

C-UPPSATS

*Hösten 2005*

*Institutionen för beteendevetenskap  
Psykologi*

**Kvinnor som minoritet  
i en manlig arbetsmiljö  
- *en studie av kvinnliga  
brandmän***

**Författare**

Linda Olsson

**Handledare**

Ulf Ericsson

## Kvinnor som minoritet i en manlig arbetsmiljö - en studie av kvinnliga brandmän Linda Olsson

Syftet med denna studie var att undersöka hur kvinnliga brandmän påverkas av att arbeta och vara i minoritet i en mansdominerad arbetsmiljö samt hur de hanterar eventuell stress som uppkommer i arbetet. Trots att könssegregeringen på arbetsmarknaden börjar minska och trots föresatser att rekrytera kvinnor är räddningstjänsten fortfarande nästan helt mansdominerad. Studien utgår från bland annat Kanters teorier om kvinnor i manliga arbetsmiljöer och Bjerrum Nielsen & Rudbergs syn på *könssocialisationen*. En del  *copingstrategier* tas upp liksom vilken roll  *organisationskulturen* spelar för kvinnors möjlighet att bli accepterade i gruppen. Studien utfördes genom kvalitativa intervjuer med sju kvinnliga deltidsbrandmän. Resultaten visade att de alla var nöjda med sin arbetssituation och inte påverkades nämnvärt av att vara i  *minoritet*. De tenderade inte att bli stressade förutom att de ibland kände att de måste eller ville prestera bättre än killarna. Inte heller hade de i någon större utsträckning problem med att bli accepterade, majoriteten upplevde inte att de behövde anpassa sig till  *organisationskulturen*. Den  *copingstrategi* som alla ansåg var mycket viktig var när de i gruppen efter ett otäckt larm satt och pratade ut om vad de upplevt. Detta innebär att det sociala stödet, var mycket viktigt för tjejerna framförallt efter ett larm. För några var det endast stödet i gruppen som behövdes medan det för de andra också var viktigt med ett stöd från sin familj. Kanters teorier om  *synlighet* stärks bara till viss del då några av tjejerna anser att de är  *synliga* enbart därför att de är nya.

*Nyckelord:* Könssocialisation, könsmärkning, synlighet, organisationskultur, copingstrategier, minoritet.

## Inledning

Arbetsmarknaden har länge varit könssegregerad, framförallt inom vissa yrken. Det beror till stor del på gamla traditioner och inbyggda könsroller som gör att män och kvinnor får tillträde till olika arbeten (Frankenhaeuser, M. 1993). Efterhand som jämställdhetsdebatten har tagit del i samhället har denna segregation på flera arbetsplatser minskat. Så är fallet bland annat inom polisen som länge varit en mansdominerad arbetsplats. Omvänt så har det blivit vanligare med manliga sjuk- och undersköterskor och även förskollärare. Trots denna förändring som håller på att ske så går det trögt för räddningstjänsten. Bara 238 stycken av 11 000 anställda var kvinnor inom deltidbrandkåren år 2004. Inom heltidsbrandkåren är skillnaden ännu mer slående, där var bara 24 stycken kvinnor av sammanlagt 5800 anställda år 2004 (NCO 2005:4). Fastän de flesta räddningstjänster säger sig vilja rekrytera in kvinnliga brandmän så går arbetet trögt. Om detta beror på att de fysiska testerna är för tuffa eller på att kvinnor inte ännu vågar söka sig in i denna mansdominerade värld är svårt att säga. Kanske beror det på båda orsakerna men också på gamla ingrodda könsroller som vägrar att släppa taget. De kvinnor som trots detta har vågat bryta könsmönstret och som har utbildat sig till brandmän är så få att de alltid är i minoritet på arbetsplatsen. De är till och med i många fall helt ensamma eller bara två, tre stycken bland 20-talet män. Inom heltidskåren är det inte ovanligt att arbetsplatserna är helt mansdominerade utan en enda kvinna. Dock har en del av dessa haft ett aktivt arbete med att rekrytera in ett visst bestämt antal kvinnor och de har således kommit nära sitt mål. Istället för en positiv utveckling har detta ibland lett till en del problem då kvinnorna inte alltid tagits emot med öppna armar på sin nya arbetsplats. Det har varit en del skrivelser i tidningarna om dessa kvinnor och situationen som råder, att kvinnorna blir utfrysade av några av sina manliga arbetskamrater. Är det ett vanligt fenomen när kvinnor kommer till en mansdominerad arbetsplats som till exempel räddningstjänsten och varför sker detta i så fall? På vilket sätt påverkas kvinnorna när de inte tas väl emot, när inte alla arbetskamrater vill arbeta med dem? Hur upplever kvinnliga brandmän sin arbetssituation och på vilket sätt handskas de med den? Krävs det en stor anpassning från kvinnornas sida för att arbeta som brandman och att vara en av få kvinnor på arbetsplatsen? Detta ämne är väldigt aktuellt vilket gör att det blir extra intressant att utreda och söka svar på ovanstående frågor.

### *Syfte*

Syftet är att ta reda på hur kvinnor som minoritet inom räddningstjänsten upplever sin arbetssituation/arbetsmiljö och hur de påverkas av att vara i minoritet. Syftet är också att klargöra vilka copingstrategier de använder sig av för att handskas med detta samt att undersöka på vilka sätt de anpassar sig till denna yrkesroll som genom tiderna har klassats som maskulin. Detta har genererat följande frågeställningar:

- Hur påverkas kvinnliga brandmän av att vara i minoritet på en arbetsplats där maskuliniteten alltid har spelat en stor roll för yrkesidentiteten?
- Söker de i egenskap av att vara i minoritet stöd hos varandra för att bli starkare och för att hjälpa varandra?
- Har de kvinnliga brandmännen några speciella copingstrategier som underlättar för dem eller/och som gör det lättare för dem att anpassa sig till detta yrke?

## T e o r i

Det har under en stor del av människans historia funnits stränga uppfattningar om vad som är kvinno- respektive mansarbete. Dessa uppfattningar har skiftat från land till land men även över tid. Männens arbete var förbundet med prestige till skillnad från kvinnornas och om en man utförde ett kvinnoyrke innebar det att han förlorade i status. För en kvinna var det mer tillåtet att utföra ett mansyrke därför att hon inte hade något att förlora, men hon kunde inte uppnå den status männen hade. Mjölknings av kor är ett sådant exempel (Frankenhaeuser, M. 1993). Enligt Davidoff (1986) som Alvesson, M., & Due Billing, Y. (1999) diskuterar, var det länge tabu för en man att sköta mjölkningen, då mjölk förknippades med kvinnokroppen och amning. Om en man ändå gjorde detta var sannolikheten att bli hånad och förlöjligad stor. Det var inte förrän på 1930-talet som mjölkning började bli ett mansarbete. Detta hade att göra med att mjölkhanteringen började skötas med hjälp av maskiner och teknisk utrustning. Mjölk kunde betraktas som en produkt av en kemisk process som var lämplig för män att arbeta med, mjölkhanteringen hade således fått en högre status och var därför inte längre ett kvinnoyrke. Detta exempel visar, enligt Hagman (1995) som Robertsson, H. (2003) tar upp, på varför könsarbetsdelningen ser ut som den gör och hur vissa arbetsuppgifter anses vara mer lämpade för det ena könet än för det andra. Att det fortfarande är så att kvinnor och män ofta återfinns på olika typer av arbetsplatser är som tidigare nämnt ett välkänt faktum. Detta har fått forskare att spekulera i vilken roll egentligen könsskillnader har och varför dessa ibland är så tydliga. En rad teorier har således genererats utifrån denna forskning. Av intresse har också varit hur de som bryter sig in i en organisation som domineras av det motsatta könet påverkas, anpassar sig och förhåller sig till normer och regler samt om de kan bidra med något speciellt. Oavsett hur det förhåller sig tyder undersökningar på att en könsblandad arbetsplats är att föredra då bland annat trivsel och eventuellt även effektivitet och produktion ökar.

### *Könssocialisation*

Enligt Bjerrum Nielsen, H., & Rudberg, M. (1991) handlar könssocialisation om hur biologiskt kön förändras när barnet växer och blir till socialt och psykologiskt kön beroende av hur uppfostran har sett ut. Könssocialisation är uttryck för en anpassning till samhällets krav. Eftersom både flickor och pojkar vill bli accepterade av andra och få tillhöra en social gemenskap försöker de att uppfylla de förväntningar som ställs på dem. Får de beröm för ett visst beteende är sannolikheten stor att de fortsätter med det. Blir de däremot ignorerade eller bestraffade för det är det troligare att beteendet kommer att upphöra. Ofta får små flickor beröm när de gör sig fina eller hjälper mamma i köket medan små pojkar får beröm om de spelar fotboll till exempel. Ofta tillskrivs flickor och pojkar olika egenskaper. Pojkar brukar ses som våldsamma i lek, stöjiga, fysiskt aktiva och konkurrerande medan flickor brukar ses som stillsamma, lyhörda, väluppfostrade och ha lätt för att gråta. Trots att föräldrarna inte tänkt behandla barnen olika är det lätt hänt om de redan har en förutfattad mening om barnens egenskaper utifrån dess kön. Pojkarna förstår att det är viktigt att vara tuff och kunna konkurrera, att visa upp sig medan flickorna ofta lär sig att det är viktigt att vara noga med sitt utseende och att vara huslig. Vidare menar Bjerrum Nielsen et al att denna socialisation inte sällan bidrar till att pojken genom hela sin uppväxt och senare mannen, genom sina prestationer försöker att markera sig som unik individ inför andra pojkar/män. Kvinnor däremot har socialiserats till att lägga stor vikt vid personliga relationer till andra samt att vara vårdande och visa omsorg om andra.

## *Könsmärkning och könssymbolik*

Att man nuförtiden anser att kvinnor och män bidrar med olika saker i en organisation har att göra med könsmärkning av yrken, vilket innebär att vissa yrken eller arbetsuppgifter anses vara typiskt kvinnliga eller manliga. Vård och omsorg till exempel, betraktas som naturliga kvinnliga områden (Gonäs, L. 1989). Beroende på vilka föreställningar man i en organisation har om vad som uppfattas som kvinnligt och manligt kommer arbetsuppgifterna att konstrueras, värderas och fördelas på olika sätt till kvinnor och män (Kvande, E., & Rasmussen, B. 1990). Vidare menar de att det är inte ovanligt att kvinnor i mansdominerade yrken hamnar i botten av hierarkin och får andra arbetsuppgifter än männen. Arbetsuppgifter som enligt stereotypa uppfattningar är kvinnliga, dessa uppgifter skattas ofta inte lika högt som de typiskt manliga uppgifterna och därmed blir de också sämre avlönade. Alvesson et al (1999) tar upp Wright and Jacobs (1995) diskussion angående den negativa synen på rekrytering av kvinnor i mansdominerade organisationer. Det faktum att kvinnoyrken blir sämre avlönade påverkar ofta inställningen till att rekrytera kvinnor till en mansdominerad arbetsplats. Detta på grund av att de är rädda för vad som kommer att hända om "för många" kvinnor kommer in i organisationen. Det hävdas nämligen att en betydande ökning av antalet kvinnor på en arbetsplats kan komma att sänka dess status. Vad som dock bör finnas i åtanke är att så inte har varit fallet när det gäller bland annat läkare, företagsledare och jurister.

När det gäller kvinnliga chefer och kvinnligt ledarskap så skiljer sig även det från männens chefs- och ledarskap därför att det antas att kvinnor tillför något nytt i egenskap av att vara kvinna. Kvinnors ledarstil är annorlunda därför att deras förmåga att kommunicera, förmåga till problemlösning och lärande anses vara bättre än männens (Lehto, A. i Gonäs, L., Plantega, J., Rubery, J. 1999). Dessa olika egenskaper kan väga till kvinnans fördel framförallt när hon söker en chefsposition inom servicesektorn. Knocke, W., Drejhammar, I-B., Gonäs, L., Isaksson, K. (2003) diskuterar (SOU 1994:3). Där menar de att den rådande ledarskapsmodellen inom de flesta organisationer fortfarande är uppbyggd efter manliga synsätt och normer. Detta, i sin tur, gör att en kvinna måste anpassa sig till ett typiskt manligt chefsbeteende för att kunna stå upp till de krav och förväntningar som ställs på henne.

