



Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap

STUDIE

Räddningsutbildades karriärval

En genus- och mångfaldsanalys
av yrkesverksamhet bland alumner
från SMO och RUB-utbildningar

**Räddningsutbildades karriärval. En genus- och mångfaldsanalys
av yrkesverksamhet bland alumner från SMO och RUB-utbildningar**

Tidsperiod: 2021

Utförare: Karlstad universitet

Ansvarig: forskare Lena Grip och Stefan Karlsson

© Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB)

MSB:s Kontaktperson: Ola Mårtensson, 010-240 4338

Produktion: Advant

Publikationsnummer: MSB1800 – juni 2021

ISBN: 978-91-7927-171-8

MSB har beställt och finansierat genomförandet av denna studierapport.
Författarna är ensamma ansvariga för rapportens innehåll.

Förord

Sedan utbildningen *Skydd mot olyckor, SMO* startades 2003 har andelen examinerade kvinnor varit runt 16 procent. Det har funnits en förväntan att andelen kvinnor som jobbar inom operativ räddningstjänst ska öka i takt med att antalet SMO-utbildade kvinnor ökar, men dessa förväntningar har inte infriats i den grad som motsetts. Det har rest frågor om varför det ser ut på detta sätt, och vad det är för faktorer som ligger till grund för kvinnornas karriärval.

I föreliggande undersökning har vi närmat oss dessa frågor genom att undersöka karriärval bland hela gruppen examinerade från SMO under åren 2007-2016 i en enkätundersökning samt några kompletterande intervjuer. Detta ger en bred bild av olika karriärval och omfattar såväl dem som valt att aldrig söka sig till räddningstjänsten till dem som jobbat där en kortare tid och sedan sökt sig till annat arbete, samt dem som arbetat inom räddningstjänsten sedan sin utbildning, i en eller flera räddningstjänstorganisationer.

I undersökningen ingår också de personer som examinerats från *Påbyggnadsutbildning i räddningstjänst för brandingenjörer* under motsvarande år. Brandingenjörer inom kommunal räddningstjänst är en grupp som det i dagsläget finns ganska lite kunskap om, inte minst i fråga om jämställdhet och mångfald, och genom undersökningen ges ett bidrag till en inledande förståelse för denna grupps karriärval och syn på räddningstjänsten som arbetsplats.

Rapporten bygger på ett utrednings- och forskningsuppdrag från MSB att ta fram en forskningsinriktad studie, som kan utgöra ett underlag för beslut om inriktning och handlingsplan för stöd till kommunal räddningstjänst i arbetet för ökad jämställdhet och mångfald. Studien har genomförts av Lena Grip, fil.dr. kulturgeografi och Stefan Karlsson, fil.dr. sociologi.

Studien landar i fyra förbättringsområden för räddningstjänsten som organisation, men där även MSB har en viktig roll att spela: Kompetensutvecklings- och karriärmöjligheter, Jämställdhet och mångfald, Organisation och ledning, samt Koppling mellan utbildning och arbete. Alla dessa fyra områden innehåller viktiga förklaringsfaktorer till varför såväl kvinnor som män väljer att inte jobba inom räddningstjänsten trots att de lagt kraft och energi i utbildning för ett arbete inom organisationen. Det är också viktiga områden att jobba vidare med för att fler inte ska välja att sluta.

Ett flertal personer har hjälpt oss på vägen i denna studie. Inledningsvis vill vi rikta ett tack till alla de personer som deltagit i enkätundersökningen. Också ett tack till alla som hört av sig och uttryckt intresse att bidra med ytterligare information genom fördjupade intervjuer, och de personer som i slutändan valdes ut för intervju. Tack för er tid!

Slutligen vill vi också rikta ett tack till de personer på MSB som på olika sätt bistått med information och gett värdefulla kommentarer genom hela projektet, koordinerat av vår kontaktperson Ola Mårtensson.

Karlstad, 2021-06-24

Lena Grip och Stefan Karlsson

Karlstads universitet

Innehåll

1. Inledning	6
1.1 Syfte och uppdragets bakgrund	7
1.2 Disposition	7
2. Tidigare forskning	9
2.1 Den genuskodade räddningstjänsten	9
2.2 En könssegregerad arbetsmarknad	10
2.3 Utbildning, arbetsliv och karriärmöjligheter	11
3. Metod	15
4. Resultat	18
4.1 Bakgrundsdata	18
4.2 Varför lämnar personer räddningstjänsten?	20
4.2.1 Bakgrundsbeskrivningar av respondenter som idag inte jobbar inom räddningstjänsten	20
4.2.2 Varför valde de att lämna?	22
4.3 Varför stannar personer i räddningstjänsten?	27
4.3.1 Bakgrundsbeskrivningar av respondenter som jobbar inom räddningstjänsten	27
4.3.2 Anledningar till arbetsbyte inom räddningstjänsten	29
4.3.3 Beskrivningar av arbetssituation	32
4.3.4 Önskan om framtida arbetsbyte	35
4.4 Förbättringsområden	36
4.4.1 Kompetensutvecklings- och karriärmöjligheter	36
4.4.2 Jämställdhet och mångfald	38
4.4.3 Organisation och ledning	40
4.4.4 Koppling mellan utbildning och arbete	42
5. Räddningsutbildades möjligheter och förutsättningar för karriär	45
5.1 Sammanfattande slutsatser	47
5.2 Förslag på vidare forsknings- och utvecklingsområden	48
Referenser	49
Bilaga 1: Informationsbrev	52
Bilaga 2: Samtyckesblankett	54

Figurförteckning

Figur 1.	Högskoleutbildades nöjdhet med arbete. _____	11
Figur 2.	Högskoleutbildades nöjdhet med möjligheter i relation till arbete. _____	12
Figur 3.	Eurofond Sverige: karriär och lön. _____	12
Figur 4.	Eurofond Sverige: social arbetsmiljö. _____	13
Figur 5.	Eurofond Sverige: diskriminering. _____	13
Figur 6.	Åldersfördelning, alla. _____	18
Figur 7.	Fördelning av huvudsaklig sysselsättning kopplat till räddningstjänsten, alla. ____	19
Figur 8.	Beskrivning av befattning på huvudsakligt arbete, alla. _____	19
Figur 9.	Andel som tidigare arbetat vs. aldrig arbetat inom Rtj fördelat på kön. ____	20
Figur 10.	Fördelning av huvudsaklig sysselsättning kopplat till räddningstjänsten, alla. ____	20
Figur 11.	Anledningar att personer inte jobbat inom Rtj. _____	21
Figur 12.	Hur länge de som idag inte jobbar inom Rtj tidigare jobbade. _____	21
Figur 13.	Andel som angett bristande jämställdhet som skäl att lämna Rtj. _____	23
Figur 14.	Upplevelse av kränkning/diskriminering pga. kön, personer ej i Rtj. _____	23
Figur 15.	Upplevelse av kränkning/diskriminering pga. kön uppdelat på när man gick sin utbildning, personer ej i Rtj. _____	24
Figur 16.	Egen erfarenhet av kränkning/diskriminering, personer ej i Rtj. _____	24
Figur 17.	Egen erfarenhet av kränkning pga. kön uppdelat på när man gick sin utbildning, personer ej i Rtj. _____	25
Figur 18.	Syn på möjlighet att göra karriär, personer som lämnat Rtj. _____	25
Figur 19.	Andel som angett bristande karriärmöjligheter som skäl att lämna Rtj. _____	26
Figur 20.	Andel som angett för låg lön som skäl att lämna Rtj. _____	26
Figur 21.	Syn på lön i förhållande till arbetsinsats, personer som lämnat Rtj. _____	27
Figur 22.	Utbildning bland dem inom Rtj. _____	27
Figur 23.	Tid till arbete, personer inom Rtj. _____	28
Figur 24.	Andel med samma arbetsgivare som under LIA. _____	28
Figur 25.	Antal räddningstjänster innan nuvarande arbetsplats. _____	29
Figur 26.	Personer som svarat hög/viss utsträckning på frågan om faktorer till grund för arbetsbyte, personer inom Rtj. _____	29
Figur 27.	Kodning av öppna svar: arbetsmiljöfaktorer som anledning till arbetsbyte, personer inom Rtj. _____	30
Figur 28.	Upplevelse av förekomst av kränkningar/diskriminering på tidigare arbetsplats inom räddningstjänsten, personer inom Rtj. _____	31
Figur 29.	Egen erfarenhet av att utsättas för kränkning/diskriminering på tidigare arbetsplats inom räddningstjänsten pga. kön, personer inom Rtj. _____	31
Figur 30.	Personer inom räddningstjänsten som svarat alltid/ofta på påståendena om sin arbetssituation och relation till kollegor. _____	32
Figur 31.	Inställning till påståenden om sitt arbete, personer inom Rtj. _____	33
Figur 32.	Egen erfarenhet av kränkning/diskriminering på nuvarande arbetsplats, personer inom Rtj. _____	34
Figur 33.	Personer inom räddningstjänsten som svarat alltid/ofta på påståendena om sin arbetssituation i relation till ledning och organisation. _____	35
Figur 34.	Inställning till att byta arbete, personer inom Rtj. _____	36
Figur 35.	Bristande karriärutveckling som anledning till att lämna Rtj. SMO/RUB _____	37
Figur 36.	Inställning till möjlighet att göra karriär inom Rtj _____	38
Figur 37.	Upplevelse av kränkning/diskriminering på arbetsplats pga. kön. SMO/RUB. ____	39
Figur 38.	Jämställdhet som skäl att lämna Rtj. SMO/RUB. _____	39
Figur 39.	Attityder till arbete bland personer som jobbar inom Rtj i jämförelse med Eurofond. _____	46

1. Inledning

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 (se t ex Ericson 2011; Jansson & Grip 2016). Under åren 2009-2014 arbetade MSB utifrån ett handlingsprogram för ökad jämställdhet och mångfald i räddningstjänsten, inkluderande både forskningsprojekt och konkreta praktiska åtgärder. Efter detta har myndigheten fortsatt gett stöd till räddningstjänsternas arbete med frågorna. Hösten 2021 ska MSB presentera en ny inriktning och handlingsplan för jämställdhets- och mångfaldsarbetet, till vilken föreliggande undersökning ska göra ett underlag. Trots det mångåriga fokuset på frågorna råder fortfarande en tydlig könssegrering, både kvantitativt och kvalitativt, det vill säga att andelen kvinnor är fortsatt låg och att organisationen 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; Grip m.fl. 2016; Häyrén Weinestål m.fl. 2011).

Siffror från MSB anger att andelen kvinnor i operativ tjänst mellan åren 2004-2019 förändrats från 0,4 till 5,7 procent bland heltidsbrandmän och från 2,2 till 7,7 procent av deltidsbrandmän. Andelen kvinnliga brandmän har således utvecklats långsamt trots att runt 16 procent av antagna till *Skydd mot olyckor* (SMO)¹ är kvinnor (Mårtensson & Lindqvist 2021). Motsvarande siffror för andra personalkategorier inom räddningstjänsten finns tyvärr inte tillgängliga och det är därför inte möjligt att följa utvecklingen av t ex andelen kvinnliga brandingenjörer. Vad vi vet är att kvinnor utgör 32 procent av antagna till *Påbyggnadsutbildning i räddningstjänst för brandingenjörer* (RUB)² (Mårtensson & Lindqvist 2021). (Se vidare i kapitel 3 för andelen kvinnor och män som examineras från utbildningarna under de aktuella åren för undersökningen).

I jämställdhetshandboken för räddningstjänsten *En räddningstjänst för alla* (Lindqvist 2018) beskrivs att endast hälften av de kvinnor som examinerats från SMO jobbar inom räddningstjänsten. Handboken hänvisar till en undersökning med SMO-utbildade kvinnor som inte jobbar i räddningstjänsten som gjordes 2012, där flera av kvinnorna anger de fysiska kraven som en anledning till att de inte jobbar inom räddningstjänsten. Handboken tar också upp arbetsplatskulturer och normer som en anledning till att kvinnor väljer bort räddningstjänsten. I en alumnuundersökning som genomfördes 2018 nämner kvinnor machokultur, konservativitet, ojämställdhet och trakasserier som faktorer som talar emot räddningstjänsten. Männen har i undersökningen lönen, risken för att dö eller bli cancersjuk, att det kan ingå kontorsjobb och risk att möta skadade och döda högst på sin lista. Bland RUB-utbildade nämns bland kvinnor faktorer som machokultur, konservatism, ojämställdhet, förändrings-ovilja och normer som negativa drag inom räddningstjänsten, medan män tar upp lön, prestige, trögt, ineffektivt, arbetstider, risker och segregation (Lindqvist 2018).

1. Utbildningen *Skydd mot olyckor*, SMO är en tvåårig eftergymnasial utbildning som ger en examen i säkerhets- och räddningsarbete. Utbildningen ger kompetens att arbeta inom området skydd mot olyckor, främst den kommunala räddningstjänsten.

2. *Påbyggnadsutbildning i räddningstjänst för brandingenjörer*, RUB är ett påbyggnadsår för dem som läst till brandingenjör. Utbildningen ger formell behörighet att arbeta som räddningsledare i den kommunala räddningstjänsten.

1.1 Syfte och uppdragets bakgrund

Denna rapport bygger på ett utrednings- och forskningsuppdrag från *Myndigheten för Samhällsskydd och beredskap* (MSB) att ta fram en forskningsinriktad studie, som kan utgöra ett underlag för beslut om inriktning och handlingsplan för stöd till kommunal räddningstjänst i arbetet för ökad jämställdhet och mångfald. Uppdraget är en överenskommelse mellan MSB och Karlstads universitet, Institutionen för Geografi, medier och kommunikation. Uppdraget har varit att samla in dataunderlag genom en enkätundersökning ställd till personer examinerade från utbildningarna *Skydd mot olyckor* (SMO) respektive *Påbyggnadsutbildning i räddningstjänst för brandingenjörer* (RUB). I uppdraget ingick också att göra problem-beskrivningar och föreslå forskningsområden och utvecklingsområden som skulle kunna leda till ökad jämställdhet och mångfald inom kommunal räddningstjänst.

Föreliggande projekt har därför haft som syfte att bidra med en djupare förståelse för individers karriärval efter avslutad SMO och RUB-utbildning, utifrån genus- och mångfaldsperspektiv.

Frågeställningar inom projektet har varit:

- Varför motsvarar andelen anställda kvinnor inom räddningstjänsten inte andelen som genomgått SMO och RUB?
- Vilka individuella val och strukturella faktorer ligger bakom kvinnor och mäns karriärval?
- På vilka sätt kan MSB påverka karriärvalen?

1.2 Disposition

Efter denna inledande del med syfte och bakgrund till studien presenteras kort tidigare forskning och undersökningar för att sätta föreliggande studie i en kontext, med fokus på forskning om jämställdhet och mångfald inom svensk räddningstjänst, samt den svenska arbetsmarknaden som helhet. Därefter presenteras studiens metod och vilka urval och tillvägagångssätt som ligger till grund för studiens resultat. Redovisningen av resultaten är uppdelad i två huvudsakliga delar; en med fokus på dem som arbetar inom räddningstjänsten idag, och en som har fokus på dem som av olika anledningar inte gör det.

Resultatredovisningen avslutas med en diskuterande del om fyra stycken förbättringsområden som kommit fram som ett resultat av analysen av enkät och intervjuer. Rapporten avslutas med en diskussion av resultat i relation till studiens syfte och frågeställningar, samt hur resultaten kan förstås i en större nationell kontext. I kapitlet ges också förslag på vidare forsknings- och utvecklingsområden utifrån de utmaningar som konstaterats.

**Tidigare
forskning**

2. Tidigare forskning

I detta avsnitt redogörs kortfattat för kunskapsfält relaterade till det som denna undersökning behandlar, både för att kunna sätta undersökningens resultat i en kontext: är de resultat vi ser unika för räddningstjänsten, och för att hjälpa till att förstå och tolka resultaten av studien.

2.1 Den genuskodade räddningstjänsten

Tidigare forskning om den svenska räddningstjänsten utifrån genusperspektiv har visat på att organisationen ofta bygger på maskulinitetskonstruktioner där kvinnor och personer med utländsk bakgrund utesluts (t.ex. Engström m.fl. 2012; Ericson 2011, 2020; Glans & Rother 2007; Häyrén Weinestål m.fl. 2011). Mycket av dessa föreställningar är centrerade kring brandmannayrket, men även andra yrkeskategorier inom räddningstjänsten omfattas och påverkas av dessa maskulinitetskonstruktioner. 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. Chetkovich 1997/2004; Khan, Davis & Taylor, 2017; Maleta 2009; Yoder & Berendsen 2001. För en forskningsöversikt över internationell forskning 2010-2020 se Ericson 2020).

Den svenska räddningstjänsten är således inte unik i detta avseende. Samtidigt visar tidigare forskning att en majoritet inom räddningstjänsten upplever jämställdhetsarbete inom organisationen som positivt, men att ett motstånd finns bland företrädevis manliga, yngre heltidsbrandmän i större kommuner (Engström m.fl. 2012; Grip & Jansson 2016; Jansson & Grip 2012).

I en större enkätundersökning om jämställdhet och mångfald inom räddningstjänsten som genomfördes 2011 (Engström m.fl. 2012) framkommer att de tillfrågade är positiva till att det blir fler kvinnor inom räddningstjänsten och att en majoritet delar påståendet om att det är bra med etnisk mångfald. Dock finns det en skepsis till att använda positiv särbehandling som metod för att öka förekomsten av underrepresenterade grupper. Vidare visar studien att ålder upplevs som ett större problem än kön vad gäller relationen till fysisk förmåga. Dock så tycker ungefär hälften att det är ett problem med kvinnors fysik i relation till yrket. Slutligen är ett centralt resultat i den studien att diskriminering på arbetsplatsen är relativt ovanligt, men när det förekommer är det kön, ålder och utbildning som är grunden.

En översikt av forskning kring jämställdhet och mångfald i räddningstjänster (Ericson 2020) konstaterar att räddningstjänsten som organisation är komplex och dynamisk, och att en mängd samverkande mekanismer bidrar till att ojämställdhet skapas. Det finns alltså inga enkla svar eller lösningar på hur genuskodningen av räddningstjänsten kan förändras, och hela organisationen behöver inkluderas i analyser av ojämställdhetens uttryck, reproduktion och konsekvenser. Detta gäller såväl det interna som det externa arbetet. I en forskningsöversikt om ledning och samverkan kring vid olyckor och kriser (Jansson & Linghag 2015) konstateras att genusperspektiv behöver integreras även i samverkan och ledningspraktik i olycks- och krishanteringsarbete.

