnor på utbildningarna ofta tar avstånd från den här typen av argument, ”vi är ju brandisar allihop”, det vill säga att kvinnorna inte vill vara representanter för sitt kön utan del av ett brandmannakollektiv.

Analys: Kvinnors närvaro på utbildningen motiveras genom föreställningar om att de gör skillnad. Det vill säga bidrar med något annat än det män antas bidra med. Här antas de tillföra mognad som gör att de manliga kursdeltagarna ”skärper sig”. Det kan förklaras genom begreppsparet norm och avvikare, vilket innebär att normen definierar avvikaren. Kvinnorna jämförs med och bedöms utifrån en manlig norm och görs till de andra, avvikarna. Det är också ett uttryck för att kvinnor tillhör minoriteten, både på utbildningen och i räddningstjänsten. Minoritetssituationen gör att kvinnor ofta blir bedömda utifrån generaliseringar om kvinnor. Män i majoritetssituationer undgår sådana könsgeneraliseringar och blir istället betraktade som individer. När kvinnor tar avstånd från att var representanter för sitt kön använder de vad som brukar kallas en könsneutral strategi, det vill säga att de tonar ner betydelsen av kön (Wahl 1992) och framhåller sin likhet med majoriteten (Lindgren 1985), i syfte att anpassa sig till kulturen. Mycket av skillnadsskapandet görs omedvetet men påverkar individens handlingsutrymme och villkor i en organisation eller verksamhet.

Åtgärd: Lyft in forskning om kön och organisation med fokus på kulturperspektiv som kan ge kunskap om hur skillnadsskapande gör att vissa människor konstrueras som norm – ”normala” – medan andra görs till avvikare.

Frågor att ställa: Vilka föreställningar finns om kön och könsskillnader? Hur uttrycks de? Hur kan de utmanas? Vilka betydelser har föreställningar om kön för både MSB-personal och kursdeltagare från räddningstjänsten? Vilka konsekvenser får de för resursfördelning? Och för maktfördelning? Hur påverkar föreställningar om kön arbetet som räddningsledare på skadeplats?

”Bristfälliga kvinnor”

Det förekommer också flera kommentarer bland MSB-personal om hur kvinnor på olika sätt antas ha ”problem”, både under utbildningen och i arbetet inom räddningstjänsten. Beskrivningar om att ”tjejer fightas om utrymme” eller att det är ”ständiga maktkamper där de blir ovänner” konkluderas som att ”de har problem med sig själva” och har för mycket ”konkurrenstänk”. Killar antas däremot inte ha några problem med tjejer. Kvinnor beskrivs också ”ta rollen som de andra” och till exempel ”rullar slang istället för att bära dockan två våningar”.

Analys: Diskursen om ”den bristfälliga kvinnan” handlar om att det är kvinnor som ses som ”problem” på olika sätt. Diskursen upprätthålls genom föreställningar om att kvinnor är annorlunda i jämförelse med normen, i det här fallet brandmän som är män. ”Den bristfälliga kvinnan” antas sakna erfarenheter, egenskaper, och insikter med mera. Det blir en fråga om hur kvinnor ”är” snarare än de strukturer och villkor som sätter ramarna för kvinnors handlingsmöjligheter. I temat *Kvinnor gör skillnad* benämnde jag problematiken med hjälp av begreppsparet norm/avvikare. Inom räddningstjänsten finns det flera konstruktioner av ”den bristfälliga kvinnan”. Det handlar bland annat om föreställningar om kvinnors bristfälliga fysiska förutsättningar för brandmannayrket. Eller om att det ”inte finns” – kvinnor söker sig inte till räddningstjänsten och därför antas det inte vara något problem med ojämställdhet (Jansson & Grip 2012, Engström & Jansson 2012). Föreställningar om ”den bristfälliga kvinnan” leder till att de befintliga och manligt könsmärkta strukturerna undgår kritisk granskning. Mansdominansen både i Revinge och på Sandö samt i räddningstjänsten har betydelse för kvinnors handlingsmöjligheter och behöver diskuteras om man vill arbeta för ökad jämställdhet.