I de flesta organisationer finns det processer som återskapar genusordningen. Detta kännetecknas av en mer eller mindre omedveten koppling mellan fysisk styrka och manlighet. Det är inte heller ovanligt att det i typiskt manliga organisationer finns en speciell "grabbig" kultur och jargong som utestänger kvinnor. Det är således inte ovanligt att organisationer har olika förväntningar på kvinnor och män (Knocke, W., et al 2003).

Könssymbolik går djupare än könsmärkning av yrken. En symbol är rik på innebörd och framkallar hos de flesta inom samma kultur en subjektiv, egen reaktion. Könssymbolik hänvisar alltså till omedvetna fantasier och associationer om varför ett yrke är typiskt manligt eller kvinnligt. Brandman är ett yrke som innehar en sådan stark maskulin könssymbolik. Andra sådana yrken är officer och obducent. Med feminin könssymbolik förknippas frisör, sömmerska och sköterska. På grund av könssymboliken kan det inom ett visst yrke finnas olika förväntningar och självuppfattningar hos män och kvinnor på vad de ska göra utöver det gemensamma sättet varpå man utför yrket. Det är alltså inte ovanligt att det även finns könsspecifika mönster som kvinnor och män förväntas följa (Alvesson, M., & Due Billing, Y. 1994).

## *Kön och organisationskultur*

Begreppet kultur innebär de värderingar, normer, idéer, innebörder och symboler som finns i en viss grupp, exempelvis på en arbetsplats, och som delas och tas för givna av dess medlemmar. Även berättelser om tidigare händelser i organisationen och ritualer som har växt fram är viktiga inslag i kulturen som har utvecklats över tid. Ett möte kan fungera som en ritual där man lär sig och reproducerar de rätta värderingarna och normerna genom de känslor, attityder och värderingar som genomsyrar mötet. Detta bidrar till en ineffektivitet som inte är ovanlig inom en komplex organisation. I vilken ordning man kommer in i rummet och hur man sätter sig kan också vara en del av ritualen vid ett möte (Pfeffer, J. 1981). Kulturen är således en viktig del i hur nyanställda tas emot och hur de anpassar sig för att bli en del av den. Kulturen är också viktig för hur de anställda tar emot någon ny och vem som accepteras samt för vem som väljs ut i rekryteringen. Ofta är toleransnivån för avvikare ganska låg och det krävs för att nå framgång att man har den rätta kulturella kompetensen, vilket kan vara svårt för avvikare att ha (Kanter 1977). Detta gör det svårare för kvinnor att ta sig in och avancera i en mansdominerad grupp även om det inte finns några negativa förväntningar på henne. En kvinna som inte behärskar den symbolik och kultur som är typisk för en manlig organisation kommer sannolikt inte att känna sig som en del i gruppen. För att göra detta måste hon ha liknande egenskaper som de andra och även viss likhet i förståelse och stil. Självklart finns de här svårigheterna även för andra grupper och individer och kulturen ser givetvis olika ut från organisation till organisation (Bourdieu, P. 1977).

Enligt Collinson (1988) som Alvesson et al (1999) diskuterar, är den hårda och tuffa stämningen karaktäriserande för en typisk manlig organisationskultur. "Riktiga" män ska tåla en hård samtalsstön, grova skämt, tal om kvinnor i sexuella termer och även ett uppvisande av fysisk styrka och tuffhet. Enligt Reskin & Padavic (1994), även de diskuterade av Alvesson et al (1999), riskerar en kvinna som kommer till en sådan arbetsplats att få uppleva männens negativa reaktioner på att hon kommit dit. Dessa reaktioner kan uppvisa sig i grova sexuella skämt gentemot kvinnan eller påståenden att detta arbete inte lämpar sig för kvinnor. Detta beteende kan bero på att männen inte tror att kvinnorna gör sin del, att de måste prata mer vårdat och ändra på sig eller som tidigare nämnt att lönerna kommer att sjunka samt att statusen som ett jobb för "riktiga" män kommer att försvinna i och med fler kvinnor. Alvesson et al (1999) menar att det är viktigt för dessa män att bli sedda som "riktiga" män, vilket beror på att de har konstruerat sitt arbete som maskulint och således är detta en viktig självuppfattning för dem. Kvinnor på arbetsplatsen och framförallt kvinnor som klarar av arbetsuppgifterna upplevs därför som ett hot mot denna självuppfattning. Beroende på hur fientliga reaktionerna från männen är så finns risken att de kvinnor som vågat sig dit inte orkar stanna kvar. Det bör nämnas att det inte är så på alla manliga arbetsplatser, många gånger har en ensam kvinna tagits emot med entusiasm och vänlighet.

## *Sexuella trakasserier och könstrakasserier*

Piotrkowski, C. (1998) framför Gelfands (1995) och Grubers (1992) syn på trakasserier i arbetet där de menar att trakasserier av kvinnor antas vara vanligare bland kvinnor som arbetar i mansdominerade organisationer. Könstrakasserier handlar om ett könsfientligt uppträdande gentemot det motsatta könet. De kan visa sig i form av förolämpningar, fientlighet, negativa kommentarer, ifrågasättande av kompetens, skämt och negativa attityder. Till skillnad från sexuella trakasserier behöver dessa inte rikta sig mot en speciell person utan mer generellt mot

alla av det motsatta könet. Piotrkowski (1998) har i en undersökning funnit ett samband mellan könstrakasserade kvinnor och arbetsrelaterad stress vilken leder till negativ arbetstillfredsställelse och psykologiska besvär. Vidare menar Piotrkowski att det inte är ovanligt att kvinnor blir trakasserade i sin arbetsmiljö. Liknande resultat har Sims, C., Drasgow, F., och Fitzgerald, L. (2005) funnit när det gäller sexuella trakasserier av kvinnor inom militären. De menar att det är mycket vanligt att kvinnor som tagit värvning blir utsatta för olika former av sexuella trakasserier. Bland kvinnliga officer är en könsdiskriminerande fientlighet vanligast. Vidare menar de att kvinnor i mansdominerade miljöer påverkas hårdare av trakasserier vilket inte sällan gör att de känner sig tvingade att byta arbete.

### *Homosocialitet*

En annan sak som förstärker könssegregationen på arbetsmarknaden och som således gör det svårare för kvinnor att komma in och bli accepterade i så kallade manliga yrken är fenomenet homosocialitet (Silverman, D., & Jones, J. 1976). Homosocialitet innebär att män företrädesvis ofta väljer och rekryterar de som är som dem själva. Detta innebär att det inom en typiskt manlig organisation inte är ovanligt att det, oavsett andra intentioner, anställs flest män eftersom de som rekryterar tror sig veta vad de går för. Det homosociala beteendet grundar sig på en subjektiv bedömning där känslan får bestämma vem som ska rekryteras, att känslan väljer ut någon framför någon annan beror oftast på att man känner igen sig hos denne mer än hos den andre. Således faller valet på en person som inte förändrar utan istället passar in i den rådande ordningen.

### *Synliga kvinnor*

Kanter (1977) menar att kvinnor som är i stor minoritet i en mansdominerad organisation är synliga på grund av sitt kön och att de som effekt av detta blir osynliga som yrkespersoner. Detta gör att många kvinnor drar sig för att vara i minoritet i en organisation, de ser synligheten som ett hinder för att ta sig in i organisationen eller för att stanna där. Att vara en synlig kvinna kan även innebära att de fel och misstag hon gör kommer att granskas och uppmärksammas extra noga. Således finns det en stor press på vad en synlig kvinna presterar. Hon behöver alltså inte arbeta hårt för att bli sedd men hårt arbete är just vad som krävs för att hennes prestationer, hennes utförda arbete ska bli uppmärksammat. Det motsägelsefulla med detta är att samtidigt som en kvinna måste prestera väl så får hon inte vara så duktig att männen framställs som mindre duktiga. Det krävs alltså en balansgång mellan att göra tillräckligt bra och att inte göra för bra för att kunna bli accepterad.

Vidare menar Kanter att det inte är ovanligt att en kvinna i minoritet känner sig ignorerad trots att hon är synlig och att hennes arbetskamrater ofta pratar, frågar och skvallrar om henne. Det är heller inte ovanligt att arbetskamrater på möten använder henne som ett exempel just därför att hon är kvinna (i minoritet). Således kan det förutom att en kvinna är synlig även innebära att hon blir sedd som en representant för alla kvinnor och inte som en individ, vilket betyder att hennes egna unika, icke-stereotypa karaktärsdrag inte blir erkända. Kanter menar att det inte är självklart att en kvinna i minoritet har friheten att kunna säga och göra vad hon vill utan att det kommer att spridas vidare. Detta gör att kvinnor i minoritet hela tiden måste tänka efter före varje handling.

## *Stress och copingstrategier*

Både fysisk och psykisk arbetsmiljö kan ge upphov till spänningar, ökad stress och konflikter. Vanligast är dock att det är den psykiska arbetsmiljön som är mest påfrestande då den karaktäriseras av bland annat stämning, relationer, trivselnivå, samhörighet, lojalitet, kommunikation, respekt och inflytande. Den psykiska arbetsmiljön påverkas av den sociala gemenskapen, alltså av det språk som används, hur flexibla normerna är och hur personerna umgås. En arbetsmiljö kan kännetecknas av skvaller, gruppbildning och trakasserier. Kanske är det så att alla skvallrar om alla och att det mest verkar röra sig om skämt. Risken finns dock att någon till slut kommer att känna sig kränkt. Om den psykiska arbetsmiljön är tuff behöver det dock inte alltid bero på de anställda. Det kan även ha att göra med eventuella påfrestande psykiska arbetsmoment (de Klerk, A. 1991). Att vara i minoritet på en manlig arbetsplats kan vara mycket stressande för många kvinnor, de har stor press på sig, motsägelsefulla förväntningar och ofta är arbetsmiljön tuff, hård och ensam. Kvinnor upplever arbetsmiljön olika beroende på vem de är och var de arbetar och därför hanterar de också stressen och pressen olika. En del av dem har turen att inte uppleva några skillnader mellan könen och en lugn arbetsmiljö vilket gör att användandet av copingstrategier blir mindre viktigt. Med coping menas det sätt varpå man hanterar och bemästrar stress, antingen genom handling och/eller genom att analysera situationen. Det är viktigt att kunna se sina egna behov och vilka möjligheter som finns till att förändra situationen. (Parry, G. 1998).

Förutom att analysera situationen är det sociala stödet ofta ett positivt sätt att hantera stress på. Även om det är vanligare att kvinnor använder sig av socialt stöd så har det en positiv verkan på båda könen. Ett socialt stöd dämpar stressreaktioner och deras följder. Socialt stöd kan man få från familj, släkt och vänner men självklart även från arbetskamrater och chefer (Frankenhaeuser, M. 1991). Stödet kan ligga i den känslomässiga dimensionen där stödpersonen visar intresse, uppmärksamhet och omsorg. Det kan också vara ett värderingsstöd där man får råd, information och hjälp med att systematisera och klarlägga situationen. Det sociala stödet kan också handla om mänsklig samvaro. Slutligen kan stödet vara lagt åt det mer praktiska hållet, vilket kan vara hjälp med barnpassning, bilskjuts och liknande. Vilken form av stöd som än behövs så bidrar det till något positivt då det finns någon som lyssnar och visar att den finns där och vill hjälpa. Det sociala stödet är en form av trygghet som de flesta behöver ibland (Parry, G. 1998). Trots att det är vanligare att kvinnor söker socialt stöd så är det inte självklart att alla kvinnor har tillgång till det. Kvinnliga chefer har inte ett lika stort socialt nätverk som obefordrade kvinnor har. De obefordrade kvinnorna har ofta ett mycket starkt socialt nätverk bland annat bland arbetskamrater. Kvinnor utnyttjar stödet från sina arbetskamrater i högre grad än vad män gör. (Frankenhaeuser, M. 1993). Andra copingstrategier kan vara att gå och träna, prata med företagshälsovården eller att fokusera på andra saker, att tänka positivt. Några mindre bra copingstrategier är att förtränga saken, tröstata, dricka alkohol eller att stanna hemma från arbetet (Parry, G. 1998). Det bör dock nämnas att många kvinnor har höjt sin självkänsla trots den tuffa arbetssituationen genom att bemästra en svår situation och genom att få tillträde till en plats som traditionellt kvinnor utesluts från (Kanter 1977).