2.2 En könssegregerad arbetsmarknad

Jämställdhetssituationen inom räddningstjänsten bör också förstås i relation till en könssegregerad arbetsmarknad i stort. I Sverige är kvinnors deltagande på arbetsmarknaden nästan lika högt som mäns. Samtidigt finns en tydlig könssegregering av arbetsmarknaden gällande både yrkesområden och fördelning av arbete inom ett yrke/en organisation (SCB, 2020). Trots långvarigt politiskt arbete för att bryta könssegregeringen finns den tydliga uppdelningen av arbetsmarknaden kvar (Holth, Jordansson & Gonäs, 2012). Könssegregeringen av arbetsmarknaden brukar inom forskning förklaras med begreppet könsmärkning av arbeten, vilket beskriver hur socialt konstruerade föreställningar om maskulinitet och femininitet förknippas med vad ett visst yrke eller arbete kräver och 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, och är ofta också en del av en organisationskultur. Med detta menas att det inom organisationer delas föreställningar om huruvida kvinnor eller män passar för ett visst yrke eller vissa arbetsuppgifter vilket gör att det skapas åtskillnader och 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 och på så sätt skapar ojämlika villkor inom ett yrke, men också mellan olika yrken (t ex Holth, Jordansson and Gonäs, 2012). Situationen inom räddningstjänsten är på detta sätt i många avseenden inte unik, och många yrken och verksamhetsgrenar jobbar med mål om en ökad numerär och kvalitativ jämställdhet. Yrken inom högteknologi är ett sådant exempel. I en nordisk forskningsöversikt över könsbundna studieval inom STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) konstateras att ”föreställningar, antaganden och normer om kön, kvinnor och män, femininitet och maskulinitet, sätter ramar för och villkorar människors handlingsutrymme” (Jansson & Sand 2021:9). Det hänvisas i rapporten till såväl normer inom utbildningssystemet som på arbetsmarknaden.

Att räddningstjänsten är könssegregerad, och att yrkena som såväl brandman som brandingenjör och andra positioner inom organisationen är könskodade, är alltså ett problem som bör ses i en samhällelig kontext och inte enbart lastas räddningstjänsten. Detta betyder dock inte att situationen inte kan förändras.

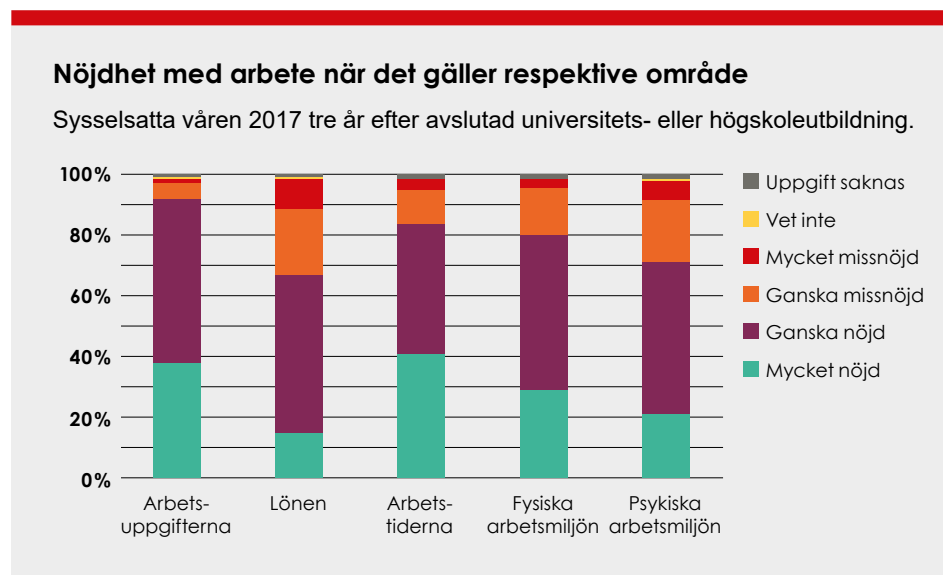
Men det krävs ett aktivt, medvetet och ihärdigt arbete för att förändra normer om vem som passar för vilka positioner inom organisationen. Detta arbete gäller såväl utbildningen som räddningstjänstorganisationerna.

2.3 Utbildning, arbetsliv och karriärmöjligheter

För att ytterligare kunna sätta föreliggande undersöknings resultat i en kontext kommer vi nedan redogöra för andra studier som på olika sätt närmar sig frågor om utbildning, arbetsliv och karriärmöjligheter.

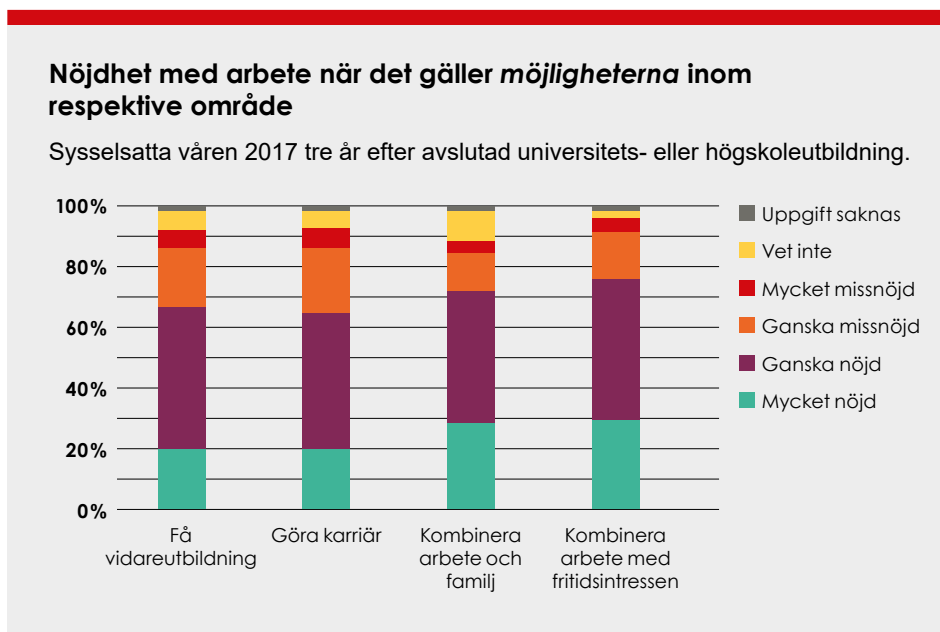
I rapporten *Inträdet på arbetsmarknaden* beskriver *Statistiska centralbyrån* (SCB) situationen på arbetsmarknaden tre år efter avslutad universitets- eller högskoleutbildning för personer som slutade under läsåret 2013/14 (inkluderar både dem med och utan examen). Nio av tio personer hade vid tiden för undersökningen arbete som huvudsaklig sysselsättning och 75 procent av dessa arbetade helt eller till stor del inom det område som högskoleutbildningen var inriktad mot. Bland dem som läst ett yrkesexamensprogram arbetade män i högre grad än kvinnor, 96 jämfört med 89 procent (SCB, 2018:15). Ungefär hälften hade arbete redan när studierna avslutades, och ytterligare en fjärdedel inom tre månader. För runt 15 procent tog det 3-12 månader, och för drygt 5 procent mer än ett år (SCB, 2018:17).

I **Figur 1** om nöjdhet med arbete visas att lön och psykisk arbetsmiljö är de områden som de svarande är mest missnöjda med. SCB skriver att män mer nöja med sin lön än kvinnor, men sammantaget är runt 30 procent mycket eller ganska missnöjda med sin lön.



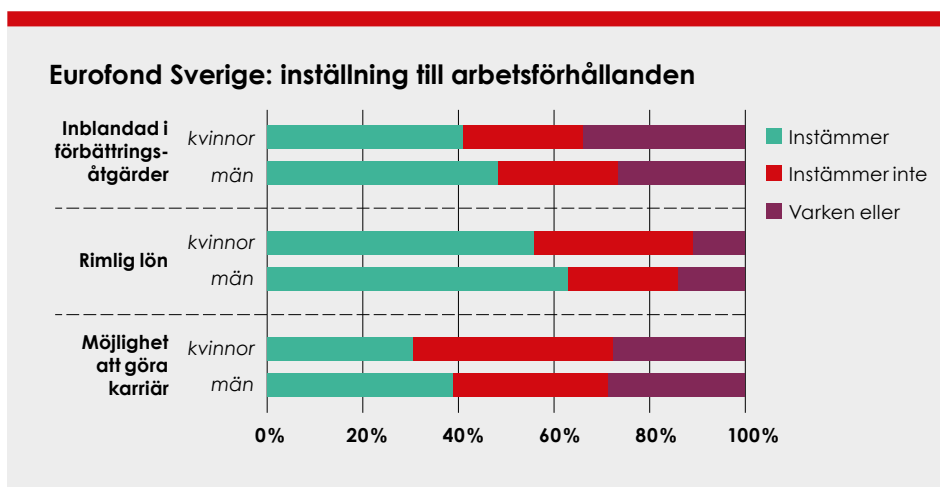
Figur 1. Högskoleutbildades nöjdhet med arbete. Källa SCB, 2018:39.

I **Figur 2** visas att möjligheterna att göra karriär och att få vidareutbildning är de områden som de svarande är minst nöjda med. Närmare 30 procent anger att de är ganska eller mycket missnöjda med möjligheten att göra karriär och möjligheten att få vidareutbildning.



Figur 2. Högskoleutbildades nöjdhet med möjligheter i relation till arbete. Källa SCB, 2018:40.

Den Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor (Eurofond) har sedan 1990 gjort större enkätundersökningar om arbetsvillkor i Europa.³ Flera av de frågor som vi ställt i vår enkät behandlar liknande frågeställningar som dem i Eurofonds undersökning, och några av dem redovisas nedan. De resultat som vi plockat ut från Eurofonds undersökning belyser endast den svenska arbetsmarknaden, och belyser teman kring karriär, lön och social arbetsmiljö. Den senaste undersökningen från 2015⁴ visar att 39 procent av män och 31 procent av kvinnor inte instämmer i att det finns goda möjligheter att göra karriär inom sitt jobb (se **Figur 3**). När det gäller lön anser 63 procent av män och 56 procent av kvinnor att de får en lön som är rimlig i förhållande till deras arbetsinsats. 23 procent män respektive 33 procent kvinnor instämmer inte i påståendet.

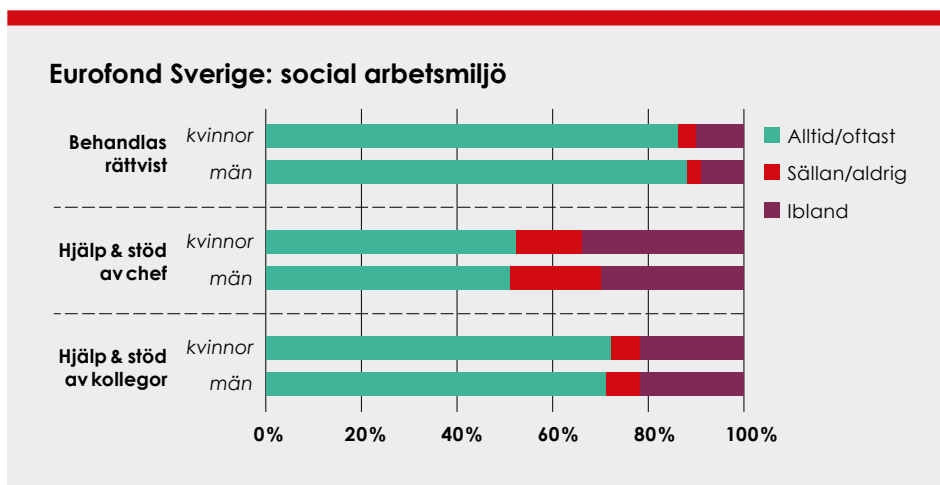


Figur 3. Eurofond Sverige: karriär och lön. Källa: eurofound.europa.eu

3. <https://www.eurofound.europa.eu/sv/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs>

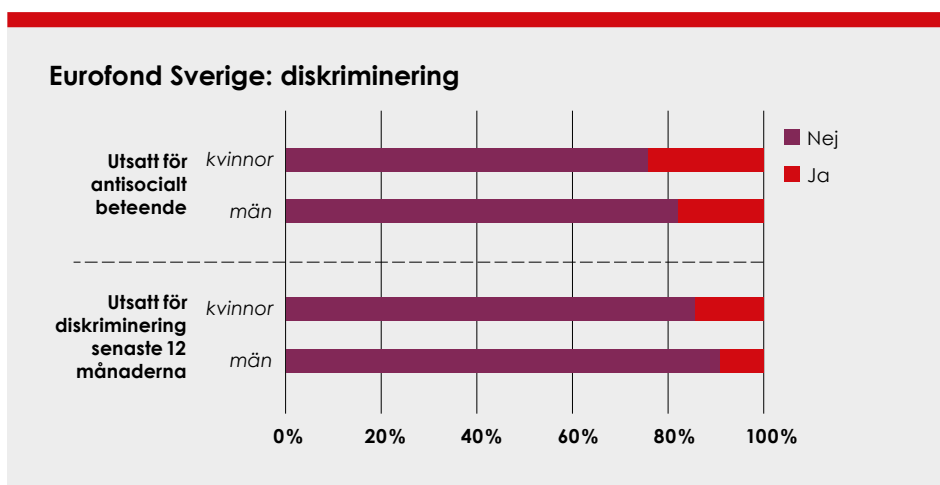
4. En ny studie inleddes 2020 men fullföljdes aldrig pga. utbrottet av Covid-19.

När det gäller social arbetsmiljö instämmer en stor majoritet i att de behandlas rättvist på sin arbetsplats (se **Figur 4**). Drygt 70 procent av kvinnor och män anger att kollegor alltid/ofta ger hjälp och stöd, och motsvarande siffra när det gäller stöd hjälp och stöd av chef är drygt 50 procent. Det är dock en högre andel män som anger att de aldrig/sällan får hjälp och stöd av sin chef (19 procent) jämfört med kvinnor (14 procent).



Figur 4. Eurofond Sverige: social arbetsmiljö. Källa: eurofound.europa.eu

När det gäller diskriminering och antisocialt beteende visar Eurofonds undersökning att kvinnor till högre andel än män utsatts för antisocialt beteende samt under de senaste 12 månaderna utsatts för diskriminering (se **Figur 5**). Majoriteten av både män och kvinnor anger dock att de inte varit med om något av detta.



Figur 5. Eurofond Sverige: diskriminering. Källa: eurofound.europa.eu

| Metod

3. Metod

Studien har genomförts genom en enkätstudie riktad till personer som har examinerats från utbildningarna *Skydd mot olyckor (SMO)* respektive *Påbyggnadsutbildning i räddningstjänst för brandingenjörer (RUB)* under åren 2007-2016.

Frågorna i enkäten berör frågor som nuvarande sysselsättning och arbetsplats, arbetsplatsbyten, kränkningar på arbetsplatsen, samt attitydfrågor kring upplevelser av att arbeta inom den kommunala räddningstjänsten. Vi har även frågat om bakgrundsfaktorer så som kön, ålder, födelseort och civilstånd. Enkätfrågorna har validerats genom att ett utkast till enkäten skickades till personer med god kännedom om räddningstjänsten som fick fylla i den och komma med synpunkter på valet av frågor och hur de var formulerade.

Informanterna kontaktades genom ett brev till folkbokföringsadressen. Brevet innehöll information om undersökningen och hur vi behandlar personuppgifter (se informationsbrev, **bilaga 1**), samt en QR-kod och länk till en digital enkät (konstruerad i *Survey & Report*). Enkäten inleds med information om samtycke (se samtyckesblankett, **bilaga 2**) och informanterna har inte kunnat svara på enkäten om de inte samtyckt till vår behandling av personuppgifterna.

Enkäten har varit helt anonym, dvs. vi har inte haft någon kodnyckel för att kunna se vilka informanter som svarat på enkäten. En påminnelse om att delta i enkäten gick ut fyra veckor efter det första utskicket. Enkäten var öppen 210310-210430.

Totalt har 2263 personer bjudits in att delta i enkätundersökningen. Av dessa har 1980 personer läst SMO och 288 personer läst RUB. Svarsfrekvensen var 45 procent (1018 personer), vilket bör betraktas som förväntat och är inte anmärkningsvärt lågt vid denna typ av undersökning. Vi kunde inte se något systematiskt bortfall baserat på de bakgrundsfaktorer vi mätt och utifrån kännedom om populationen finns det i materialet en förväntad spridning vad gäller utbildning, kön, examensår, län m.m. Detta gör att vi i tillräcklig hög utsträckning vågar lita på de uppgifter som kommer fram ur enkäten. Det finns dock alltid en risk att det finns någon aspekt eller åsikt som inte fångas när bortfallet är så pass betydande. Därför bör man vara medveten om svarsfrekvensen vid tolkning av resultaten. Som ses i **Tabell 1** motsvarar andelen kvinnor och män som svarat på enkäten i stort den population som bjudits in att delta i undersökningen.

Tabell 1. Fördelning av män och kvinnor som fått respektive svarat på enkäten

	kvinnor	män
Fått enkäten (n=2268)	16,5%	83,5%
varav läst SMO (n=1980)	14,7%	85,3%
varav läst RUB (n=288)	28,5%	71,5%
Svarat på enkäten (n=1018)	17,5%	82,5%
varav läst SMO (n=844)	15,6%	84,4%
varav läst RUB (n=153)	29,4%	70,6%

Enkäten har bearbetats med hjälp av deskriptiv statistik. Analyserna har i huvudsak varit bivariata där skillnader mellan olika grupper varit i fokus. På grund av uppdragets utformning har skillnader mellan grupperna män och kvinnor varit särskilt intressanta samt att förstå skillnader mellan de som idag jobbar inom räddningstjänsten och de som inte gör det. Flera av enkätfrågorna är s.k. likertskalor med 5 svarsalternativ ("instämmer helt", "instämmer i stort sett", "varken eller", "instämmer i stort sett inte", "instämmer inte alls"). För tydlighetens skull har vi i vissa fall valt att dikotomisera dessa till Ja ("instämmer helt" och "instämmer i stort sett") och Nej ("instämmer i stort sett inte" och "instämmer inte alls"). På ett liknande sätt har vi på vissa ställen valt att slå samman svarsalternativen "enstaka tillfällen" och "upprepade tillfällen" för att kunna uttala oss om förekomsten av något.

Enkätstudien har kompletterats med en mindre intervjustudie av fyra personer, som själva anmält sitt intresse att delta. Alla dessa har genomgått SMO-, men inte RUB-utbildningen. Syftet med intervjustudien har varit att kunna göra en fördjupad problemanalys utifrån deras upplevelser av att arbeta inom räddningstjänsten och inte minst de områden vi identifierat utifrån enkätresultaten som särskilt intressanta. Intervjuerna var semistrukturerade där vi utgick ifrån en intervjuguide med frågor om deras egen väg till utbildningen, upplevelser av räddningstjänsten som arbetsplats och vad de själva tycker bör förändras i såväl utbildningen som räddningstjänsterna. Det viktiga med intervjuerna har dock varit att få fram intervjupersonernas berättelser och upplevelser, inte att ställa exakt samma frågor till alla fyra. Intervjuerna genomfördes på Zoom av båda rapportförfattarna tillsammans. De varade c:a en timme vardera och intervjupersonerna lämnade informerat samtycke innan vi började med frågorna. Intervjuerna analyserades tematiskt utifrån studiens frågeställningar. Resultaten från intervjuerna ska dock inte ses som en studie i sig, utan endast som fördjupningar av de resultat som enkätstudien gett.

| Resultat

4. Resultat

I detta kapitel kommer vi inledningsvis att redovisa resultaten från enkäten, uppdelat på om man jobbar eller inte jobbar i räddningstjänsten idag. Vi inleder dock med bakgrundsdata om alla som har svarat på enkäten sammantaget.

