

# “Rätt man på rätt plats!”

Kommunala sambruksprocesser ur ett  
genusperspektiv



**MSB:s kontaktpersoner:**

**Fredrik Gustavsson 010-240 5221**

**Lena Brunzell 010-240 5375**

**Publikationsnummer MSB962 – januari 2016**

**ISBN 978-91-7383-635-7**

# Förord

Att kommunala sambruksprocesser är en förutsättning för både en effektiv olycksförebyggande verksamhet och ett skadeavhjälpande arbete inom området skydd mot olyckor är vi helt övertygade om. Det övergripande målet för arbetet med skydd mot olyckor är att minska olycksriskerna för alla kommuninvånare. Av lagen om skydd mot olyckor (LSO) framkommer att människor har rätt till inte bara ett tillfredsställande skydd mot olyckor utan också till ett likvärdigt sådant. Vi har tidigare forskat om organisatoriska villkor och förutsättningar för jämställdhet inom räddningstjänsten och är inte särskilt överraskade av resultatet i denna studie som visar hur svårt det är att säkerställa medborgares "likvärdiga skydd", men också medarbetares jämbördiga möjligheter och skyldigheter. Vi kan ännu en gång konstatera att ett genusperspektiv – kunskap om könade normer och maktprocesser – inom området skydd mot olyckor är en förutsättning för effektiv organiseringen av själva arbetet men också för att skapa lika villkor och samma handlingsutrymme för dem som arbetar inom den typen av verksamhet.

Studien bygger på medverkan från ett stort antal personer. Vi vill varmt tacka alla våra informanter för att de generöst delat med sig av sina erfarenheter och synpunkter. Också ett stort tack till alla andra personer runt om i landet som på olika sätt hjälpt oss med betydelsefull information och initierade tankar kring arbetet med skydd mot olyckor. Ett alldeles särskilt tack till journalisten Annika Lindqvist för hennes inspirerande betraktelser av sambruksprocesser och annan kommunal organisering. Och slutligen ett stort tack till våra kontaktpersoner på MSB som också bistått med fakta, inspel och synpunkter under projektets gång; Lena Brunzell, Kenneth Ericson och Fredrik Gustavsson.

Ulrika Jansson & Lena Grip

Centrum för genusforskning, Karlstads universitet

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b> .....	<b>6</b>
1.1 Syfte och uppdragets bakgrund .....	7
1.2 Könsmärkning .....	8
1.3 Disposition .....	9
<b>2. Tidigare forskning</b> .....	<b>10</b>
2.1 Sambruk/sambruksprocesser .....	10
2.2 Den genuskodade räddningstjänsten .....	12
2.3 Sambruk och ledning .....	13
2.4 Plats .....	14
<b>3. Metod</b> .....	<b>15</b>
<b>4. Resultat</b> .....	<b>17</b>
4.1 Yrket som vårdpersonal och räddningspersonal .....	17
4.1.1 Status .....	18
4.2 Sambrukandet .....	20
4.2.1 Vad man gör och inte gör .....	20
4.2.2 Sambruk eller samarbete? .....	23
4.2.3 Vad man delar .....	24
4.2.4 Chefer om sambruksprocesser .....	25
4.2.5 Vad det skulle kunna vara .....	27
4.3 Sambrukandets könsmärkning .....	27
4.4 Sambrukandets konsekvenser .....	29
4.4.1 Motstånd uttryckt som omsorg .....	29
4.4.2 Kärnverksamheten utmanas .....	31
4.4.3 Förändringsovilja .....	32
4.4.4 Vi-och-dem-mentalitet .....	33
4.4.5 Okunskap om varandras verksamheter .....	34
4.5 Motstånd mot sambruksprocesser .....	35
<b>5. Sambruksprocesser sammantaget</b> .....	<b>36</b>
5.1 Rätt man på rätt plats? .....	38
<b>Referenser</b> .....	<b>39</b>
<b>Bilaga 1: Intervjuguide</b> .....	<b>43</b>

# Sammanfattning

Sambrukande eller samnyttjande av kommunala resurser för att säkerställa välfärd och trygghet för medborgare kan se olika ut. Sambruksprocesser inom området samhällsskydd och beredskap omfattar olika kommunala verksamheter och aktörer och i denna rapport riktar vi fokus mot två specifika yrkesgrupper i syfte att undersöka hinder och möjligheter för sambruksprocesser – ur ett genusperspektiv. Vi synliggör hur föreställningar om kön villkorar dessa processer inom ett mansdominerat yrke, räddningstjänst, och ett kvinnodominerat yrke, sjukvård/hemsjukvård. Vi konstaterar att kommunala verksamheters sambruksprocesser är komplexa och utmanar ideal om arbetets organisering, innehåll, ansvar och ledarskap samt vem eller vilka som bör och kan utföra vissa arbetsuppgifter – och hur såväl uttalade respektive underförstådda antaganden och föreställningar om kön både reproduceras och förstärks i denna process. Föreställningar som på olika sätt får problematiska konsekvenser för både medarbetare, chefer, brukare och kommuninvånare.

I resultatredovisningen ger vi flera exempel på hur könskodningen av de respektive yrkena tar sig uttryck och hur föreställningar om platser upprätthåller gränser mellan privata och offentliga rum på sätt som hindrar sambruksprocesser. Vi visar även hur organisatoriska förutsättningar för sambruksprocesser ofta saknas och hur det bland annat resulterar i en vi-och-dem-mentalitet mellan chefer och medarbetare som också verkar hindrande. Räddningstjänstens tolkningsföreträdare kring de operativa eller reaktiva delarna i kommuners säkerhetsarbete är en annan försvärande faktor. Exempel på möjligheter är vårdpersonalens ofta positiva inställning till olyckshantering som utökat uppdrag i deras arbetsuppgifter och chefers engagemang och initiativ för utveckling av verksamheterna även om de inte alltid "när" sina medarbetare. Resultaten visar också vikten av fortsatta genusanalyser, inte bara i sambruksprocesser utan inom hela området samhällsskydd och beredskap.

# 1. Inledning

*Nu har vi fått reda på att dem [vårdpersonalen] även ska åka på sådant där FIR [första insatsresurs] och det tycker vi ju är helt åt helvete. För det första så klagar dem på att de har så jäkla mycket att göra, och det har dem. De kör som katten och hinner inte och så ska de kanske komma på en trafikolycka om de är närmast. Dels är det ju andra brukare som råkar illa ut och sen är de inte utbildade till det. Den utbildning de får är inte bra. Där finns damer som är över 50 år, ska dem komma fram och spärra av en väg, kanske slänga in rökgranater. På motorvägen? När vi är på motorvägen har vi stora lastbilar för att spärra av för att skydda oss själva och här kommer dem med en liten jävla personbil. Det kommer eventuellt bara att skapa mer olyckor. De har sina uppgifter de ska göra låt dem göra det istället. [...] om de sedan ska åka på annat så blir de borta någon timme och då är det någon annan som råkar illa ut. Om de skulle vara där en minut före oss, så visst det skulle kunna vara så att de räddar ett liv genom att hålla en nacke men de kan skada sig själva också. Så känner vi det. Vi tycker att det känns fel. (Räddningspersonal)*

*De [brandmännen] säger det inte rätt ut, utan mer att ´ni har ju så mycket att göra´. Vi ska ju inte ta över deras jobb utan kunna göra en första insats om vi kan. Jag tycker att det är ett jättebra koncept, vi kan alltid göra något tills de kommer. (Vårdpersonal)*

Vad som kallas samverkan, samnyttjande av kommunala resurser eller sambruksprocesser som syftar till att säkerställa välfärd och trygghet för medborgaren kan se olika ut. Olika kommunala verksamheter möter skilda behov och arbetar med olika typer av insatser och lösningar, inte bara för att garantera människors trygghet utan också för att främja ekonomisk hållbarhet. Samverkan inom området samhällsskydd och beredskap omfattar således olika kommunala verksamheter och aktörer. Det är också vad som kan beskrivas som ett generellt grundvillkor inom området. Betänkandet Krishantering och civilt försvar i kommuner och landsting (SOU 2004:134) betonar att det svenska samhällets system för att förebygga och hantera hot och risker måste bygga på en helhetssyn och gemensam planering i hela hotskalan. Det handlar bland annat om att skapa arbetsätt för att främja strukturerade och likartade sätt att agera – samordning för att effektivare utnyttja samhällets resurser.

I den här rapporten sätts ljuset på ett par kommunala verksamheters samverkan, eller sambruksprocesser, nämligen räddningstjänst och sjukvård/hemsjukvård/hemtjänst. Dessa verksamheter är mans- respektive kvinnodominerade och tydligt könsmärkta. Hela området samhällsskydd och beredskap är könat på samma sätt som den svenska arbetsmarknaden där yrken och yrkesområden dominerade av män respektive kvinnor skapar ojämlika villkor på skilda sätt. Av tidigare forskning om samverkan och räddningstjänst framkommer att genusperspektiv saknas både som forskningsfråga och i analys (Jansson & Linghag 2015). Utgångspunkten för

den här studien är att den så kallade könsmärknings av yrken och kompetenser villkorar kommuners sambruksprocesser varför de behöver beskrivas och problematiseras. De inledande citaten ovan, från räddningspersonal respektive vårdpersonal, illustrerar hur föreställningar om kön och vem som kan och bör göra vad utmanas i de sambruksprocesser som diskuteras i rapporten. Studien är gjord på uppdrag av Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) varför vi inleder med syftesbeskrivning och uppdragets bakgrund.

## 1.1 Syfte och uppdragets bakgrund

Uppdraget är en överenskommelse mellan MSB och Karlstads universitet, Centrum för genusforskning. Som bakgrund för uppdraget beskriver MSB de initiativ för sambruksprocesser som tagits i Räddningstjänsten Väst, Öckerös och Nyköpings kommuner. Dessa initiativ bedöms som viktiga för erfarenhetsutbyte och implementering av effektivt samnyttjande mellan olika kommunala verksamheter i framtiden. Syftet beskrivs som följer:

*Syftet med studien är att undersöka hinder och möjligheter för sambruksprocesser ur ett genusperspektiv. Snarare än att vara könsneutrala "praktiker" så kan sambruksprocesser inom kommuner återskapa uppdelningar mellan maskulint kodade och feminint kodade verksamheter – mellan räddningstjänst och hemtjänst/hemsjukvård – varför dessa behöver studeras och problematiseras för att främja hållbar implementering.*

Utgångspunkten i studien är att genus är en social konstruktion, som skapas och förändras genom interaktion inom och mellan könen. Det handlar om hur vi "görs" till män och kvinnor, hur vi formas som individer, hur samhället både symboliskt och strukturellt organiseras efter vad som uppfattas och konstrueras som manliga respektive kvinnliga sysslor, arbeten och platser. Platserns identitet präglar de individer som agerar i dem genom att både forma, begränsa och möjliggöra olika handlingar. Könsmärkning av aktiviteter, beteenden och erfarenheter har alltså stort förklaringsvärde på den plats där de "spelas upp". Vad innebär det för olika kommunala och könsmärkta verksamheter som ska samverka/samnyttjas? Eller med andra ord – vad innebär det när en medarbetare i räddningstjänsten på frågan vad sambrukande skulle kunna vara svarar, "Rätt man på rätt plats!"?

Studien har genomförts i form av fallstudier i ett antal olika kommuner och räddningstjänster. Ett 30-tal intervjuer har genomförts med nyckelaktörer inom området. Förutom de av MSB identifierade räddningstjänster och kommuner som nämns ovan och som beskrivs ha "tydliga embryon till utveckling" när det gäller sambrukande processer har även andra räddningstjänster inkluderats i studien för att ge perspektiv på vad sambruk "är" och skulle kunna "vara". Vi vill betona att studien inte är en utvärdering av vare sig enskilda räddningstjänster, andra kommunala verksamheter eller sambruksprocesser. Vi uttalar oss inte om huruvida vissa sambruksprocesser är "bättre" eller "sämre" än andra. Vår tolkning av uppdraget är att helt enkelt problematisera sambruksprocesser ur ett genusperspektiv för att synliggöra hur föreställningar om kön villkorar dessa processer. Och vad dessa

föreställningar sedan har för implikationer för sambruksprocessernas implementering.

De delar av sambruksprocesser som inbegriper samordning av larmhantering, larmtjänster och ledningscentraler beskrivs inte i explicita termer i den här rapporten. Larmsamordningen skapar förutsättningar för det sambrukande vi studerar men vi diskuterar alltså inte själva organiseringen av kommun- eller förbundsgemensamma ledningscentraler eller det nationella kommunikationssystemet för samverkan och ledning (Rakel).

## 1.2 Könsmärkning

I den här studien fokuseras alltså två kommunala verksamhetsområden med tydlig könsmärkning – räddningstjänst och sjukvård/hemsjukvård/hemtjänst. Räddningstjänsten är mansdominerad och präglas av föreställningar om maskulinitet på olika sätt, i jämförelse med sjukvården som är kvinnodominerad och präglad av föreställningar om feminitet. Hela området samhällsskydd och beredskap kan beskrivas genom orsakskedjan hot-risk-kris-krisshantering-vård-omsorg med manlig dominans när det gäller risk och hot till kvinnlig dominans när det gäller vård och omsorg (Mellström 2010).