## *Beskrivning av en deltidskår*

En deltidskår fungerar så att brandmännen arbetar i lag och har jour var tredje eller var fjärde vecka, beroende på hur många de är. De arbetar bara när de har jour, (I vissa byar hjälps de

ibland åt om de är hemma trots att de inte har jouten.). De har en sökare och när den ger larm måste de åka direkt till stationen, anspänningstiden är fem eller sex minuter, då ska de sitta i bilen och vara ombytta. Detta innebär att de under hela jourveckan inte kan lämna byn eller staden för att de ska kunna hinna till stationen. De som arbetar som deltidsbrandmän bor alltså oftast i byn, vilket gör att de flesta känner varandra sedan tidigare. Deltidsbrandmän har alltså oftast ett yrke till, vilket gör att de måste ha tillstånd från sin chef för att få arbeta som deltidsbrandman då de blir tvungna att lämna sitt arbete om de får larm på arbetstid.

## M e t o d

Det kommer att finnas två benämningssätt på kvinnor i uppsatsen. Det ena är just kvinnor och det andra är tjejer. De olika benämningssätten används för att göra det lättare för läsaren att veta om det är kvinnor i allmänhet som texten handlar om eller om den handlar om de intervjuade kvinnorna. När det står tjejer kommer det således att handla om de intervjuade kvinnorna.

Eftersom studien syftar till att beskriva tjejernas egna upplevelser är kvalitativa intervjuer lämpliga som metod då de fångar upplevelser bättre än exempelvis enkäter och kvantitativa intervjuer som är mer inriktade på att få fram generaliserbara resultat. Ansatsen är att använda ett hermeneutiskt, det vill säga tolkande, perspektiv där fokus ligger på att förstå dessa upplevelser. Med ett hermeneutiskt perspektiv är det således inte viktigt att finna den absoluta sanningen om en företeelse (Widerberg, K. 2002). I uppsatsen har alltså förhållningssättet varit att se på det insamlade materialet som tjejernas upplevelser av verkligheten istället för att se själva materialet som verkligheten. Det är nämligen inte säkert att materialet alltid speglar verkligheten, det som här speglas är tjejernas upplevelser av verkligheten oavsett hur den egentligen ser ut. Det är således tjejernas egna upplevelser av arbetsituationen som påverkar hur de trivs med den.

### *Undersökningsdeltagare*

Under tiden som arbetet med intervjuguiden pågick söktes det efter lämpliga intervjupersoner: kvinnliga brandmän, helst både heltids- och deltidsbrandmän. Eftersom tid och resurser var knappa skulle dessa intervjupersoner finnas tillgängliga på ett inte alltför långt avstånd. Detta begränsade urvalet och gjorde det mindre lätt att få tag på en blandad grupp, särskilt med tanke på hur få kvinnliga brandmän det finns i Sverige. Det uppstod ganska snart problem, de heltidsbrandmän som kontaktades var inte intresserade. Några av dem hade fått stå ut med flera intervjuer den senaste tiden. De andra kvinnliga heltidsbrandmännen hörde aldrig av sig trots två försök att få tag på dem. Således blev det enbart deltidsbrandmän kvar att intervjua och de var alla villiga att ställa upp. Målet var att intervjua tio kvinnliga brandmän men då det var svårt att få tag på så många resulterade sökandet i sex kvinnliga deltidsbrandmän som har olika lång erfarenhet (allt från 16 år till ett halvårs erfarenhet), samt en som inte har avslutat sin utbildning än men som har varit med på en del övningar tillsammans med de framtida arbetskamraterna. Sammanlagt har alltså sju kvinnor intervjuats varav en inte är färdigutbildad och en officiellt har slutat att arbeta som brandman efter flera års erfarenhet. Urvalet för undersökningen är inte på något sätt representativt för alla kvinnliga brandmän i Sverige då det är ett bekvämlighetsurval och då yttre omständigheter som tillgång och intresse har lagt ribban.

## *Material och procedur*

Det material som har använts är en intervjuguide. Under ganska kort tid konstruerades den först avsedd för en pilotstudie, syfte och problemformulering var inte helt färdiga och fortfarande fanns det mycket litteratur att läsa om ämnet. I pilotundersökningen intervjuades en kvinnlig brandingenjör för att se hur intervjuguiden fungerade och för att träna på intervjutekniken. Efter intervjun blev det bestämt att guiden skulle förbättras för att på ett bättre sätt kunna ringa in studieområdet och för att fånga de intervjuades upplevelser bättre. Pilotstudien var således en viktig del i formandet av den nya guiden. Efter att ha finslipat syfte och problemformulering och efter mer litteraturstudier skapades den slutliga intervjuguiden där teman som kan fånga tjejnarnas upplevelser och beskrivelser kom att bli det viktiga. Intervjuguiden blev således mer som en vägledning än en exakt mall för vilka frågor som skulle ställas. Det väsentliga var hur tjejnarna upplevde olika situationer och att de fick med egna ord berätta hur de hade det på arbetsplatsen. Under intervjuerna var det tjejnarna som till stor del bestämde vad som skulle hända med lite vägledning till hjälp. De fick tala kring de teman som fanns med i intervjuguiden. Emellanåt dök det upp nya och intressanta teman som senare kom att bli en viktig del i förståelsen av hur tjejnarna upplever sin arbetssituation. Intervjun grundade sig således i stort sett på ett fritt berättande från tjejnarnas sida som följdes upp med följdfrågor och ibland styrningar tillbaks till ämnet om det hamnat i periferin. De frågor som ställdes skulle helst inte vara ledande, de skulle istället öppna för mer fritt berättande. Då det handlade om kvalitativa intervjuer fanns det inga direkta riktlinjer för hur intervjuerna skulle te sig, det berodde på intervjupersonen.

## *Resultatpresentation*

Det tedde sig lämpligt att presentera resultaten i en kortfattad text och med valda citat för att illustrera hur tjejnarna upplever olika fenomen som förekommer på arbetsplatsen. Detta för att läsaren ska kunna få en förståelse för hur tjejnarnas upplevelser påverkar dem och på vilket sätt de ställer sig till olika situationer. Den skrivna texten med citat illustrerar bättre känslor och tankar än vad diagram och siffror gör. Där fanns en viss tvetydighet i vissa uttalanden, vilken förmedlas bäst genom det skrivna ordet, vilket sedan underlättar för den kommande analysen.

## *Analysmetod*

I analysen var det intressanta i vilken kontext något sades och varför det sades, kopplat till relevanta teorier på området. Det var ingen lätt uppgift att göra en analys av något så komplext som olika människors upplevelser och vad de har gemensamt. I en sådan här analys är det viktigt att komma ihåg att det inte finns något som är rätt eller fel. Rent praktiskt är analysen framställd efter de teman som behandlas i resultatdelen, inte nödvändigtvis i samma ordning, vilka har visat sig hänga ihop och som tillsammans spelar roll för tolkningen. Ansatsen var att försöka se vad tjejnarna menar, vad de har gemensamt och vad som skiljer dem åt. Med hjälp av olika teorier har jag försökt att förklara varför uppfattningarna ibland skiljer sig åt och ibland inte. Inte sällan har resultaten också varit tvärtemot vad som enligt teorierna är vanligt. Det var framförallt förståelse och tolkning av fenomen och situationer som var viktiga under analysarbetet. För att tolka dessa fenomen var det viktigt att sätta dem i samband med helheten. För att förstå en situation måste den alltså ses i hela sitt sammanhang, beroende på sammanhanget kan en situation upplevas olika. Likaså var det viktigt att inte dra förhastade slutsatser bara för att något vid första anblicken verkade vara på ett visst vis.

## R e s u l t a t

Nedan kommer en redovisning av de resultat som bearbetats fram utifrån intervjuerna. Dessa illustrerar tjejernas upplevelser av olika situationer och fenomen. Med hjälp av citaten framträder en tydligare bild av dessa upplevelser. Resultaten är indelade i olika teman som förekommer ofta i intervjuerna eller som är viktiga för förståelsen av tjejernas situation.

### *Varför brandman?*

De flesta tjejerna blev tillfrågade om de var intresserade av att bli deltidbrandmän då det behövdes fler deltidbrandmän. Några av dem hade inte haft en tanke på det tidigare och ville först inte medan andra tyckte att det verkade spännande. De två andra tjejerna sökte sig in själva, den ena därför att hon ville hjälpa och tyckte yrket verkade intressant, den andra därför att hon tyckte att det verkade vara ett spännande yrke som skulle passa henne.

Det var inget som jag hade gått och haft som dröm utan de var på mig tidigare, men mina barn var små så då sa jag att det passar inte alls. Men senare så behövde de folk igen och de var på mig, jag tänkte att jag kan ju prova.

Alla tjejer uttrycker att de är nöjda med sitt val och att de trivs bra med arbetskamraterna i sin kår. En av tjejerna tror att trivseln i hennes kår beror på att det är en avslappnad miljö utan prestigetänkande och machokillar samt att det är en deltidskår ute på landet med varierande åldrar på brandmännen. Bilden av den tuffe, konkurrensinriktade mannen stämmer enligt flera av tjejerna bättre in på heltidsbrandmännen än på majoriteten av dem som tjejerna arbetar med. Tjejerna upplever att de flesta killarna oftast är ganska ödmjuka och lätta att ha att göra med trots att det i några av tjejernas kårer råder en mer eller mindre tuff jargong.

### *Arbetsmiljö och jargong*

Överlag verkar det finnas en ganska skojfrisk stämning och jargong i de flesta kårer. Uppfattningen om denna skiljer sig åt bland tjejerna. Tre av dem menar att de är vana, antingen då de har arbetat länge som deltidbrandman eller då de är vana från sitt andra yrke. Skämten tenderar att variera från halvsnuskig gubbhumor till mindre grova skämt. Skämt med glimten i ögat mellan grupperna förekommer också. En av tjejerna beskriver stämningen som rå men hjärtlig medan en annan beskriver den som ”brandkårsstämning”, alltså att den är rå men om den är så hjärtlig vet hon inte.

Alltså alltid när man skriver sådana där beskrivningar om brandkåren så skriver man ”rått men hjärtligt”, men jag vet inte om det är så hjärtligt. Det är ju den stämningen, men ibland kan det vara, jag vet inte, ibland är det lite så klyscha, eller nästan så att de som är brandmän vill leva upp till den stämningen fastän det inte är så.

Många av tjejerna menar att de inte bryr sig om skämten, men att man måste både kunna ta dem och ge tillbaka, vilket de inte upplever som något problem. En av dem beskriver att de flesta av tjejerna inom räddningstjänsten har skinn på näsan. Hon menar ändå att skämten inte får gå för långt så att de blir till påhopp. Men hon tror ändå att de som börjar som brandmän är beredda på att en del skämt kan förekomma. En av tjejerna som är van vid skämten återger att hon egentligen inte tycker om att de skämtar om tjejer, men samtidigt så upplever hon att det är mindre skämt där hon arbetar nu jämfört med tidigare mansdominerade arbetsplatser. En annan tjej som också är van menar att killarna inte ska behöva ändra sig bara för att tjejer kommer in på arbetsplatsen.

Hon tror att det är lättare för henne att ta skämten och ge igen då hon är van vid dem.

Jag är så van vid gubbumoren att jag bryr mig inte, jag bara svarar om det nu är någonting. De ändrar sig inte på så sätt, det ska de inte göra heller.

Nästan alla tjejerna har återgett att samarbetet i gruppen är jätte viktigt. Alla menar att ingen ska vara rädd för att be om hjälp och att alla ber om hjälp. Det är en uttalad regel att så ska alla göra när de är osäkra på något eller om något är för tungt. De flesta har beskrivit att samarbetet fungerar bra, ingen har sagt att det inte gör det. De menar också att det är viktigt att de kan läsa av varandra och byta uppgifter vid behov oavsett kön.

En del grejor klarar man bättre och en del sämre och klarar man inte så ber man om ett handtag, så gör ju alla, det är inga problem.

### *Arbetsfördelning*

När det gäller arbetsfördelning så ska alla kunna göra allt och den är lika fördelad mellan könen. I några av kårerna skiftar alla runt på de fyra platserna efter erfarenhet och beroende på om de har tagit C-körkort. Där har de sina givna arbetsuppgifter vilka varierar från jourvecka till jourvecka. Dessa tjejer tycker det är bra och roligt att få skifta runt på platserna.