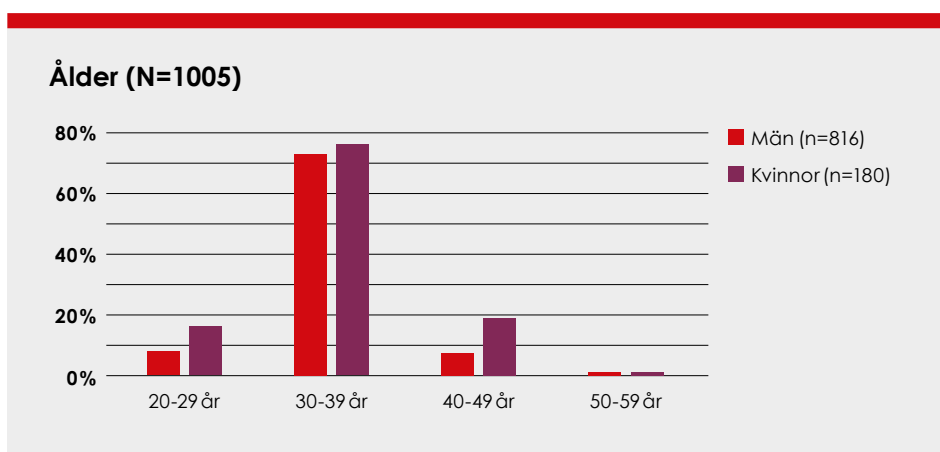
4.1 Bakgrundsdata

Alla Sveriges 21 län är representerade bland dem som svarat, med ett större antal svarande i de tre storstadslänen vilket också återspeglar dem som inbjudits att delta i undersökningen. I alla län utom ett har både kvinnor och män svarat på enkäten.

14 procent av dem som svarat tog examen 2008 och 7 procent 2007. Övriga år varierar mellan dessa två procentandelar.

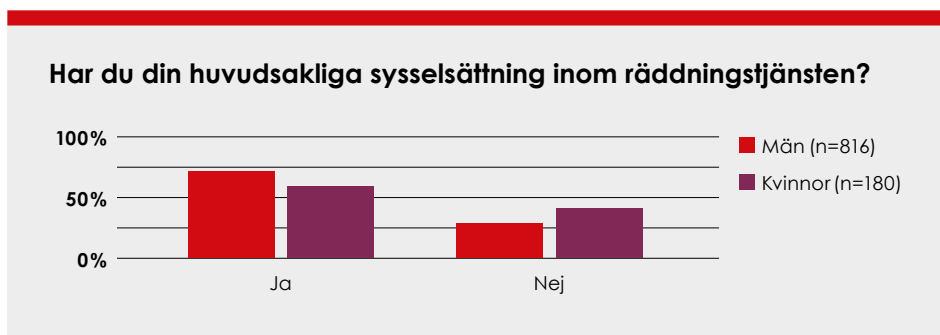
En stor majoritet (97 procent) av dem som deltagit i undersökningen är födda i Sverige. 1,7 procent är födda i ett land utanför Europa. 10 procent av dem som svarat har minst en förälder som är född i annat land än Sverige.

En majoritet av dem som svarat tillhör åldersgruppen 30-39 år (se **Figur 6**). Kvinnorna som svarat på enkäten har något yngre medelålder än männen.



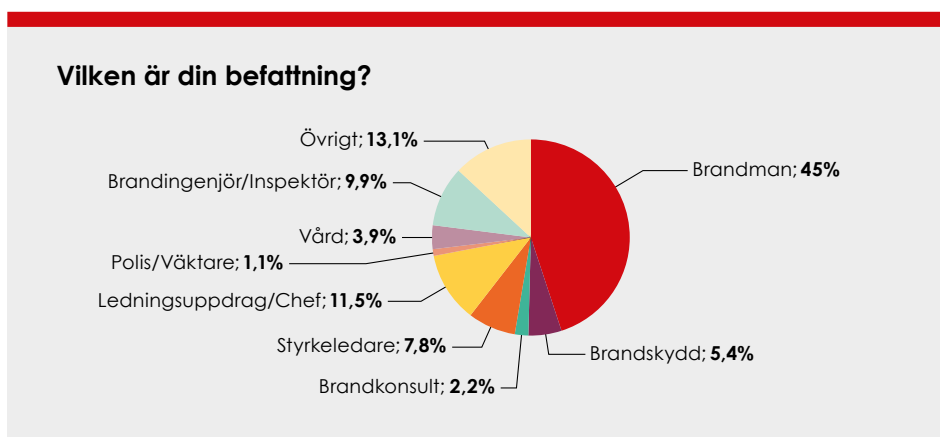
Figur 6. Åldersfördelning, alla.

På frågan om var man idag har sin huvudsakliga sysselsättning (**Figur 7**) kan vi se en viss könsskillnad, där 71 procent av männen och 59 procent av kvinnorna arbetar inom räddningstjänsten idag. Bland dem som svarat att de inte har sin huvudsakliga sysselsättning i räddningstjänsten jobbar ett fåtal personer som räddningspersonal i beredskap (RIB) (ca 0,1 procent i båda grupperna kvinnor och män).



Figur 7. Fördelning av huvudsaklig sysselsättning kopplat till räddningstjänsten, alla.

Den stora majoriteten av dem som svarat på enkäten anger att de jobbar som brandmän, men även brandingenjörer är en stor grupp (se **Figur 8**). 11,5 procent anger någon form av lednings/chefsuppdrag som sin befattning och dessa återfinns både inom och utanför räddningstjänsten. Befattningar inom konsultverksamhet, vård och polis/väktare framkommer som huvudsaklig sysselsättning utanför räddningstjänsten, men också i kategorin ”övrigt” (t ex lärare, lagerarbetare, säljare).

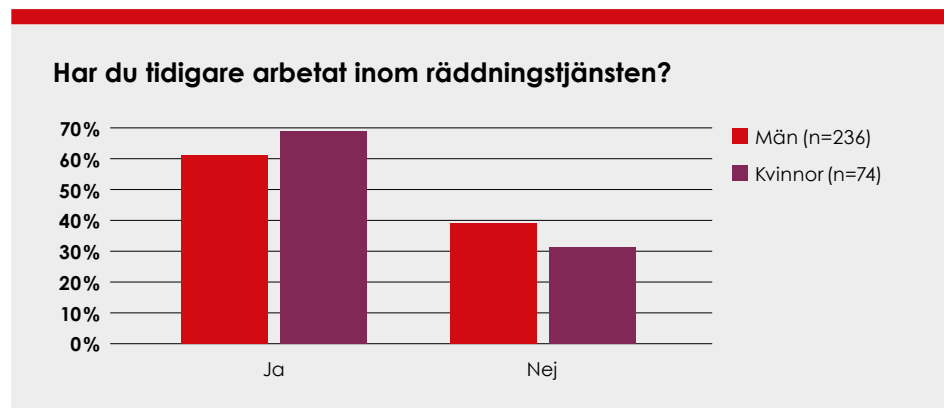


Figur 8. Beskrivning av befattning på huvudsakligt arbete, alla.

4.2 Varför lämnar personer räddningstjänsten?

4.2.1 Bakgrundsbeskrivningar av respondenter som idag inte jobbar inom räddningstjänsten

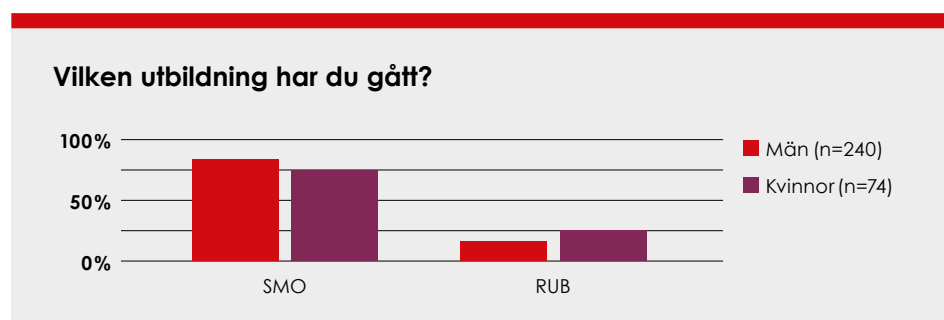
I detta avsnitt kommer vi att titta närmre på den grupp i undersökningen som idag inte jobbar inom räddningstjänsten. Denna grupp består i sin tur av både individer som aldrig jobbat inom räddningstjänsten och de som tidigare har jobbat inom räddningstjänsten men som idag inte längre gör det. Majoriteten av de som idag inte jobbar inom räddningstjänsten har någon gång jobbat inom densamma (62,9 procent). Detta förhållande gäller båda könen (se **Figur 9**).



Figur 9. Andel som tidigare arbetat vs. aldrig arbetat inom Rtj fördelat på kön.

De viktigaste resultaten för denna studie handlar om vilka skäl som de som har jobbat inom räddningstjänsten anger för att de inte längre gör det, men innan vi kommer till dessa individer är det bra att ge en bild av hela gruppen genom lite bakgrundsdata.

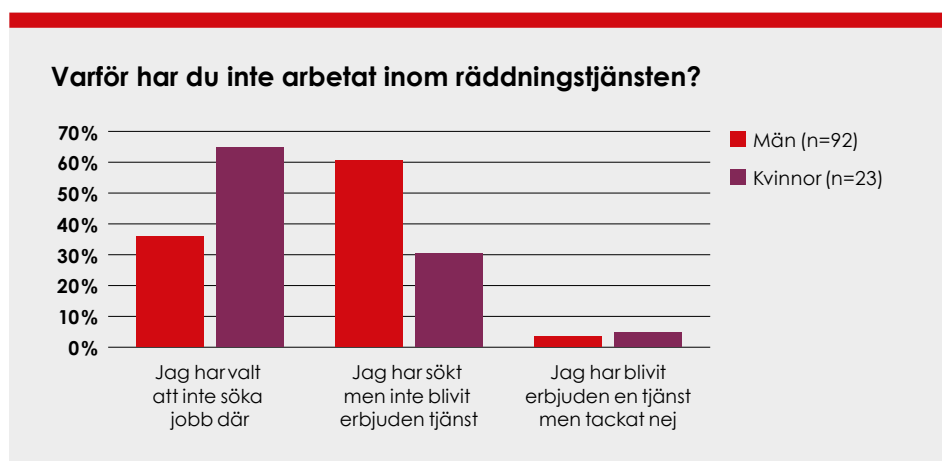
Majoriteten av de som antingen tidigare jobbat inom räddningstjänsten och lämnat den eller aldrig jobbat inom räddningstjänsten har gått SMO (81,3 procent) (se **Figur 10**). Detta gäller såväl kvinnor (75,7 procent) som män (83,8 procent). Detta är inte anmärkningsvärt eftersom det stämmer ungefärligen med hur den undersökta gruppen ser ut i stort. Procentuellt är de fler kvinnor än män som har gått RUB, men det är viktigt att komma ihåg att det är fler män än kvinnor som ingår i den grupp vi här presenterar. Det är dock ingen av dem som har gått både SMO och RUB.



Figur 10. Fördelning av huvudsaklig sysselsättning kopplat till räddningstjänsten, alla.

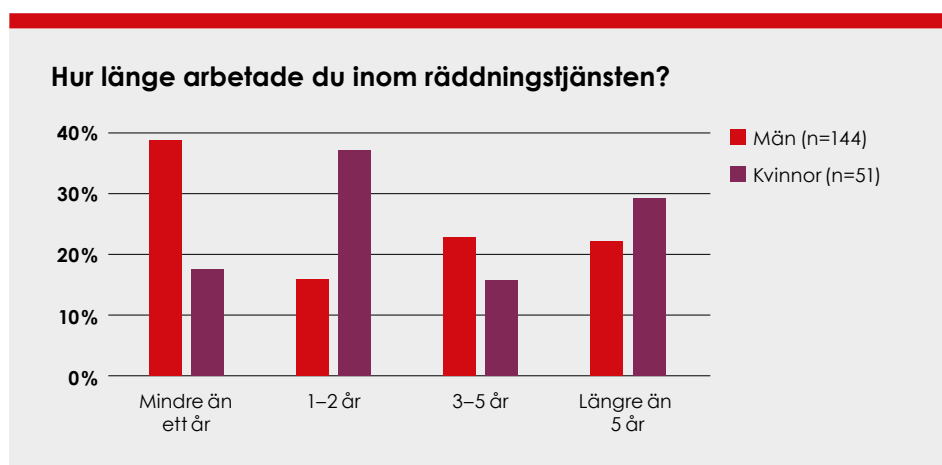
Åldersfördelningen ser i stort sett likadan ut hos både de som tidigare jobbat hos räddningstjänsten och de som aldrig jobbat inom räddningstjänsten. Den största gruppen är den mellan 30 och 39 år gamla, oavsett om det handlar om kvinnor eller män.

Av de som aldrig jobbat inom räddningstjänsten har en majoritet av kvinnorna gjort ett aktivt val att inte söka jobb där (65,2 procent), medan männen i högre utsträckning har sökt men inte fått någon anställning (60,9 procent) (se **Figur 11**). Det är dock viktigt att notera att männen är många fler i gruppen, vilket innebär att det är fler män (33 stycken) än kvinnor (15 stycken) som har valt att inte jobba vid räddningstjänsten.



Figur 11. Anledningar att personer inte jobbat inom Rtj.

Om man studerar den grupp som tidigare jobbat inom räddningstjänsten men som inte gör det idag så finns det en viss skillnad mellan gruppen män och gruppen kvinnor. Det är högre andel män (38,9 procent) än kvinnor (17,6 procent) som har jobbat mindre än ett år vid någon räddningstjänst (se **Figur 12**).



Figur 12. Hur länge de som idag inte jobbar inom Rtj tidigare jobbade.

Ur de öppna svaren i enkäten kan man dra slutsatsen att detta handlar om hur ovanligt det är att direkt få en tillsvidareanställning. Det vanliga framstår vara att börja sin yrkesbana som semester- och timvikarie. Våra siffror kan tolkas som att det är svårare för männen än kvinnorna att få längre vikariat, men denna tolkning är något osäker då vi inte har data om just detta.

Det är en majoritet (67,2 procent) som idag jobbar med något som inte har en direkt anknytning till studierna. Här finns det ingen nämnvärd skillnad mellan män och kvinnor. En stor majoritet (84,8 procent) av de som tidigare jobbat inom räddningstjänsten hade den kommunala räddningstjänsten som sin första arbetsplats efter avslutad utbildning. 59,6 procent av dessa har endast jobbat vid en räddningstjänst, 27,8 procent vid två och 12,6 procent vid fler än två.

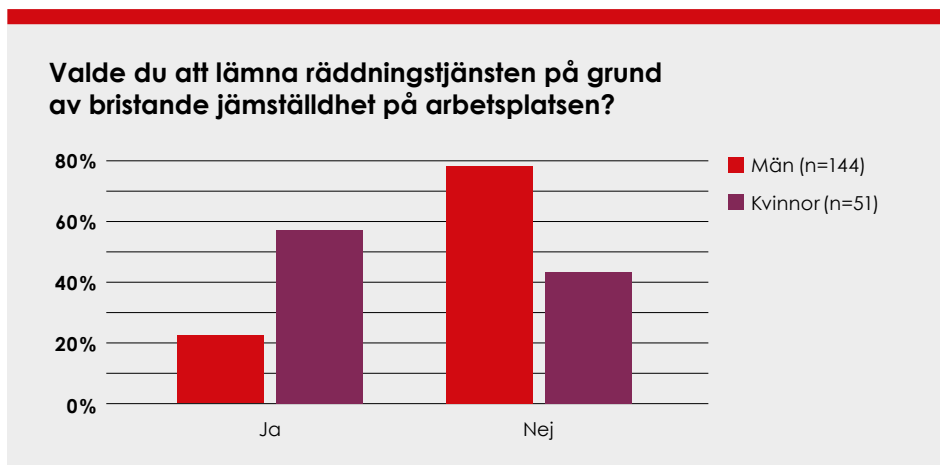
4.2.2 Varför valde de att lämna?

Som vi nämner ovan är gruppen som har jobbat inom räddningstjänsten men som idag inte gör det av särskilt intresse, men även de som aldrig jobbat inom räddningstjänsten är av visst intresse. Här kommer vi att gå igenom deras attityder till räddningstjänsten för att slutligen landa i anledningar till att de lämnat räddningstjänsten och diskutera dessa.

Vid frågor kring hur de upplevde arbetssituationen vid den räddningstjänst de senast arbetade vid så har de generellt sett en positiv inställning till arbetet. Över 72 procent anger att de alltid eller större delen av tiden hade känslan av att arbetet var meningsfullt, vilket måste ses som positivt. Majoriteten visste också vad som förväntades av dem i arbetet (ca 79 procent) och upplevde stöd från sina arbetskamrater (ca 77 procent). Dessutom upplevde de att de hade tillräckligt med tid för att utföra sitt arbete (ca 85 procent). Ledningen upplevs lita på sin personal (ca 53 procent), men ca 39 procent menar att de anställda sällan eller aldrig litar på ledningen. Intressant nog så har de som aldrig har arbetat inom räddningstjänsten en bild av räddningstjänsten som överensstämmer med denna. Fördelningen ser ungefär likadan ut.

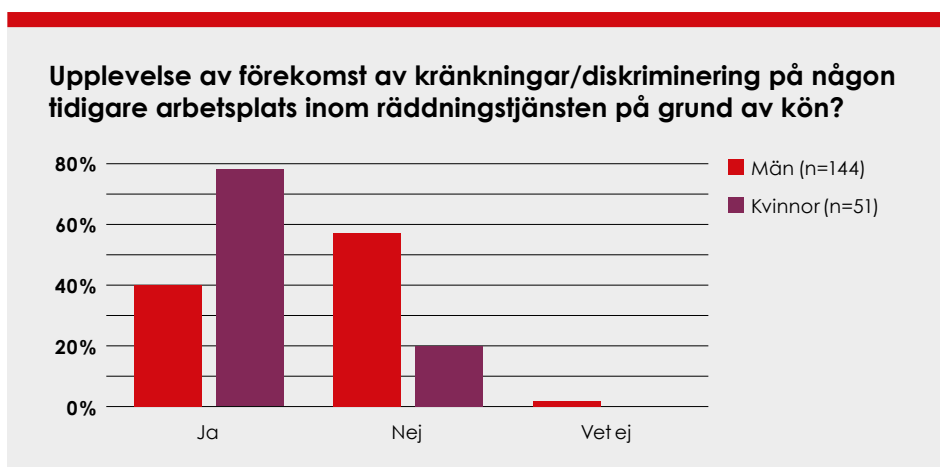
De som aldrig jobbat inom räddningstjänsten anger olika skäl till varför de inte gjort det som svar på en öppen fråga. Några pekar på att de fick ett annat jobb, medan andra beskriver att de insåg att arbetet inte passade dem. Många av de som valt att svara på denna fråga menar dock att det var svårt att få in en fot på räddningstjänsterna. Antingen har de försökt och misslyckats, eller så har de fått information om hur svårt det kan vara och valt att söka sig någon annanstans.