Begreppet könsmärkning beskriver hur socialt konstruerade föreställningar om maskulinitet och feminitet förknippas med vad ett visst yrke eller arbete kräver. Begreppet började användas inom forskningsfältet kön och organisation i slutet av 1970-talet och är ett etablerat sätt för att beskriva hur olika yrken, positioner och arbetsuppgifter könas och märks, det vill säga antas passa bättre eller sämre för ett visst kön (Kanter 1977). Föreställningar om vem eller vilka som antas passa bättre för ett specifikt yrke kan vara både uttalade och outtalade samt framstå som "naturliga" och självklara. Vidare är de ofta kollektiva, det vill säga en del av organisationskulturer. I organisationer delas föreställningar om huruvida kvinnor eller män passar för ett visst yrke eller vissa arbetsuppgifter vilket gör att det skapas åtskillnader, segregation. Könsmärkning handlar på så sätt om olika grader av segregation där mäns arbetsuppgifter och positioner oftast värderas högre än kvinnors (Abrahamsson 2002). Könsmärkningen resulterar i en könsordning som villkorar kvinnors och mäns positioner på en arbetsplats och i ett yrke. Yrken och arbetsuppgifter kan emellertid få en förändrad könsmärkning. Yrken som förknippats med ett visst kön kan som resultat av exempelvis ett förändringsarbete i termer av jämställdhet komma att "byta" kön. Även ekonomiska och politiska incitament kan innebära att yrken byter kön.

Poängen med att analysera könsmärkning av yrken och positioner kan kortfattat beskrivas som att visa hur antaganden om vissa egenskaper hos kvinnor respektive män är ett uttryck för maktrelationen mellan könen snarare än essentiella skillnader, det vill säga oföränderliga definitioner av kön (Hearn 2002).



### 1.3 Disposition

Efter den inledande delen med syfte och bakgrund till studien presenterar vi delar av tidigare forskning som är relevant i sammanhanget. Därefter följer en redogörelse för vår metod innan resultatredovisningen tar vid. Vi redovisar resultaten utifrån ett antal tematiker komna ur vårt empiriska material. I anslutning till dessa diskuterar vi våra tolkningar av resultaten och hänvisar i någon mån till tidigare studier. Vi avslutar med en sammantagen resultatredovisning och en kort diskussion.

## 2. Tidigare forskning

I kommande avsnitt ger vi en bakgrund till den undersökning vi genomfört genom att presentera relevanta delar av tidigare forskning som har gjorts på området. De områden som tas upp i forskningsöversikten handlar om sambruksprocesser, den genuskodade räddningstjänsten, sambruk och ledning samt platsers betydelse för att förstå de andra områdena.

### 2.1 Sambruk/sambruksprocesser

Sambruksprocesser handlar om att olika verksamheter tillsammans söker lösa ett problem genom att samarbeta kring en specifik fråga. Tanken om sambrukande processer brukar sägas ha fått sitt genombrott i Sverige under 1990-talet. Detta kan kopplas till samhällstrender där fokus låg på att minska offentliga kostnader inom välfärdssektorn, men också till att nya sätt att se på styrning slog igenom. Sambruk och samnyttjande blev ett sätt att uppnå kostnadseffektivitet (Stenberg 2003), samtidigt som styrmodellen förändrades från centralstyrning till interaktiv samhällsstyrning, från government till governance (t ex Lofström 2010; Montin & Hedlund 2009). Inledningsvis nämnde vi också att området samhällsskydd och beredskap vilar på premisser om samverkan/samnyttjande i det förebyggande riskhanteringsarbetet.

I tidigare forskning används lite olika termer för det vi valt att kalla sambruksprocesser eller samnyttjande. Samverkan är kanske det vanligaste alternativa begreppet och används såväl i politiska sammanhang som i praktikerdialoger. Själva innebörden anses dock vara svårfångad och gör att aktörer från olika segment av samhället har svårt att enas kring innehållet i praktiken (Uhr 2011). Vad vi kan utläsa i tidigare forskning menas dock samma typ av processer och i rapporten används dessa begrepp synonymt.

Tidigare forskning kring sambruk och samverkan konstaterar att dessa processer kan vara svåra och komplicerade att genomföra på ett effektivt och bra sätt, då det kräver att organisationer är beredda att förändra sina invanda och traditionella arbetsätt och organisationsformer för att prova nya metoder, samverkansformer och partners (t ex Lofström 2010; Stenberg 2003/2009). För att lyckas i sambruksprocesser lyfter Stenberg (2003) fram några grundläggande faktorer som särskilt viktiga att jobba med; kommunikation, styrning, och gemensam problembild. Kommunikation handlar om att skapa gemensamma synsätt, om att träffas och om informationsspridning. Ledning om att styra processen i rätt riktning, stötta och knyta samman rätt personer, samt att ansvara för att utvärdera processen. Gemensam problembild belyser vikten av att alla involverade i processen ska veta varför man jobbar med processen och vad detta ska leda till (Stenberg 2003, se även Yosefi Mojir & Pilemalm 2014). Här finns alltså stora likheter med vad som brukar karaktärisera annat förändringsarbete i någon slags generella termer. Weinholt (2010) lyfter också fram betydelsen av att utjämna olika maktrelationer mellan

de ingående parterna i processen, liksom att det bör finnas ett samförstånd, tilltro och tydlighet mellan de ingående parterna. Liknande resultat lyfts också fram av Berlin och Carlström (2009) som visar att överdrivna förväntningar på samverkan kan leda till dessa obalanser, liksom när kraven på samverkan framför allt kommer som externa krav. Framgångsrik samverkan byggs istället genom rutiner, regler, tydlig rollfördelning och förtroende. Berlin & Carlström (2009) menar också att bra och effektiv samverkan grundläggs genom att de ingående organisationerna fungerar i sig, om organisationen har tydlig reglering och tydliga roller. Stenberg m.fl. (2014) visar på betydelsen av att välja rätt strategi och verktyg för ändamålet, då effektiva samverkansformer skiljer mycket mellan olika verksamheter och målet med processen.

Sambruksprocesser eller samnyttjande av offentliga resurser för ökad effektivitet och måluppfyllelse finns på många olika områden. Tidigare forskning har till exempel studerat sambrukande processer inom folkhälsoområdet (t ex Lofström 2010; Stenberg 2003) och offentliga aktörers e-service (t ex Olsson & Öhrwall Rönnbäck 2010; Adachi 2005). Vi kommer dock fortsättningsvis specifikt att fokusera på den forskning som rör sambruksprocesser inom räddningstjänsten.

När det gäller sambruksprocesser som rör räddningstjänsten belyser tidigare forskning lite olika ingångar till studier av detta. Åsa Weinholt (2015), Weinholt & Andersson Granberg (2013) och Yousefi Mojir & Pilemalm (2014) närmar sig frågan utifrån ett ekonomiskt och effektivitetsperspektiv där utgångspunkten tas i räddningstjänstens och kommunernas minskande resurser samtidigt som kraven på insatstider från den enskilde ligger kvar på samma nivå som tidigare. Även Svensson & Weinholt (2014) har en liknande utgångspunkt i sin studie om sambruk på Öckerö, men undersöker också sjuksköterskors upplevelse av ett sambruksprojekt. Stenberg m.fl. (2014) undersöker istället sambruket med ingången utifrån säkerhet och trygghet i räddning. Berlin & Carlström (2009) och Bergmark & Thollander (2008) har utgångspunkten i själva samverkan och hur man åstadkommer en så bra samverkan som möjligt och varför det ibland inte fungerar. Av tidigare forskning kring sambruk och räddningstjänst är avsaknaden av genusperspektiv slående, både som forskningsfråga och i analys. Vår forskning fyller därför en viktig lucka i området kring sambruksprocesser, då räddningstjänsten är en mansdominerad och präglad organisation och aktörerna de sambrukar med i många fall är traditionellt kvinnliga yrken.

När det gäller tidigare forskning om sambruksprocesser där räddningstjänsten är involverad visar dessa att sambruket sällan sträcker sig utanför själva räddningsinsatsen samt att sambruket i liten mån bidrar till att förändra räddningstjänstens ordinarie rutiner. Det är sambrukspartnerna som framför allt påverkas genom nya/ytterligare uppgifter (Weinholt 2010). Yosefi Mojir & Pilemalm (2014) visar också att räddningstjänsten själva lyfter fram att nya arbetsuppgifter på räddningstjänsten alltid måste diskuteras och balanseras mot den så kallade huvuduppgiften, eller kärnverksamheten. Det kan tolkas som en ovilja att integrera nya arbetsformer och uppgifter från räddningstjänstens sida. Utifrån en studie om hur samverkan mellan räddningstjänst, polis och ambulanssjukvård fungerar visar Bergmark &

Thollander (2008) att samarbetet mellan de olika organisationerna på själva skadeplatsen ofta fungerar bra, men att det finns förbättringspunkter både inom och mellan de olika organisationerna. En önskan från informanterna i deras studie var mer samövningar, som i så fall skulle bli ett samarbete som i någon mån skulle gå utanför själva räddningsinsatsen, även om fokus i övningen skulle vara på just räddningssituationen. Svensson & Weinholts (2014) studie visar att vid införandet av sambruk mellan räddningstjänst och hemsjukvårdens sjuksköterskor så upplever sjuksköterskorna en del svårigheter och ängslan kring projektet. Det handlar om rollförvirring, svårighet att sammanföra IVPA (i väntan på ambulans) med ordinarie arbetsuppgifter, prioriteringsfrågor, ängslan över situationer som kan uppstå samt avsaknad av grupptillhörighet och återkoppling. Brandmäns syn på sambruket har inte ingått i Svensson & Weinholts studie.

När det gäller forskningen som tar utgångspunkt i ökad kostnadseffektivitet visar Weinholts (2015) studie att ingen sådan kan observeras av de sambruksprocesser som studerats, men däremot flera samhällsliga vinster som handlar om likvärdighet, kvalitet och kortare insatstider. Inte heller Svensson & Weinholts (2014) studie om samarbetet mellan räddningstjänst och kommunens hemsjuksköterskor kring IVPA kan visa på några samhällsekonomiska vinster. Dock är slutsatserna väldigt osäkra på grund av att det studerade projektet har pågått för kort tid. Det finns emellertid också flera studier som visar att sambruk med syftet att göra en räddningsinsats i väntan på ambulans lönar sig samhällsekonomiskt (t ex Lång 2012). Även sambruk kring andra områden, som exempelvis Weinholts och Andersson Granbergs (2013) studie om sambruk/samarbete med väktare, visar att detta gett en samhällsekonomisk vinst. Det utvärderade samarbetet handlar i detta fall om att få en tidigare insats på brand samt snabbare åtkomst till utsatta platser.

## 2.2 Den genuskodade räddningstjänsten

Den kommunala räddningstjänsten har haft uppdraget att öka andelen kvinnor och att skapa förutsättningar för ökad jämställdhet inom organisationen som mål och uppdrag sedan slutet på 1990-talet (Ericson 2011). Trots detta råder fortfarande en tydlig könssegregering. Andelen kvinnliga brandmän har utvecklats långsamt och 2014 var andelen heltidsanställda kvinnliga brandmän endast 3,8 % (MSB 2015). Samtidigt visar forskning att en majoritet inom räddningstjänsten upplever jämställdhetsarbete inom organisationen som positivt (Grip & Jansson 2016; Jansson & Grip 2012). I *Visioner om den framtida räddningstjänsten* (Jansson 2012) framkommer också att räddningstjänstpersonal ger uttryck för förväntningar på en mer samverkande och tillgänglig räddningstjänst där fler aktörer samarbetar i risk- och säkerhetsarbetet. Samverkan mellan olika myndigheter och organisationer beskrivs som central för räddningstjänstens framtid, dels för större effektivitet och dels för en mer publik, öppen och nytänkande verksamhet. Det finns också förväntningar om en räddningstjänst där machokulturen utmanas och där det görs plats för fler kvinnor och det så kallade breddade uppdraget. Vid sidan av

förväntningar på en mer samverkande räddningstjänst uttrycks också oro för att den så kallade kärnverksamheten inte får de resurser den kräver om det blir "för mycket samverkan". Med kärnverksamhet menas då de operativa delarna kring själva räddningsinsatsen. I denna studie återkommer den typen av resonemang vilket vi återkommer till i resultatredovisningen.

Genusstudier av den svenska räddningstjänsten har visat på att yrket som brandman till stor del bygger på maskulinitetskonstruktioner där kvinnor och personer med utländsk bakgrund utesluts (t ex Engström m.fl. 2012; Ericson 2011; Glans & Rother 2007; Häyrén Weinestål m.fl. 2011). Maskulinitetskonstruktionerna varierar dock och det finns tendenser mot *inkluderande maskulinitet* (Anderson 2012) där egenskaper som samarbetsförmåga och empati lyfts fram som viktiga för brandmansyrket (Engström m.fl. 2012). I en offentlig diskurs är dock tendenser av *ortodox maskulinitet* (Anderson 2012) fortfarande dominerande, vilket ansluter till den traditionella machobilden av brandmannen (t ex Baigent 2001). Även om vi fortsättningsvis kommer fokusera på svensk räddningstjänst vill vi dock poängtera att även internationell forskning identifierar trakasserier på grund av kön eller etnicitet som en del av räddningstjänstens kultur eller organisationsklimat med uttryck som uteslutning, trakasserier och diskriminering (t ex Archer 1999; Chetkovich 1997/2004; Maleta 2009; Yoder & Aniakudo 1995/1996; Yoder & Berendsen 2001). Den svenska räddningstjänsten är således inte unik i detta avseende. Såväl nationellt som internationellt är yrket som brandman traditionellt kopplat till män och manlighet (Baigent 2001).