Så att just nu är jag bara chaufför eller så sitter jag som rökdykarsledare, så jag hoppar bara mellan de två, så det är ju lite trist. Det är bara tillfälligt, tanken är att alla ska kunna vara på de olika platserna

Kvinnorna utesluts inte från vissa uppgifter även om det ibland kan bli så att några av tjejerna får sköta omhändertagandet på olycksplatsen lite mer än killarna. Men sen menar en av tjejerna att det finns de killar som är bra på vård också och det inte är ovanligt att de då hamnar på den uppgiften lite oftare. Hon anser att det är viktigt att se vilka kvaliteter alla i gruppen har. En annan tjej menar att här är samspelet återigen viktigt, den svagaste ska inte sättas på att göra det tyngsta jobbet. I en annan kår har alla varsin fast plats beroende på vad de är bra på, men vid övningar får de träna på allt för att hålla igång även de uppgifter som inte är deras fasta.

Det känns tryggt när man är ute på skarpt läge att vara den där tvåan. När vi har övningar får man även testa på att vara ettan och rökdykningsledare för det kan ju vara att man hamnar i den situationen också.

### *Anpassningsstrategier och oskrivna regler*

De flesta tjejerna tror att just därför att de tillhör en deltidskår där de flesta känner varandra sedan innan gör att de behöver anpassa sig mindre än om de hade tillhört en heltidskår. Sex av tjejerna använde sig inte av någon strategi alls när de började arbeta i sin kår, de hoppades att de skulle bli accepterade för den de var vilket de också blev. Det var således inga problem att ta sig in och bli en i gänget. En av tjejerna hade som strategi att inte sticka ut från mängden för att bli accepterad som en i gänget, vilket inte heller verkade vara något problem.

Jag tror att jag försöker vara en i mängden hela tiden och inte sticka ut, jag försöker att inte få det att låta som om jag ska styla någonstans utan jag försöker vara jätteödmjuk hela tiden.

En av tjejerna påpekar ändå att det är nog inte ovanligt att tjejer ändrar på sig för att passa in i kåren.

Men annars tror jag att det är lätt att man ändrar sig så att man blir på ett visst sätt. Kanske för att man känner att man hela tiden måste visa mer än vad man egentligen är och då gäller det att hålla standarden uppe hela tiden.

Nästan alla tjejerna upplever att det inte finns några speciella regler för hur de ska uppföra sig. Det viktiga är att de sköter sina arbetsuppgifter. De menar även att det är viktigt att alla är raka och ärliga gentemot varandra, tilliten är viktig för att bli accepterad. En av tjejerna upplever att det finns oskrivna regler för hur man ska vara men kan inte förklara med ord vad hon menar. Vidare menar majoriteten av tjejerna att det inte heller finns några förväntningar på dem som tjejer annat än att sköta sitt arbete.

Det ställs inte mer förväntningar på mig än på någon annan, inte för att jag är kvinna.

### *Synlig*

Majoriteten av tjejerna upplever att de är synliga som tjejer. För några av dem är det framförallt ute bland allmänheten och när de tränar med andra kårer som de upplever synligheten.

Alltså man är väldigt mycket i fokus som tjej inom brandkåren, på gott och ont liksom, det har jag märkt när vi har haft deltidsövningar. Det är många deltidskårer här ute på fältet som övar och så fort man som tjej hoppar ur bilen så tittar alla andra på en och kan man inte stå ut med det så då är det ju tufft.

Några av dem känner även att de har ögonen på sig inom sin egen kår. De tjejer som inte upplever detta menar ändå att de blir synliga vid testtillfällena då resultaten granskas och jämförs. En av tjejerna uttryckte att det var kul att vara lite synlig, medan en annan inte var förtjust i det delvis då det ställer högre krav på prestationerna. En av de mer erfarna tjejerna upplever inte längre att hon har ögonen på sig som hon hade i början. Ytterligare en annan upplever att hon är synlig enbart för att hon är ny, de andra håller med om att detta också bidrar till synligheten.

### *Prestation*

Att prestera har för tjejerna ett större samband med om de är nya än att de är kvinnor och synliga, men för de flesta av dem finns det ändå en vilja att visa vad de går för. En tjej upplever att hon måste visa mer och att hon inte vill behöva bli hjälpt för mycket då hon är rädd att de ska se henne som svag.

Man har ju det i bakhuvudet hela tiden att man vill liksom inte "ah, kom och hjälp mig", och det är ju för att man är tjej. Hade man varit kille så hade det kanske kvittat, då hade man fått hjälp av en annan anledning. Men här är det ju för att "jaja, du orkade inte med det för att du är tjej".

Samtidigt säger samma tjej att hon tror det här med att hon måste prestera bättre är en fnurra hon har själv, inget som killarna får henne att känna. Två av tjejerna säger att de inte behöver prestera mer men åtminstone lika bra, vilket kan vara svårt då de är kortare och svagare. En av dem menar ändå att hon som tjej vill visa att hon kan och tror också att detta är förväntningar från hennes egen sida. Då flera av tjejerna är relativt nya upplever de att de vill visa sig duktiga därför att de är nya och inte för att de är tjejer. Så minns även en av de erfarna tjejerna att det var som ny, fast bara vid övning med heltidskåren.

Alltså man kände kanske i början när man var på övningar. När man hade övningsledare från (*en viss heltidsstation -*

*min ändring* ), då kände man mer att man ville visa sig på styva linan, men inte här ute i gänget.

På liknande sätt är det när det handlar om rädslan för att misslyckas. En tjej är inte rädd för detta. Fem av dem uttrycker att de inte är rädda att misslyckas för att de är tjejer utan för att de är nybörjare, eller var det. Bara en tjej säger att hon ibland är rädd att misslyckas som tjej. Hon menar att det är tvetydigt, det kan både vara och inte vara okej att misslyckas.

Det kan ju också vara då att man blir dömd mycket hårdare för att du misslyckas bara för att du är tjej. Samtidigt så kan det vara åt andra hållet, att som tjej är det okej att misslyckas.

### *Arbetskamraternas syn på tjejerna*

Bara en av tjejerna upplever att männen har en speciell syn på henne. De är två tjejer i kåren och eftersom de sticker ut så blir de två jämförda med varandra. Hon känner sig ändå jämlikt behandlad och som en i gänget. En annan tjej menar att det väl har hänt att de sett på henne annorlunda men att hennes erfarenhet gör att hon inte tänker på det. Samtidigt så säger hon att det är naturligt att de ser annorlunda på varandra eftersom det är olika kön.

Jag vet inte om jag ska säga naturligt, det blir ju ändå naturligt på något sätt, alltså det är ju olika kön, det är om inom värden, ”ja nu ska han göra det”, det blir ju så, det är någonting man inte kommer ifrån.

De övriga tjejerna upplever inte att arbetskamraterna har någon speciell syn på dem. De känner sig jämlikt behandlade och som en i gänget, trots detta känner en av dem att det råder vissa stereotypa uppfattningar om att kvinnor är bättre på att vårda än vad män är. Uppfattningar som hon inte är säker på att de stämmer. Samtidigt som de blir jämlikt behandlade så upplever ändå två tjejer att killarna ibland kan vara för hjälpsamma.

Det är lite det här att, alltså det är inte bara killarnas fel, det är även mitt fel, men just det här att ibland så är de lite snabba att hjälpa till för mycket. Jag kan ju uppfatta det som provocerande även om de bara gör det för att vara snälla.

Fyra av tjejerna upplever att det är tvärtom, killarna särbehandlar inte, de hjälper inte tjejerna mer än de hjälper någon annan.

### *Ensam tjej*

Även om inte alla är ensamma på arbetsplatsen så är de ensamma i sin jourgrupp. Fyra av tjejerna upplever inte att det påverkar dem att vara ensamma, en av dem uttrycker att hon bara tycker det är roligt. En annan tjej upplever att hon ibland kan känna behov av att prata med andra tjejer medan ytterligare en annan menar att hon inte saknar kvinnliga arbetskamrater.

### *Stress och copingstrategier*

Ingen nämner någon psykisk stress på grund av arbetsförhållandena, de blir inte stressade av att vara i minoritet eller av arbetskamraterna. Den stress som nästan alla upplever är fysisk, när larmet går, de beskriver att pulsen går upp. En tjej känner förvisso stress då hon som ny får olika order men känner mest stress över fystesterna. Det som kan bidra till psykisk stress är otäcka olyckor. För att handskas med stressen har de olika strategier, gäller det uttryckningen är det bara

att skynda sig. Några av dem pratar i bilen och checkar allting för att ha kontroll över situationen. När det gäller stressen över fystesterna så berättar en tjej att hon och de andra två tjejerna i kåren, träffas före testerna för att beklaga sig över dem.

Det är faktiskt rätt roligt, vi är ju tre tjejer som ska göra detta och vi brukar pratas vid och "kräkas" för varandra, "nu ska vi göra de jävla testerna". Så det tror jag faktiskt är ett att handskas med det, att vi inför varandra kan säga vad vi tycker och tänker om det.

Det som alla har gemensamt är hur de handskas med otäcka olyckor. Varje kår har som standard att träffas i gruppen efteråt och prata, ingen får gå direkt hem. De beskriver att alla är delaktiga, det är okej att vara ledsen. De upplever gruppen som ett stort stöd då det är viktigt att prata med någon som har varit med, det spelar ingen roll om det är tjejer eller killar.

Efter en olycka eller brand så går alla och duschar och så träffas man i fikarummet och så sitter man och pratar av sig. Om det var så att jag skulle vara på mitt jobb så spelar det ingen roll för behöver vi sitta där en halvtimme eller i tre timmar och prata om vad vi har sett så måste man ta tid till det.

Drygt hälften av tjejerna tar även hjälp hemifrån genom att berätta vad de har varit med om. Resten gör inte det, de menar att det inte hjälper att prata med någon som inte varit med. Tre av tjejerna ser de andra tjejerna i kåren som ett stöd. En av dem menar ändå att hon inte behöver just det kvinnliga stödet då hon får ett lika bra stöd från en av de nya killarna. De tre andra håller med om att det inte spelar någon roll om stödet kommer från en kille eller tjej.

En av tjejerna berättar att de skulle bilda ett kvinnligt nätverk som stöd, men då den närmsta heltidskåren inte var intresserad blev det inget. Hon tror att de är rädda att sticka ut och menar att de har anpassat sig för mycket framförallt då de är heltidare.

Vi skulle ha nåt sånt här nätverk för kvinnliga brandmän, då tyckte de att det inte var någon god idé för att då särskilde man sig ännu mer liksom. Men samtidigt så har alla grupper minoriteter som söker sig till varann för att få stöd.

### *Socialisation*

Socialisationsprocessen som normalt får män och kvinnor att söka olika yrken har inte på något märkbart sätt påverkat tjejerna. De verkar vara väldigt självsäkra, vilket har gjort att de vågat bli brandmän. Detta och även rädslan för fystesterna tror tjejerna skiljer dem från de kvinnor som inte vågar söka. Trots att de flesta inte gillar fystesterna har det inte hindrat dem.

Jag tror det är det att man är rädd, att man inte vågar chansa eller vågar testa eller att de tror att det är så väldigt maskulint.

### *Kvinnlig rekrytering*

Anledningen till att räddningstjänsten vill anställa fler tjejer tror de flesta av dem beror på att samhället trycker på för en ökad jämställdhet, men även på att det är brist på deltidsbrandmän. De tror att anledningen till att det är få som söker beror på olika orsaker. Några tror det är rädslan för testerna, andra tror det beror på arbetstiderna. En tjej tror att många är rädda att bli utsatta för saker och utfrusna av arbetskamraterna. Två av tjejerna menar att det behövs kvinnliga murbräckor som bereder vägen, för att fler ska våga söka.

Jag tror det behövs murbräckor. Det behövs halsbrytande damer som bryter väg, som sen öppnar sig. Det har man sett inom polisen, när muren väl är bräckt då kommer det fler.

Fem av dem anser att tjejer behövs inte bara för att det är positivt med en mixad arbetsmiljö, utan även för att tjejer kan bidra med andra saker. Några tror att tjejer rent generellt är mer vårdande, andra tror att tjejer ser andra saker än killar. Två av dem tror tvärtom att tjejer inte bidrar med något speciellt, att det beror på individuella skillnader vad någon kan bidra med.