När vi övergår till anledningarna till att man lämnat räddningstjänsten är bristande jämställdhet ett tema. I jämförelse av vad man kan förvänta sig vid denna typ av anställningar är det många som anger att de inte längre arbetar inom räddningstjänsten på grund av bristande jämställdhet (se **Figur 13**). En majoritet av kvinnorna anger detta som ett skäl. Vi kan dock inte med säkerhet säga att detta är det viktigaste skälet eller ens den utlösande faktorn, varför detta skäl bör relateras till även andra skäl som anges. Rimligen är det kombinationen av olika skäl som sammantaget skapar ett tryck att lämna.



Figur 13. Andel som angett bristande jämställdhet som skäl att lämna Rtj.

Frågan om huruvida bristande jämställdhet påverkat deras beslut att lämna räddningstjänsten hänger samman med hur de upplevde jämställdheten på sin arbetsplats. Framför allt vad gäller kränkningar. Som visas i **Figur 14** är det en stor del av de som tidigare jobbat inom räddningstjänsten som upplevt att det förekommer kränkningar på grund av kön (50,8 procent), inte minst upplever kvinnor detta (78,4 procent), men noterbart är att även en betydande del av männen har upplevt detta (41 procent).



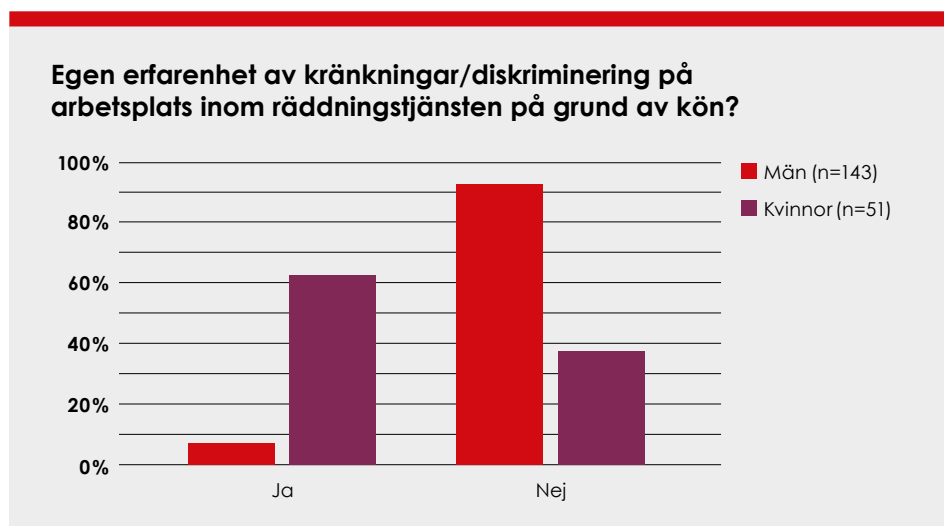
Figur 14. Upplevelse av kränkning/diskriminering pga. kön, personer ej i Rtj.

Det finns heller ingen större skillnad vad gäller när man läst sin utbildning, vilket tycks indikera att problemet inte är ett gammalt problem som i någon mening gått över, utan ett som tycks ha en bestående aktualitet. Det är en viss variation mellan årskullarna men ingen stadigvarande tendens åt det ena eller andra hållet (se **Figur 15**).



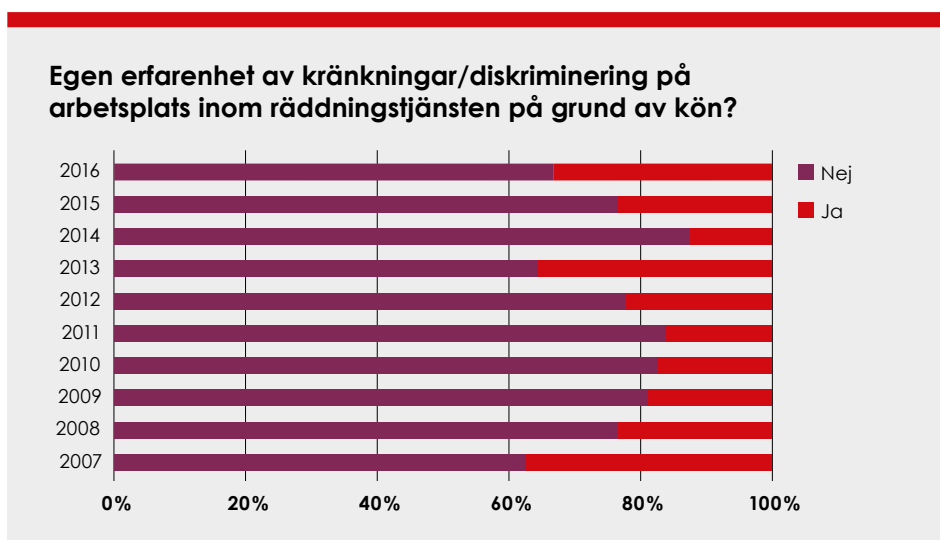
Figur 15. Upplevelse av kränkning/diskriminering pga. kön uppdelat på när man gick sin utbildning, personer ej i Rtj.

Vid sidan av att ha upplevt kränkningar på grund av kön i allmänhet är det många av kvinnorna (62,7 procent), men en väldigt liten del av männen (7 procent), som också själva uppger att de blivit utsatta för kränkningar (se **Figur 16**). Sammantaget är det alltså något fler kvinnor som upplevt att det förekommer kränkningar än de som själva blivit utsatta, medan det är en stor skillnad mellan hur stor del av männen som upplevt att det förekommer kränkningar och de män som själva blivit utsatta.



Figur 16. Egen erfarenhet av kränkning/diskriminering, personer ej i Rtj.

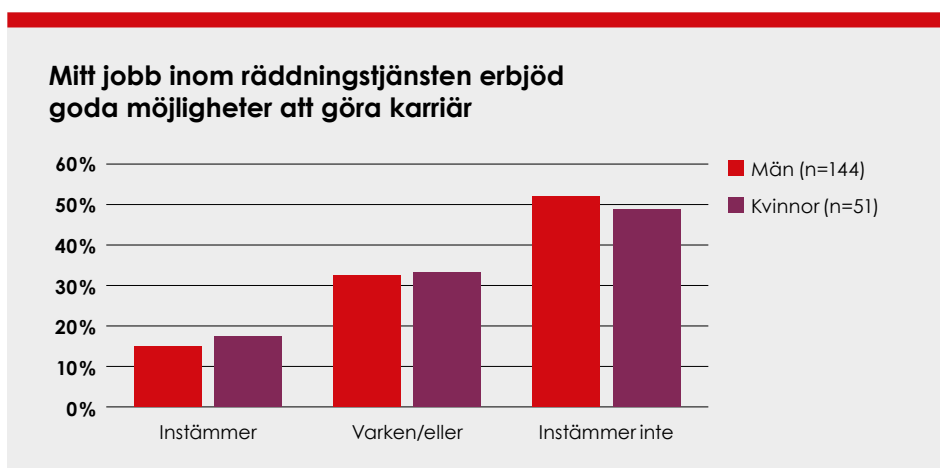
Inte heller här finns det någon större skillnad mellan examensåren, dvs. i vårt material finns inget stöd för att problemet tillhör det förgångna (se **Figur 17**).



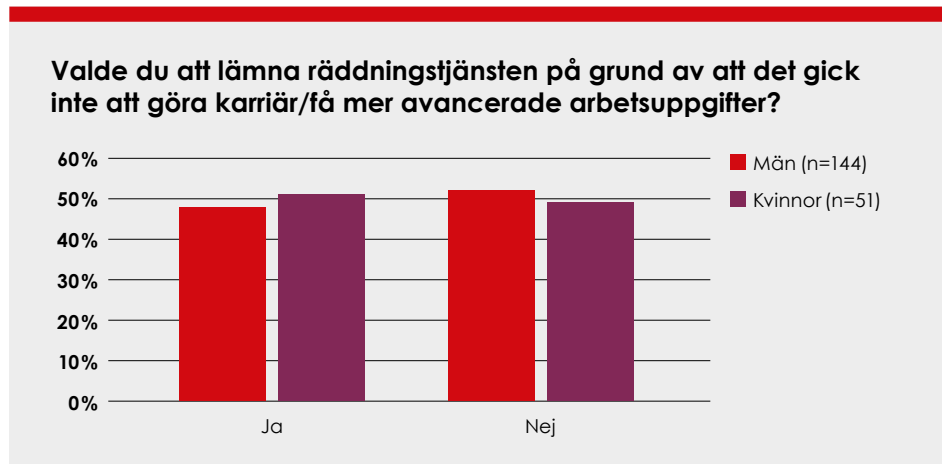
Figur 17. Egen erfarenhet av kränkning pga. kön uppdelat på när man gick sin utbildning, personer ej i Rtj.

När gruppen som tidigare jobbat inom räddningstjänsten men som idag inte gör det tillfrågas om skälen till att de lämnat räddningstjänsten är det, vid sidan av bristande jämställdhet, karriärfaktorer och att det inte gick att få mer avancerade arbetsuppgifter som utmärker sig. Runt hälften av både män och kvinnor anger detta som ett skäl till varför de lämnat räddningstjänsten (se **Figur 19**).

Detta överensstämmer också med deras syn på räddningstjänsten som en arbetsplats där det inte finns goda möjligheter att göra karriär (se **Figur 18**).

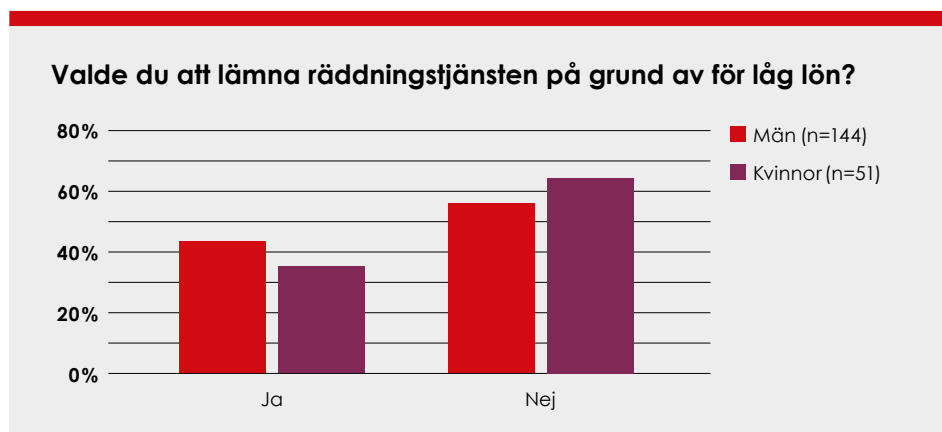


Figur 18. Syn på möjlighet att göra karriär, personer som lämnat Rtj.



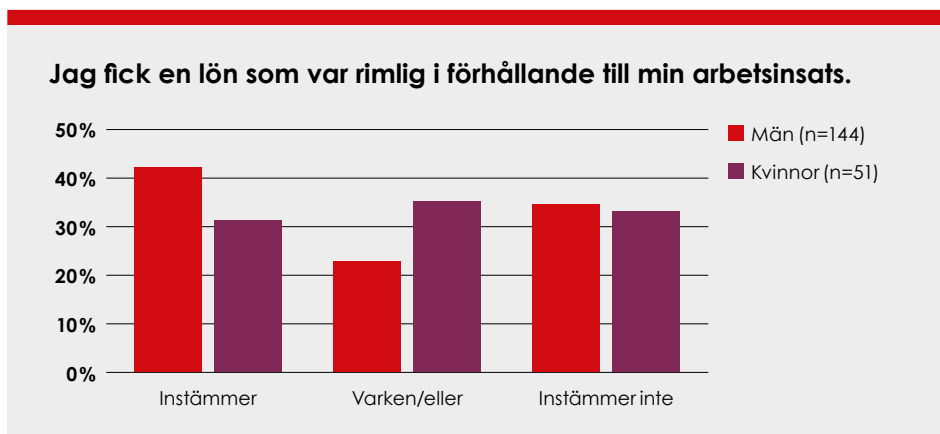
Figur 19. Andel som angett bristande karriärmöjligheter som skäl att lämna Rtj.

I nära anslutning till frågan om karriär ligger frågan om lön. En majoritet av de som lämnat räddningstjänsten anger inte låg lön som en anledning till att de lämnade, men det är ändå en betydande minoritet som gör detta (se **Figur 20**). Det är något fler män än kvinnor (43,8 procent) som menar att detta är ett av skälen (35,3 procent).



Figur 20. Andel som angett för låg lön som skäl att lämna Rtj.

När vi frågar om den allmänna inställningen till lönen inom räddningstjänsten delar såväl gruppen män som gruppen kvinnor sig i ungefär tre lika stora delar. Ungefär en tredjedel instämmer i att lönen är rimlig, en tredjedel tycker varken/eller och en tredjedel instämmer inte (se **Figur 21**).



Figur 21. Syn på lön i förhållande till arbetsinsats, personer som lämnat Rtj.

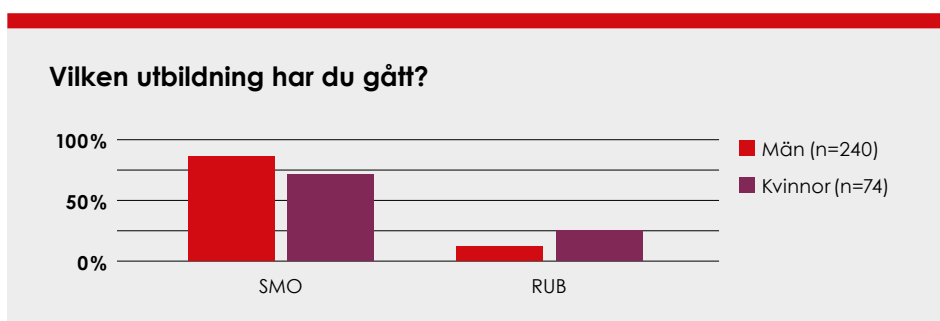
Utifrån detta kan man svårigen dra slutsatsen att lönen och löneutvecklingen är en betydande orsak till att majoriteten anställda lämnar räddningstjänsten, men det tycks vara en bidragande orsak för en del av de som idag inte längre jobbar inom de kommunala räddningstjänsterna.

4.3 Varför stannar personer i räddningstjänsten?

4.3.1 Bakgrundsbeskrivningar av respondenter som jobbar inom räddningstjänsten

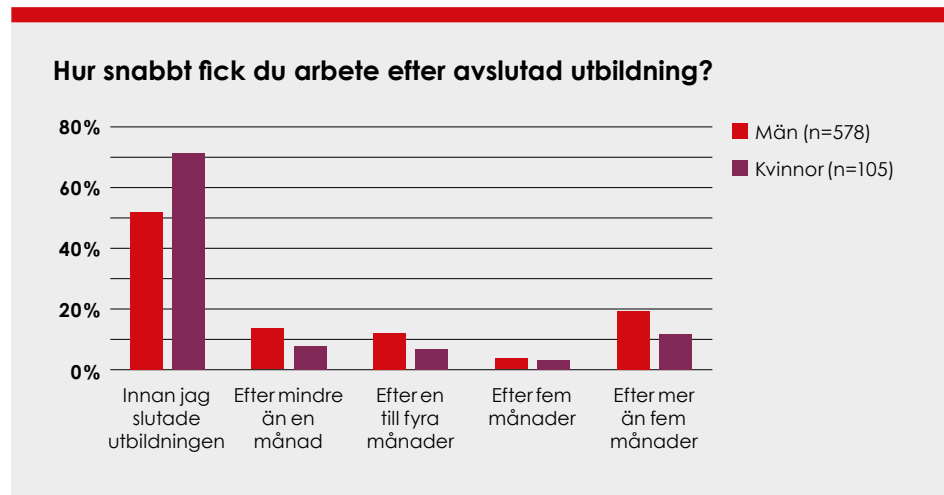
Detta avsnitt kommer att beskriva dem som valt att arbeta inom räddningstjänsten och olika sätt att förstå vad det är som ligger bakom att man stannar inom yrket och organisationen. Detta ger viktiga svar på sådant som MSB och räddningstjänstorganisationen som helhet kan ta fasta på och jobba vidare med för att få fler att stanna, men också de utmaningar som finns kopplat till räddningstjänsten.

Inledningsvis ges dock en beskrivning av denna grupp i enkäten. 579 män och 106 kvinnor har svarat att de jobbar inom räddningstjänsten idag. Av dessa har en majoritet läst SMO-utbildningen (se **Figur 22**). Bland kvinnor har en något högre andel läst RUB, 25,7 procent, jämfört med 11,8 procent av männen. Alla 21 län är representerade, men i två av dem har inga kvinnor besvarat enkäten.



Figur 22. Utbildning bland dem inom Rtj.

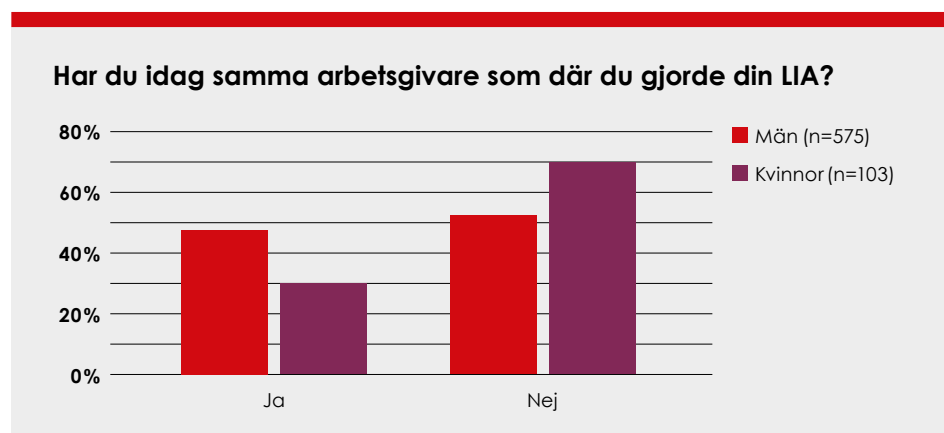
En majoritet både kvinnor och män hade jobb redan innan de avslutade sin utbildning. Undersökningen visar dock att kvinnor till en högre andel hade jobb redan innan examen, 71,4 procent jämfört med 51,7 procent av männen (se **Figur 23**). I absoluta tal betyder detta dock att betydligt *fler* män än kvinnor fått anställning redan innan examen; 299 män och 75 kvinnor. 19 procent av männen och 11 procent av kvinnorna fick vänta i fem månader eller mer innan de fick arbete.



Figur 23. Tid till arbete, personer inom Rtj.

80 procent av männen och 77 procent av kvinnorna som idag jobbar inom räddningstjänsten, anger att de hade sitt första arbete inom detta område. 12 procent av männen och 8,5 procent av kvinnorna hade inte sitt första arbete inom ett yrke relaterat till området för utbildningen.