## 2.3 Sambruk och ledning

Sambruksprocesser ska förstås i relation till den förändring som skett sedan lagen om skydd mot olyckor (LSO) infördes. Där betonas förmågor att arbeta förebyggande, det vill säga proaktivt snarare än reaktivt och i samverkan med allehanda aktörer inom hela krishanteringsområdet. Ansvar för det proaktiva arbetet bör alltså spridas inom kommuner varför nya former för ledning och ledarskap blir nödvändiga. Forskning om samverkan/sambruk och ledning i ett genusperspektiv visar dock att genus är osynligt i beskrivningar och analyser. Det framstår som att genus saknar betydelse trots att organiseringen och ledning av området samhällsskydd och beredskap så stark förknippas med män och maskulinitetskonstruktioner som vi konstaterat ovan. I *Genusperspektiv på ledning och samverkan vid olyckor och kriser – en forskningsöversikt* (Jansson & Linghag 2015) beskrivs hur ledningsideal inom området präglas av män och manlighet på ett oproblematiserat sätt som får konsekvenser för risk- och behovsanalyser, byråkratiska organisationers anpassning vid akuta händelser och hantering av de temporära organisationsformer som skapas i dessa sammanhang. Översikten visar också att föreställningar om kön påverkar samverkan mellan olika aktörer, särskilt mellan räddningstjänsten och dess samverkansparter.

## 2.4 Plats

När det gäller samverkan belyser tidigare forskning också betydelsen av plats. Geografisk placering, ytor/arenor för samverkan och fysisk samlokalisering lyfts fram som faktorer av påtaglig betydelse för olika former av sambruk och samverkansprocesser. Genom dessa platser kan gränser byggas eller rivas (Löfström 2010). Avgörande för att kunna analysera sambruksprocesser – särskilt ur ett genusperspektiv – blir alltså att också ta olika platsers (genus)kodning i beaktande. Platser skapas genom maktrelationer som konstruerar regler och definierar gränser – både rumsliga och sociala, och de gränser som skapas definierar vem som får höra till platsen men också vart olika aktiviteter och erfarenheter ska ta plats (McDowell 1999). Plats och rum kan alltså bli en gränsdragare för vart saker ska utföras (Rose 1993), och kanske den mest grundläggande förståelsen av olika platser och sfärer är den klassiska uppdelningen i privat och offentligt. Privata rum relaterar här till hem och reproduktion, medan offentliga rum är relaterade till produktion, staden och offentligheten. Traditionellt har det privata förknippats med kvinnor och det offentliga med män (t. ex. Domosh & Seager 2001; Rose 1993). Detta spiller alltså över i hur vi förväntas bete oss på olika platser och i olika sammanhang. Till exempel kan det handla om hur personer ser och upplever platser som hem, brandstationen och skadeplats.

### 3. Metod

Studien har genomförts genom en kvalitativ ansats i datainsamling och analys. Datainsamlingen pågick under perioden maj-november 2015. Som vi beskrev inledningsvis har sammanlagt 30 personer intervjuats inom projektet, varav 12 kvinnor och 18 män. Av kvinnorna har tre någon form av chefsposition, bland männen är motsvarande siffra åtta. Intervjuerna har genomförts i åtta olika räddningstjänster och kommuner av varierande storlek och med personer med olika typer av befattningar och tjänster. Vi har valt att kategorisera de vi intervjuat som antingen "räddningstjänstpersonal" eller "vårdpersonal" vilket betyder att båda grupperna utgörs av personer med olika befattningar.<sup>1</sup> De som ingår i gruppen "räddningstjänstpersonal" kan alltså vara chefer (på olika nivåer), brandmän, brandingenjörer eller annat medan gruppen "vårdpersonal" inbegriper såväl undersköterskor, annan vårdpersonal och chefer (på olika nivåer). I analysen använder vi emellertid också kategorierna "brandman" och "chef" vid några tillfällen. Sammantaget utgör gruppen "räddningstjänstpersonal" 20 personer och gruppen "vårdpersonal" 10 personer.

När det gäller urvalet så har vi i vissa fall tilldelats intervjupersoner av chefer i olika positioner. I andra fall valt själva vilka vi velat intervjua. I de fall där vi fått hjälp att välja intervjupersoner har vi bett om att få träffa personer som kan tänkas representera både "positiva" och "negativa" attityder gentemot sambruksprocesser. Vid genomförandet av intervjuerna har vi informerat intervjupersonerna om syftet med uppdraget och låtit dem bestämma huruvida intervjun skulle spelas in eller inte. Vi betonade att deras medverkan var frivillig och att de kunde välja att avbryta intervjun om de så önskade, men vi informerade också om att deras uttalanden (i form av citat) kan komma att användas för att synliggöra tematiker i hela intervjumaterialet. En intervjuguide har använts som utgångspunkt för intervjuerna för att öka jämförbarheten av materialet (se bilaga 1). Intervjuerna med de flesta cheferna har dock strukturerats mer fritt. Studien har vägletts av de forskningsetiska principer som gäller vid Vetenskapsrådets ämnesråd för humaniora och samhällsvetenskap<sup>2</sup>.

I analysen av det empiriska materialet har vi jämfört och diskuterat vad som framkommit i intervjuerna, och efter det listat ett antal centrala och återkommande teman. Efter detta har vi gått igenom intervjuerna igen och strukturerat upp dem utifrån de teman vi tagit fram. Dessa olika teman utgör också basen för resultatpresentationen. När vi presenterar våra resultat så illustrerar vi med citat från våra intervjuer, framställningssättet blir därför empirinära. Alla citat från intervjuerna är dock anonymiserade. Dels för att informanterna inte på något sätt ska kunna kännas igen eller hängas ut, dels

---

<sup>1</sup> Vi hade lika gärna kunnat omtala de båda yrkesgrupperna i termer av "medarbetare" eller "personer" men har alltså valt att benämna informanterna som "personal".

<sup>2</sup> Se [www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf](http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf)

för att det i denna rapport är oviktigt i vilken specifik organisation personen arbetar. Citaten som lyfts fram görs så för att exemplifiera ett tema eller en trend som framträder i det större intervjumaterialet.



## 4. Resultat

Resultatdelen disponeras utifrån ett antal tematiker som på olika sätt beskriver sambruksprocesser och det som framkommit av vår analys av intervjuerna. Vi inleder med ett kort avsnitt om hur vårdpersonalen respektive räddningspersonalen beskriver sitt arbete på en övergripande nivå för att sedan mer detaljerat beskriva hur det talas om sambruksprocesser på olika sätt. Vi lyfter också några konsekvenser av sambrukandet under en egen rubrik innan diskussionen tar vid.

### 4.1 Yrket som vårdpersonal och räddningspersonal

Den vårdpersonal som ingår i denna studie beskriver sitt arbete som att göra planerade hembesök för att sköta om rutinuppgifter så som att ge medicin, hjälpa upp ur sängen, med toalettbesök och liknande. Men också som att göra tillsyner, åka på trygghetslarm som är mer akuta och andra oplanerade händelser (t ex att en "kund" eller brukare ramlat och behöver hjälp för att komma upp). De hanterar också direkt livsavgörande situationer när de kommer fram till brukare som har fått en stroke eller hjärtinfarkt. I vissa kommuner ingår i vårdpersonalens arbetsuppgifter att göra brandundersökningar hos brukarna. Det kan handla om att se över brandvarnare, kontakter, miljön kring spisen i köket och sladdar på golvet för att undvika fallolyckor. Uppgifterna från en sådan undersökning lämnas sedan vidare till personer i räddningstjänsten som arbetar med den typen av förebyggande arbete.

Räddningspersonalen beskriver sitt arbete i första hand som att "åka på olycka" eller att "göra en insats". Det handlar då om akuta larm vid trafikolyckor, brand, hjärtstopp (IVPA) och liknande. I dessa uttryckningar handlar insatserna många gånger om olika grader av vårdande insatser även om det är de mer tekniska delarna som beskrivs som särskilt viktiga. Räddningspersonalen talar också om att de genomför förebyggande arbete genom att vidta åtgärder för att hindra att olyckor av olika slag sker. Det förebyggande arbete som beskrivs handlar precis som hos vårdpersonalen om brandöversyn eller brandundersökning hos kommuninvånare och i offentliga lokaler.

Både räddningspersonal och vårdpersonal beskriver att de får mycket positiv respons i kontakten med kommuninvånare (eller allmänheten/"tredje man"). Yrken som "räddningspersonal" och som "vårdpersonal" är vad man skulle kunna kalla för sociala yrken, i betydelsen att båda bygger på att de arbetar för kommuninvånare och genom sitt yrke har en återkommande kontakt med dessa. Det är kommuninvånarens behov och förväntningar som ska tillgodoses i båda yrkesgruppernas uppdrag. Det finns emellertid signifikanta skillnader när vårdpersonal respektive räddningspersonal berättar om sitt arbete i relation till

kommuninvånare. Vårdpersonal gör explicita kopplingar till kommuninvånarens "bästa".

*Det är för att brukarna ska må bra och få den service de behöver jag går till jobbet. (Vårdpersonal)*

*Man behöver vara lyhörd mot kunderna, hur de mår och vad de behöver hjälp med. Att man ser människan man åker till, inte bara att det är en kund utan en egen person. Och att jag hjälper den på bästa vis. Sen att man ger rätt vård och de andra uppgifter vi ska göra. (Vårdpersonal)*

*Anledningen till att jag går till jobbet är för att kunderna blir så oerhört tacksamma när de får hjälp. Det är så roligt och jag är tacksam varje dag för att jag kan bidra. (Vårdpersonal)*

Räddningspersonal talar inte om sitt arbete i relation till kommunens medborgare i samma utsträckning. Även om det förekommer någon enstaka sådan berättelse som till exempel "jag gör ju det här för att hjälpa" så är det istället huvudsakligen de sociala relationerna till kollegorna som lyfts fram. Bland några av räddningspersonalen nämns till exempel att det är viktigt för yrket att man "får tid att umgås med laget", "det roligaste med det här jobbet är kompisarna" och "man åker till jobbet och får umgås samtidigt som man arbetar, det gillar jag". Kortfattat så pratar räddningspersonalen i huvudsak om den sociala delen i sitt arbete i relation till sina kollegor medan vårdpersonalen snarare lyfter fram kontakten med kommuninvånarna.

#### 4.1.1 Status

Som visats i tidigare forskning (t ex Weinholt 2010) är maktrelationerna mellan ingående parter i en sambruksprocess viktiga att jämföra ut. För att förstå hur dessa maktrelationer ser ut blir det också viktigt att förstå hur de olika grupperna ser på sig själva och andra. Vårdpersonalen beskriver sig själva och sitt yrke som något med väldigt låg status, både bland dem som jobbar inom yrket och bland allmänheten. Att jobba i den så kallade "nattpatrullen" (både planerat och oplanerat vårdarbete under nattetid) beskrivs dock ge högre status än att arbeta i vanlig hemtjänst (på dagtid), och de flesta markerar en tydlig skillnad på dessa två yrken. Detta görs till exempel genom berättelser om att en i mötet med andra aldrig skulle säga att en jobbar i hemtjänst. Räddningspersonal är lite mer svävande kring sitt yrkes status. De vill helst beskriva det som vilket jobb som helst med inte någon särskild status, även om vissa kan hålla med om att brandmansyrket bland allmänheten nog kan ses som ganska statusfyllt.

Tidigare erfarenheter från sambruksprocesser visar att ett utökad uppdrag för vårdpersonal kan göra att fler blir intresserade av arbetet. Exempel från exempelvis Halland och Räddningstjänsten Väst gör gällande att fler personer och nya grupper (män) intresserar sig för vårduddyrket när arbetsuppgifterna inkluderar sambruksprocesser med räddningstjänsten (Lindqvist, 2014). Även i denna undersökning kan vi se detta. Vårdpersonalen ser att yrket kan bli mer

attraktivt med nya arbetsuppgifter, och särskilt genom samarbetet med brandmännen. Bland dem som också delar lokal med brandmännen ses detta som en extra statushöjning och att man på ett annat sätt än tidigare får ta plats och synas.

*Vi är inte undanskuffade längre, vi är nu nästan störst personalgrupp i kommunen, och vi har den största arbetsplatsen, så nu har vi fått synas. Folk vet att vi finns. [...] När vi säger att vi utgår från brandstationen, då blir det så där att åh, är ni där uppe? Höjer statusen liksom. (Vårdpersonal)*

Om sambruksprocesserna kan innebära en statushöjning för vårdpersonalen kan vi dock bland räddningspersonalen se en farhåga för det omvända, att deras yrke får lägre status genom att för mycket ta rollen som vårdare och/eller att förknippas med arbetsuppgifter som i stor utsträckning genomförs av kvinnor. Detta beskrivs till exempel genom att de inte vill få uppgifter som i för stor utsträckning handlar om vårdande insatser, särskilt inte de vårdlarm som innebär omvårdnad i andras hem, till exempel trygghetslarm.

*Vi åker ju på trygghetslarm ganska mycket idag, men om det blir för mycket omvårdnad [i brandmansyrket] då tror jag folk börjar slå lite bakut, att jag är inte anställd för att..., det här är liksom inte mitt yrke. (Räddningspersonal)*

*Jag jobbar ju inte här för att ta hand om gamla, det är ju kvinnorna här som är anställda för att göra det. Låt dem göra det då. (Räddningspersonal)*

Oavsett den status man ger sitt yrke, beskriver både räddningspersonal och vårdpersonal i de flesta fall att de tycker om sina yrken – ”jag trivs på jobbet” – och det man beskriver att man uppskattar handlar om att yrkena innebär varierade arbetsuppgifter, att de är omväxlande och innehåller problemlösning.

När det gäller chefer och högre tjänstemän inom både vårdpersonal och räddningspersonal kan vi se att sambruksprocesser kan leda till högre status för båda yrkesgrupperna. Att arbeta med sambruk är ett sätt att visa framfötterna. Statushöjningen är då i relation till externa parter. Internt kan införandet av sambruk, särskilt bland räddningspersonal, bidra till att man tappar status och förtroende bland sina medarbetare på lägre nivå i hierarkin, om dessa inte är positivt inställda till processen.