### *Utrustning*

Arbetsmetoder och utrustning är anpassade efter killar och gör det ofta svårare för tjejer att prestera lika bra. Flera av tjejerna säger att det är svårt att ta ner stegen som sitter för högt upp, att det är den klumpiga slangen som gör rökdykningen jobbig när man istället kunde haft en lättare högtrycksslang. De har en rad förslag på utrustning som underlättar för alla. De har dock olika uppfattningar om varför man inte ändrar till en lättare utrustning. En av dem tror att det kommer men att det tar sin lilla tid, hon upplever inget motstånd från killarnas sida. En annan tror att det beror på att männen vill vara macho och att de därför inte kan klaga.

Jag tror inte att de manliga brandmännen har något emot att de är så tunga för då tror de att de är macho så de har nog inte påpekat att de vill byta.

En tredje tjej tror att det handlar om bilden av brandmannen, det ska vara svårt att vara brandman och att de därför inte vill ändra på utrustningen. Samtidigt så tror hon inte att det är bland deltidsbrandmän den här oviljan att förändra finns utan att det först och främst är bland heltidsbrandmännen. Hon tror även att det finns en allmän motvilja mot förändring och att de som sitter på pengarna inte är tillräckligt insatta och förstår problematiken.

Alltså jag tror att så som man jobbar idag, det är så inkört liksom och så har det varit under jättemånga år, man gör så här när man rökdyker. Det är så ofantligt svårt att ändra.

### *Heltidskårer och deltidskårer*

Tjejerna upplever att det är skillnad att vara brandman i en deltidskår jämfört med en heltidskår. De tror att det är tuffare att arbeta som heltidsbrandman. Majoriteten säger att det råder mer stereotypa könsuppfattningar bland heltidsbrandmän än bland deltidbrandmän. En av tjejerna tror det beror på att heltidsbrandmannen är en slags mall för alla brandmän.

Där är det väldigt tydligt hur man ska vara som brandman, man ska vara jättestor och jättestark och jättesnabb och kunna bära jättemycket slang och helst jättelång så att man når stegen högst upp på bilen. Alltså det är väl ett slags mall, så här ska en brandman vara och så är ju inte alla.

Några tjejer har från heltidsbrandmän, bland annat under tester och utbildning, upplevt gliringar om att kvinnor är sämre. Några menar att det är mer fokus på det fysiska i en heltidskår och att tjejer nog lätt blir åsidosatta och får göra enklare uppgifter. I en deltidskår är det ofta stor blandning på individer. Där är alla en tillgång och alla får göra samma saker.

En deltidskår är lite annorlunda mot en heltidskår, för där är liksom alla, allt från skröpliga gubbar till unga friska och starka. Så det är nog en annan uppfattning än man har som heltids kanske, att man inte blir dömd på det sättet, för att man är tjej så är man svagare. Alla är liksom en tillgång i kåren.

Några tror också att kulturen är tuffare i en heltidskår då det är större geografisk spridning på brandmännen där, de känner inte varandra så väl som de i en deltidskår som alla bor i samma stad eller by. En uppfattning bland tjejerna är att det är mer status att vara heltidsbrandman.

## A n a l y s o c h s l u t s a t s

I analysen som följer kommer först en analys av resultaten att diskuteras. Längre ner kommer metodval och process att analyseras. I den längre resultatanalysen är varje stycke uppdelat i grupperingar av teman som visat sig höra ihop. Analysen är viktig för att skapa en förståelse av de resultat som tidigare redovisats.

### *Analys av resultat*

*Varför brandman och socialisationsprocessen.* Trots att bara två stycken av tjejerna själva tog initiativ och sökte till deltidbrandmän så verkar samtliga att vara nöjda med sin arbetssituation, alla verkar trivas bra som brandmän. Alla tjejer har på något sätt menat att det är få tjejer som söker därför att de inte riktigt vågar. Antingen är de rädda för fystesterna, arbetstiderna, riskerna eller så är de rädda för det förväntade tuffare arbetsklimatet arbetskamrater emellan. Ingen av dem har under intervjuerna uppvisat någon form av sådan rädsla förutom ett ogillande av fystesterna. På detta plan motsvarar de inte den generaliserade, förutfattade bilden av hur kvinnor är, (en bild som för övrigt bör ifrågasättas).

Några av tjejerna tror att det behövs kvinnliga murbräckor, kvinnor som vågar synas och tala för sin sak, som banar vägen. Detta är förmodligen en viktig del i rekryteringen av fler kvinnliga brandmän, i kampen med att bryta könsmonster. Bjerrum Nielsen et al (1991) menar att socialisationsprocessen kan vara ett hinder för de flesta kvinnor då de inte är uppfostrade att vara tuffa och att ha ett starkt självförtroende. Det kan vara så i detta fall, att kvinnor inte vågar söka på grund av hur de har blivit uppfostrade, murbräckorna har kanske funnits länge men är i sådana fall inte lika starka som socialisationen. Vad har då gjort att dessa sju tjejer vågar? Detta är en väldigt komplex situation där många olika alternativ kan spela in. Vilket som är det rätta är omöjligt att avgöra men det som kan påpekas är att tjejerna inte uppvisar några tecken som strider mot att de är tuffa och modiga. Ett möjligt alternativ är att socialisationsprocessen inte har så stor betydelse som teorin påstår eller så är dessa kvinnor så starka i sig själva att de vågar stå emot yttre förväntningar på vad en kvinna ska göra. En annan aspekt är att socialisationsprocessen visst är viktig och att dessa tjejer har fått en uppfostran som har varit mer könsneutral vilket har gjort att de blivit modigare och vågar ta för sig på samma sätt som killar brukar göra.

Att tjejerna i flera fall känner övriga deltidare sedan tidigare eftersom de bor i samma by eller stad kan också ha medverkat till att de vågade bli brandmän. Eftersom de flesta tjejerna blev tillfrågade av dessa deltidbrandmän behövde de inte riktigt oroa sig för att inte vara önskvärda, det fanns någon som trodde på dem och deras förmåga. Att de blev tillfrågade och det faktum att flera av tjejerna kände sina arbetskamrater sedan tidigare har troligen också bidragit till ett mindre behov av anpassning från tjejernas sida.

*Anpassning och jargong/arbetsmiljö.* Att tjejerna inte i någon större utsträckning känner att de måste anpassa sig kan, som ovan nämnt, bero på att de känner de flesta i kåren och att killarna

redan vet vad tjejerna går för. Kanske är det så att någon av dem visst har anpassat sig men att det inte var någon större anpassning, vilket har gjort att de inte har tänkt på det, eller så har det skett successivt över tid. Alla utom en säger att de inte har behövt anpassa sig för att bli en i gänget. Kanter (1977) menar att nybörjare brukar anpassa sig till den rådande kulturen och i detta fall tenderar skämtandet att vara en del av kulturen på arbetsplatserna. Skämten som förekommer verkar vara olika grova beroende på vilken kår det handlar om. Att de har vant sig vid dessa skämt kan vara en sådan anpassning. Det är bara en tjej som uttalat att hon egentligen inte gillar när de skämtar om tjejer. Hon är van vid skämten precis som de flesta säger sig vara. Bourdieu (1979) menar att det blir svårt för kvinnor som inte behärskar kulturen och symboliken på den manliga arbetsplatsen att känna sig som en i gänget. Ingen av tjejerna verkar ha problem med detta, de säger att de inte har några problem med att ge igen på skämten, vilket de också gör. Det kan vara ett sätt att försvara sig själv och sin heder eller så är det ett ömsesidigt skämtande från båda håll.

Möjligen är det så att arbetsmiljön inte är typiskt manlig och att tjejerna således inte behöver behärska denna kultur. Det är trots allt mycket som tyder på att skämten som förekommer inte är särskilt grova när tjejerna är i närheten och att skämten inte skiljer sig nämnvärt från de som förekommer på en blandad arbetsplats. Hur det verkligen är går inte att säga, då tjejerna menar att de är vana vid skämten kanske de inte märker om och hur grova dessa är.

En annan anledning till att de flesta inte upplevde att de behövt anpassa sig kan bero på att de var medvetna om vad de gav sig in i, vilket förberedde dem på vad som skulle komma. Liksom att flera av dem sedan tidigare är vana vid en mansdominerad arbetsmiljö. Tjejerna menar också att det inte förekommer några påhopp på dem i sin deltidskår men att det är en tuffare och hårdare jargong i en heltidsbrandkår vilken förmodligen skulle kräva en anpassning från deras sida. En anpassning som inte alla skulle vara beredda att göra. De har själva jämfört med andra tjejer som är heltidsbrandmän och uttryckt att det är synd att de behövt anpassa sig för mycket. Allt som tjejerna säger tyder på att det generellt sett är mer prestige och status inom heltidskårerna. Denna prestige och status kan påverka kvinnor att känna en större press på sig. Delvis därför att kvinnor allmänt är kortare och har mindre muskelmassa än männen vilket gör det svårt att alltid prestera lika bra. Bjerrum Nielsen et al (1991) menar att män har en fördel till förutom muskelmassan, vilken handlar om att de genom socialisationen, till skillnad från kvinnor, har lärt sig att lägga stor vikt vid prestationer.

*Synlighet och prestation.* Enligt Kanter (1977) har kvinnor en större press på sig i manliga organisationer där de är synliga som minoritet. Allt de gör blir granskat och de måste arbeta extra hårt för att få sina prestationer uppmärksammade. Inte riktigt alla tjejer upplever att de är synliga på grund av att de är kvinnor, någon menar att synligheten beror på att hon är ny, vilket också är en bidragande orsak. Det är inte heller alltid i den egna kåren de känner sig synliga utan ofta bland allmänheten och andra kårer. Förutom att synligheten kan vara påfrestande för somliga kan den när den existerar inom kåren, enligt Kanter (1977), ställa stora krav och förväntningar på tjejerna.

Samtidigt som de flesta av de intervjuade tjejerna inte tycker att det ställs några förväntningar på dem så upplever ändå några av dem att de måste prestera minst lika bra för att det ska vara okej, vilket kan tyckas vara lite tvetydigt. Detta kan förstås bero på de krav de känner från allmänheten när de är ute på ett larm. Att dessa tjejer känner att de måste prestera beskrev en av dem på ett bra sätt. Hon menar att det här med prestation nog är en fnurra eller ett spöke som de flesta tjejer har.

Alltså att tjejer själva gör upp en tvetydig bild av vad som egentligen förväntas av dem. Det är säkert så att tjejer i egenskap av minoritet tror att de måste bevisa någonting för att bli accepterade även om det inte ställs några sådana krav från kåren. Det kan även vara så att det visst finns krav och förväntningar på tjejerna, men att dessa inte uttalas utan finns där under ytan i form av stereotypa bilder som har gömts undan men som ibland kommer till uttryck. Någon menade att hon ville prestera bra eller bättre för sin egen skull, och det kan vara ett sätt att stärka sitt självförtroende. Att vilja visa sig duktig när man är ny är också en vanlig reaktion, både bland män och kvinnor. Flera av dem sa att de inte kände att de måste prestera som tjej utan istället som ny. Detta tyder på att man är medveten om kön i olika grad. De tjejer som vill prestera och visa vad de kan för att de är tjejer tänker nog mer på att de är tjejer, alltså i minoritet, än vad de som tänker på sig själva mer som nybörjare gör. Detta innebär att "nybörjarna" antingen har acklimatiserat sig fortare eller att de försöker tränga undan att de är i minoritet och därför istället ser sig som nybörjare. En kategori som även rymmer killar.

En annan slutsats kan vara att de som ser sig som nybörjare inte bryr sig om att kategorisera över huvud taget, att de bara *är* och är tillfreds med det. Att man tänker på sig själv som minoritet behöver inte vara negativt, det kan för många ses som en utmaning där de kan visa upp sig och lyckas lika bra som alla andra. Trots att det kan vara besvärande att känna att man behöver visa något bara för att man är tjej finns det de som trivs med det, de som tycker om att sticka ut. Några av tjejerna är på det viset och andra är det inte. Några av tjejerna har väldigt mycket kunskap från räddningstjänsten och en av dem känner att hon inte vill sticka ut vilket gör att hon får hålla igen lite grand. Ingen av tjejerna påpekade däremot att de inte fick prestera fysiskt bättre än killarna, vilket enligt Kanter (1977) annars är en vanlig företeelse för att männen inte ska framställas som sämre. Någon av dem nämnde att det var väldigt blandade grupper med äldre, yngre, starkare och svagare vilket bidrog till den trevliga stämningen i kåren. Möjligen har detta också medverkat till att männen inte känner sig hotade om en kvinna skulle vara starkare än dem.