Åtgärd: Lyfta in relevant forskning om kön och organisation i utbildningen för att synliggöra föreställningar och normer om kön, det könsmärkta brandmannayrket och den mansdominerade räddningstjänsten.

Frågor att ställa: Vilka föreställningar finns om kön och könsskillnader? Hur uttrycks de? Hur kan de utmanas? Vilka betydelser har föreställningar om kön för både MSB-personal och kursdeltagare från räddningstjänsten? Vilka konsekvenser får de för resursfördelning? Och för maktfördelning? Hur påverkar föreställningar om kön arbetet som räddningsledare på skadeplats?

Det är bara män här

Inom tematiken jämställdhet finns det också föreställningar om att det är svårt att prata om just jämställdhet eftersom det bara är män på utbildningen. Man antas kunna ”lyfta upp teorier och sånt” men inte skapa förutsättningar för jämställdhet ”om vi inte har fler kvinnor”. MSB-personal gör jämförelser med polisen som arbetat med frågorna under en längre tid, ”vi borde kolla på hur dem gör”. Det antas vara ”en lång resa” att göra.

Analys: När problemet med (o)jämställdhet formuleras som en fråga om och för kvinnor antas män många gånger inte ha med saken att göra. Jag har flera gånger beskrivit att och hur den manligt dominerade kulturen både i utbildningen och i räddningstjänsten spelar roll för kvinnors och mäns beteenden och villkor. Oavsett om kvinnorna är där eller inte. Att hämta inspiration hos andra organisationer som har arbetat för ökad jämställdhet är ett konstruktivt förslag och kan leda till att den egna organisationens förändringsarbete får styrfart.

Åtgärd: Synliggör och problematisera den mansdominerade miljön och hur den påverkar föreställningar om kön och jämställdhet.

Frågor att ställa: Hur kan man arbeta för ökad jämställdhet i en mansdominerad miljö? Hur kan man låta sig inspireras av andra organisationers jämställdhetsarbete?

Nätverkande kring jämställdhet

Inom myndigheten finns det flera varianter på nätverk för jämställdhet. Av *Handlingsplan för jämställdhetsintegrering på MSB 2014-2016* framkommer att det inom MSB "finns en mångfaldsgrupp som består av representanter ("jämställdhetsutvecklare") för varje avdelning och verksamhetsställe. Deras uppgift är bland annat att stödja cheferna vid utarbetandet av avdelningsvisa handlingsplaner". Mellan åren 2010-2014 har också MSB:s regionala jämställdhets- och mångfaldsutvecklare knutna till räddningstjänsten verkat. Flera i MSB-personalen känner dock inte till dessa nätverk men tycker att det vore värdefullt med den typen av nätverk för erfarenhetsutbyte. Det görs jämförelser med kemkoordinatorerna där nätverkandet beskrivs som fungerande, kreativt och bra. "Små resurser budgetmässigt" anförs som ett argument för att det är svårt att delta i nätverkande. Det har tidigare funnits ett nätverk för kvinnor under utbildning på Sandö, vilket det finns planer på att återuppta.

I relation till diskussionerna om de ledarskapsteoretiska inslagens vara eller icke-vara framkom också synpunkter på att det borde finnas en kontinuerlig samverkan mellan de båda verksamhetsställena för att byta erfarenheter, diskutera måltolkningar och så vidare. Möjligheter till samverkan beskrivs som bättre på "verkets" tid, trots att det var mer "detaljstyrt" då. Information från MSB centralt beskrivs som bristfällig och kommunikationen som mer eller mindre obefintlig. Det handlar inte bara om information och kommunikation kring utbildningar utan också om aktuell forskning på allehanda områden eller information i vidare mening.

Analys: Framgångsrikt jämställdhetsarbete visar hur viktigt det är med olika typer av nätverk och samverkan. För att nå hållbara resultat och skapa långsiktiga processer förutsätts att lärandet blir en viktig del i förändringsarbetet. Det handlar om att kunna utbyta erfarenheter och reflektera över sin egen och andras praktik (Lindholm 2011). Det gäller alla typer av utvecklings- och förändringsarbete men kanske särskilt jämställdhetsarbete som är komplext och består av många problematiker.