*De hittar ju på nya saker precis hela tiden, sånt som inte alls är förankrat. De pratar aldrig med oss och vi vet ingenting. (Räddningspersonal)*

Flera brandmän berättar om att de inte litar på sina chefer eller inte känner sig informerade, vilket vi återkommer till.

## 4.2 Sambrukandet

Vi har i denna studie undersökt olika former av sambruksprocesser, både sådana som uttalat kallas så, men också olika former av samarbeten mellan räddningstjänst och andra sektorer inom kommunen som inte uttalat kallas för sambruk. Vad vi kan konstatera är att oavsett om man kallar det man gör för sambruksprocess eller inte så ser det man gör väldigt olika ut i olika kommuner. Vi kommer därför i följande avsnitt att belysa vad som i intervjuerna framkommer om de olika sambruksprocesserna.

### 4.2.1 Vad man gör och inte gör

När det gäller de mer formellt konstituerade projekten kring sambruksprocesser kan vi i likhet med tidigare studier (t ex Weinholt 2010) konstatera att det främst är vårdpersonalen som får nya arbetsuppgifter medan räddningspersonalen inte i särskilt stor utsträckning påverkas i vad som förväntas ingå i arbetsuppgifterna. De uppgifter som vårdpersonalen gör eller förväntas göra inom sambruksprocessen handlar bland annat om att åka som första resurs på "utryckningar". Det kan handla om trafikolyckor, automatlarm, hjärtstopp osv. De beskriver det själva som att:

*...då ska vi för det första varna andra trafikanter att här är det en olycka, vi ska få hjärtstartare, första hjälpen, blödning, chock och såna grejer. Invänta de andra som har andra resurser, vi har ju inte så mycket saker. Men det kan också vara att det börjar en brand, det har vi ju sett att det börjar brinna på ställen och då har vi ringt. Vi ska ha släckgranater också och kan kanske göra något. (Vårdpersonal)*

*Om vi är i närheten så ska vi göra en första insats, om vi kan. Det ska bli superspännande och roligt. (Vårdpersonal)*

*Vi är ju bra på det här med vård och kan vi bidra med det så kanske det kan hjälpa någon i alla fall. Jag har tidigare arbetat med akutsjukvård så det känns kul att få lite mer avancerade uppgifter också. (Vårdpersonal)*

Vårdpersonalen beskriver också att deras uppgift som "ögon på stan" när de åker till kunder på nätterna kan vara en viktig del i att komma tidigt till en olycksplats. Flera berättar om hur de återkommande utför mindre ingripanden som till exempel att hjälpa berusade ungdomar på fötterna eller se till att de kommer hem, eller att plåstra om någon som cyklat omkull.

*Brandmännen är ju inte ute i samhället på nätterna, det är ju vi. Vi är dem som är ute mest i kommunen, kanske. De [cheferna] vill ta reda på det vi kan, vi är ju sjukvårdsutbildade mer än brandmännen är. (Vårdpersonal)*

Vårdpersonalen betonar också att de ser på det utökade uppdraget att komma först till olycksplatsen som en resurs till räddningstjänsten och beskriver det som att "vi gör så gott vi kan och sen lämnar vi över" eller som i exemplet nedan (som också återfinns i inledningen):

*Vi ska ju inte ta över deras jobb utan kunna göra en första insats om vi kan. Jag tycker att det är ett jättebra koncept, vi kan alltid göra något tills de kommer (Vårdpersonal).*

Vårdpersonalen tänker sig också att de kan släcka en mindre brand med hjälp av de släckgranater som deras bilar ska utrustas med. "Bara vi får utbildning så går det säkert bra". Att få nya arbetsuppgifter beskrivs alltså av vårdpersonal i störst utsträckning som en positiv förändring. Det handlar då om att arbetet blir mer spännande och utvecklande men också om att det kan locka nya grupper av personer till yrket. Som vi beskrivit ovan nämns nya arbetsuppgifter också som en väg till högre status i arbetsgruppen. Även om vårdpersonalen i likhet med Svensson & Weinholts (2014) studie kan beskriva att de i någon mån är oroliga för genomförandet av sambruksprocesser i praktiken, hur de praktiskt ska lösa situationen om det kommer ett akut larm och vad som händer med ordinarie brukare, så ser de flesta i vår studie alltså positivt på förändringen.

Det utökade uppdraget för vårdpersonal i sambruksprocessen beskrivs på lite olika sätt av räddningspersonal. Till exempel som att:

*De kan rapportera bakåt till oss som är på väg, om det är en brand kan de använda en handbrandsläckare, varna andra, det finns många små saker de kan göra. Jag tycker att det är en bra grej men det kan också handla om att de åker på en trafikolycka och det har de ju inte sökt sig till det. Vi har sökt oss till det här yrket och vet vad som förväntas av en. (Räddningspersonal)*

*Det enda, de kan kanske tala om exakt vad adressen är för på landet kan det vara svårt med adresser. [...] Det är det enda jag kan komma på, annars vet jag inte vad de kan hjälpa oss med. (Räddningspersonal)*

*De kan också förvarna om det är brand och så att det är många skadade så att vi kan förbereda oss så sett. Sen kan ju dem mycket med sjukvård och kan ju hjälpa oss också om vi skadar oss. Men när vi åker på trafikolycka, brand eller någon som fastnat i en fabrik eller vad som helst, då är ju ambulansen alltid med. Så vi har ju sjukvårdsbiten med på de flesta larmen, så därför behöver de ju inte hjälpa till. (Räddningspersonal)*

*De här tjejerna och killarna som är ute och kör på nätterna är ju på väg någonstans, de är ju inte ute och kör för att leta jobb utan för att det är någon som har tryckt på sin larmknapp och behöver hjälp. Ska de stanna vid en trafikolycka och låta dem [brukarna] vänta? Och hur upplever dem det? Det ser kanske väldigt illa ut. Och som de har sagt som har planerat – alla kan ju göra någonting. Jo, men vi har ju en roll när vi kör ut, får vi larmet och det är en trafikolycka då målar vi upp en bild av det. De som bara är ute och kör och kommer fram, jag vet inte hur de reagerar? Vissa av tjejerna jag har pratat med vill inte göra det. (Räddningspersonal)*

Räddningspersonal ser fördelar med att vårdpersonalen kommer först till en olycksplats – att de kan göra "många små saker", "förvarna", "hjälpa oss [med sjukvård]" men också att de eventuellt är "överflödiga" när ambulans tillkallas

samtidigt. Räddningspersonalen beskriver också hur vårdpersonalens ingripanden på skadeplats antas ta tid från de ordinarie brukarna. Den problematiken lyfts även av vårdpersonalen som tror att det eventuellt kan "köra ihop sig ibland". Återkommande argument från räddningspersonalen handlar dock om att vårdpersonalen inte "valt" just den arbetsuppgiften eller är "förberedd" på den, till skillnad från räddningspersonal som går in i roller eller "målar upp bilder" av vad de kan tänkas möta vid insatsen. Vi diskuterar detta vidare under rubriken *Sambrukandets konsekvenser*.

Den vanligast förekommande beskrivningen av det sambruk som finns idag är att räddningspersonal åker som lyfthjälp, till exempel om någon brukare ramlat och vårdpersonalen inte själva kan få upp personen av olika anledningar.

*Det vi gör någon gång ibland är väl att åka på lyfthjälp.  
(Räddningspersonal)*

*Det har ju blivit mycket med den där lyfthjälpen så vi undrar ju hur de klarade sig innan. (Räddningspersonal)*

*Ja lyfthjälpen då [...] men då hamnar ju det på natten och så länge vi har vilotid på natten så vill man ju inte, och börjar vi hjälpa dem för mycket då blir vi störda i nattsömnen och det är ju det som är skönheten, eller meningen med det här jobbet. Ja, inte åka hit och vila men ladda batterierna och tänka på annat. Därför är man ju rädd för att hjälpa dem för mycket för då tror jag att börjar vi ge ett lillfinger så får vi åka natten igenom helt plötsligt.  
(Räddningspersonal)*

Lyfthjälp beskrivs av räddningspersonal som något de gör "någon gång ibland" men också som att det är "mycket" med den och att de undrar hur vårdpersonalen kunde utföra sitt arbete innan de fick "hjälp" av räddningstjänsten. Den beskrivs också som att den eventuellt skulle kunna komma att utgöra ett så frekvent inslag under brandmännens "vilotid" att de behöver "åka natten igenom". Flera av de brandmän vi intervjuat hänvisar till den så kallade bilaga E (*Särskilda bestämmelser om arbetstider m.m. inom räddningstjänsten*) som reglerar tjänstgöringstider och nattvila. Någon säger "så länge vi har bilaga E kan vi inte göra något annat än att sova och får inte åka på lyfthjälp". Arbetsuppgiften lyfthjälp är inget nytt med sambruksprocessen, utan det är en uppgift som funnits sedan lång tid tillbaks i många kommuner. När denna uppgift beskrivs av räddningstjänster som inte i explicita termer "sambrukar" formuleras det istället som att "det tillhör vårt uppdrag".

Andra delar i sambruksprocesser kan handla om förebyggandearbete. I några av de undersökta kommunerna finns idag redan ett utarbetat koncept och uppdrag att vårdpersonal gör brandundersökningar i brukares hem. I andra finns det inte. I kommuner där det inte finns tas detta upp som en möjlighet för det fortsatta sambrukandet. Ofta känner ju vårdpersonalen väl till brandskyddsproblem hos brukare, till exempel att de är sängrökare, ofta glömmer spisplattor på osv.

*Vi råkade ut för en sak häromnatten, då var det en tant som hade glömt plattan på, det stod och torrkokade en kastrull. Och då tänkte jag att hur ska jag kunna rapportera det här vidare, för det måste ju komma fram. Men det finns inget system. (Vårdpersonal)*

Kunskaper likt den i citatet ovan skulle kunna förmedlas till räddningstjänsten för att undersöka om man kan sätta in förebyggande åtgärder. I de projekt som ingår i denna studie där man redan har denna form av samarbete har detta arbetssätt initierats och drivits från räddningstjänstens sida som ett sätt att förebygga dödsbränder och nå riskpersoner på ett nytt sätt. Redan idag har också flera kommuner avtal med sotare om att de ska göra brandskyddskontroller när de ändå är inne i privatpersoners hem och sotar.

#### 4.2.2 Sambruk eller samarbete?

Sambruksprocesserna ser alltså olika ut i olika kommuner. När det gäller de sambruksprocesser som är mer formellt konstituerade framkommer i intervjuerna att sambruket inte betyder samma sak som att man *samarbetar*. Man kan dela bil, lokaler, larmcentral och teknik, vilket är faktorer som tydligt handlar om *brukande*. I de fall man är samlokaliserad beskrivs också hur räddningspersonal "hjälp" vårdpersonalen med vissa uppgifter, så som strul med kopian eller punktering på tjänstebilen. Men när det kommer till att samarbeta kring gemensamma uppgifter menar de flesta att man inte kommit särskilt långt, där finns ofta ett tydligt avstånd mellan räddningspersonal och vårdpersonal. Exemplet med lyfthjälpen visar det tydligt men återkommer i argument som enligt nedan,

*Jag har egentligen ingen relation till dem [vårdpersonalen] över huvud taget, i och med att de jobbar på nätterna träffar man dem kanske bara någon gång när de kommer in och äter [...] så jag har jättedålig koll. (Räddningspersonal)*

*Jag har ingenting med dem att göra. Jag har inget emot dem men jag ser dem aldrig. (Räddningspersonal)*

*En del märker man ju att de inte ens vill prata med oss alls, men det finns många goa som hälsar och pratar. (Vårdpersonal)*

Detta är ett avstånd som många gånger aktivt upprätthålls av framför allt räddningspersonalen. Bland vårdpersonalen beskrivs ofta en önskan om att lära känna räddningspersonalen ytterligare för att komma längre i sambruket. Men också en önskan om att kunna sätta sig in i räddningspersonalens arbetsuppgifter lite mer för att öka förståelsen för varandra och därmed kunna underlätta sambrukandet.

*De känner till för lite vad vi gör och vi känner inte till deras heller. Det blir svårt då. (Vårdpersonal)*

Räddningspersonalen uttrycker i mindre utsträckning behov av att förstå vårdpersonalens arbete. På chefsnivå finns inte samma uppfattning om

avståndet mellan räddnings- och vårdpersonal, utan där uttrycks snarare att det idag finns en fungerande samvaro och samarbete mellan grupperna.

#### 4.2.3 Vad man delar

Sambruksprocesser handlar inte bara om nya arbetsuppgifter, utan också om att dela vissa resurser, så som brandstation och bilar. Dessa resurser har i intervjuerna framkommit som centrala för sambruksprocesserna. Detta är arenor där möten mellan personalgrupperna sker, och där sambruket idag på många håll är igång, även om alla processer kring IVPA, FIR eller liknande, inte alltid har hunnit starta.

Brandstationen framkommer tydligt som räddningspersonalens rum. Även i de fall som det skett en samlokalisering så att även vårdpersonalen huserar på eller har tillgång till brandstationen, och där man aktivt jobbat med att det ska vara båda arbetsgruppernas rum, så ses den primärt som räddningspersonalens plats. Rent praktiskt är det ju också så att räddningspersonalen spenderar betydligt mer tid på brandstationen än vårdpersonalen. Vårdpersonalen är oftast ute hos brukare under sina arbetspass och spenderar bara tid på stationen i samband med att de går på och av sina tjänster samt på raster. Brandstationen innebär därför inte att man automatiskt möts mellan yrkesgrupperna trots samlokalisering. Det beskrivs också av några som att man aktivt ser till att man inte ses, till exempel genom att räddningspersonalen stänger dörren om sig när vårdpersonalen kommer till brandstationen för sina raster. Även bland dem som inte beskriver ett aktivt avståndstagande menas att man sällan har större utbyte än att hälsa på varandra i korridorerna.