*Arbetskamraternas syn på tjejerna.* Några av tjejerna känner av en annan effekt av att vara synlig och det är positiv särbehandling. Dessa tjejer upplever inte att killarna i kåren har någon speciell syn på dem och trots att de blir jämlikt behandlade får de ibland för mycket hjälp vilket ibland gör dem frustrerade. Det kan verka motsägelsefullt att bli jämlikt behandlad samtidigt som man blir särbehandlad, men det handlar antagligen om inbyggda bilder och stereotypa idéer från killarnas socialisation som fortfarande finns kvar. Det går att tyda ett mönster mellan dessa idéer och de skämt som handlar om kvinnor. Enligt Alvesson et al (1994) handlar detta om könssymbolik, det är således killarnas omedvetna associationer om kvinnlighet och arbete som kommer till uttryck. Egentligen vet de att kvinnorna kan själva och inte behöver hjälp mer än någon annan, men ibland så glömmer de det och de underliggande idéerna tränger fram, vilket även kan göra att tjejerna ibland känner en större press på sina prestationer. Tjejerna vill inte ha hjälp och för att slippa det måste de visa att de presterar tillräckligt bra. Killarnas omedvetna associationer resulterar i att de hjälper tjejerna lite för mycket ibland. Det är också möjligt att hjälpen bara kommer från en eller två killar och inte från hela gänget, vilket gör att den allmänna bilden är att tjejen är jämlik och behandlas så i övrigt.

De övriga tjejerna blir varken negativt eller positivt särbehandlade vilket de tycker är bra. Detta ger tjejerna en större chans att själva visa vad de går för och bidrar säkert till mindre frustration även om arbetsuppgifterna kan vara tuffa ibland. Även om några av tjejerna tror att kvinnor kan bidra med något annat, att de är mer vårdande, så innebär inte det att de slipper göra de tunga arbetsuppgifterna. De måste kunna samma saker som männen då alla ska kunna allt.

*Rekrytering av kvinnor och arbetsfördelning.* Bland tjejnerna råder det delade uppfattningar huruvida det stämmer att kvinnor bidrar med något annat än killar. Den ena uppfattningen är att tjejer inte bidrar med något annorlunda än killar. Den andra uppfattningen handlar om kvinnor är mer vårdande än män och att de ser lite andra saker på en olycksplats. Om detta är riktigt beror det enligt Bjerrum Nielsen et al (1991) på att kvinnor har socialiserats till att lägga stor vikt vid personliga relationer med andra samt att vara vårdande. Dessa uppfattningar bidrar till en könsmärkning av yrken vilket gör att kvinnor och män återfinns på olika arbetsplatser och får olika arbetsuppgifter menar Gonäs et al (1999).

Detta visar sig genom att få kvinnor är brandmän, ett yrke med en stark könssymbolik, men även i vissa av kårerna där tjejnerna trots att alla ska göra allt, ibland får sköta mer av omvårdnaden av skadade på olycksplatser. En av tjejnerna säger dock något väsentligt, att det är viktigt att ha känsla för allas kvaliteter och att låta dem synas. Om någon av killarna i hennes kår är duktig på omhändertagande så får även han göra det oftare. Å andra sidan är det också viktigt att ge alla en chans, det vill säga att låta tjejnerna få hugga i och sköta det hårda arbetet och låta männen sköta den personliga biten för att de ska kunna utvecklas och för att könsmärkning ska försvinna. Det bör kommas ihåg att individuella skillnader spelar nog så stor roll, inte alla kvinnor är vårdande och inte alla män är tuffa och starka. Problemet kan ligga i att föra över detta till arbetsplatsen, att få dem att se individen framför kvinnan eller mannen. Det viktiga är således vem som söker vilket arbete och att inte ha några förutfattade meningar. De som söker till brandman har nog oftast sådan självkänedom att de vet med sig att de skulle passa för yrkesrollen, att de inte är rädda för att ta i. Likadant är det omvänt, de flesta som söker till sjuksköterska gör det för att de tycker om att vårda.

För övrigt förekommer det inte någon större skillnad i arbetsfördelning mellan tjejer och killar i kårerna, vilket gör att förväntningarna på vem som ska göra vad inte skiljer sig åt för tjejer och killar. Inget tyder på att den manliga kulturen utestänger tjejnerna trots att det är denna som brukar medverka till vem som blir anställd i en typiskt manlig organisation. Det är detta som kallas för homosocialitet, att välja det kända framför det okända, enligt Silverman et al (1976).

Att välja det kända framför det okända gör att kvinnor åsidosätts vid rekrytering inom manliga organisationer. Det är svårt att säga om det finns någon homosocialitet inom räddningstjänsten längre eftersom de vill anställa fler kvinnor. Homosocialitet kan ändå existera på arbetstagarnivå om brandmännen inte vill ha in kvinnor medan ledningen vill det. Problematiken ligger i det faktum att inte särskilt många kvinnor söker till brandmän och att alla sökande måste klara vissa fysiska tester för att kunna bli brandmän. Hade fler kvinnor sökt och klarat testerna kanske det vore lättare att se om det är så att räddningstjänsten helst anställer män, det vill säga väljer bort kvinnorna mot dem som är mer lika dem själva. Som det är nu är det så få kvinnor som söker att ingen av dem som klarar testerna blir bortgallrad, åtminstone inte inom de deltidskårer som tjejnerna arbetar i. Dessa tester är ytterligare något som sätter press på tjejnerna, vilket gör att alla inte är så förtjusta i dem. För några av dem är testerna ganska stressande, vilket gör att någon av dem använder sig av en intressant copingstrategi för att minska på pressen.

*Stress, coping och ensam tjej.* Det som annars tenderar att vara den vanligaste och största stresskällan är larmet. Denna stress är av det kortvarigare slaget och övervinns genom att tjejnerna skyndar sig och går igenom vad de ska göra på vägen ut. Enligt de Klerk (1991) är den fysiska stressen lättare att handskas med än den psykiska vilket nog medverkar till att tjejnerna inte har

någon annan strategi för uttryckningen. Inte heller verkar det behövas några särskilda strategier för att handskas med jargong och kultur på arbetsplatsen. Trots att några av tjejerna känner att de vill eller måste prestera mer eller lika mycket, att de måste bevisa något, att jargongen ibland är lite för gubbig, att de har ögonen på sig eller att utrustningen inte är anpassad till tjejer så upplever de inte detta som något stressande. Det beror förmodligen på att de vet till vilken slags arbetsmiljö de har kommit. Det kan ändå verka motsägelsefullt att detta inte stressar dem. Återigen kan vanan av den typ av arbetsmiljö som flera av dem har spela in samt att de känner att de behandlas väl inom sin kår, att de är välkomna.

Vad som däremot kan kräva bra copingstrategier är efter någon större olycka eller brand. Alla tycker att det är ett stort stöd (eller verkar vara) att i gruppen efteråt prata om olyckan och att stödet från gruppen är jätteviktigt. Att den här strategin fungerar visar att relationerna i grupperna är bra. Det är oftast inte lätt att gråta och berätta om saker som berört en, inför personer som man inte känner tillit till. Grupperna ska inte bara fungera i arbetet utan även efter arbetet, när det behövs. Det sociala stödet är enligt Parry (1998) och Frankenhaeuser (1991) viktigt eftersom det dämpar stressreaktioner och dess följder, vilket förklarar varför alla tjejerna nämner det sociala stödet de får i sin jourgrupp som viktigt. Förutom att söka stöd hos arbetskamrater är det vanligt att söka det hemifrån och bland vänner. Några av tjejerna tycker även att detta stöd är viktigt medan några inte tycker att de får ut något av att prata med familjen då de inte varit med och således inte kan sätta sig in i situationen ordentligt. Detta är ytterligare en aspekt av varför gruppstödet är så viktigt. Att prata är förmodligen den mest effektiva copingstrategin efter olyckor.

För några tjejer är det kvinnliga stödet också viktigt, kanske inte efter en olycka utan mer allmänt. Att häva ur sig alla tankar om exempelvis fystemsterna är ett bra sätt att lösgöra spänningar på genom att tala om det jobbiga och inte hålla tillbaka med orden och åsikterna. Detta hjälper nog några av tjejerna då det är en skön känsla att veta att det finns fler som tycker och upplever samma saker. Visserligen behöver det kanske inte vara en tjej de pratar med, huvudsaken är att personen har samma känslor och åsikt för att det ska bli en hjälp. Det behöver dock inte vara så enkelt, för en del kvinnor kan det vara svårt att öppna sig för en man även om han har samma upplevelse av något. En annan anledning till att det kan behövas ett kvinnligt stöd kan vara att någon ibland känner sig ensam som kvinna och behöver diskutera saker ur en kvinnlig synvinkel. Det är inte ovanligt att minoriteter söker sig till varandra för att få stöd, men om det redan finns tillräckligt med stöd från övriga arbetskamrater behövs inte alltid stödet från andra kvinnor vilket förklarar varför inte alla av de intervjuade tjejerna tycker att det är så viktigt. En annan förklaring är att de har arbetet som deltidbrandman bredvid sitt andra arbete vilket gör att de inte har så mycket tid över för att träffas och diskutera saker. De flesta av tjejerna har också familj vilket gör att de måste prioritera på vad de ska lägga sin tid. Även om de inte behöver just ett kvinnligt stöd så tror de flesta att det krävs en hel del stöd för de kvinnor som arbetar som heltidsbrandman.

*Utrustning och heltidskårer.* Tjejerna har flera gånger återkommit till att det är skillnad på heltidskårer och deltidskårer. De menar att det är lättare för tjejer att arbeta som deltidbrandman då klimatet bland heltidsbrandmännen är tuffare. Huruvida detta är sant går bara att spekulera i men alla är eniga om att det finns skillnader som beror mycket på status och prestige. Några tror också att det framförallt är heltidsbrandmännen som är motvilliga till att ändra på och förenkla arbetsmetoder och utrustning. Här är det dock lite skilda meningar. En förklaring till att en av

tjejerna inte ser något motstånd från männens sida kan vara att hon framförallt tänker på de deltidbrandsmän som hon arbetar med och att det skiftar från kår till kår vilken syn männen har på utrustningen. Det är positivt om männen också arbetar för förenklade arbetsmetoder eftersom detta kommer att göra arbetet lättare för alla. Att några tjejer tror att det överlag finns en motvilja från männen till en förändring kan härledas till vad Collinson (1988) har funnit, diskuterat av Alvesson et al (1997), om män och deras arbetskultur. Collinson menar att det är viktigt för många män att ses som "riktiga" män och det gör de bland annat genom ett uppvisande av fysisk styrka och tuffhet. Männen har konstruerat sitt arbete som maskulint, vilket kan tolkas som att tjejerna har en poäng när de säger att killarna ibland vill känna sig macho och därför inte misstycker till den tunga utrustningen. Å andra sidan så har intrycket tidigare varit att det inte är någon jättetuff och macho arbetsmiljö, utan snarare ganska så trevlig. En av tjejerna uppger senare i intervjun att hon tror det är bland heltidare motståndet finns och att det handlar om bilden av brandmannen som gör att man inte vill ändra på utrustningen. Det kan självklart vara så att den andra tjejen också syftade till att det är bland heltidarna de macho killarna finns. Kanske menade hon de yngre killarna i sin kår och inte de äldre.

Att alla tjejer menar att det är tuffare för tjejerna i en heltidskår, alltså att säga att andra har det svårare än sig själv kan tyda på användandet av försvarsmekanismer. Den berörda vill inte se sina egna problem utan ser istället någon annans problem och konstaterar därmed hur bra hon själv har det istället för att ta itu med problemen. Det kan givetvis vara så här för någon eller några av tjejerna men det finns egentligen inget som tyder på det. De flesta känner sina arbetskamrater sedan tidigare och flera av dem umgås ibland eller ofta på fritiden.