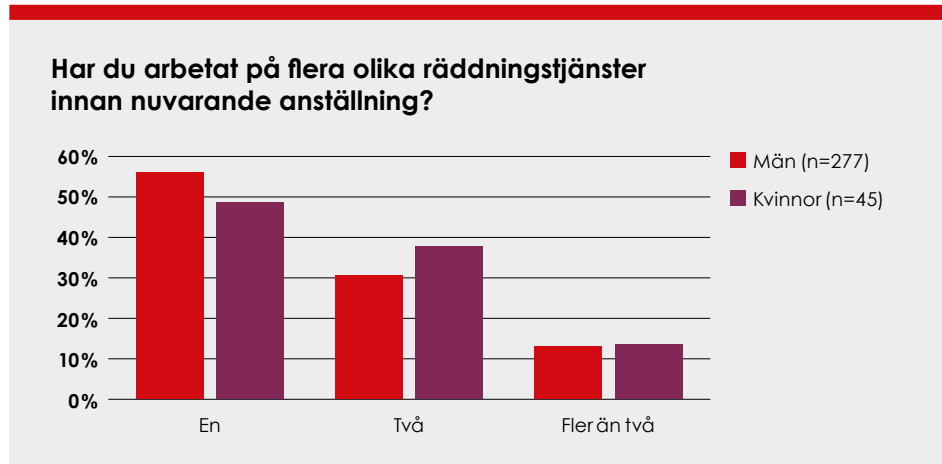
Av dem som jobbar inom räddningstjänsten idag har 52 procent av männen och 57,5 procent av kvinnorna arbetat på en och samma räddningstjänst sedan de fick jobb inom räddningstjänsten. Hälften av männen jobbar idag på samma arbetsplats som där de gjorde sin LIA⁵, men bara ca 30 procent av kvinnorna (se **Figur 24**).



Figur 24. Andel med samma arbetsgivare som under LIA.

5. "Lärande i arbetet", en obligatorisk praktikperiod i en för utbildningen relevant yrkesverksamhet

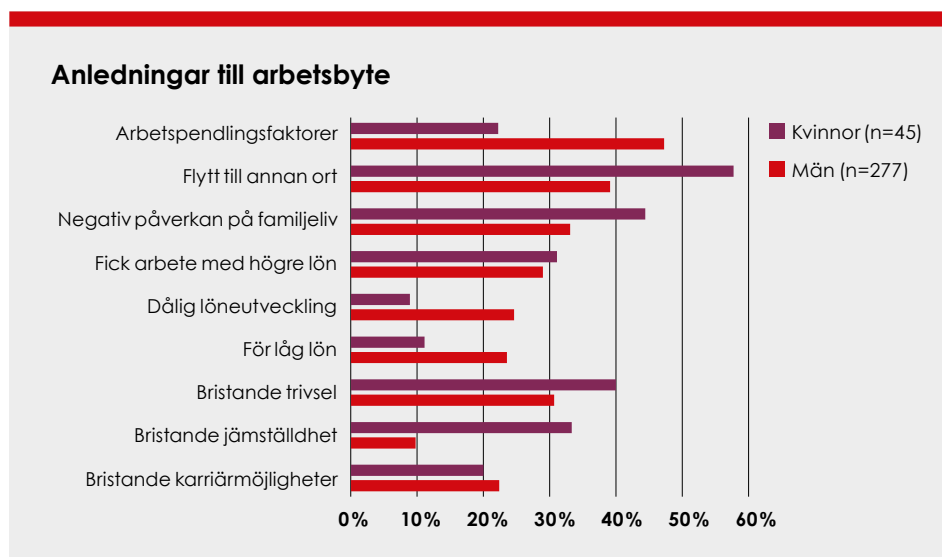
Av dem som bytt arbetsplats har en majoritet både kvinnor och män arbetat på en annan räddningstjänst innan nuvarande arbetsplats (se **Figur 25**). 37,8 procent av kvinnorna och 30,7 procent av männen har jobbat på två andra räddningstjänster, och runt 13 procent av både kvinnor och män har jobbat på fler än två.



Figur 25. Antal räddningstjänster innan nuvarande arbetsplats.

4.3.2 Anledningar till arbetsbyte inom räddningstjänsten

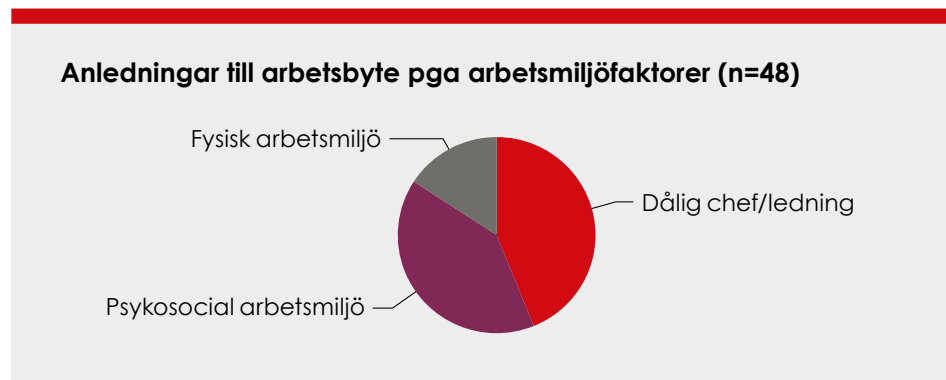
Anledningarna till att personerna bytt arbete ser något olika ut bland kvinnor och män (se **Figur 26**). Arbetspendlingsfaktorer, dålig löneutveckling, och för låg lön är anledningar till tidigare arbetsbyten som sticker ut bland gruppen män. De anledningar som påverkat kvinnors beslut att byta arbete anges i högre utsträckning handla om flytt till annan ort, negativ påverkan på familjeliv, brisande trivsel och bristande jämställdhet. Värt att notera att en hög andel män också anger flytt till annan ort, negativ påverkan på familjeliv och brisande trivsel, men inte lika hög andel som kvinnor.



Figur 26. Personer som svarat hög/viss utsträckning på frågan om faktorer till grund för arbetsbyte, personer inom Rtj.

I enkäten har det funnits möjlighet att lämna öppna svar kring frågor om arbetsmiljöfaktorer, ekonomiska faktorer, familjerelaterade faktorer, samt bostadsrelaterade som grund för arbetsbyte. I dessa öppna svar går det att se att arbetspendlingsfaktorer, flytt till annan ort och negativ påverkan på familjeliv i stort hänger samman. Det kan handla om att flytta till ort där partner bor, arbetsbyte för att slippa långa pendlingsavstånd, och att flytta närmare släkt och vänner som exempel. Detta relateras i många fall till familjebildning med småbarn och behov att bo närmare jobbet och släkt, men också byte av tjänst för att passa småbarnstid nämns som anledning, t ex för att slippa obekväma arbetstid.

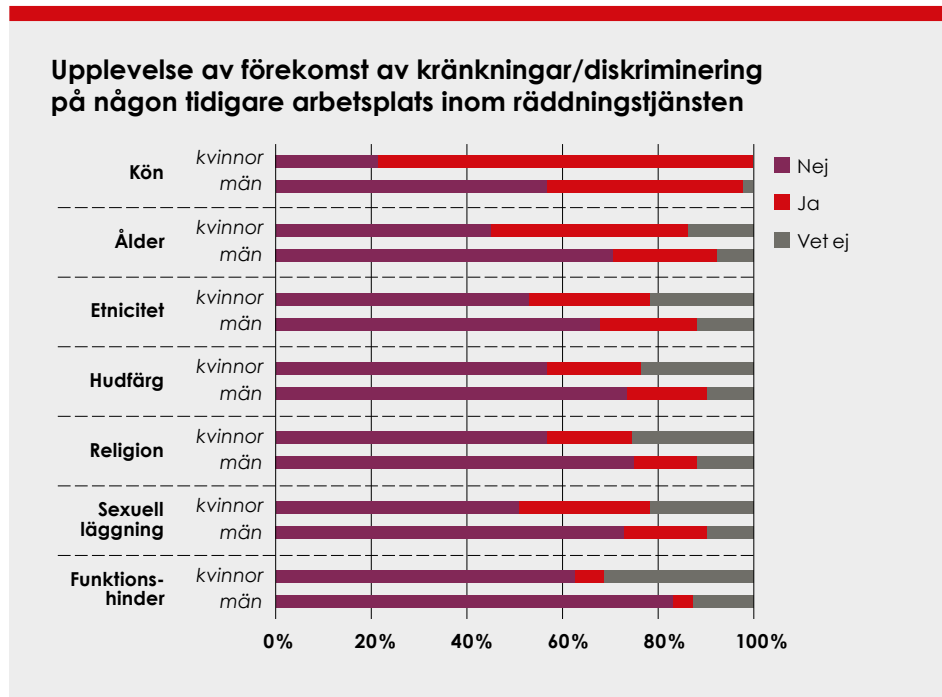
48 personer har lämnat en kommentar om arbetsmiljöfaktorer som grund för arbetsbyte (se **Figur 27**). Där framkommer *Dålig chef/ledning* och *Psykosocial arbetsmiljö* som de största anledningarna. Kommentarer kring *chef och ledning* handlar exempelvis om svågerpolitik, att chef prioriterar budget före verksamhet och personal, ledningens ovilja att ta tag i arbetsmiljöproblem samt dolda hot och härskartekniker från chef/ledning. Kommentarer kring den *psykosociala arbetsmiljön* beskriver mobbing, rasism, trakasserier av kvinnor, och dålig stämning i kollegiet. Detta uttrycks i kommentarer som ”Trakasserier och gubbslem förpestade tiden på jobbet” och ”Arbetskollaborer ser ner/trycker ner andra kollegor”. I kategorin *Fysisk arbetsmiljö* finns kommentarer om att den tidigare arbetsplatsen var liten med få larm och små utvecklingsmöjligheter, samt bristande riskhantering av skadliga ämnen, hot och våld.



Figur 27. Kodning av öppna svar: arbetsmiljöfaktorer som anledning till arbetsbyte, personer inom Rtj.

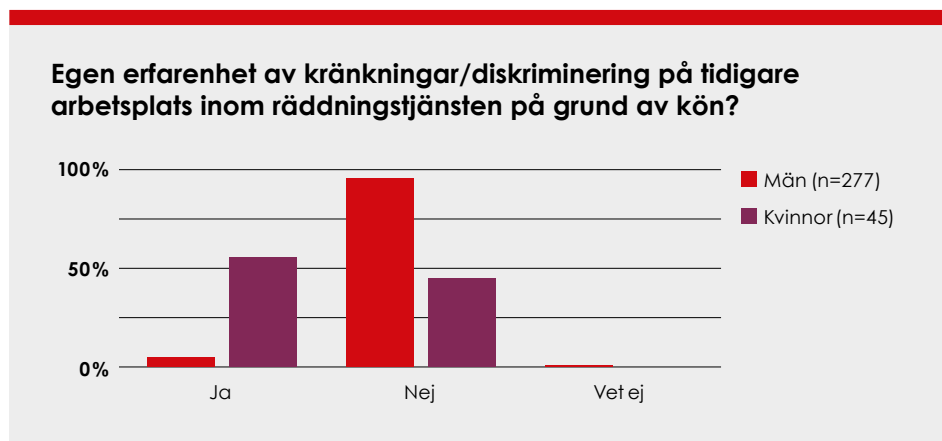
För att ytterligare få en fördjupning i upplevelser av tidigare arbetsplatser inom räddningstjänsten har enkäten ett antal frågor om man upplevt att det förekommit diskriminering samt om man själv upplevt diskriminering.

Figur 28 visar att både kvinnor och män anger att kön är den kränkings-/diskrimineringsgrund de till störst utsträckning upplevt förekommit på tidigare arbetsplats. Efter det kommer ålder. Diagrammet visar också att kvinnor i högre utsträckning upplevt att det förekommit diskriminering/trakasserier för var och en av diskrimineringsgrunderna.



Figur 28. Upplevelse av förekomst av kränkningar/diskriminering på tidigare arbetsplats inom räddningstjänsten, personer inom Rtj.

När det gäller egen erfarenhet så svarar 56 procent av kvinnorna att de själva blivit utsatta för kränkningar eller diskriminering på någon av sina tidigare arbetsplatser inom räddningstjänsten (se **Figur 29**). Exempel som anges i öppet kommentarsfält beskriver kommentarer om kropp, bröst, graviditet, bristande kompetens på grund av kön och att man inte passar in, men också mer fysiska uttryck som ovälkomna sexuella närmanden. Några män beskriver att de diskriminerats i rekrytering då kvinnor med lägre meriter anställts istället för dem själva.



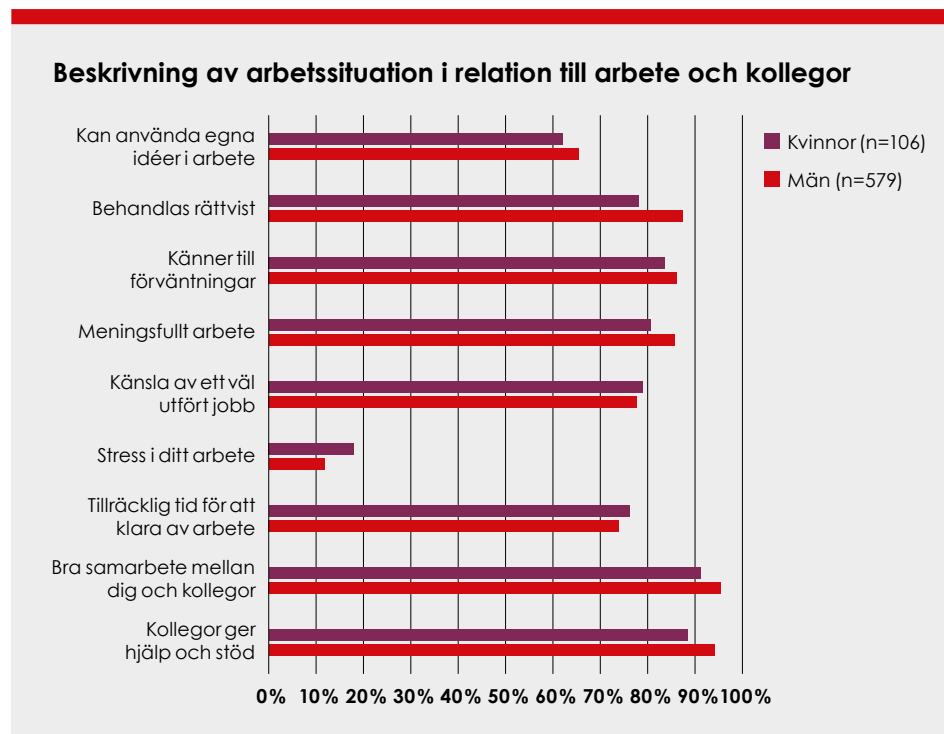
Figur 29. Egen erfarenhet av att utsättas för kränkning/diskriminering på tidigare arbetsplats inom räddningstjänsten pga. kön, personer inom Rtj.

Ovan har grunder för att byta arbetsplats lyfts fram, men det finns i enkäten också ett antal frågor där såväl kvinnor som män svarat att det inte är faktorer som legat till grund för arbetsbytet. Dessa säger också något om situationen på arbetsplatsen, och kan vara positiva områden att bygga vidare på.

Över 85 procent av både kvinnor och män exempelvis svarat att stressig arbetsmiljö, att tiden inte räcker till för att utföra arbetsuppgifterna, att man upplever att man saknar kompetens för arbetsuppgifterna, hot och våld, samt brister i löneutveckling kopplat till kön *inte* ligger till grund för bytet av arbetsplats.

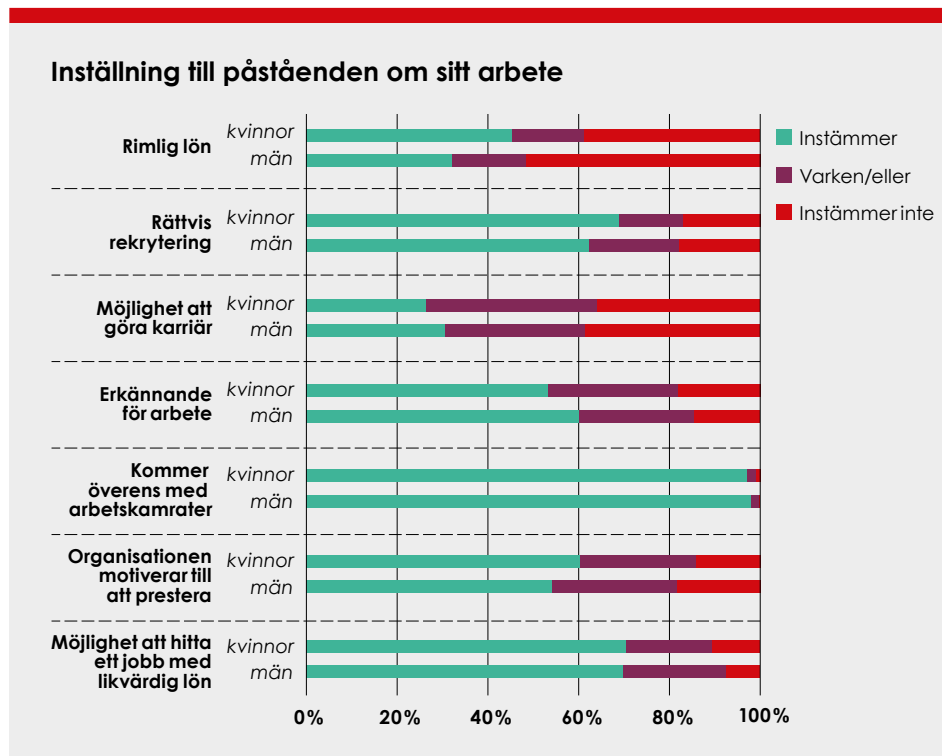
4.3.3 Beskrivningar av arbetssituation

När det gäller frågor som handlar om attityder till sitt arbete och sin arbetssituation inom räddningstjänsten visar undersökningen att en majoritet både kvinnor och män verkar relativt nöjda med arbetssituationen när det gäller arbetet och relationen till kollegor (se **Figur 30**).



Figur 30. Personer inom räddningstjänsten som svarat alltid/ofta på påståendena om sin arbetssituation och relation till kollegor.

94,5 procent av männen och 88,7 procent av kvinnorna svarar alltid/ofta på frågan om kollegor ger hjälp och stöd. På frågan om det finns ett bra samarbete med kollegor är siffrorna ännu högre; 95,8 procent av männen respektive 91,5 procent av kvinnorna. Värt att notera är dock att 1 procent av män och 4 procent kvinnor svarat att kollegor *aldrig* ger hjälp och stöd. Det är ett fåtal personer det gäller, men vittnar om en ohållbar arbetssituation för dessa personer.