Utifrån att brandstationen primärt betraktas som räddningspersonalens rum verkar räddningspersonalen också i många fall diktera användandet av rummet. Detta görs genom att uttrycka sitt missnöje med vårdpersonalens användande av platsen. Det tar sig uttryck genom mellankollegialt klagande över den andra gruppen, så som att vårdpersonalen inte tar ut soporna eller inte diskar efter sig. Vidare har räddningspersonalen synpunkter på vilken mat vårdpersonalen äter "de äter ju så jävla dåligt" (Räddningspersonal). Ibland yttrar det sig också i form av konfrontationer där vårdpersonalen får utskällningar av räddningspersonal för något de gjort eller inte gjort, relaterat till det gemensamma rummet. Klagomålen går också i vissa fall till chefer för att de ska hantera frågan. Flera av våra informanter menar dock att det inte är "någon idé att klaga för de [cheferna] är så pk hela tiden och lyssnar ändå inte" (Räddningspersonal).

Bilen har i denna studie också visat sig vara en central faktor sambruksprocesser och i detta är den både ett hinder och en möjlighet för en hållbar sambruksprocess. I flera av våra studerade kommuner delar vård- och räddningspersonal på en eller flera bilar. På något ställe har räddningspersonal ansvar för service och underhåll av de gemensamma bilarna, på något ställe är det istället vårdpersonalens uppgift.



När bilen kan tolkas som en möjlighet så är det främst vårdpersonalen som uttrycker detta, då de får mycket bättre bilar när de delas med räddningstjänst. Bilarna som inte sambrukas beskrivs som ofunktionella bilar som inte fyller verksamhetens behov; de är inte fyrhjulsdrivna, har inga extralysen, är låga och små. När bilarna ska delas med räddningstjänsten beskrivs att det istället köps in rejäla bilar med fyrhjulsdrift. Att dela bil med räddningstjänsten bidrar alltså till att bilarna får högre funktionalitet i vårdpersonalens yrkesutövande. Bilen ses också som en möjlighet i sambruket då det är mer ekonomiskt att sambruka bilarna istället för att ha flera bilar som står still varsin halva av dygnet.

När bilen ses som ett hinder är mycket av fokus på skötseln av bilen. Räddningspersonal anser att vårdpersonalen inte sköter bilen/bilarna på rätt sätt.

*De är skitiga som fan och inte vet jag hur de kör men visst, vi kan väl tvätta dem. Så länge det bara handlar om utsidan, insidan rör jag inte.  
(Räddningspersonal)*

I de fall där vårdpersonalen förväntas vara dem som ska tvätta bilarna uppger dem att de sällan hinner med denna uppgift. I sådana situationer finns det ett frågetecken om varför inte räddningspersonalen kan tvätta bilarna, när de ändå har hand om skötseln om sina egna bilar.

#### 4.2.4 Chefer om sambruksprocesser

Chefer inom både vård- och räddningstjänstverksamheterna gör explicita kopplingar till samhällsnytta för medborgarna när de pratar om sambruksprocesser. Det formuleras till exempel som "att använda skattepengarna så att det blir bättre kvalitet för kommuninvånarna", att "optimera de resurser som behövs för att göra något viktigt, rädda liv eller egendom eller annat", eller att planera verksamheten "för dem vi är till för" så att "det blir bäst för dem".

*Vi gör det här för samhällsmedborgarna. Allt som gör det bättre för dem är bra sambruk. (Räddningspersonal, chef)*

Samsyn, vilja och långa tidsperspektiv är de viktigaste förutsättningarna för framgångsrika sambruksprocesser enligt cheferna. Flera beskriver också sambruksprocesser som inbegripande långt fler kommunala verksamheter än räddningstjänst och vårdverksamhet i termer av hemsjukvård/hemtjänst – "Vi måste se det mycket större idag". Det är ofta kommuners hela spektra av arbete för trygghet och säkerhet som lyfts fram som viktigt. Det kan till exempel handla om drog- och brottsförebyggande arbete och folkhälsofrågor för att "driva utvecklingen mot ett gediget och hållbart samhälle". Behov av att "lägga större pussel" för att skapa helhetssyn och "göra färre misstag" lyfts fram. Vidare problematiseras kopplingen mellan de sambruksprocesser som har kommit att förknippas med arbetet i de räddningstjänster som av MSB lyfts fram som exempel på kommuner som jobbar med sambruksprocesser. Chefer i andra räddningstjänster beskriver hur de samarbetar och samverkar med

allehanda aktörer men utan att kalla det för "sambruk" – just eftersom det är ett samarbete som sträcker sig längre än till hemsjukvård/hemtjänst.

De svårigheter som chefer ser med sambruksprocesser handlar dels om organisatoriska förutsättningar men också om attityder och föreställningar kring uppdraget för att främja trygghet och säkerhet. Beträffande de organisatoriska hindren så är det främst oändamålsenliga lokaler som lyfts fram. Attityder kring traditionella föreställningar om brandmannayrket och värdyrket anses av flera chefer skapa "kulturkrockar" som gör att det blir svårt att samverka. Dolda löneförmåner och personliga mål hos brandmän anses också bidra till traditioner och normer som försvårar samarbete med andra aktörer. Att vissa verksamheter kopplas samman med hög prestige och andra med lägre prestige tror chefer också är ett hinder för sambruk. Då avses räddningstjänstens relativt sett höga anseende i jämförelse med hemsjukvårdens/hemtjänstens lägre status.

Ett annat hinder som lyfts fram är chefers höga arbetsbelastning. Att vara chef inom en kommunal verksamhet ställer stora krav och innehåller många olika ansvarsuppgifter. "Perspektivträngsel", "svårt att räkna till" och "otydlig styrning uppifrån" resulterar enligt cheferna i känslor av otillräcklighet och utsatthet.

*Det är många att samverka med, man förväntas vara med överallt och ibland är det svårt att veta vart gränsen går. (Räddningspersonal)*

Ekonomi kring projektet är också något som nämns av personer på olika former av chefsnivå. De lyfter fram att projektet sällan har fått någon egen budget. Planeringen för processerna sker inom ramen för ordinarie tjänster, och man ser ett hinder i att det inte finns medel avsatta för till exempel gemensamma möten som samlar både vård- och räddningspersonal. Att kalla in medarbetare på tid utöver ordinarie schemalagd arbetstid beskrivs som kostsamt, och därför inte görbart. Resurser för ny utrustning till gemensamma bilar (hjärtstartare, brandsläckare med mera) beskrivs i några fall ha fått sökas hos externa aktörer.

I MSB:s och SKL:s skrift *Samnyttjande av kommunala resurser* (Lindqvist 2015) problematiseras sambrukande i relation till räddningstjänstpersonal i beredskap. En räddningschef som där citeras ger uttryck för att räddningstjänstpersonal i beredskap inte kan förväntas utöka sina arbetsuppgifter i alltför stor utsträckning.

*Det finns en smärtgräns. Varje gång de rycker ut förlorar de tid hos sina arbetsgivare, tid från familj eller nattsömn. Följden kan bli att vi får svårare att rekrytera deltidare. (2015, s.20)*

Flera av de sambruksprocesser som finns i olika räddningstjänster runtom i Sverige syftar till att utöka rekryteringen av brandmän på deltid (räddningstjänstpersonal i beredskap, eller RIB) eftersom det helt enkelt är svårt att besätta jourverksamheter för säkerhetsarbete i glesbygd. Vi är medvetna om problematiken men går inte närmare in på frågan här.

Sammanfattningsvis ser chefer i båda verksamheterna både möjligheter och hinder och har en någorlunda gemensam bild av sambruksprocesser. Det visar sig emellertid att chefers och övriga medarbetares förståelser och förväntningar på sambrukande skiljer sig åt, vilket vi redan gett exempel på men återkommer till under *Sambrukandets konsekvenser*.

#### 4.2.5 Vad det skulle kunna vara

När det gäller utveckling av sambruksprocesser framkommer av våra intervjuer att det till exempel skulle det kunna gå att samordna många olika typer av larm (både "mjuka" och "hårda" sektorer) till en och samma larmcentral. Det kunde då inbegripa saker som larm på vattenläckor, men också fler former av vårdlarm. En annan utveckling handlar om att ha ytterligare fler bilar tillsammans. Någon nämner också att det skulle kunna samarbetas med fler aktörer så som till exempel väktare eftersom det också är en yrkesgrupp som rör sig mycket ute i städerna på nätterna och som skulle kunna åka som första resurs på olyckor och brandutryckningar, även på dagtid (t ex automatiska brandlarm på skolor). Även involverande av privatpersoner, taxi och andra grupper nämns som några som skulle kunna utbildas i att "ha ögonen öppna" om nätterna samt att kunna göra en första insats. Den typen av engagemang hos privatpersoner finns redan i vissa kommuner och stötts av vissa räddningstjänster.

### 4.3 Sambrukandets könsmärkning

Vi ser alltså att det finns olika former av sambruksprocesser, både uttalade och outtalade. Som vi konstaterade ovan är det framför allt vårdpersonal som genom sambruksprocesserna får/ska få nya arbetsuppgifter (se även Weinholt 2010). En intressant diskussion i relation till detta blir då varför räddningsspersonalen inte i samma utsträckning påverkas av sambruksprocesserna – samtidigt som vi också kan konstatera att räddningsspersonalen har starkare och mer kritiska åsikter om sambrukandet än vårdpersonalen. En förklaring skulle kunna finnas i att räddningsspersonal är en yrkeskategori som traditionellt har stark laganda och därför möjlighet till koordinerat motstånd. Vi ser också en förklaring i att räddningsspersonal upplever att de har något att förlora på sambrukandet. Deras starka status utifrån manlighetsprägel på yrket (t ex Baigent 2001; Eriksson 2011) skulle kunna ruckas om yrket går mot ett mer förebyggande och vårdande innehåll. Bland vårdpersonal ser man istället att man har något att vinna på ett sambrukande och motståndet blir därför inte särskilt kompakt, även om det finns en oro kring hur arbetsuppgifter och rutiner kan komma att påverkas. I de fall där räddningstjänsten har fått nya arbetsuppgifter, till exempel genom att samarbeta med sociala sektorer i kommunerna för att förebygga bränder i brukares hem, framkommer att detta då är insatser som initierats av räddningsspersonalen själva, och alltså inte kommer ovanifrån. Att definiera yrkets innehåll framstår därför som väldigt viktigt bland räddningsspersonalen, och att en omförhandling av yrkets innehåll är möjlig om den inte läggs på

personalen som ett krav, utan att de får komma på förändringen själva. I detta framstår yrket som öppet för förändring utifrån den enskilde medarbetarens önskemål, vilket i så fall ställer speciella krav på ledning av verksamheten. Men vi ser också hur räddningspersonalens normer och föreställningar om yrket och yrkets innehåll reproducerar det könsmärkta "innehållet".

Weinholt (2010) lyfter i sin studie fram vikten av att utjämna makthierarkier mellan ingående parter i en sambruksprocess. Vi ser i vår studie att de uppenbara makthierarkier som finns mellan räddningspersonal och vårdpersonal inte har utjämnats. En anpassning verkar ske från vårdpersonalens sida, till exempel genom en önskan om större förståelse för räddningspersonalens uppgifter, medan räddningspersonalen inte uttrycker samma önskan. Detta och många andra exempel visar på att makthierarkierna snarare förstärks genom sambruksprocessen.

Medvetenheten hos de chefer vi har intervjuat är hög när det gäller könsmärkningen av de respektive yrkena men samtidigt har de enligt vår tolkning svårt att omsätta kunskapen i relation till sina medarbetare för att skapa samsyn kring sambruksprocesser. Detta syns i exempel som att man inte uppfattar de makthierarkier som finns mellan grupperna, varför man inte heller aktivt jobbat med frågan. I vår undersökning framkommer också att cheferna i många fall inte heller sett nyttan av att de olika personalgrupperna ska träffas och lära känna varandra. Detta är dock något som i tidigare forskning lyfts fram som viktigt för en god kommunikation mellan samverkande parter (Stenberg 2003). När vi lyft frågan hänvisas också till att ekonomiska och organisatoriska förutsättningar saknas för att göra sådana aktiviteter inom projektet. Otydlig styrning uppifrån, liksom att sambrukandet inte fått någon budget, gör att även cheferna känner en otydlighet i vilken omfattning sambrukandet är prioriterat från politiker och högre chefer i kommunen.

Vi kan också se att det finns tydliga glapp mellan chefernas och medarbetarnas syn på nyttan med sambrukandet. Chefer har tydliga mål som belyser samhällsnytta för medborgarna, som också bekräftas av tidigare forskning (t ex Lång 2012; Weinholt 2015). Detta perspektiv saknas många gånger hos medarbetarna, framför allt bland räddningspersonalen. Den gemensamma problembild som Stenberg (2003) lyfter fram, och att veta vad processen ska leda till som Yosefi Mojir & Pilemalm (2014) påpekar som centralt verkar många gånger saknas. Samtidigt finns både hos chefer och hos medarbetare många idéer på hur sambruksprocesser skulle kunna involvera fler aktörer både inom kommun och privat sektor.