Trots att det enligt Piotrkowskis (1998) och Sims et al (2005) antas vara vanligt att kvinnor i mansdominerade organisationer blir utsatta för trakasserier så finns det inga tecken på att tjejerna råkar ut för detta i sina egna kårer. Förvisso skulle skämtandet kunna tyda på trakasserier men det finns inget som tyder på att så är fallet. Som tidigare nämnt är det svårt att avgöra hur grova skämtet är och hur de framförs. Det är inte heller i alla kårer det skämtas om kvinnor. Tjejerna menar också att de är vana och skämtar tillbaka, således är det svårt att avgöra om det rör sig om trakasserier. Förmodligen så rör det sig mer om ett ömsesidigt skämtande, vilket är intrycket som fås under intervjuerna. Alla tjejerna verkar vara mer eller mindre pigga och fulla av energi och de uppger att de inte upplever sig orättvist behandlade i sin kår. Inget tyder heller på att den uppfattning de fått om heltidskårer är felaktig. Ett par av tjejerna berättar att de råkat ut för gliringar från heltidsbrandsmän men inte från deltidbrandsmän, vilket styrker detta samt även att det kanske förekommer mer trakasserier inom heltidskåren.

### *Mönster i analysen*

De mönster man kan se i analysen är att vare sig det handlar om synlighet, prestation eller anpassning så upplever inte majoriteten av tjejerna att de påverkas av att vara kvinnor, när de påverkas så är det främst för att de är nya. Detta är även något som de mer erfarna håller med om. Det finns också ett par tjejer som överlag känner sig mer sårbara för att de är tjejer, de ser pressen i att vara ny men även i att vara tjej. Det rör sig dock aldrig om någon stor press och många gånger menar tjejerna att det är de själva som har konstruerat denna. Det verkar inte heller krävas några speciella strategier för att bli av med pressen. I många fall så överensstämmer inte tjejernas helhetssyn med den bild som litteraturen målar upp. Mönstret är för de intervjuade tjejerna att de vågar vara sig själva och inte vill anpassa sig och inte kommer att göra det i någon större

utsträckning. Förvisso så medger några att om de arbetat som heltidsbrandmän så kanske de varit tvungna till detta, men samtidigt så hade de nog hellre struntat i det. Socialisationen verkar inte till någon större del spela den roll för tjejerna som litteraturen anger. Å andra sidan så spelar den nog roll för bilden av de tjejer som inte vågar söka till brandman. Inte sällan uppstår det i analysen tvetydigheter som måste härledas till varje separat situation och samtidigt ses i ett helhetsperspektiv för att kunna förstås.

### *Analys av metod*

För att förstå hur tillförlitliga resultaten är, är det viktigt att vara medveten om tillvägagångssätt och metodval. När kvalitativa intervjuer utförs så påverkas intervjupersonen i olika grad av intervjuaren och intervjusituationen. Kontexten vari själva intervjun sker, tid och plats, klädval, ålder, kön och yrke hos intervjuare och intervjuperson, kommer sannolikt att till viss del inverka på det som intervjupersonen berättar. Så har givetvis även varit fallet för denna undersökning, många yttre faktorer har sannolikt påverkat intervjupersonerna. Även det faktum att de i förväg visste ungefär vad de skulle bli intervjuade om kan ha påverkat dem då de har haft tid att tänka efter före intervjun. Det hade också varit intressant att komplettera med observationer av tjejerna när de arbetar och övar tillsammans för att få en bild av interaktionen. Detta hade antingen stärkt eller försvagat de resultat som framkommit efter intervjuerna. Det var dock tjejernas upplevelser som var det väsentliga och om det vid en observation hade sett annorlunda ut innebär inte detta att någon tjej har uppgett sin upplevelse felaktigt. Upplevelser behöver inte alltid motsvara hur en situation verkligen är. Kvalitativa intervjuer är också svåra att replikera då det inte finns någon tydlig beskrivning över hur frågorna har ställts och i vilken ordning de har ställts. Det finns inte ens en exakt beskrivning över vilka frågor som har ställts. Det går således inte att generalisera resultaten från denna undersökning. Syftet är dock inte att generalisera utan det är istället att skapa en förståelse för hur dessa tjejer ser på sin arbetssituation, hur de upplever att det är att vara kvinna och brandman.

Vad som är viktigt att vara medveten om är att resultaten kan vara något begränsade då enbart kvinnliga deltidsbrandmän har blivit intervjuade. En blandning av kvinnliga heltidsbrandmän och deltidsbrandmän hade sannolikt tillfört en mer komplex bild med fler infallsvinklar av hur kvinnliga brandmän upplever sin arbetssituation. Även det hermeneutiska perspektivet kan ha haft vissa inverknings på arbetet med uppsatsen. Förförståelsen av det studerade området kan ha påverkat forskningsprocessen, vilket kan ha lett till att en del tolkningar av materialet har förbisett viktiga fakta som kanske andra perspektiv hade framställt tydligare. Det har därför varit viktigt att se förbi förförståelsen för det valda fenomenet för att kunna förstå och tolka tjejernas upplevelser på ett så öppet sätt som möjligt.

Det bör nämnas att några ämnen som från början inte var påtänkta har tillkommit efter hand. Det beror på att tjejerna har fått berätta fritt och således har nämnt intressanta infallsvinklar och teman och då det var intressant för undersökningen och syftet, hur de upplever något på arbetsplatsen, har det fått sitt utrymme i uppsatsen. Dessa avsnitt är; utrustning och heltidskårer och deltidskårer. Avsnitten spelar en större roll än vad kan tyckas vid första anblicken. Heltidskårer och deltidskårer var ett tema som byggdes upp under varje intervju då alla på något sätt påpekade att det nog varit annorlunda och tuffare i en heltidskår. Eftersom det inte har gått att hitta något material som stärker detta kan tolkningarna inte utgå från mer än tjejernas ord och

upplevelser. Ämnet är väsentligt eftersom det förstärker bilden av tjejernas upplevelser i den egna kåren. Utrustningen var det inte alla som nämnde men de som gjorde det hade intressanta åsikter som också hjälpte till att måla upp bilden av heltidsbrandmannen. Kvinnlig rekrytering kanske inte verkar helt självklar som en del i guiden. Anledningen till att detta tema var med var för att ta reda på vad tjejerna trodde att kvinnor kan bidra med som brandmän. Detta ger en bild av hur de ser på sin egen roll som brandman. Genom att de berättar om varför de tror att få kvinnor söker till brandman bidrar det till en bild av hur de tror att allmänheten ser på brandmän och även vilka svårigheter de själva kanske tycker finns. Svårigheter som de övervunnit eller som kanske är överdrivna och inte alltid sanna.

Det är inte lätt att tolka andras upplevelser av en viss situation, vilket framkom under analysarbetet. Det är heller inte alltid så lätt att i efterhand förstå och minnas vad intervjupersonen menade med något särskilt uttalande, blickar och kroppsspråk försvinner när de hamnar på papper. Trots försiktigheten och medvetenheten om svårigheterna med att tolka upplevelser är risken nog stor att en del misstolkningar och missförstånd ändå har skett. De kan ha skett delvis under intervjun och delvis under själva analysarbetet. En del av misstagen har jag själv stått för, delvis genom att ibland ställa ledande frågor trots föresatser att inte göra det. Ibland räckte inte intervjuguiden till och det blev svårt att förklara vad som menades med vissa begrepp, vilket också ledde till ledande frågor. Sådär i efterhand går det att se att en del punkter i guiden kunde ha förtydligats eller helt tagits bort, exempelvis punkten om hur anställningen gick till. Det är inte riktigt tydligt hur den speglar syftet. Där var också en del begrepp som tolkades olika av intervjupersonerna. Organisationskultur och inbördes regler var några sådana. Detta gjorde att det vid några intervjuer tog ett tag innan intervjupersonen hamnade rätt.

### *Slutsatser*

De slutsatser som kan dras är att tjejerna som blivit intervjuade inte påverkas nämnvärt av att vara i minoritet. Några av dem visar inga tecken på att de har påverkats överhuvudtaget, vilket kan bero på att de kommer direkt från en annan mansdominerad arbetsmiljö där de vant sig vid eventuell jargong och kultur. Samtliga tjejer verkar trivas bra med sin arbetssituation och sina arbetskamrater. Ingen av dem ångrar att de tagit steget och blivit brandmän. För några av dem har det varit en personlig utmaning vilken de är stolta över att ha lyckats med. Att bevisa för sig själva att de kan är en del av orsaken till att flera av dem vill prestera väl. Några av tjejerna verkar behöva och vilja ha det kvinnliga stödet mer än andra. De flesta uppger att de inte behöver stöd från just tjejer, det viktiga är att de får stöd från någon. Detta kan också ha att göra med att de överlag inte känner sig som minoriteter och således inte behöver stöd för det. Den copingstrategi som dominerar är att i gruppen efteråt prata när de varit på en utryckning. De flesta använde inte heller någon särskild anpassningsstrategi för att komma in i gänget. Överlag tyder allt på att tjejerna trivs på sin deltidsstation och att de är jämställda sina manliga arbetskamrater. Dessa män verkar acceptera tjejerna som de är.

### *Vidare forskning*

Det dök upp nya frågor under tiden som arbetet pågick som vore intressanta att forska vidare i. Först och främst handlar det om en jämförelse mellan heltids- och deltidskårer för att ta reda på hur skillnaderna egentligen ser ut. Om klimatet är mycket tuffare bland heltidsbrandmän och i så

fall varför. Kan det vara så att det tuffare klimatet egentligen framförallt finns i storstäderna och inte i heltidskårerna i mindre städer? Det är intressanta frågor som borde undersökas. Tjejerna har redan givit en hel del möjliga förklaringar till varför de tror att det är en skillnad.

En annan aspekt som borde undersökas är huruvida det är att vara nybörjare jämfört med kvinna. Finns där några likheter? Några av tjejerna menade att de hade mer press på sig just därför att de var så nya. Är detta något som alla nybörjare har gemensamt?

## Referenser

### Böcker

Alvesson, M., & Due Billing, Y. (1994). *Gender, manager and organizations*. Berlin: Walter de Gruyter & Co.

Alvesson, M., & Due Billing, Y. (1999). *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur.

Alvesson, M., & Due Billing, Y. (1999). *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur. Citerar Collinson, D. (1988). Engineering humour: masculinity, joking and conflict in shop-floor relations. *Organization Studies*. 9 (2): 181-99.

Alvesson, M., & Due Billing, Y. (1999). *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur. Citerar Davidoff, M. (1986). *The role of gender in the first industrial nation: agriculture and England 1750 – 1850*. I Crompton, R., & Mann, M (eds). *Gender and Stratification*. Cambridge: Polity Press.

Alvesson, M., & Due Billing, Y. (1999). *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur. Citerar Wright, R., & Jacobs, J. (1995). *Male flight from computer work: a new look at occupational resegregation and ghettoization*. I Jacobs, J (ed.). *Gender Inequality at Work*. Thousand Oaks. CA: Sage.

Bjerrum Nielsen, H., & Rudberg, M. (1991). *Historien om flickor och pojkar – Könssocialisation i ett utvecklingspsykologiskt perspektiv*. Lund: Studentlitteratur.

Bourdieu, P. (1977). *Outline of a theory of practice*. Cambridge: Cambridge University Press.

Frankenhaeuser, M. (1993). *Kvinnligt, manligt, stressigt*. Höganäs: Förlags AB Wiken.

Frankenhaeuser, M., Lundberg, U., Chesney, M. (1991). *Women, work and health- stress and opportunities*. New York: Plenum Press.

Gonäs, L. (1989). *En fråga om kön- kvinnor och män i strukturomvandlingens spår*. Stockholm: Arbetslivscentrum.

Gonäs, L., Plantega, J., Rubery, J., (red). *Den könsuppdelade arbetsmarknaden – ett europeiskt perspektiv*. 1999. Arbetslivsinstitutet. Solna.

Kanter, R M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: BasicBooks.

de Klerk, A. (1991). *Att hantera konflikter*. Göteborg: AB Tibmro.

Knocke, W., Drejhammar, I-B., Gonäs, L., och Isaksson, K. (2003:4). *Retorik och praktik i rekryteringsprocessen*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Knocke, W., Drejhammar, I-B., Gonäs, L., och Isaksson, K. (2003:4). *Retorik och praktik i rekryteringsprocessen*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet. Citerar SOU 1994:3. *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap*. Stockholm: Fritzes.