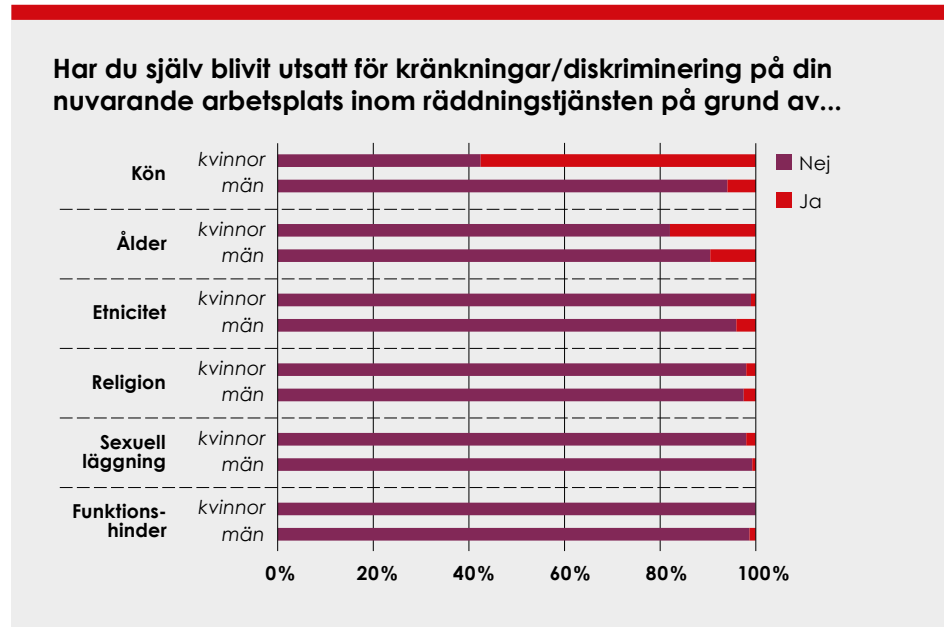
Figur 31. Inställning till påståenden om sitt arbete, personer inom Rtj.

Instämmandet är högt när det gäller frågor om känslan av ett meningsfullt arbete, att man vet vad som förväntas av en på arbetsplatsen, att man har känslan av ett väl utfört arbete och att det finns tillräckligt med tid för att klara av arbetet. Könsskillnaderna är marginella på de flesta av frågorna, men gällande om man behandlas rättvist på sin arbetsplats är andelen lägre bland kvinnor än män som svarat alltid/ofta på påståendet. 7 procent kvinnor, jämfört med 3 procent män, har svarat att de sällan/aldrig behandlas rättvist. Motsatta förhållanden i relation till rättvisa ser vi i **Figur 31** där respondenterna får ta ställning till ett antal påståenden om sin arbetsplats. På påståendet att rekryteringen till arbetsplatsen sker på ett rättvist sätt är det en högre andel kvinnor (68,9 procent) som instämmer än män (62,3 procent). 17 respektive 17,8 procent instämmer inte i påståendet.

Även i denna fråga ser vi att man verkar trivas med dem man jobbar med. 97 procent instämmer i att de i allmänhet kommer bra överens med sina arbetskamrater.

Samtidigt kan vi se att 56,6 procent av kvinnorna anger att de utsatts för kränkning eller diskriminering på grund av kön (se **Figur 32**) på sin nuvarande arbetsplats, varav 11 procent anger att de varit med om det vid upprepade tillfällen. Här beskrivs en jargong och kränkande skämt/kommentarer, men också mer aktiva handlingar som hot, att det läggs in porr och sexleksaker på omklädningsrum, samt ovälkomna fysiska närmanden. Även när det gäller ålder så anger en högre andel kvinnor att de har egen erfarenhet av kränkningar/diskriminering, 17 procent jämfört med 8,7 procent av männen. Här anger dock de flesta att det endast skett vid enstaka tillfällen. Öppna kommentarer till frågan tyder på att det är kränkning/diskriminering av unga personer som det handlar om här, att man inte tas på allvar och inte förväntas kunna någonting när man kommer in som ung och nyutbildad på arbetsplatsen. Att vara ung och tjej beskrivs bli en extra utsatt position i relation till syn på kompetens.

3,3 procent av männen anger att de utsatts för kränkningar eller diskriminering på grund av etnisk bakgrund. Även här nämns i öppna kommentarer jargong och kränkande skämt. Erfarenhet av kränkningar på grund av religion, sexuell läggning och funktionshinder har endast ett fåtal personer.

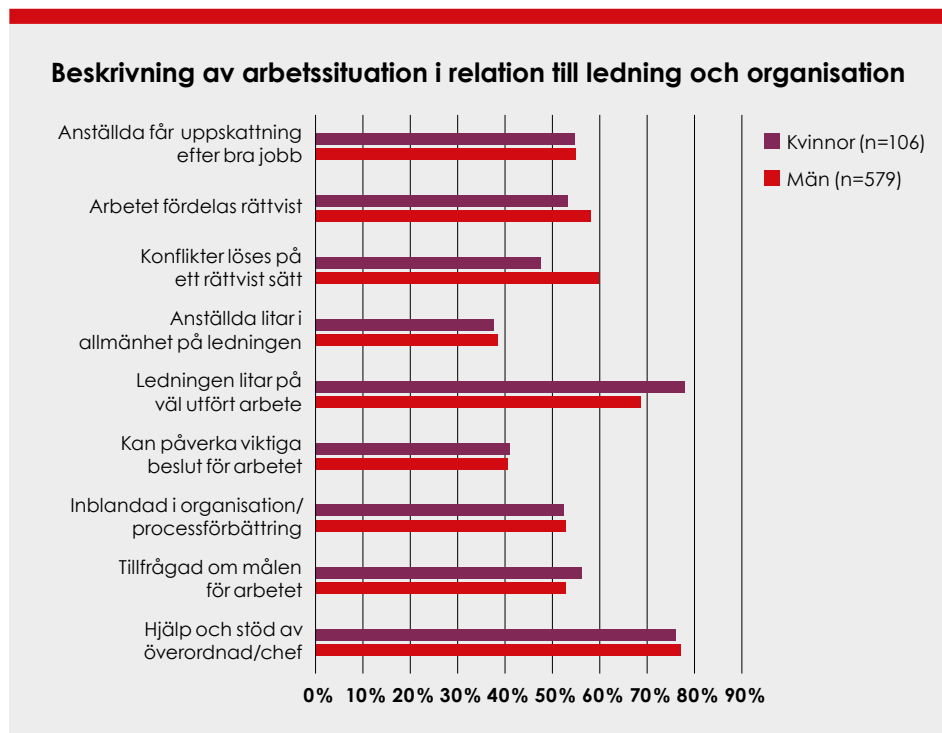


Figur 32. Egen erfarenhet av kränkning/diskriminering på nuvarande arbetsplats, personer inom Rtj.

När det gäller frågan om att stanna eller inte stanna i räddningstjänsten vill vi särskilt rikta uppmärksamhet på tre frågor i **Figur 31**; de som handlar om lön, karriärmöjligheter och möjlighet att hitta ett jobb med likvärdig lön. 52 procent av männen och 39 procent av kvinnorna instämmer *inte* i att de får en lön som är rimlig i förhållande till sin arbetsprestation. Precis som tidigare ser vi här att män verkar vara mer missnöjda med lönenivån än kvinnor, även om ingen av grupperna kan beskrivas som nöjd. 45 procent av kvinnorna instämmer dock i att lönen är rimlig i förhållande till arbetsinsats. 70 procent av både män och kvinnor instämmer i att de skulle vara enkelt för dem att hitta ett jobb med likvärdig lön om de skulle förlora eller säga upp sig från nuvarande arbete. I fråga om påstående om jobbet erbjuder goda möjligheter att göra karriär instämmer endast 31 procent av männen och 26 procent av kvinnorna i påståendet. Utifrån de kunskaper vi har om dem som valt att lämna räddningstjänsten, och det som framkommer i avsnitt **4.3.4 Önskan om framtida arbetsbyte** på nästa sida, så är det en fråga som är viktig för organisationen att uppmärksamma för att inte förlora viktig kompetens till andra branscher och yrken.

När det gäller attityder till ledning och organisation framträder en något annorlunda bild än svaren kring sina kollegor (se **Figur 33**). Endast runt 40 procent av både kvinnor och män svarar alltid/ofta på fråga om de anställda i allmänhet litar på ledningen, liksom om man kan påverka beslut som är viktiga för arbetet. Bara lite drygt 50 procent beskriver att anställda alltid/ofta får uppskattning när de har gjort ett bra jobb, liksom att de anställda är inblandade i förbättring av arbetets organisation och processer, och att man blir tillfrågad innan målen för ens arbete bestäms.

När det gäller frågor om rättvisa framkommer igen en könsskillnad där lägre andel kvinnor anger att arbetet alltid/ofta fördelas på ett rättvist sätt (53 procent kvinnor respektive 58 procent män) och att konflikter löses på ett rättvist sätt (48 procent kvinnor respektive 60 procent män).



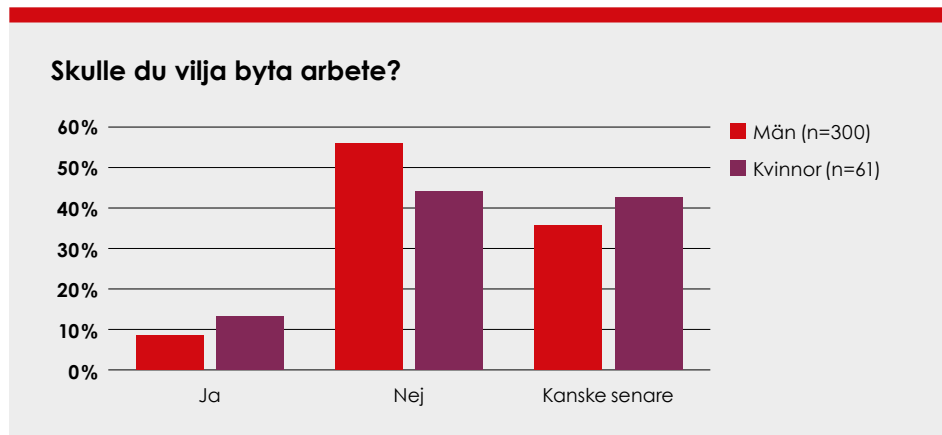
Figur 33. Personer inom räddningstjänsten som svarat alltid/ofta på påståendena om sin arbetssituation i relation till ledning och organisation.

Till de mer positiva siffrorna hör att drygt 75 procent anger att de alltid/ofta får stöd och hjälp av sina överordnade/sin chef. 69 procent av männen och 78 procent av kvinnorna anger att ledningen alltid/ofta litar på att de anställda utför sitt arbete väl.

Sammanfattat kan vi således konstatera att det över lag finns en tillit till kollegor och att arbetet till stor del upplevs tillfredsställande, men att missnöje och missnöje gällande ledningen och organisering av arbete är ganska hög.

4.3.4 Önskan om framtida arbetsbyte

Trots att många är relativt nöjda med stora delar i sitt arbete och sin arbets-situation anger 8 procent av männen och 13 procent av kvinnorna att de skulle vilja byta arbete (se **Figur 34**). 36 procent män och 43 procent kvinnor anger att de kanske vill göra det senare. I öppna svar på frågan var de i så fall skulle vilja jobba beskriver de allra flesta att de då skulle vilja jobba på en annan räddningstjänst. Det kan handla om att man vill till en större organisation, eller om att man vill flytta till en plats närmare familj. Några vill vara kvar på samma räddningstjänst, men byta tjänst. Flera beskriver att de vill vara kvar inom branschen, men kanske inom privat sektor eller myndighet, och att arbeta mer med förebyggande frågor, säkerhet eller krishantering.



Figur 34. Inställning till att byta arbete, personer inom Rtj.

Ett antal nämner också yrken som inte har något med räddningstjänst att göra, t ex att återgå till ett tidigare yrke, eller att pröva något nytt. En stor grupp nämner här att de skulle vilja jobba inom polismyndigheten, försvar, tullverksamhet eller med sjukvård. Ganska många nämner inte någon specifik arbetsplats eller yrke som de skulle vilja byta till, men tar upp ett antal kriterier, t ex att det ska vara ett yrke med högre lön, bättre karriärmöjligheter och bättre arbetsförhållanden som att slippa jobba på obekväma arbetstider.

4.4 Förbättringsområden

I detta avsnitt kommer vi att återvända till några av frågorna som vi redovisat ovan, som vi tror är viktiga att fördjupa sig i för att förstå viktiga utmaningar och förbättringsområden för räddningstjänsten som organisation: Kompetens- och karriärmöjligheter, Jämställdhet och mångfald, samt Koppling mellan utbildning och arbete. Det är frågor som vi sett återkomma bland både dem som arbetar och inte arbetar inom räddningstjänsten idag, liksom i de fördjupande intervjuer som genomförts inom ramen för projektet.

4.4.1 Kompetensutvecklings- och karriärmöjligheter

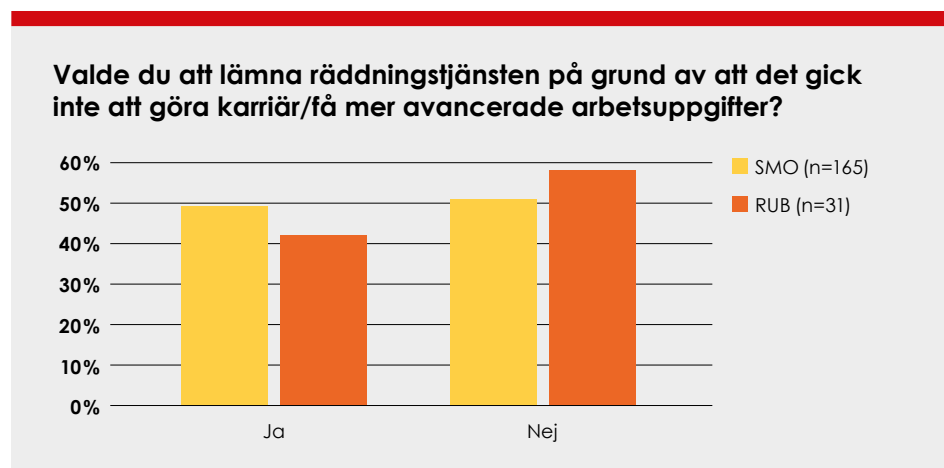
Som visats anger runt hälften av både kvinnor och män bristande möjlighet att göra karriär eller att få mer avancerade arbetsuppgifter som skäl till att de lämnat räddningstjänsten. Bland dem som idag jobbar inom räddningstjänsten är det fler som *inte* instämmer i påståendet att jobbet erbjuder goda möjligheter att göra karriär, än dem som instämmer, och runt 20 procent anger också detta som skäl till att de bytt arbetsplats inom räddningstjänsten.

Att räddningstjänsten erbjuder få karriärvägar och utvecklingsmöjligheter är också något som med tydlighet framkommer i de fördjupande intervjuer som vi genomfört. Här skulle räddningstjänsterna kunna jobba mer aktivt för att ta tillvara enskilda medarbetares intressen och kunskaper som en styrka för organisationen. I intervjuerna beskrivs att i den mån de anställda erbjuds kompetensutveckling så leder detta sällan till ett avancemang i karriären. De ökade kunskaperna tas på detta sätt inte tillvara i organisationen. Situationen med bristande kompetensutvecklings- och karriärmöjligheter beskrivs i några av intervjuerna skapa en frustration, som kan leda till att personerna väljer att lämna

räddningstjänsten, trots att de på många sätt trivts bra med yrkets innehåll och sina arbetskamrater. På detta sätt blir frågan om kompetens- och karriärmöjligheter ett viktigt förbättringsområde för räddningstjänsten, där MSB också är en viktig part utifrån de utbildningar som erbjuds.

I forskningsöversikten över STEM-sektorn (Jansson & Sand 2021) visas att de genuskodade föreställningar som präglar utbildningsval också kommer att påverka de kvinnor som arbetar inom sektorn genom lägre möjligheter till karriärutveckling. En könsmärkning av kompetensutveckling och karriärmöjligheter är dock inget som framträder tydligt i vår undersökning. Vi kan i några öppna svar ana att karriärvägar inte alltid är jämlika för kvinnor och män, men generellt verkar problemet vara att karriärvägarna är begränsade för såväl kvinnor som män. Vad detta får för betydelse för jämställdhet i ett längre perspektiv, t ex utifrån frågor om ambitionsnivå och vilja att utvecklas i arbetet, skulle behöva undersökas i vidare forskning utifrån ett intersektionellt genusperspektiv som även väger in frågor om klass, utbildningsbakgrund osv.

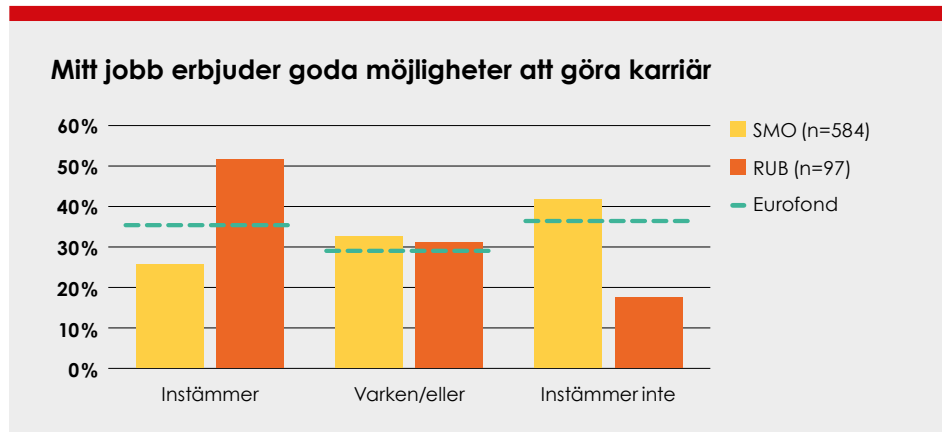
Uppdelat på vilken utbildning de svarande gått visar föreliggande undersökning en viss skillnad där de som läst SMO i något högre grad än de som läst RUB anger att de valde att lämna räddningstjänsten på grund av att det inte gick att göra karriär eller att få mer avancerade arbetsuppgifter, 49 procent jämfört med 42 (se **Figur 35**).



Figur 35. Bristande karriärutveckling som anledning till att lämna Rtj. SMO/RUB

Figur 36 visar inställning bland dem som jobbar inom räddningstjänsten idag. Där syns desto större skillnader där 51,5 procent av dem som läst RUB instämmer i påståendet att jobbet erbjuder goda möjligheter att göra karriär. Bland dem som läst SMO instämmer endast 26 procent, medan 42 procent *inte* instämmer.

Här blir det också intressant att jämföra med andra yrken, och i **Figur 36** syns också en referenslinje till Eurofonds undersökning, vilken omfattar hela arbetsmarknaden. Detta visar att de som läst SMO är mer missnöjda i denna fråga än arbetstagare i stort, medan RUB-utbildade till högre andel instämmer i att yrket erbjuder goda möjligheter att göra karriär. SCBs undersökning bland högskoleutbildade visar att runt 65 procent är ganska eller mycket nöjda med de möjligheter till vidareutbildning och karriär som erbjuds i deras arbete. Runt 30 procent är ganska eller mycket missnöjda. Bland högskoleutbildade generellt finns det alltså större nöjdhet än bland både SMO- och RUB-utbildade. Men RUB-utbildade är till lägre grad missnöjda än högskoleutbildade i den nationella undersökningen.