Vår undersökning visar också att brandstationen är en mycket viktig plats för sambruksprocesserna, såväl symboliskt som i praktiken. Som Lofström (2010) skriver är platsen en arena där gränser kan brytas eller byggas, och i de fall som en samlokalisering sker blir detta ett fysiskt påtagligt bevis för ett gränsöverskridande samarbete. Även i vår undersökning är det tydligt att i de fall sambruksprocesserna inneburit en samlokalisering får brandstationen en viktig symbolisk betydelse. Framför allt vårdpersonal upplever att de får högre status när de har sin huvudbas på denna plats. Brandstationen är ett manligt

kodat rum och dess status och anseende spiller över på vårdpersonalen när de får lov att förknippas med detta rum. Praktiskt kan vi dock se att gränserna aktivt upprätthålls på brandstationen för att hålla skillnad mellan medarbetare inom kategorierna vårdpersonal och räddningspersonal. Gränserna upprätthålls både rumsligt och interaktivt. Vård- och räddningspersonal har ofta olika "basplatser" på den gemensamma brandstationen. Dessa "basplatser" nyttjas endast av den ena personalkategorin. Sedan finns på brandstationen också gemensamma utrymmen. På dessa platser sker gränsdragningen interaktivt, genom handlingar som på olika sätt upprätthåller gränserna. Exempel på detta är handlingar som upprätthåller makthierarkier, så som att tillrättavisa vårdpersonal när de "gjort fel". En sådan handling markerar vem som har makten på den gemensamma platsen och vem som bestämmer om det gemensamma rummet. På chefsnivå har vi dock inte sett detta gränsdragande, och vi ser också tendenser till att man bagatelliserar dessa uttryck när de kommer till chefernas kännedom.

Som beskrivs i tidigare forskning (t ex Berlin & Carlström 2009) är en framgångsfaktor för sambruksprocesser att det finns tydliga rutiner, regler och rollfördelning kring uppgifter. Vi kan se att gemensamma bilar är ett sådant område där detta ofta saknas i tillräcklig utsträckning, eller där reglerna i alla fall är oförankrade. Hur och varför skötseln av bilarna fungerar som den gör är inte alltid tydligt för medarbetarna, vilket syns i uttalanden som att man inte förstår varför vårdpersonalen ska tvätta och underhålla sina och de gemensamma bilarna medan räddningspersonalen redan utför denna typ av uppgifter inom sin tjänst på sina övriga fordon. Detta bidrar till att skapa splittring och konflikter mellan grupperna, snarare än samsyn. Exemplet med lyfthjälpen visar också med all tydlighet att det saknas kommunicerade rutiner och regler som gör att den inte fungerar optimalt eller uppfattas på samma sätt av räddningspersonal respektive vårdpersonal.

## 4.4 Sambrukandets konsekvenser

Utifrån vår undersökning kan vi se att sambruksprocesser leder till ett antal konsekvenser för de inblandade som vi har gett flera olika exempel på. Det handlar inte främst om konsekvenser för enskilda individer, utan snarare om organisatoriska mönster och processer som förstärks genom sambrukandet.

### 4.4.1 Motstånd uttryckt som omsorg

I vår tolkning artikuleras motstånd mot sambruksprocesser genom en sorts omsorg om den andra yrkesgruppen – något som också synliggörs i det inledande citatet. Räddningspersonal lyfter fram att vårdpersonalen redan har så mycket att göra i sina ordinarie arbeten att man inte förstår hur de ska hinna med att också åka på IVPR eller som FIR (första insatsresurs) utan att ordinarie vårdtagare drabbas.

*Jag ska ärligt talat erkänna att jag är lite skeptisk [till sambruk], för de [vårdpersonalen] har ganska mycket att göra ibland [...] man ska ha tid, så*

*att man hinner med sitt vanliga jobb, till exempel om man tänker nattpatrullen, så att dom inte hinner ta hand om sina [brukare], att man stjälar tiden därifrån. (Räddningspersonal)*

*Här pratar vi igen om en yrkesgrupp som har så slimmade tider som är stressade bara över att dom ska ta sig från punkt a till b, och så har dom sex minuter för att göra det där, och fem minuter för att göra det där ... (Räddningspersonal)*

Denna omsorg upplevs också ibland av vårdpersonalen i de fall dessa yrkesgrupper delar lokaler, att räddningspersonalen har lite koll på vårdpersonalen och deras arbetssituation.

*Och dom [brandmännen] håller ju faktiskt även koll på om vi har kommit in och käkat. De tycker att det är så konstigt, att åh, har ni inte varit inne och ätit än? (Vårdpersonal)*

Det ska dock sägas att dessa föreställningar om omsorg inte uttrycks av all vårdpersonal. Många känner tvärt om, precis som vi tagit upp tidigare, att de inte alls är välkomna i de gemensamma lokalerna utan snarare utgör ett störningsmoment.

Vårdpersonalen uttrycker också omsorg om räddningspersonalen. Omsorgen handlar då om att man väljer att inte larma ut räddningstjänsten på lyfthjälp. Istället ringer man på några av sina vårdpersonalkollegor som kommer och hjälper till. Anledningen till att man inte ber räddningspersonal om hjälp beskrivs både i termer av ekonomi då det hamnar på vårdens budget om man tar hjälp av räddningspersonal, samt att räddningspersonalen kanske ligger och sover och att hela räddningsstyrkan måste åka ut.

*Brandmännen kan ju åka ut på lyft och så också, men om dom ska göra något sådant så är det ju inte bara två personer, utan då åker ju hela bilen ut. Och då är det sex pers som kommer åkande i en lastbil. Det kanske är lite stort. (Vårdpersonal)*

*Åh, ska vi väcka dem, det är ju synd.. Dom tycker nog det i alla fall. (Vårdpersonal)*

En annan anledning till att vårdpersonal undviker att ringa räddningstjänsten för lyfthjälp handlar om att de flera gånger har fått höra av räddningspersonal att de behöver bara "träna lite mer" för att själva kunna utföra lyften. Det kanske därför inte är så mycket i omsorg om räddningspersonalen som vårdpersonalen låter bli att larma dem, utan snarare en konsekvens av att de ofta får sura miner av räddningspersonalen när de får åka på denna typ av larm. Den uttryckta omsorgen om räddningspersonalen skulle således kunna tolkas som en omsorg om sig själv och om brukaren som i vissa fall beskrivs ha fått ett ganska hårdhänt bemötande av räddningspersonalen.

#### 4.4.2 Kärnverksamheten utmanas

Vi kan också i undersökningen se att motståndet mot sambruksprocessen beskrivs i termer av att det tar fokus från kärnverksamheten och vad som beskrivs som de huvudsakliga uppgifterna i den tjänst man har. Detta uttrycks genom en rädsla över att man inte ska hinna genomföra det som ingår i ens arbetsbeskrivning på ett bra sätt. Bland vårdpersonal beskrivs en oro över att ordinarie brukare ska komma i kläm om man måste åka på ett IVPR-larm FIR eller liknande, samt att man inte förstår hur man ska hinna med ytterligare uppgifter då man redan har fullt upp hela nätterna med de inplanerade besöken hos brukarna samt trygghetslarm.

*Det blir ett stresspåslag. Det blir ju ett extra stressmoment när man vet att Agda hon ska ha sina tabletter klockan två. (Vårdpersonal)*

Många i vårdpersonalen ger dock samtidigt uttryck för att "det ordnar sig". Bland räddningspersonal uttrycks detta istället i termer av en rädsla för en förändring av yrket till att till större del handla om förebyggande arbete istället för reaktiv (operativ) tjänst. Den operativa tjänsten beskrivs kräva väldigt mycket övning och de uttrycker rädsla för att inte hinna öva tillräckligt för att lösa akuta utryckningar på ett bra sätt.

*Jag tycker att det är bra med sambruk. Det enda är att man inte ska straffa huvudsysselsättningen, det är det enda jag ser som hinder, att man inte ska ta bort fokus ifrån där man är. (Räddningspersonal)*

*Jag tror att det ligger någon sorts, att tycka att det här med förändring är någonting negativt. [...] Och det är väl också det här att det går mot mer förebyggandearbete, att liksom, vad blir näste grej. Ska vi ha någon sorts snöskottarjour? Ska vi åka ner på stan och byta glödlampor? Ska vi vara uppe hela nätterna och kolla hur det är med tant Agda? Jag tror det är lite sånt man är rädd för. (Räddningspersonal)*

*Förebyggande arbete är rena skiten. Vi ska hålla på och utbilda folk hela tiden. Jag sökte inte hit för det och tycker att de där som vill kan väl göra det. Men jag jobbar här för att åka [på larm] och då måste vi träna på det. Nu får vi ingen träningsstid och cheferna verkar skita i vilket. (Räddningspersonal)*

Den här typen av argument känner vi igen från våra tidigare studier. Där har vi visat hur brandmän ofta upprätthåller skillnader mellan det förebyggande arbetet och de operativa uppgifterna just genom argument om att den så kallade kärnverksamheten utmanas (Grip & Jansson 2016; Jansson 2012; Jansson & Grip 2012). För effektiva och hållbara sambruksprocesser behöver den distinktionen problematiseras eftersom den återskapar ett tolkningsföreträde för räddningstjänstens uppdrag om räddningsinsats som enligt oss försvårar sambrukande ur ett bredare perspektiv. Flera argument enligt samma princip återkommer nedan.

#### 4.4.3 Förändringsovilja

Sambruksprocesser är att betrakta som en form av förändringsarbete. Det gäller att hitta nya former för att samnyttja resurser från olika kommunala verksamheter. På olika sätt, uttalat och outtalat, kan vi se att det finns en förändringsovilja och motsträvighet bland personalen mot sambruksprocesserna. Här handlar det både om en ovilja bland personalen till förändringar i allmänhet och till sambruk i synnerhet.

När räddningspersonalen beskriver vad de uppfattar som problematiskt med sambruksprocesser görs det i relation till förändringsarbete i räddningstjänsten i största allmänhet. Det vill säga att de beskriver hur svårt de upplever att det är att arbeta för förändring.

*Jag tror inte på visionen den här gången heller. Vi har provat att jobba annorlunda så många gånger men det funkar ju inte, hur många gånger ska man prova? Det kommer att bli precis samma sak. Många vänder med samma resultat. (Räddningspersonal)*

*Det är många som inte tycker att det är kul att gå till jobbet. För att vi har inga mandat att förändra den här verksamheten utom i vårt eget skiftlag. (Räddningspersonal)*

*Förbättringsförslag från oss betraktas bara som gnäll, men det är ju fortfarande så att vi vill något. De lyssnar inte, de kör sin grej med sina visioner om att förändra räddningstjänst-Sverige till vilket pris som helst. (Räddningspersonal).*

*Förändra, förändra, förändra, varför då? Tänk om de kunde begripa att det är utveckla räddningstjänsten vi måste göra. (Räddningspersonal)*

Förändring ställs i motsatsförhållande till utveckling som det formuleras här. Beskrivningarna av hur räddningspersonal (brandmän) inte får sina röster hörda är att betrakta som ett missnöje som sträcker sig bortom sambruksprocesser. Den förändring de vill se handlar om de operativa delarna i arbetet, vilket har tydliga kopplingar till temat om att kärnverksamheten utmanas som beskrevs ovan.

*Det är för de operativa bitarna av jobbet jag är här, inte för att ge utbildningar. Det är operativt vi måste utveckla oss om vi ska kunna hänga med. (Räddningspersonal)*

*Vad jag vill? Helt klart, utveckla räddningstjänsten till det bättre. Operativa delarna handlar det om. Man ska inte tvinga någon att arbeta med de förebyggande bitarna. Man måste vilja, om man sätter någon på en utbildning som inte vill så blir det inte bra. Vi måste få arbeta med saker som vi vill – det är alldeles för mycket tvång här. (Räddningspersonal)*

Det operativa arbetet betraktas som vägarna framåt och jämförs med det förebyggande arbetet som av flera beskrivs som ointressant och till och med meningslöst.



*För mig att arbeta förebyggande är helt meningslöst och totalt ointressant, jag ska inte göra det här. (Räddningspersonal)*

Utmanandet av kärnverksamheten finns som vi beskrivit tidigare även bland vårdpersonal, men då uttryckt i en rädsla i att inte hinna med de brukare man ska besöka under sitt arbetspass. Både vård- och räddningspersonal beskriver ibland också sig själva och sina kollegor som motsträviga.

*Det största hindret till att det ska fungera bra, om jag ska vara brutalt ärlig, det är ju vi [i personalen själva]. Vi kan sätta käppar i hjulen och säga att det här kommer aldrig att gå. Som ser att smållarna kommer långt, långt innan de kommer, och då vill man inte. (Vårdpersonal)*

*Dom stora hindrena är ju egentligen de olika yrkesgruppernas förhållande till arbetsuppgifterna i de olika yrkesområdena. Det finns ju inte inskrivet i de olika arbetsbeskrivningarna, och det är där jag ser de stora barriärerna i att lägga på nya arbetsuppgifter. Man ser inte att det är min arbetsuppgift. Det har inte varit min arbetsuppgift så varför skulle det bli det nu? Det är den stora stöttestenen att föra in såna saker. Och sen är det ju också så att när jag får nya arbetsuppgifter, får jag betalt för det eller ingår det redan? (Räddningspersonal)*

#### 4.4.4 Vi-och-dem-mentalitet

Vi kan i vårt material också se att sambruksprocesserna bygger upp och förstärker vi-och-dem-relationer. Det handlar både om relationen mellan vårdpersonal och räddningspersonal, men också om relation mellan medarbetare och chef.

Vi-och-dem-mentaliteten mellan vårdpersonal och räddningspersonal uttrycks i termer av att man irriterar sig på saker som den andra gruppen gör. Detta kan ofta kopplas till gemensamma rum, så som brandstationen eller bilarna, vilket vi beskrivit tidigare. Någon bagatelliserar dessa klagomål på den andra gruppen och säger att så här ser det väl ut på alla arbetsplatser, att man hittar en syndabock att skylla på. Framför allt bland vårdpersonal beskrivs också en önskan om att luckra upp gränserna mellan grupperna.