MSB behöver ta ett helhetsgrepp på nätverkande när det gäller jämställdhetsproblematik. Det pågår flera jämställdhetsinitiativ i myndigheten men det saknas ett övergripande strategiskt arbete med frågorna. Om MSB ska lyckas med målet att vara en jämställdhetsintegrerad myndighet senast utgången av 2018 behöver arbetet organiseras och styras på ett erforderligt sätt.

Åtgärd: Organisera och inrätta nätverk för jämställdhetsarbetet med förankring hos chefer på hög nivå både i myndigheten och på verksamhetsställena, och med stor delaktighet bland medarbetare. Avsätt tillräckligt med resurser för deltagande i nätverken.

Frågor att ställa: Hur kan ett nätverk för ökad jämställdhet organiseras? Vad är syftet med nätverket? Vilka ska bjudas in att delta? Hur kan lärande främjas genom nätverk? Hur skapar man nätverk som främjar delaktighet och dialog?

4. Reflektion

Samhällets krisberedskap och olycks- och säkerhetsarbete präglas av komplexitet, osäkerhet och mångtydighet – det gör även ett utvecklingsarbete för ökad jämställdhet och jämställdhetsintegrering. Enligt kursplanen för *Räddningsledare A* behöver en räddningsledare på skadepplats kunna värdera handlingsalternativ och välja metoder och tekniker samt reflektera över effekten av de åtgärder som vidtagits, tillämpa aktuell lagstiftning, identifiera, tolka och förmedla information till andra, identifiera samarbetsbehov och effektivt samarbeta med berörda myndigheter och organisationer, identifiera ledningsbehov och taktiskt anpassa tillgängliga resurser på ett effektivt sätt för alla inblandade, förstå grundläggande teorier om mänskliga behov och beteenden samt genomföra överlämning av ansvaret till annan chef/medarbetare – det utmärker också vad som ingår i ett jämställdhetsarbete. Det förefaller alltså finnas stora likheter mellan vad en räddningsledare som arbetar med olyckshantering förväntas göra och ett utvecklingsarbete för ökad jämställdhet. Kan man helt enkelt jämställdhetsintegrera räddningsledare?

Knappast helt enkelt, men med strategier för långsiktighet och integrering utformade genom samverkan, delaktighet och genusanalys kan man sannolikt komma en bit på vägen. Tidigare i rapporten påtalade jag problematiken med att problemet med (o)jämställdhet ofta kommer att handla om tillvägagångssätt eller metoder och att könade strukturer och normer därmed inte ifrågasätts eller granskas. I uppdraget från MSB har ingått att komma med förslag på åtgärder och strategier för jämställdhetsintegrering. Jag har haft som ambition att försöka visa relevansen med genusanalys i sammanhanget eftersom arbetet för ökad jämställdhet är komplext och kräver både analys och reflektion. Ett hållbart jämställdhetsarbete förutsätter att man uppmärksammar makt, strukturer, intressen och handlingsmöjligheter. Det förutsätter också medvetenhet och kunskap hos förändringsaktörer. Kunskapen behöver sedan omsättas i handling – leda till en annan praktik – och för det krävs både vilja och engagemang. Dessutom behöver jämställdhetsarbete förankras hos högsta ledningen som har den formella makten att genomdriva förändringar. Ledningens stöd skapar den trovärdighet och legitimitet som är helt avgörande för ett strategiskt förändringsarbete som utmanar organisatoriska värden och normer.

Denna studie är begränsad och resultaten kan inte med självklarhet användas inom myndighetens andra kärnverksamheter. Arbete med jämställdhetsintegrering behöver alltid anpassas till kontexten. Därmed inte sagt att mina förslag på åtgärder och frågor att ställa inte kan användas som inspiration i MSB:s övriga verksamhet. Det proaktiva förhållningssättet inom svenskt säkerhetsarbete kräver nya kompetenser och således borde myndighetens

allmänna riskhanteringsuppdrag vila på genusanalyser för ett säkrare samhälle för både kvinnor och män. Utbildningen Räddningsledare A är utformad för att tillgodose de kommunala räddningstjänsternas behov av kompetens vilket gör att samverkan med räddningstjänsten naturligtvis är av största vikt för ett framgångsrikt jämställdhetsintegreringsarbete. Förhoppningsvis kan MSB och räddningstjänsterna inspirera varandra i ett fortsatt arbete för ökad jämställdhet och för ett säkrare samhälle i en föränderlig värld.