Figur 36. Inställning till möjlighet att göra karriär inom Rtj

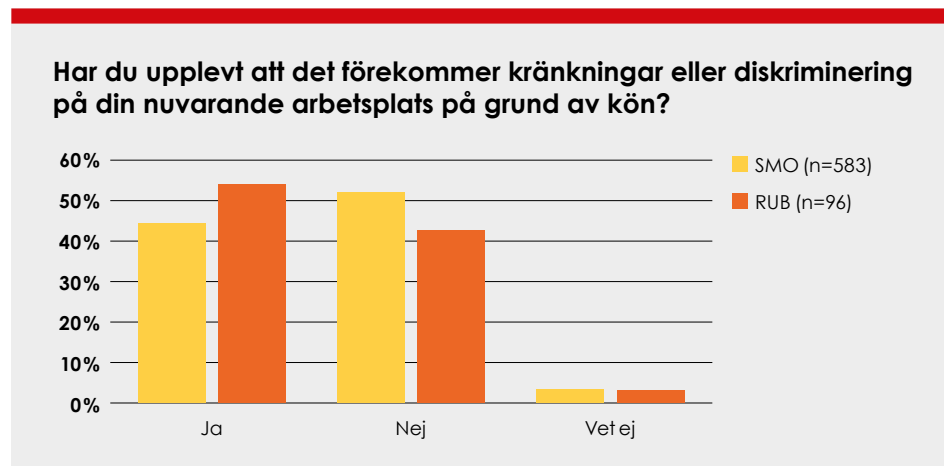
4.4.2 Jämställdhet och mångfald

I vår genomgång av såväl de som idag arbetar inom räddningstjänsten som de som inte gör det framstår jämställdhetsaspekten som viktig för att förstå den fråga som är en av utgångspunkterna för denna undersökning: ”Varför motsvarar andelen anställda kvinnor inom räddningstjänsten inte andelen som genomgått SMO- och RUB-utbildning?”

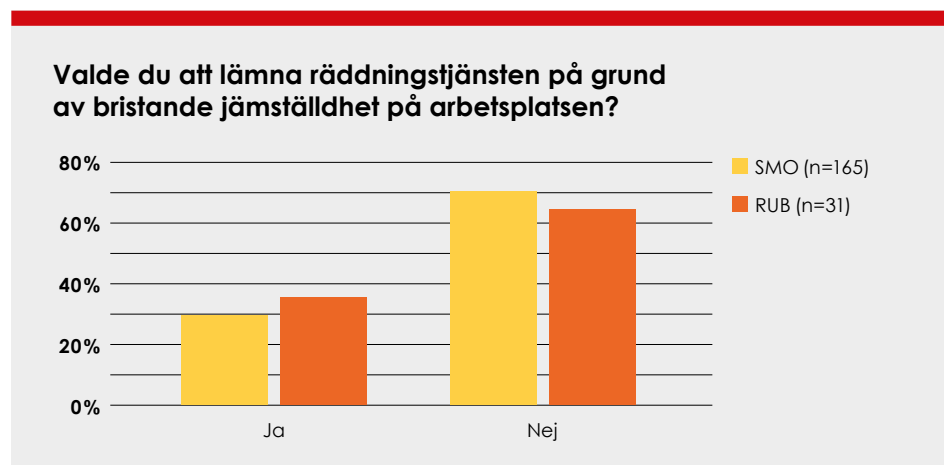
Jämställdhetsfrågan är central för många av de som lämnat räddningstjänsten, vilket vi visar ovan. Den anges som ett starkt skäl till varför man lämnar och många har upplevt att det förekommer brister kring jämställdheten hos räddningstjänsterna, både i allmänhet och för egen del (det senare upplever kvinnor i mycket högre utsträckning). Den är också en viktig förklaring hos de som valt att byta räddningstjänst, om än inte den som lyfts fram av flest. Det går helt enkelt inte att komma runt jämställdhetsfrågan om man vill förstå och förklara rörelsemönstren hos anställda inom räddningstjänsten. Därför är jämställdhet och mångfald ett viktigt förbättringsområde.

I mångt och mycket överensstämmer vår studies resultat med andra om räddningstjänsten i allmänhet och jämställdhetsfrågan inom räddningstjänsten i synnerhet (se t ex Engström m.fl. 2012). Det är kön som framstår som den viktigaste grunden för diskriminering och kränkningar inom räddningstjänsterna. Dock ser vi en viss skillnad i förekomst av kränkningar i jämförelse med den enkät som gjordes 2011, då betydligt många fler anger att det förekommer kränkningar pga kön denna gång jämfört med den tidigare enkäten. Vad detta beror på kan man bara spekulera i, men en rimlig delförklaring är att populationerna skiljer sig åt. Den tidigare enkäten skickades till ett stickprov av alla anställda inom räddningstjänsterna, medan vi denna gång tillfrågar specifikt de som genomgått SMO- och/eller RUB-utbildningar. Det kan med andra ord vara så att upplevelsen av att det förekommer kränkningar är högre i den senare gruppen än i den förra. En annan möjlig förklaring är att det har skett en ökning under åren som gått. En tredje hypotetisk möjlighet är att denna kränkingsgrund uppmärksammas på ett annat sätt idag än vid tiden för förra enkäten, genom t ex *#metoo*, vilket gör att fler lägger märke till den. Vilken av dessa förklaringar som är rimligast för att förklara skillnaden kan vi inte med säkerhet slå fast i denna studie.

Det går dock inte att komma ifrån det faktum att de som svarat på enkäten pekar på att det finns en bristande jämställdhet inom delar av räddningstjänsten. Detta gäller både de som läst SMO och de som läst RUB. I en analys uppdelat på vilken utbildning man har läst visas att de som läst RUB i något högre grad har upplevt att det förekommer kränkningar på grund av kön (se **Figur 37**) (samma sak gäller även övriga diskrimineringsgrunder som vi frågat om i enkäten). När det gäller egen erfarenhet av att utsättas för kränkningar eller diskriminering finns dock inga större skillnader mellan de som läst SMO och RUB. En något högre andel bland RUB-utbildade anger bristande jämställdhet på arbetsplatsen som skäl att lämna räddningstjänsten än SMO-utbildade, 35,5 procent jämfört med 30 (se **Figur 38**).



Figur 37. Upplevelse av kränkning/diskriminering på arbetsplats pga. kön. SMO/RUB.



Figur 38. Jämställdhet som skäl att lämna Rtj. SMO/RUB.

I en jämförelse med Eurofonds nationella undersökning blir det tydligt att kvinnor utsätts för betydligt mer diskriminering på grund av kön inom räddningstjänsten än kvinnor i arbetskraften generellt. Siffrorna är inte helt jämförbara då Eurofonds undersökning ställer frågor om man varit utsatt de senaste 12 månaderna, och frågan specificerar inte diskrimineringsgrund. 14 procent kvinnor svarar där att

man varit det, medan vår undersökning som inte är begränsad till en viss tidsperiod för när man utsatts, visar att runt 60 procent (oavsett om det varit på tidigare eller nuvarande arbetsplats) svarar att man har utsatts för kränkning/diskriminering (enbart på grund av kön). På Eurofonds fråga om man *någon gång* varit utsatt för antisocialt beteende svarar 24 procent av kvinnor att de varit det. 9 procent av män svarar i Eurofonds undersökning att de varit utsatta för diskriminering de senaste 12 månaderna, och 18 procent att de någon gång utsatts för antisocialt beteende, vilket är en högre andel än vad som framkommer i vår undersökning.

När vi analyserar de öppna svaren i vår enkät framkommer ett flertal aspekter av bristande jämställdhet i organisationen. En central del som nämns är jargong och attityder. Detta är också något som framkommer i intervjuerna. Det som beskrivs av intervjupersonerna är att räddningstjänsterna har problem med bristande jämställdhet och mångfald. Detta kopplas av intervjupersonerna samman med en mer generell skepsis till förändring av arbetets form och innehåll hos räddningstjänsterna, vilket inte gynnar att ”nya” grupper tar plats och ges utrymme i arbetsorganisationerna. När förändringen väl skett så upplevs den dock som positiv av de flesta menar intervjupersonerna. Det är vägen dit som är svår.

Arbetsmiljön på räddningstjänsterna beskrivs vidare i intervjuerna som det man brukar kalla homosocial, dvs. att man rekryterar personer som liknar dem som redan finns i personalen. De som anställs ska passa in och på ett naturligt och okonstlat sätt bli ”en del av gänget”. De personliga och sociala kvaliteterna är således centrala vid nyrekryteringar. Att få en stämpel av att ”inte passa in” eller att vara socialt svår i någon bemärkelse kan bli det som avgör om man får förlängt efter t ex ett semestervikariat. Det upplevs vidare som delvis oklart vad som krävs för att få en tillsvidareanställning, vilket gör att det blir svårt att planera framtiden och efter några somrar med vikariat utan förlängning kanske man inte längre ser en framtid inom räddningstjänsten. Vid den tidigare enkätstudien som nämns ovan som gjordes 2011 visar det sig att samarbetsförmåga rankas som den egenskap som ger högst status (Engström m.fl. 2012). Detta är en egenskap som svårigen kan helt formaliseras i ett antal mätbara kriterier vid en rekrytering, varför de informella processerna fyller i de luckor som de formella beskrivningarna lämnar. När det händer finns det en risk att förutfattade meningar och föreställningar ges ett stort utrymme och blir det som avgör vilka som anställs. Den som sticker ut riskerar att sorteras bort till förmån för det invanda och trygga. Här ligger ett hot mot mångfalden som många organisationer brottas med.

4.4.3 Organisation och ledning

Utifrån analysen av enkäten framstår organisation och ledning som ett annat förbättringsområde inom räddningstjänsten. Detta är också ett tydligt tema utifrån analysen av intervjuerna. Enkäten visar på att en låg tilltro till chefer och en känsla av låg möjlighet att påverka organisationen av arbetet och dess innehåll. I flera av de öppna svaren uttrycks också missnöjet med ledningen tydligt, både utifrån att man inte upplevt det stöd man behövt, till exempel vid trakasserier och diskriminering, men också att cheferna är dem som står för trakasserier, till att ledningen bryr sig mer om att hålla budget än personalens välmående.

Ett tydligt missnöje som skrivs fram i många öppna svar handlar om rekryterings- och anställningspolitiken, och detta är också något som kommer fram i intervjuerna. Framför allt verkar detta gälla brandmannayrket. Ett flertal beskriver erfarenhet av mångåriga tillfälliga anställningar som sommarvikarier och på inringning, utan att detta lett fram till fast anställning. Bland några kopplas detta till att ledningen tycker att det är en bekväm lösning eftersom den som endast är tillfälligt anställd inte kan uttrycka missnöje med arbetet och organisationen, då den riskerar att inte få fortsatt anställning. I intervjuerna framkommer också att det verkar godtyckligt vilka som får en fast anställning till slut och vilka som "LASas ut". Att vara tjej kan vara en fördel för att få tjänst, samtidigt som tjejer uttrycker att det är svårare att "passa in", som också verkar centralt för att få fast jobb.

Hur rekrytering går till och vilka kompetenser som prioriteras är alltså många gånger otydligt. De sökande får sällan en återkoppling kring varför de inte fått den tjänst de sökt. Detta skapar en frustration och tillsammans med ett långvarigt harvande på vikariat och timmar gör att personer beskriver hur de till slut ger upp om brandmannayrket och söker en annan karriär, trots att de gillar och har en stor lojalitet för yrket. I intervjuer fick vi exempel från båda sidor i en rekrytering, där personer som sökt jobb beskrev att de fick utföra tester som de inte förstod vad de skulle tjäna till och som inte var kopplade till yrkets praktik. En person som varit med och rekryterat beskrev från andra sidan hur de såg en poäng i att utsätta de sökande för oväntade tester för att studera reaktioner på olika situationer, snarare än testresultat. Liknande tester verkar vara vanliga, men en brist framstår i att de sökande inte får en återkoppling efteråt kring varför de utförde testerna och hur deras hantering av situationen bedömts. I slutändan kan detta leda till att rekryteringen upplevs som orättvis, där någon som den sökande tyckte presterade sämre i slutändan får jobbet. I fråga om legitimitet för jämställdhets- och mångfaldssatsningar i rekrytering menar vi att rekryterings kriterier måste bli mer transparent. Att varken de som inte fick en utlyst tjänst eller blivande arbetskamrater känner till vilka kriterier som värderats högst i en rekrytering gör att det kan spridas en misstro kring den rekryterades kompetens. Vi har i undersökningen också sett exempel på att den rekryterade också misstror sin egen kompetens och motiven till varför den rekryterats, till exempel att den rekryterats på grund av att den var tjej, trots att det i efterhand har kommit fram att personen presterade bäst på nästan alla tester.

Att veta på vilka grunder personer rekryteras kan också skapa en tydlighet i organisationen om vad personen förväntas tillföra, och kan motverka en könsordning som villkorar kvinnors och mäns positioner inom ett yrke (Holth, Jordansson and Gonäs, 2012), samtidigt som det också kan bidra till att uppmärksamma var och ens skilda kompetenser, vilket anknyter till temat om kompetens- och karriärutveckling som vi diskuterat ovan.

I intervjuer efterfrågas också tydliga beskrivningar av standardrutiner och befattningsbeskrivningar, vilket skulle underlätta för nyrekryterade att komma in i arbetet och förstå förväntningar på prestation. Sådana beskrivningar skulle också möjliggöra uppföljning och utkrävande av ansvar på ett transparent sätt, vilket skulle kunna förbättra relationer till chefer och ledning, liksom också stärka arbetstagarnas känsla av rättvisa i arbetet.

Transparens och delaktighet ser vi därför som centrala förbättringsområden, både för relationer mellan arbetstagare och ledning på ett generellt plan, men också för en ökad förståelse för arbetet med jämställdhet och mångfald mer specifikt. Detta är också frågor som tas upp i Ericsons (2020) forskningsöversikt

över jämställdhet och mångfald i räddningstjänsten. Ericson konstaterar att problemet med ojämställdhet gärna läggs på dem längst ner i organisationen, men att organisationen som helhet måste inkluderas i analysen för att kunna förstå problemet.

4.4.4 Koppling mellan utbildning och arbete

I de öppna svaren på enkäten och, inte minst, intervjuerna framkommer ett förbättringsområde som upplevs vara centralt: övergången mellan utbildning och arbete. Även om det finns en nöjdhet med utbildningen i sig anser man inte att man är helt förberedd inför yrkeslivet inom räddningstjänsten. Det handlar för det första om att det finns en upplevelse av att inte vara förberedd på den arbetsmarknad som väntar om man vill arbeta som heltidsbrandman. Det uttrycks både en förvåning och en besvikelse över hur svårt det kan vara att få ett arbete efter avslutad utbildning och hur länge man förväntas gå på semester- och timvikariat innan man kvalificerar sig för en tillsvidareanställning. För det andra handlar synpunkterna om relationen mellan utbildning och arbete om att man önskar en tydligare koppling till brandmannayrkets praktiska innehåll tidigt i SMO-utbildningen. Även om SMO-utbildningen inte per se är en brandmannautbildning tycks den absoluta majoriteten av deltagare aspirera på att jobba som brandman i någon räddningstjänst. En av intervjupersonerna hade arbete på en räddningstjänst parallellt med utbildningen och upplevde det som en perfekt kombination som gjorde utbildningen mycket bättre genom att de teoretiska studiernas användbarhet blev direkt synlig. SMO-utbildade får nämligen, visar de öppna svaren i enkäten, inte sällan stämpeln av att vara ”teoretiker”, vilket i realiteten tycks betyda att de ses som några som saknar kunskaper och färdigheter som är direkt eller indirekt användbara i det operativa arbetet vid räddningstjänsten.

I en tidigare enkätstudie med anställda inom räddningstjänsten (Engström m.fl. 2012) påvisas att det bland heltidsanställda brandmän finns en negativ inställning till SMO-utbildningen och den utveckling som skett inom räddningstjänsten sedan den startade 2003. De som själva genomgått utbildningen var dock övervägande positiva, men ungefär en fjärdedel av dessa var negativa till sin egen utbildning. I den studien hävdar författarna att det är synen på vilken kompetens som är viktigast som är utslagsgivande och det som förklarar attityderna till utbildningen. Den spänning som finns i relation till utbildningen handlar i grunden om relationen mellan teori och praktik, menar de slutligen, där tveksamheter till SMO-utbildningen i själva verket är en kritik av att det teoretiska uppvärderas på det praktiskas bekostnad. Våra resultat kan förstås mot bakgrund av att dessa attityder fortsatt existerar i räddningstjänsterna, i alla fall i någon utsträckning, och att spänningen mellan teori och praktik ännu inte släppt. Det finns fortsatt olika, kanske till och med motstridiga, föreställningar om vilka kompetenser som är de viktiga för att bli en bra brandman.

I relation till detta framkommer det i intervjuerna att en förväntan om att man ska vara på ett särskilt sätt och bete sig enligt vissa mönster som brandman finns hos de som börjar på räddningstjänsterna, vilket grundläggs redan under SMO-utbildningen. Till exempel förekommer det bland studenterna vid SMO-utbildningen ett fokus på löp- och styrketräning, vilket i vissa studiegrupper är det som ger social status. Man önskar redan under utbildningen en större tydlighet i vad det är som gäller när man senare ska söka arbete – vilka egenskaper och kompetenser är det som värderas högt? Det finns, framkommer det i intervjuerna,

en diskrepans mellan det som SMO-studenterna tror är det som värderas och vad som i själva verket gäller på arbetsmarknaden. Oklarheter kring vilka förväntningar som ska uppfyllas för att få anställning efter avslutad utbildning riskerar att ge förutsättningar för aktivering av stereotyper och inarbetade föreställningar av hur en bra brandman ska vara hos studenterna på utbildningen. Det är avsaknaden av formella diskussioner kring sådana frågor som gör att de informella föreställningarna kan florera. En sådan skillnad mellan informella föreställningar under utbildningen och reella kriterier under anställningsförfaranden kan leda till åtminstone två problematiska förhållanden: för det första att studenterna på SMO-utbildningen som inte upplever att de lever upp till de normer som sprids i studentgrupperna riskerar att dra slutsatsen att de själva inte är lämpliga för att arbeta inom räddningstjänsten. För det andra genom att de som uppfyller normen tror att de med lätthet ska kunna få en anställning efter utbildningen, vilket riskerar att vändas till en besvikelse när de upptäcker att räddningstjänsterna värderar andra aspekter än t ex de rent fysiska förmågorna när de bedömer vem som är lämplig att få en anställning.

Slutligen visar intervjuerna och i någon utsträckning de öppna svaren att det är viktigt att diskutera den status som utbildningen ska ha vid rekryteringar. Frågan om det bör vara obligatoriskt att ha genomgått SMO-utbildningen för att få anställning som brandman är något som diskuteras bland de som gått utbildningen. Intervjupersonerna påpekar att så länge detta är oklart ger man räddningstjänsterna dubbla budskap, i så måtto att man å ena sidan säger att utbildningen är viktig men å andra sidan inte följer upp detta genom att göra den till ett grundläggande krav. Detta riskerar att bidra till att utbildningen inte får den status som intervjupersonerna tycker att den borde ha i räddningstjänsten i allmänhet och vid rekryteringar i synnerhet.

Kopplingen mellan utbildning och arbete bör således betraktas som central om man vill fördjupa kunskaperna kring de processer som vi tagit upp i denna rapport.