Kvande, E., & Rasmussen, B. (1990). *Nye kvinnelig kvinner i menns organisasjoner*. Oslo: Ad Notam forlag.

Lehto, A. (1999). *Nordisk forskning om kön och arbete*. I Gonäs, L., Plantega, J., Rubery, J., (red). *Den könsuppdelade arbetsmarknaden – ett europeiskt perspektiv*. 1999. Arbetslivsinstitutet. Solna.

Parry, G. (1998). *Klara av kriser*. Lysekil: Slussens Bokförlag.

Pfeffer, J. (1981). *Power in organizations*. Cambridge, Massachusetts: Ballinger Publishing Company.

Piotrkowski, C. (1998). Gender harassment, job satisfaction, and distress among employed white and minority women. *Journal of Occupational Health Psychology*. (Vol. 3, No. 1) 33-43

Piotrkowski, C. (1998). Gender harassment, job satisfaction, and distress among employed white and minority women. *Journal of Occupational Health Psychology*. (Vol. 3, No. 1) 33-43. Citerar Gelfand, M. J., Fitzgerald, L. F., Drasgow, F. (1995). The structure of sexual harassment: A confirmatory analysis across cultures and settings. *Journal of Vocational Behavior*. 47, 164-177.

Piotrkowski, C. (1998). Gender harassment, job satisfaction, and distress among employed white and minority women. *Journal of Occupational Health Psychology*. (Vol. 3, No. 1) 33-43. Citerar Gruber, J. E. (1992). A typology of personal and environmental sexual harassment: Research and policy implications for the 1990s. *Sex roles*. 22, 447-464.

Robertsson, H. (2003:13). Maskulinitetskonstruktion, yrkesidentitet, könssegregering och jämställdhet. *Arbetsliv i omvandling*. Arbetslivsinstitutet: Stockholm. Citerar Hagman, N. (1995). *Förälskelse? Missförstånd? Maktmissbruk? Om sexuella trakasserier i utbildning och arbetsliv*. Solna: Polishögskolan.

Silverman, D., & Jones, J. (1976). *Organizational work*. London: Collier Macmillan.

Sims, C., Drasgow, F., Fitzgerald, L. (2005). The effects of sexual harassment on turnover in the military: Time- dependant Modeling. *Journal of Applied Psychology*. (Vol.90, No 6) 1141-1152

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

### *Rapporter*

Jämställdhetsombudsmannen. (2003). *Arbetsförhållanden inom brandförsvaret*.

NCO 2005:4. *Räddningstjänst i siffror 2004*. Karlstad: Räddningsverket.

## Intervjuguide

### 1. Inledning

Datum, tid, plats, namn.

### 2. Uppvärmning och formell start

Yrke, utbildning, ålder.

Hur länge arbetat som brandman.

Varför valde att bli brandman.

Vad gjorde hon innan eller vad gör hon bredvid.

### 3. Huvudfasen

#### **Organisationskultur, normer och regler**

Beskriv vad som är typiskt för just denna organisation. I förhållande till annan arbetsplats? Konkreta situationer? (org.kultur)

Din syn på detta.

Speciella normer och regler som måste följas? Vilka, när?

Hur ska man uppträda för att inte bli accepterad? (Jargong)

Hur tog du dig in i organisationen, går det att beskriva?

Arbetskamrater och sociala förhållande på arbetsplatsen, med eller utanför?

Trivs du med arbetskamraterna?

Hur ska man vara för att bli en i gänget?

#### **Kvinnan på arbetsplatsen – en symbol för alla kvinnor**

Hur upplever du arbetskamraternas syn på dig? Berätta.

Hur ser du på detta?

Finns det (fler) stereotypa uppfattningar? Hur yttrar sig i så fall dessa?

Hur framställs du av arbetskamraterna på arbetsplatsen?

Hur upplever du situationer då ni alla är samlade tex. vid ett möte?

Beskriv en sådan situation.

Positivt/negativt? Varför?

Hur gör du dig hörd? Konkret situation.

#### **Kvinnors bidrag till yrket**

Varför tror du man försöker rekrytera fler kvinnor nu jämfört med för tio femton år sedan?

Bidrar kvinnor med något speciellt? Berätta. Konkret situation?

Hur gick det till när du anställdes?

Varför så få kvinnor som söker? Fysiska krav? Annat?  
Hur ser arbetsfördelningen ut?

### **Synligt jobb**

Kan du minnas att det påverkat dig på något särskilt sätt att vara ensam kvinna? Konkret exempel.

Finns det rädsla för att misslyckas eftersom du är ensam kvinna?

Vilka förväntningar upplever du ställs på dig och ditt arbete? Konkret situation. Beskriv.

Hur är förståelsen för ditt yrkesval? Bland vänner, familj, andra.

### **Stress och copingstrategier i ett minoritetsläge**

Vad stressar dig i arbetet? Berätta.

Hur har du gjort för att komma tillrätta i arbetsmiljön, (anpassning till arbetsmiljön)?

Berätta, konkret situation.

Hur påverkar anpassningen dig?

Har det hänt att du tvivlat på dig själv och vad du kan? Beskriv, konkret situation.

Vem vänder du dig till om du behöver hjälp? Berätta, konkret situation.

Kvinnor som minoritet i en manlig arbetsmiljö – en studie av kvinnliga brandmän  
Linda Olsson

## Bilaga 2

### Dokumentation av informationssökning

#### Böcker:

Sökmotorn Lovisa har använts för sökande på Lunds universitets webbplats för sökande av litteratur. Webbadressen är [www.lovisa.lub.lu.se](http://www.lovisa.lub.lu.se)

Anledningen till att jag sökte efter just dessa böcker och författare är att de finns omskrivna i kurslitteratur från tidigare kurser och de är intressant för mitt arbete. Jag använde mig av avancerad sökning, vilket innebär att jag sökte på två ord för att specificera sökningen, se nedan.

Sökning på Hall, E. (1993). *Smiling, deferring and flirting doing gender by giving good service*.  
Sökning på Bourdieu, P. (1977). *Outline of a theory of practice*. Cambridge: Cambridge University Press.  
Sökning på Pfeffer, J. (1981). *Power in organizations*. Cambridge, Massachusetts: Ballinger Publishing Company.  
Sökning på Collinson. (1988). *Engineering humour masculinity joking and conflict in shop-floor relations*.  
Sökning på Liepman & Blumen. (1976). *Towards a homosocial theory of sex roles*.  
Sökning på Kvande, E., & Rasmussen, B. (1990). *Nye kvinneliv kvinner i menns organisasjoner*. Oslo: Ad Notam forlag.  
Sökning på Silverman, D., & Jones, J. (1976). *Organizational work*. London: Collier Macmillan.  
Sökning på Billing och Alvesson 1994, jag kunde inte titeln

#### Sökte så här:

Författare- Hall  
Titel – smiling  
Resultat – inga träffar

Författare.-Bourdieu  
Titel – outline  
Resultat – 4 träffar alla på den jag sökte.

Författare – Pfeffer  
Titel – power  
Resultat – 2 träffar varav en var den jag sökte efter, den andra var, *Managing with power*

Författare – collinson  
Titel – engineering  
Resultat- inga träffar

Författare – Liepman

Titel – towards  
Resultat – inga träffar

Författare – Kvande  
Titel – kvinneliv  
Resultat- 2 träffar, båda på den sökta boken.

Författare – silverman  
Titel – work  
Resultat – 1 träff sammanlagt, på den sökta boken

Författare – Billing  
Författare- Alvesson  
År – 1994  
Resultat – 4 träffar sammanlagt på, Due Billing, Y., & Alvesson, M. (1994). *Gender, manager and organizations*. Berlin: Walter de Gruyter & Co.

Jag blev tipsad om: Kanter, R M. (1977). *Men and women of the corporation*. New York: BasicBooks., av min handledare. Jag åkte till Lunds Universitetsbibliotek och sökte efter den i sökmotorn Lovisa på avancerad sökning

författare – Kanter  
titel – women  
resultat – 3 träffar varav två var rätt bok.

När jag letade efter boken tittade jag i fel bibliotek ( på Ös) och där hittade jag på hyllorna en intressant bok: Gonäs, L., Plantega, J., Rubery, J. (1999). *Den könsuppdelade arbetsmarknaden – ett europeiskt perspektiv*. Solna: Arbetslivsinstitutet

Sökning på Eslövs stadsbibliotek efter böcker som handlar om coping. Enkel sökning gjordes.  
Jag lånade samtliga

Sökord: coping  
Resultat: 3 träffar, Bramson, R. (1981). *Att arbeta med besvärliga människor*. Copenhagen: Licht and Licht Agency.  
Breakwell, G M. (1999). *Klara av aggressivitet och våld*. Lysekil: Slussens Bokförlag.  
Parry, G. (1990). *Klara av kriser*. Lysekil: Slussens Bokförlag.

Jag sökte även efter arbetspsykologilitteratur. Enkel sökning gjordes. Jag lånade en av böckerna

sökord: arbetspsykologi  
resultat: 105 träffar, varav en var – de Klerk, A. (1991). *Att hantera konflikter*. Göteborg: AB Tibmro.

På skolbiblioteket i Kristianstad sökte jag i biblioteket, enkel sökning, på böcker av Frankenhauser.

Sökord – Frankenhaeuser

Resultat – 5 träffar varav en var intressant- Frankenhaeuser, M., Lundberg, U., Chesney, M. (1991). *Women, work and health- stress and opportunities*. New York: Plenum Press.

Jag sökte även på böcker av Gonäs

Sökord – Gonäs

Resultat- 8 träffar varav jag lånade : Gonäs, L. (1989). *En fråga om kön- kvinnor och män i strukturomvandlingens spår*. Stockholm: Arbetslivscentrum.

En del av litteraturen hade jag hemma sedan tidigare. Det var: Knocke, W., Drejhammar, I-B., Gonäs, L., och Isaksson, K. (2003:4). *Retorik och praktik i rekryteringsprocessen*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Frankenhaeuser, M. (1993). *Kvinnligt, manligt, stressigt*. Höganäs: Förlags AB Wiken.

Alvesson, M., & Due Billing, Y. (1999). *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur.

Bjerrum Nielsen, H., & Rudberg, M. (1991). *Historien om flickor och pojkar – Könssocialisation i ett utvecklingspsykologiskt perspektiv*. Lund: Studentlitteratur.

Rapporter och artiklar:

Sökning på internet, räddningsverkets hemsida, efter information om räddningstjänst och kvinnliga brandmän

[www.srv.se](http://www.srv.se) - om verket – statistik – publikationer – räddningstjänst i siffror. Resultat – NCO 2005:4. *Räddningstjänst i siffror 2004*. Karlstad:Räddningsverket.

Sökte på google efter information om jämställdhet inom räddningstjänsten.

[www.google.se](http://www.google.se)

sökord – jämställdhetsplaner

resultat – 140 träffar.

Tittade på första träffen som heter JämO-rapporter- bläddrade ner på deras hemsida och fann en granskning av räddningstjänsten- laddade ner den. Den heter: Jämställdhetsombudsmannen. (2003). *Arbetsförhållanden inom brandförsvaret*.

Sökning efter artiklar om kvinnliga brandmän på skolbiblioteket i Kristianstads fulltextdatabas,Psyc Articles

Sökord – women firefighters

Resultat – 8 träffar, varav en intressant: Piotrkowski, C. (1998).Gender harassment, job satisfaction, and distress among employed white and minority women. *Journal of Occupational Health Psychology*. (Vol. 3, No. 1) 33-43

Sökord – women and discrimination

Träffar – 3426, varav en av dem jag tittade på verkade intressant. Sims, C., Drasgow, F., Fitzgerald, L. (2005). The effects of sexual harassment on turnover in the military: Time-dependant Modeling. *Journal of Applied Psychology*. (Vol.90, No 6) 1141-1152

Jag sökte efter artiklar på Arbetslivsinstitutet. Jag gick in på [www.arbetslivsinstitutet.se](http://www.arbetslivsinstitutet.se) - publikationer och sökte

Sökord – maskulinitetskonstruktion

Resultat – 2 träffar varav en var intressant, Robertsson, H. (2003:13). Maskulinitetskonstruktion, yrkesidentitet, könssegregering och jämställdhet. *Arbetsliv i omvandling*. Arbetslivsinstitutet: Stockholm.

.