Referenser

Axelsson, A (2009) *Handlingsprogram för ökad jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet*. Karlstad: Myndigheten för samhällsskydd och beredskap.

Bacchi, C L & Eveline, J (2010) *Mainstreaming Politics: Gendering Practices and Feminist Theory*. Adelaide, S. Aust.: University of Adelaide Press.

Baigent, D (2001) *One More Last Working Class Hero. A Cultural Audit of the UK Fire Service*. Fitting-in Ltd & The Fire Service Research and Training Unit, Anglia Polytechnic University.

Baigent, D (2008) *Heroes and Masculinity*, paper at www.fitting-in.com

Bondeham, F (2003) *Könsmedveten pedagogik för universitetslärare: en introduktion och bibliografi*. Uppsala: Enheten för utveckling av pedagogik och interaktivt lärande (UPI).

Bromseth, J & Darj, F (red.) (2010) *Normkritisk pedagogik: makt, lärande och strategier för förändring*, Centrum för genusvetenskap, Uppsala universitet.

Butler, J (1990) *Gender trouble: feminism and the subversion of identity*. New York: Routledge.

Cockburn, C (1991) *In the Way of Women*. London: Macmillan.

Connell, R (2009) *Om genus*. (2., utvidgade och omarb. uppl.) Göteborg: Daidalos.

Dahl, U (2005) Scener ur ett äktenskap: jämställdhet och heteronormativitet. I Kulick, D (red.) *Queersverige*. Stockholm: Natur och Kultur.

Dahlgren, J & Lewander, L (2007) *Konstruktioner av kön i krishanteringssystem – slutrapport*. Karlstad: Myndigheten för säkerhet och beredskap.

De los Reyes, P & Mulinari, D (2005) *Intersektionalitet: kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*. (1. uppl.) Malmö: Liber.

En strategi för Sveriges säkerhet, Ds 2006:1. Stockholm: Fritzes.

Engström, L, Jakobsen, L & Krekula, C (red.) (2012) *Jämställdhet, mångfald och svenska räddningstjänster: om föreställningar och förändringsviljor*. Karlstad: Karlstad University Press.

Engström, L-G & Jansson, U (2012) ”En brandman är alltid en brandman – stereotyper och brandmannaideal” i *Jämställdhet, mångfald och svenska räddningstjänster; Om föreställningar och förändringsviljor* Karlstad: Karlstad University Press.

Ericson, M (2011) *Nära inpå [Elektronisk resurs]: maskulinitet, intimitet och gemenskap i brandmäns arbetslag*. Diss. Göteborg: Göteborgs universitet.

Fothergill, A (1996) Gender, risk, and disaster. *International Journal of Mass Emergencies and Disasters*, 14 (1), 33- 35.

Handlingsplan för jämställdhetsintegrering på MSB 2014-2016.

Hannan, C (2009) Mainstreaming gender perspectives in natural disaster management. *Regional Development Dialogue*, 2009, 30(1), pp.1-11.

Häyrén Weinestål, A, Bondestam, F & Berg, H (2011) *Från novis till nestor [Elektronisk resurs] : Maskulinitet, organisation och risk i räddningstjänsten - en aktionsforskningsstudie*. Uppsala: Uppsala universitet, Centrum för genusvetenskap.

Jewson, N & Mason, D (1986) The Theory and Practice of Equal Opportunities Policies. *Sociological Review*, 34, 2, 307-334.

Jansson, U (2012) ”Visioner om en framtida räddningstjänst”, i *Jämställdhet, mångfald och svenska räddningstjänster; Om föreställningar och förändringsviljor*, Karlstad: Karlstad University Press

Jansson, U och Grip, L (2012) ”Jämställdhetsarbete i dagens räddningstjänster”, i *Jämställdhet, mångfald och svenska räddningstjänster; Om föreställningar och förändringsviljor*. Karlstad: Karlstad University Press

Jansson, U (2015, forthcoming) Agents for Change? Gender Equality Efforts in the Swedish Rescue Services. I Mellström, U *Genderemergencies*, Routledge.