*Det känns lite tråkigt att det känns som om det är vi och dom. Det skulle man kunna jobba lite mer med. (Vårdpersonal)*

Vi-och-dem-mentaliteten mellan medarbetare och chefer handlar om att cheferna inte antas förstå eller lyssna på arbetstagarna och beslutar över huvudena på dem. Till exempel kan det handla om vad som beskrivs som dålig information till arbetstagarna om sådant som sambruksprocessen.

*Vi tycker så här... nu är så mycket folk, så mycket folk och det som retar oss många gånger är att helt plötsligt så kommer det nytt folk och vi har inte en aning om vad det är för någon och man får inre reda på att det har kommit någon ny. Det är så mycket folk och vi vet inte ens vad de håller på med. Vi har sagt till dem jättemånga gånger att när det kommer någon ny person,*

*lägg ut en bild på hemsidan och berätta vad de gör. Till sist bryr man sig inte om att fråga, det gjorde vi i början men det har vi slutat med.*

*(Räddningspersonal)*

*Just nu så surrar det väldigt mycket rykten. Hela kommunen vet ju hur det [sambruk] ska bli innan vi som ska jobba i det vet hur det ska vara.*

*(Vårdpersonal)*

Chefer är ofta övertygade om att de har kommunicerat information om sambruksprocesser på sätt som borde innebära att medarbetarna vet vad som pågår och känner till inriktningen för det fortsatta arbetet.

*Jag gör inget annat än att informera om vad som pågår i det här huset.*

*(Räddningspersonal, chef)*

En vi-och-dem-mentalitet mellan chefer och medarbetare reproduceras och förstärks. Brandmännen säger att de vill utveckla verksamheten (en möjlighet) medan cheferna sägs vilja förändra.

#### **4.4.5 Okunskap om varandras verksamheter**

Genom vår undersökning kan vi även konstatera att det finns en stor okunskap om varandras verksamheter. Det finns många föreställningar om vad den andra yrkesgruppen gör och inte gör, kan och inte kan, som inte nödvändigtvis stämmer överens med verkligheten. Detta skapar gränser mellan räddningstjänst och vårdsektorn som bidrar till att sambrukandet försvåras.

*Jag tror att det finns en viss avundsjuka bland [vårdpersonalen]. Att de kommer in och har jobbat hela natten och vi har kanske legat och sovit. De ser inte alla de andra sakerna som vi gör. (Räddningspersonal)*

*Vissa förstår, men andra förstår nog inte riktigt. Och så vill de inte förstå.*

*(Vårdpersonal)*

Andra exempel på detta belyses genom berättelserna om lyfthjälp som vi har beskrivit tidigare. Berättelser som gör gällande att om räddningspersonal ska åka ut på lyfthjälp måste hela styrkan åka ut för att de ska vara redo att rycka ut ifall det kommer annat larm. Någon annan menar att så är det inte alls och att det är fullt möjligt att bara åka två personer på lyfthjälp, bara man har larmkläder med sig och inte åker för långt bort från brandstationen. I praktiken löser olika räddningstjänster den här problematiken på skilda sätt. Det förekommer att hela styrkan åker som lyfthjälp men också att ett mindre antal brandmän utför det arbetet.

Ett annat område där det framkommer motstridiga uppgifter handlar om möjligheten för vårdpersonal att dela med sig om kunskaper de har om brandfara i brukares hem. Någon säger att ett sådant samarbete inte är möjligt på grund av den sekretesslag som vårdpersonalen arbetar under, medan en

annan säger att det går att lösa och att lagen inte alls behöver utgöra något hinder. Sådant etablerat samarbete finns också i några kommuner.

Vi intresserar oss i denna studie inte för vilka uppgifter som är rätt eller fel, men tycker att det är viktigt att belysa att det förekommer ett antal föreställningar om vad som är möjligt och inte i sambruksprocesser, som inte alltid har stöd i hur det verkligen förhåller sig.

## 4.5 Motstånd mot sambruksprocesser

Som visats ovan uttrycks motstånd mot sambrukandet genom en sorts omsorg om den andra yrkesgruppen. Som vi tolkar det är det dock inte främst omsorgen om de andra som är det huvudsakliga argumentet, utan det är ett sätt att hitta och artikulera faktorer som utgör svårigheter för sambrukandet. Omsorgen uttrycks också i relation till vårdtagare, både som i det inledande citatet där det menas att vårdpersonalen eventuellt kan försämra situationen för den skadade genom att de inte har tillräckliga kunskaper, samt om de ordinarie brukare vårdpersonalen kanske tvingas nedprioritera vid en akut händelse. Samtidigt visar också erfarenheter från vårdpersonal att den omsorg räddningspersonalen uttrycker i intervjuerna oftast inte finns där i realiteten. Flera berättelser finns om att räddningspersonal är otrevlig de gånger vårdpersonalen behöver dem för lyfthjälp.

I en forskningsrapport av Yosefi Mojir & Pilemalm (2014) lyfts lite okritiskt fram perspektivet att nya arbetsuppgifter för räddningstjänsten alltid måste diskuteras och balanseras mot huvuduppgiften. Detta är också ett perspektiv som framförs i vår studie från både räddnings- och vårdpersonal. Det uttrycks att kärnverksamheten hotas med de sambruksprocesser som har initierats. Vi tolkar detta som en ovilja till förändring i allmänhet – och det beskrivs också så bland vissa av informanterna – som hänger samman med en rädsla för status- och maktförlust hos räddningspersonalen. I detta artikuleras också ett misstroende till chefer som beskrivs inte förstå och lyssna till medarbetarnas synpunkter. Detta kan tolkas som att motstånd bland räddningspersonal egentligen inte alls har med sambruksprocesserna att göra, utan är ett allmänt missnöje med förändringar mot ett mer förebyggande arbete. Precis som Carlström (2009) lyfter fram så bygger god samverkan på att ingående parter fungerar som egen organisation. Om det saknas blir en ny gemensam organisation väldigt svår att genomföra. Sambrukandet får i detta fall klä skott för det missnöje som redan finns och utgör ytterligare en förklaring till varför räddningspersonalen uttrycker ett sådant motstånd när de knappt påverkas alls av sambruksprocesserna.

## 5. Sambruksprocesser sammantaget

Att vad som kallas samverkan eller samnyttjande av kommunala resurser för att garantera kommuninvånarens trygghet ser olika ut kan vi konstatera. Vi kan också konstatera att kommunala verksamheters sambruksprocesser är komplexa och utmanar ideal om arbetets organisering, innehåll, ansvar och vem eller vilka som bör utföra vissa arbetsuppgifter. Redan i studiens syftesbeskrivning finns farhågor om att sambruksprocesser reproducerar könsskillnader på ett problematiskt sätt. Vi har visat hur föreställningar om kön i en mansdominerad och kvinnodominerad verksamhet både reproduceras och förstärks genom antaganden om specifika arbetsuppgifter för respektive verksamhet och de som arbetar där, och att könskodning av platser är en viktig del i detta. Vår undersökning visar också på att det saknas organisatoriska förutsättningar för att angripa dessa problem i sambruksprocesserna. Vi vill lyfta några resultat här – som visar hur sambruksprocesser utmanar arbetets organisering, innehåll, ansvar och vem eller vilka som bör utföra vissa arbetsuppgifter – i syfte att bidra till kunskap om hur sambrukande behöver problematiseras för hållbar implementering.

Det är i första hand vårdpersonalen som får nya arbetsuppgifter i sambruksprocessen medan räddningspersonalen i mycket mindre utsträckning påverkas av vad som förväntas ingå i arbetsuppgifterna. De uppgifter som vårdpersonalen ska göra eller förväntas göra inom sambruksprocessen handlar till exempel om att åka som första resurs vid en olyckshändelse – vilket innebär att vårdpersonalens uppgifter inte bara blir fler utan också mer avancerade. Det ställer nya krav på kompetensutveckling för vårdpersonalen. Motsvarande utveckling finns inte för räddningspersonalen, det vill säga att de inte förväntas utöka sina arbetsuppgifter, eller kompetensutveckla sig – ändå är motståndet störst bland räddningspersonalen. Föreställningar om uppdraget och vem en är till för skiljer sig åt mellan vårdpersonal och räddningspersonal där vårdpersonal i större utsträckning talar om sina arbetsuppgifter i relation till kommuninvånarna och deras behov. Räddningspersonalen talar i större utsträckning om sitt uppdrag i relation till verksamhetsinterna arbetsuppgifter och kollegor. Uppdraget görs ofta till operativ verksamhet av räddningspersonal (brandmän) vilket får som konsekvens att inte bara åtskillnaden mellan det operativa och det förebyggande vidgas och förstärks utan också att räddningspersonal upprätthåller skillnader mot det som vårdpersonalen gör, vilket förstärker könsskillnader. Protektionism för det egna yrket, det vill säga att räddningspersonalen inte är så intresserad av att andra yrkesgrupper ska "klampa in" på det område som de ser som sitt bidrar sannolikt inte heller till samarbete med andra aktörer. Det hänger ihop med att sambruksprocesser antas innebära en statussänkning för räddningspersonal om deras yrke kommer att förknippas med vårdande uppgifter i "för stor" utsträckning, till skillnad mot vårdpersonal som snarare ser en statushöjning. Vi har också diskuterat att chefer kan få en statushöjning i relation till externa

parter, men internt kan det innebära statussänkning både bland medarbetare och i relation till andra räddningstjänster.

Genom vår studie kan vi se att olika platser och rum blir centrala i sambruksprocesserna och i könskodningen av de olika yrkena. Framför allt handlar det om brandstationen, skadeplatsen och brukares hem. Dessa olika platsers genuskodning blir en central faktor för att förstärka och upprätthålla gränser mellan räddningspersonal och vårdpersonal. Upprätthållandet mellan privata och offentliga rum visar sig viktigt för att upprätthålla statusen i räddningstjänsten. Hemmet som plats för vårdande aktiviteter förstärks i intervjuerna, och räddningspersonalen uttrycker tydligt att detta är aktiviteter de inte ser som sin uppgift – när det sker just i hemmet. Akuta vårdande aktiviteter i offentliga rum, så som på trafikolyckor och andra skadeplatser faller dock inom ramen för det räddningspersonal beskriver som sina uppgifter. I flera fall beskrivs detta också som en plats där vårdpersonal inte hör hemma. Plats och rum blir här en gränsdragare för vad som kan utföras var och av vem (McDowell 1999; Rose 1993). Vi ser alltså att förståelser av betydelsen av rum och plats är viktiga för en hållbar sambruksprocess. I de fall det skett en samlokalisering är det viktigt att de två personalkategorierna mer jämlikt delar på rummet och att vårdpersonal tillåts ta plats och utrymme (fysiskt och materiellt). För att uppnå förebyggande mål om minskat antal dödsbränder behöver räddningspersonal också engagera sig i det kvinnligt kodade hemmet-rummet. Vårdpersonal måste också tillåtas bli aktiva aktörer i det offentliga skadeplatsen-rummet.

När det gäller organisatoriska förutsättningar såsom förankring, delaktighet, gemensam problembild och så vidare ser vi att det i flera fall upplevs som att det saknas och att chefers och medarbetares förståelser och förväntningar på sambruksprocesser skiljer sig åt. Vi har inte detaljkännedom om i vilken utsträckning eller på vilka sätt information om sambruksprocesser har förts fram i respektive organisation och verksamhet men vi vet att det har gjorts. Oavsett hur det har gått till så upplever alltså både räddningspersonal och vårdpersonal att de inte fått tillräcklig information eller tillåtits vara delaktiga i processen. Chefer gör explicita kopplingar till samhällsnytta för medborgarna, talar om de största hindren för sambruksprocesser som ”synsättet på uppdraget” och ”traditionella brandmannaideal” och ser att samsyn och vilja är de viktigaste förutsättningarna för framgångsrika sambruksprocesser. Ändå finns alltså ett glapp mellan chefer och medarbetare som förstärks i och med sambruksprocesserna. Vi vill låta det vara osagt i hur stor omfattning glappet beror på just sambruksprocesserna eftersom vi vet att det åtminstone i räddningstjänsten upplevs som svårt att arbeta med förändringar och utvecklingsprojekt på många olika sätt. För hållbara och effektiva sambruksprocesser behöver ledningspraktiker och ledningsideal emellertid problematiseras och diskuteras. Ansvaret för det proaktiva säkerhetsarbetet i kommuner behöver också spridas till fler aktörer vilket gör att nya former för ledning och ledarskap aktualiseras. Vi har tidigare konstaterat att det framstår som att genus saknar betydelse när det gäller sambrukande och ledning (Jansson & Linghag 2015) trots att ledningsideal inom området präglas av män och manlighet på sätt som får konsekvenser för såväl risk- och behovsanalyser,

byråkratiska organisationers anpassning vid akuta händelser och hantering av de temporära organisationsformer som skapas i dessa sammanhang.