Jansson, U & Linghag, S (2015, kommande) *Genus i ledning och samverkan vid olycks- och krishantering*. Karlstad: Karlstad University Press.

Jung, K, Shavitt, S, Viswanathan, M, & Hilbe, J. M. (2014) Female hurricanes are deadlier than male hurricanes, *PNAS*, June 17, 2014 vol. 111 no. 24.

Kanter, R.M (1977) *Men and women of the corporation* (2. pr.) New York: Basic books.

Linghag, S (2009) *Från medarbetare till chef: kön och makt i chefsförsörjning och karriär*. Diss. Stockholm: Kungliga Tekniska högskolan.

- Lindgren, G (1985) *Kamrater, kollegor och kvinnor: en studie av könssegregeringsprocessen i två mansdominerade organisationer*. Diss. Umeå: Umeå universitet.
- Lindholm, K (2011) *Jämställdhet i verksamhetsutveckling*. (1. uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Linghag, S, Ericson M & Jansson, U (2013) "Ledarskap och kön i ledning och samverkan", *Kunskapsplattform ledning*, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap.
- Lombardo, E, Meier, P & Verloo, M (red.) (2009) *The discursive politics of gender equality: stretching, bending and policymaking*. Abingdon, Oxon: Routledge.
- Lundsten, Elin (2010) *Nyckelpersoner om kön och mångfaldsfrågor i kommuners krishanteringsarbete*. Delrapport 4, Institutionen för kulturvetenskaper, Göteborgs universitet.
- Magnusson, E, Rönnblom, M & Silius, H (red.) (2008). *Critical studies of gender equalities: Nordic dislocations, dilemmas and contradictions*. Göteborg: Makadam.
- Mark, E (2007) *Jämställdhetsarbetets teori och praktik*. (1. uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Martinsson, L. & Reimers, E. (red.) (2008) *Skola i normer*. Malmö: Gleerup.
- Mellström, U (2010) *Kunskapssöversikt: Genusvetenskapliga perspektiv på MSBs verksamhetsområden*. Karlstad: Myndigheten för samhällsskydd och beredskap.
- Mårtensson, O (2013) *Räddningstjänstens ledarskapsbok*. Stockholm: Brandskyddsföreningen.
- Nordenstam, K (2003) *Genusperspektiv på språk*. Stockholm: Högskoleverket i samarbete med Nationella sekretariatet för genusforskning.
- Olofsson, J (2012) "Om du är rädd kan du få sitta bredvid mig/.../och hålla/.../handen": infantilisering och homosociala omsorgspraktiker inom brandkårens operativa verksamhet. *Tidskrift för genusvetenskap*. 2012:1/2, s. 115-136
- Pincus, I (2002) *The politics of gender equality policy: a study of implementation and non-implementation in three Swedish municipalities*. Diss. Örebro: Univ. 2002.
- Rönnblom, M (2011) "Vad är problemet? Konstruktioner av jämställdhet i svensk politik". *Tidskrift för genusvetenskap*, nr 2-3, 35-55.
- Tollin, K (2011) *Sida vid sida: en studie av jämställdhetspolitikens genealogi 1971-2006*. Diss. Stockholm: Stockholms universitet.
- SFS 2003:778 *Lag om skydd mot olyckor*.
- SFS 2008:567 *Diskrimineringslag*.
- SOU 2005:66 *Makt att forma samhället och sitt eget liv: jämställdhetspolitiken mot nya mål: slutbetänkande*. Stockholm: Fritzes.

Stensöta Olofsdotter, H (2010) *Jämställdhetsintegrering i statliga myndigheters verksamhet, processer i arbetet med jämställdhetsintegrering*. Rapport 2/10 Jämi, Göteborgs universitet.

Wahl, A (1992) *Könsstrukturer i organisationer: kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*. Diss. Stockholm: Handelshögskolan.

Wahl, A, Holgersson, C, Höök, P & Linghag, S (red.) (2011) *Det ordnar sig: teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur.

Wahl, A & Linghag, S (2013) *Män har varit här längst: jämställdhet och förnyelse i industriella organisationer*. (1. uppl.) Lund: Studentlitteratur.