## 5.1 Rätt man på rätt plats?

Vår studie instämmer i tidigare forskning som konstaterar att sambruksprocesser kan vara svåra och komplicerade utifrån att organisationer måste ändra invanda arbetssätt och föreställningar om vem eller vilka som ska utföra vissa arbetsuppgifter (t ex Löfström 2010; Stenberg 2003/2009). Vi menar dock att sambrukande mellan yrken med tydlig könskodning ytterligare komplicerar detta. Våra resultat visar hur föreställningar om kön och könsskillnader reproduceras och hur det påverkar kommuners arbete med att säkerställa välfärd och trygghet för medborgarna. Vi har visat hur både överenskomna och uttalade respektive osynliga och underförstådda föreställningar och förväntningar på hur en ska agera och bete sig påverkar de studerade verksamheterna på flera olika sätt. Särskilt räddningstjänstens tolkningsföreträdare kring de operativa delarna, som i räddningsinsats/räddningstjänst, försvårar säkerhetsarbetet ur ett bredare perspektiv. Räddningstjänst i juridisk mening är generellt en liten del av räddningstjänstorganisationens hela uppdrag men utgör i flera av de sambruksprocesser vi studerat ett oproportionerligt inslag. Fler aktörer än räddningstjänst och andra blåljusorganisationer behöver inkluderas i kommuners sambruksprocesser för likvärdigt samhällsskydd. På en övergripande nivå handlar det om att ställa frågor för att utmana föreställningar om att den "rätta" alltid är en man och att den "rätta platsen" alltid är den "offentliga skadeplatsen". Vad är det för typ av verksamhet som behövs i arbetet för ett likvärdigt skydd mot olyckor? Hur kan risk- och sårbarhetsanalyser utföras för att undvika genusbias? Arbetslivs- och organisationsteoretisk forskning – både med och utan genusperspektiv – visar att verksamheter med heterogena arbetsgrupper både är effektivare och presterar bättre. Vi har konstaterat att det finns många föreställningar om vad den ena respektive andra yrkesgruppen gör och inte gör, kan och inte kan, som inte nödvändigtvis stämmer överens med verkligheten. Detta skapar gränser mellan räddningstjänst och vårdsektorn som bidrar till att sambrukandet på en strukturell och organisatorisk nivå försvåras men också att hänsyn inte tas till människors lika värde och deltagande på lika villkor. Hur kan sambruksprocesser organiseras för att bidra till att alla människors erfarenheter tas tillvara? Hur kan olika kompetenser samnyttjas med hänsyn tagen till genus? Rapporten inleds med ett par citat som visar vikten av att fortsätta ställa frågor om kommuners viktiga säkerhetsarbete – ett arbete som ytterst handlar om att rädda liv. Hållbara sambruksprocesser kan utgöra ett viktigt led i detta arbete – men bara om de utformas utifrån demokratiska principer.

## Referenser

- Abrahamsson, L. 2002. Just när det blev viktigt blev det manligt. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*. (23(2002):1, s. 37-52).
- Adachi, Y. 2005. *24-timmarsmyndigheten. En fallstudie av Sambruk – en kommunal samverkan*. Studentuppsats. Göteborgs universitet. Tillgänglig på: [https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/1087/1/Nr\\_11\\_YA.pdf](https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/1087/1/Nr_11_YA.pdf)
- Anderson, E. 2012. *Inclusive Masculinity. The Changing Nature of masculinities*. London: Routledge.
- Archer, J. 1999. Exploring “bullying” culture in the para-military organization. *International Journal of Manpower*. Vol 20, no ½
- Baigent, D. 2001. *One more last working class hero. A cultural audit of the UK Fire Service*. Fitting-in Ltd & The Fire Service Research and Training Unit.
- Bergmark, L. & Thollander, J. 2008. *Samverkan vid kommunal räddningstjänst*. Rapport 5286, Lunds Tekniska Högskola, Lunds universitet. Tillgänglig på: <http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=1767669&fileId=1769359>
- Berlin, J. & Carlström, E. 2009. *Samverkan på olycksplatsen. Om organisatoriska barriäreffekter*. Trollhättan: University West.
- Chetkovich, C. 1997. *Real Heat. Gender and Race in the Urban Fire Service*. New Jersey: Rutgers University Press
- Chetkovich, C. 2004. Women’s Agency in a Context of Oppression: Assessing Strategies for Personal Action and Public Policy. *Hypatia*, vol. 19 no 4
- Domosh, M. & Seager, J. 2001. *Putting Women in Place. Feminist Geographers Make Sense of the World*. New York: The Guilford Press.
- Elmqvist, C. 2011. *Akut omhändertagande – i mötet mellan patienter, närstående och olika professioner på skadeplats och akutmottagning*. Doktorsavhandling. Linnéuniversitetet.
- Engström, L-G, Jakobsen, L. & Krekula, C. (red.). 2012. *Jämställdhet, mångfald och svenska räddningstjänster: om föreställningar och förändringsviljor*. Karlstad: Karlstad University Press.
- Ericson, M. 2011. *Nära inpå: maskulinitet, intimitet och gemenskap i brandmäns arbetslag*. Doktorsavhandling. Göteborgs universitet.

Grip, L. & Jansson, U. 2016. *The Unchallenging Method is a Good One: about Measures for gender Equality and Diversity in the Swedish Rescue Service.* Opublicerat manus.

Glans, H. & Rotherm B. 2007. *Bära slang som en man: en bok för aktivt jämställdhetsarbete i räddningstjänsten.* Karlstad: Räddningsverket.

Hearn, J. 2002. Alternative conceptualizations and theoretical perspectives on identities and organizational cultures: a personal view on research on men in organizations. I Aaltio, I & Albert, J. Mills (red.) *Gender, identity and the culture of organizations.* London: Routledge.

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

Jansson, U. 2012. *Visioner om den framtida räddningstjänsten.* . I Engström, Jakobsen & Krekula (red.). 2012. *Jämställdhet, mångfald och svenska räddningstjänster: om föreställningar och förändringsviljor.* Karlstad: Karlstad University Press.

Jansson, U. & Grip, L. 2012. *Jämställdhetsarbete i dagens räddningstjänster.* I Engström, Jakobsen & Krekula (red.). 2012. *Jämställdhet, mångfald och svenska räddningstjänster: om föreställningar och förändringsviljor.* Karlstad: Karlstad University Press.

Jansson, U. & Linghag, S. 2015. *Genusperspektiv på ledning och samverkan vid olyckor och kriser – en forskningsöversikt.* Karlstad: Myndigheten för samhällsskydd och beredskap.

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

Lindqvist, A. 2014. *Dialogmöte om Sambruk. Varberg, 24-25 april 2014.*

Lindqvist, A. 2015. *Samnyttjande av kommunala resurser.* SKL. Tillgänglig på: <http://webbutik.skl.se/bilder/artiklar/pdf/5384.pdf?issuusl=ignore>

Lång, E. 2012. *Är införande av första insatsperson samhällsekonomiskt lönsamt?* Studentuppsats. Karlstads universitet. Tillgänglig på: [www.diva-portal.org/smash/get/diva2:533941/FULLTEXT01.pdf](http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:533941/FULLTEXT01.pdf)

Löfström, M. 2010. *Samverkan och gränser. Studier av samverkansprojekt i offentlig sektor.* Doktorsavhandling. Göteborgs universitet.

Maleta, Y. 2009. Playing with fire. Gender at work and the Australian female cultural experience with rural fire fighting, *Journal of Sociology*, vol. 45(3).

McDowell, L. 1999. *Gender, Identity and Place – Understanding Feminist Geographies.* Polity Press, Cambridge.



- Mellström, U. 2010. *Genusvetenskapliga perspektiv på MSBs verksamhetsområden*. Stockholm: Myndigheten för samhällsskydd och beredskap.
- Montin, S. & Hedlund, G. 2009. Governance som intraktiv samhällsstyrning – gammalt eller nytt i forskning och politik? I Montin & Hedlund (red.) *Governance på svenska*. Stockholm: Santérus Academic Press.
- MSB. 2015. *Jämställdhet i siffror*. Tillgänglig på [www.msb.se/sv/Insats--beredskap/Jamstallldhet--mangfald/Jamstallldhet-i-siffror](http://www.msb.se/sv/Insats--beredskap/Jamstallldhet--mangfald/Jamstallldhet-i-siffror) 2015-03-13
- Olsson, C-O. & Öhrwall Rönnbäck, A. 2010. Collaborative Development of Public Information Systems: A Case Study of "Sambruk" e-services Development. I Cunningham & Cunningham (eds). *eChallenges e-2020 Conference Proceedings*. International Information management Corporation. Tillgänglig på: <http://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?tp=&arnumber=5756521>
- Rose, G. 1993. *Feminism and Geography: the limits of Geographical Knowledge*. Polity Press, Cambridge
- Stenberg, R. 2003. *Fundamentala aspekter för att samverkan ska leda till målen för folkhälsan*. Seminarieunderlag för 1:a nationella Folkhälsostämman 12-14 mars 2003. Tillgänglig på: [www.liu.se/forskning/carer/publikationer/1.197390/Fundamentalaaspekter.pdf](http://www.liu.se/forskning/carer/publikationer/1.197390/Fundamentalaaspekter.pdf)
- Stenberg, R. 2009. *Organisationslogik i samverkan – Konsten att organisera samverkan i en imaginär organisation av offetliga aktörer*. Doktorsavhandling. Stockholms universitet.
- Stenberg, R., Pilemalm, S & Yosefi Mojir, K. 2014. *Samverkansformer för räddning och respons. Exempel och förslag*. CARER arbetsrapport nr. 12/14. Linköping: Linköping University Electronic press.
- Svensson A. & Weinholt, Å. 2014. *När hemsjukvården lämnar hemmet. En analys av sambruk på Öckerö när kommunens sjuksköterskor biträder räddningstjänsten vid akuta vårdlarm i väntan på ambulans*. CARER arbetsrapport nr. 10/14. Linköping: Linköping University Electronic press.
- Uhr, C. 2011. Samverkansbegreppet. I: Nilsson, N-O. (red.). *Samverkan - för säkerhets skull!* Karlstad: Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB). Tillgänglig på Internet: <https://www.msb.se/sv/Produkter--tjanster/Publikationer/Publikationer-fran-MSB/Samverkan---for-sakerhets-skull/>
- Weinholt, Å. 2010. *Exploring Collaboration Between the Fire and Rescue Service and New Actors – Cost-efficiency and Adaption*. Doktorsavhandling. Linköpings universitet.

Weinholt, Å. & Andersson Granberg, T. 2013. *En samhällsekonomisk utvärdering av samarbete mellan räddningstjänst och väktare*. CARER arbetsrapport nr. 6/13. Linköping: Linköping University Electronic press.

Yoder, J.D. & Aniakudo, P. 1995. The Responses of African American Women Firefighters to Gender Harassment at Work, *Sex Roles* vol. 32, n 3/4

Yoder, J.D. & Aniakudo, P. 1996. When pranks Become Harassment: The Case of African American Women Fire Fighters, *Sex Roles*, vol. 35 no 5/6

Yoder, J.D. & Berendsen, L.L. 2001. "Outsider Within" the Firehouse: African American and White Women Firefighters. *Psychology of Women Quarterly*, vol. 25

Yosefi Mojir, K. & Pilemalm, S. 2014. *Sambruk: en studie om samverkan och sambruk i Nyköpings kommun*. CARER arbetsrapport nr. 14/14. Linköping: Linköping University Electronic press.

## Bilaga 1: Intervjuguide

### Bakgrundsfrågor

Namn? Ålder? Hur lever du – partner, barn?

### Om yrket

Utbildning? Är i yrket? Vad heter din befattning, formellt, informellt?

Kan du berätta om dina arbetsuppgifter – de vardagliga arbetsuppgifterna?

Hur vet du vad du ska göra varje dag?

Vilka arbetsuppgifter finns inom avdelningen?

Är du beroende av andra led i organisationen/på avdelningen för att kunna utföra dina arbetsuppgifter?

Hur skulle du beskriva ditt yrkes status? Skulle statusen kunna komma att förändras i och med andra arbetsuppgifter? Hur då?

### Egen roll/syn på yrket

Vad är viktigt i ditt arbete?

Vad tycker du är allra roligast med ditt arbete?

Får du uppskattning för ditt arbete? På vilket sätt får du det?

Vad är bra och vad är mindre bra och vad skulle du eventuellt vilja förändra?

Vem/vilka jämför du dig med när det gäller arbetsprestation?

### Organisationen

Om du tittar på dig själv och andra som du jobbar med, finns det en eller flera karriärvägar?

Beskriv jämställdhetsarbetet i din verksamhet, vad du känner till? Vad handlar det om? Vad tycker du om det?

Anser du att det sker annorlunda behandling av kvinnor och män när det gäller utveckling av medarbetare? Exempel på diskriminering?

Är du på något sätt involverad i din verksamhets jämställdhetsarbete?

Utifrån din position, hur väl känner du till vad som är organisationens huvudsakliga mål?

## **Sambruk**

Vad känner du till om det som kallas sambruksprocesser?

Ni är lokaliserade i samma lokaler som räddningstjänsten/hemsjukvården – hur upplever du det? Hur påverkar det dina arbetsuppgifter?

Hur upplever du räddningstjänstens/hemsjukvårdens arbetsuppgifter i relation till dina egna?

Vad gör ni i er verksamhet som räddningstjänst/hemsjukvårdspersonal också skulle kunna göra?

Skulle det ni gör ytterligare kunna bidra i relation till räddningstjänstens/hemsjukvårdens arbetsuppgifter?

Hur tycker du att ni i räddningstjänsten/hemsjukvården bättre skulle kunna samarbeta med räddningstjänsten/ hemsjukvården?

Vad skulle hindra ett sådant samarbete?

Vad skulle möjliggöra ett sådant samarbete?

Har du utifrån de erfarenheter du fått av samlokaliseringen några synpunkter på hur kommunen på bästa sätt ska organisera arbetet med skydd mot olyckor?

Vad finns det för former av sambruksprocesser i din verksamhet som benämns på andra sätt?

Vad för slags sambrukande tror du är mest framgångsrikt? Varför då?

## **Övrigt**

Hur upplevde du intervjun, är det något som du reflekterat kring och som du skulle vilja tillägga?