**Räddningsutbildades
möjligheter och
förutsättningar
för karriär**

5. Räddningsutbildades möjligheter och förutsättningar för karriär

I detta kapitel kommer vi först att knyta tillbaka till studiens syfte och frågeställningar för att kort presentera hur vi svarat på dessa. Sedan kommer vi att relatera resultat från enkäten angående arbetsmiljö till Eurofonds studie. Slutligen sammanfattar vi våra centrala slutsatser och ger förslag till vidare forskning.

Syftet med studien har varit att *”bidra med en djupare förståelse för individers karriärval efter avslutad SMO- och RUB-utbildning, utifrån genus- och mångfaldsperspektiv.”*

Detta syfte har brutits ned till tre frågeställningar vilka presenteras och diskuteras kort nedan.

1. **Varför motsvarar andelen anställda kvinnor inom räddningstjänsten inte andelen som genomgått SMO och RUB-utbildning?**

Denna frågeställning har varit central för vår presentation genomgående i rapporten. Vi har pekat på ett antal faktorer som vi menar är viktiga för förståelsen av detta. Det har dels handlat om yrket i sig och dess strukturella förutsättningar, dels om arbetsmiljön på räddningstjänsterna. Vi har t ex lyft problemet med bristande karriärmöjligheter och svårigheter med att få mer avancerade arbetsuppgifter som en delförklaring. Vad gäller arbetsmiljön har vi särskilt beskrivit och diskuterat problemet med bristande jämställdhet i form av bland annat kränkningar och diskriminering, men också tendenser till tillitsbrist mellan ledning och anställda som viktiga förklaringar.

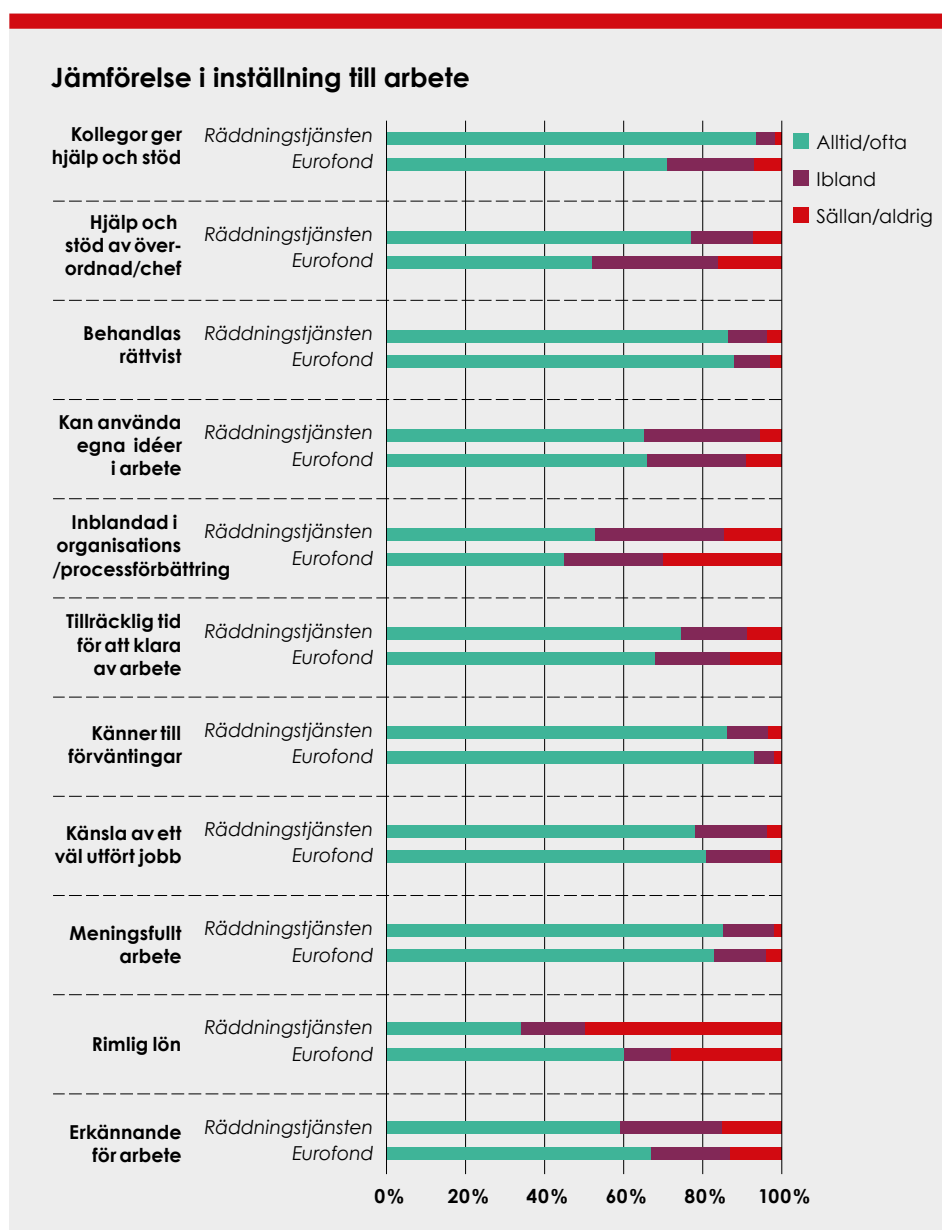
2. **Vilka individuella val och strukturella faktorer ligger bakom kvinnor och mäns karriärval?**

I en enkätstudie blir det av naturliga skäl ett större fokus på strukturella faktorer än individuella val. Vi har genomgående i rapporten visat strukturella faktorer hos två grupper: 1) de som idag jobbar inom räddningstjänsten (se **kap 4.3**), 2) de som idag inte jobbar inom räddningstjänsten (se **kap 4.2**). De individuella valen fångas bättre med en kvalitativ ansats, t.ex. djupintervjuer. Utifrån de fyra intervjuer som ingår i denna studie har vi en bra början, men inte ett slut, till att säga något meningsfullt kring detta, allra helst hur de strukturella faktorerna villkorar och möjliggör de individuella valen.

3. På vilka sätt kan MSB påverka karriärvalen?

Denna frågeställning berörs både direkt och indirekt under rubriken ”4.4 Förbättringsområden” ovan. Vi diskuterar där resultaten av enkäten och intervjuerna samt sätter dessa i ett sammanhang. När detta görs framstår två teman, vid sidan av arbetsmiljön på räddningstjänsterna, som centrala för att komma åt karriärvalen: SMO-utbildningen och rekryteringsprocesserna hos räddningstjänsterna. Denna studie indikerar att detta är två områden där man kan arbeta med några av de centrala strukturella faktorerna bakom att vissa väljer att lämna räddningstjänsten eller aldrig väljer att börja arbeta där.

Avslutningsvis vill vi också göra en jämförelse mellan de resultat som framkommer av vår studie, med frågor som ställts i Eurofonds undersökning 2015. Räddningstjänsten beskrivs ofta som en speciell organisation, och en sådan jämförelse med den svenska arbetskraften som helhet gör det möjligt att diskutera vilka drag som faktiskt kan sägas vara utmärkande för räddningstjänsten.



Figur 39. Attityder till arbete bland personer som jobbar inom Rtj i jämförelse med Eurofond.

Här är det dock viktigt att komma ihåg att vår undersökning inte har riktat sig till hela räddningstjänsten, utan endast dem som läst SMO och RUB under en tioårsperiod. Det finns stor sannolikhet att resultaten skulle se något annorlunda ut om en större grupp inkluderats i underlaget för undersökningen. Samtidigt finns det anledning att tro att resultatet inte skulle skilja sig avsevärt.

I **Figur 39** visas att det finns två områden där det är en markant skillnad mellan resultaten i vår enkät och Eurofonds undersökning: i vilken mån man uppfattar att kollegor ger varandra hjälp och stöd, och frågan om man får en rimlig lön i förhållande till arbetsinsats. Den första visar på belägg för att det finns en stark kollegialitet inom räddningstjänsten som saknas i många andra yrken. Detta är också ett av skälen till att många uppger att de trivs i räddningstjänsten, men kan förstås också få motsatt effekt om man upplever sig inte ”komma in i gänget”.

Lönefrågan är ju också något som återkommit på flera olika sätt i vår undersökning, och i denna jämförelse med arbetskraften i stort så framstår den frågan möjligtvis som ett större problem än vad som kommit fram i vår tolkning av resultaten.

Jämförelsen med Eurofond visar också att problemet med att chefer inte ger hjälp och stöd är än större på övriga arbetsmarkanden, liksom att personerna i vår undersökning i snitt är mer involverade i förbättring av arbetets organisation och processer, samt i högre grad än snittet upplever att man har tillräckligt med tid för att klara av sitt arbete.

5.1 Sammanfattande slutsatser

Sammantaget visar denna studie att:

- En stor del av kvinnorna anger bristande jämställdhet som ett skäl till att de lämnat räddningstjänsten.
- En betydande majoritet av kvinnorna och en icke försumbar del av männen upplever att det förekommer kränkningar på grund av kön inom räddningstjänsten. Detta är inte kopplat till när man gick utbildningen – andelen är relativt konstant. När det kommer till om de själva blivit utsatta är det dock kvinnor som anger detta, inte männen. Diskriminering av kvinnor är också betydligt mer förekommande inom räddningstjänsten än inom arbetskraften generellt, medan diskriminering av män är lägre.
- En bristande transparens i rekryteringsprocessen försvårar arbetet för jämställdhet och mångfald utifrån att det skapar misstro för grunderna för rekrytering samt ryktesspridning om rekryterades kompetens. Detta gynnar varken den som anställs, de som inte erbjuds tjänst eller jämställdhets- och mångfaldsarbetet i stort.
- Bristande karriärmöjligheter och få möjligheter att få mer avancerade arbetsuppgifter tycks vara en betydande faktor för att man lämnar räddningstjänsten. Detta är viktigt inte minst för att behålla kompetent och lojal arbetskraft. En diversifiering och/eller specialisering av arbetsuppgifter utifrån kompetensutveckling skulle också kunna främja möjlighet till olika arbetsuppgifter under olika tider i livet, t ex småbarnsåren när skiftarbete av många beskrivs som besvärligt.

- Osäkra anställningsförhållanden och en systematik i att använda vikarier och ”timmisar” framför trygga anställningar av framför allt brandmän riskerar att leda till att personer väljer en annan yrkesbana, trots lojalitet med yrket. I förlängningen riskerar räddningstjänsten på detta sätt att förlora värdefull kompetens. Osäkra anställningsförhållanden inträffar också ofta i en tid i livet när man förväntas stadga sig och bilda familj, vilket kan snabba på beslutet att överge räddningstjänsten.

5.2 Förlag på vidare forsknings- och utvecklingsområden

Nedan listas några områden som utifrån resultaten av föreliggande undersökning skulle behöva undersökas vidare i framtida forsknings- och utvecklingsprojekt.

- Det finns ett behov av forskning som studerar räddningstjänstorganisationen som helhet, med fokus på ledning och styrning och dess betydelse för jämställdhets- och mångfaldsarbetet. I Ericsons (2021) forskningsöversikt konstateras att det saknas forskning om motsättningar mellan ledning och arbetstagare. Av resultaten i vår studie blir det tydligt att det finns en misstro till ledningen som inte bara handlar om jämställdhets- och mångfaldsarbetet, men som kommer att påverka dessa satsningar negativt.
- Det behövs vidare forskning som ur intersektionella perspektiv studerar hur den upplevda bristen på kompetens- och karriärutveckling påverkar vem som stannar och vem som väljer att inte stanna i räddningstjänsten. Här skulle det kunna finnas skillnader i exempelvis klass och kön, vilket i ett längre perspektiv kan påverka räddningstjänstens organisation och motsättningar inom organisationen.
- Idag finns en mängd uppfattningar om hur rekryteringen av framför allt brandmän går till, men ganska lite fakta om hur olika räddningstjänster till exempel ser på SMO och olika egenskaper som krav eller merit för anställning. I relation till detta kan forskning också belysa vilka kriterier som i rekrytering gäller för att vara en bra brandman, och hur detta skiljer mellan olika platser samt hur det påverkar kollegialitet, räddningstjänsten som arbetsplats och det faktiska arbetet som brandman.
- Utifrån föreliggande undersökning blir det också tydligt att det behövs forskning mer specifikt om brandingenjörerna inom räddningstjänsten. I denna yrkeskategori verkar frågor om kön, ålder och utbildning utgöra en viktig fråga för trivsel inom organisationen som helhet. I vår undersökning kan vi inte avgöra var misstrivsel uppstår och i vilka situationer kränkningar och diskriminering förekommer, men situationen framstår som mer komplex än bland brandmän.

Referenser

- Abrahamsson, L. (2002) Just när det blev viktigt blev det manligt. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*. 23:1, pp. 37–52.
- 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.
- 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.
- Ericson, M. (2020) *Jämställdhet och mångfald räddningstjänst 2010-2020*. Forskningsöversikt och rekommendationer. Karlstad: MSB.
- Glans, H. & Rother, B. (2007) *Bära slang som en man: en bok för aktivt jämställdhetsarbete i räddningstjänsten*. Karlstad: Räddningsverket.
- Grip, L., Engström, L-G., Krekula, C. & Karlsson, S. (2016) The Woman as Problem and Solution – Analyses of a Gender Equality Initiative Within the Swedish Rescue Services. *NORA- Nordic Journal of Feminist and Gender Research*. 24(2): 95-109.
- Holth, L., Jordansson, B. & Gonäs, L. (2012) Gender and the Division of Labour in a Swedish Context. Jansdotter Samuelsson, M., Krekula, C. & Åberg, M. *Gender and Change. Power, Politics and Everyday Practices*. Karlstad: Karlstad University Press.
- 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. & Grip, L. (2016) *"Rätt man på rätt plats!": kommunala sambruksprocesser ur ett genusperspektiv*. Karlstad: Myndigheten för samhällsskydd och beredskap. Tillgänglig på: <https://www.msb.se/RibData/Filer/pdf/28012.pdf>
- Jansson, U. & Linghag, S. (2015) *Genusperspektiv på ledning och samverkan vid olyckor och kriser – en forskningsöversikt*. Karlstad: MSB.
- Jansson, U. & Sand, J. (2021) *Genusperspektiv på framtidens högteknologiska arbetsliv. En nordisk forskningsöversikt, inventering och analys av utbildningsval inom STEM*. Nordic Council of Ministers, TemaNord 2021:518.
- Kanter, R.M. (1977) *Men and women of the corporation*. (2nd ed.) New York: Basic books.

- Khan, Y. A., Davis, A. L. & Taylor, J. A. (2017) Ladders and lifting: How gender affects safety behaviors in the fire service. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 32(3): 206-225.
- Lindqvist, A. (2018) *En räddningstjänst för alla. Handbok i jämställdhet för räddningstjänsten*. Karlstad: MSB.
- 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).
- Mårtensson, O. & Lidqvist, A. (2021) *Jämställdhet och mångfald i räddningstjänst 2009-2020. En bakgrundsbeskrivning*. Karlstad: MSB.
- SCB (2018) *Inträdet på arbetsmarknaden för universitets- och högskolestuderande som har avslutat universitets- eller högskoleutbildning 2013/14*. Temarapport 2017:8. Utbildning.
- SCB (2020) *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet 2020*. Tillgänglig på https://www.scb.se/contentassets/98bad96ec1bd44a-ea171b2fb4f7b3f64/le0201_2019b20_br_x10br2001.pdf
- Yoder, J.D. & Berendsen, L.L. (2001) "Outsider Within" the Firehouse: African American and White Women Firefighters. *Psychology of Women Quarterly*, vol. 25.



Bilaga 1: Informationsbrev



Hej!

Du får det här brevet för att du gått SMO-utbildningen och/eller Påbyggnadsutbildning i räddningstjänst för brandingenjörer (RUB) mellan 2007–2016.

Vi genomför nu en enkätundersökning där vi undersöker SMO- och RUB-utbildades yrkesbanor, karriärval och inställning till de kommunala räddningstjänsterna som arbetsgivare och arbetsmiljö. Ditt deltagande i denna enkät är viktig för att vi ska få en så korrekt bild av detta som möjligt.

Projektet genomförs av forskare vid Karlstads universitet på uppdrag av Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB).

Enkäten tar c:a 15 minuter att besvara. Den består av 64 frågor, men du kommer inte att behöva besvara alla frågor. Dina svar genom enkäten avgör vilka frågor som dyker upp och som är aktuella utifrån just din situation.



Du når enkäten genom att skriva in följande adress i en webbläsare <https://sunet.artologik.net/kau/Survey/13527> eller genom att scanna QR-koden med din telefon/surfplatta.

Tack för din medverkan!

Alla uppgifter som samlas in kommer att behandlas konfidentiellt och behandlas på ett sådan sätt att inga obehöriga kan ta del av dem. Personuppgifterna behandlas enligt ditt informerade samtycke, som du ger genom att kryssa i en ruta i början på enkäten. Det är helt frivilligt att delta och du kan när som helst avbryta ifyllandet av enkäten. Inskickad enkät går ej dock att återkalla, då vi inte kommer kunna spåra specifika svar till just dig. Uppgifterna kommer att bevaras i 10 år från det att forskningsprojektet avslutats för att sedan gallras. För enkäterna kommer det webbaserade enkätverktyget *Survey & Report* som är en molntjänst utanför Karlstads universitet att användas.

Karlstads universitet är forskningshuvudman och tillsammans med MSB personuppgiftsansvarig. Enligt dataskyddsförordningen har du rätt att gratis få ta del av samtliga uppgifter om dig som hanteras och vid behov få eventuella fel rättade. Du har även rätt att begära radering, begränsning eller att invända mot behandling av personuppgifter, och det finns möjlighet att inge klagomål till Datainspektionen. Kontaktuppgifter till dataskyddsombudet på Karlstads universitet är dpo@kau.se.

Projekttitel: Räddningsutbildades karriärval. En genus- och mångfaldsanalys av yrkesverksamhet bland alumner från SMO- och RUB-utbildningar.

Forskningsorganisation: Karlstads universitet

Projektledare är Lena Grip,

lektor och forskare i kulturgeografi vid Karlstads universitet.

Telefon: 054-7002332, **e-post:** lena.grip@kau.se



Bilaga 2: Samtyckesblankett



Samtyckesblankett

(för webbaserad enkät)

Tack för att du deltar i forskningsprojektet
"Räddningsutbildades karriärval" vid Karlstads universitet.

Enkätstudien är en del av projektet som syftar till att undersöka SMO- och RUB-utbildades yrkesbanor, karriärval och attityder till räddningstjänsterna som arbetsgivare.

Personuppgifterna som samlas in i enkäten behandlas enligt ditt informerade samtycke. Det är helt frivilligt att delta och du kan när som helst återkalla ditt samtycke utan att ange orsak, vilket dock inte påverkar den behandling som skett innan återkallandet. Alla uppgifter som kommer oss till del behandlas på ett sådant sätt att inga obehöriga kan ta del av dem. Personuppgifterna kommer att lagras i tio år efter att projektet avslutats för att sedan gallras ut.

Enkäten besvaras i det webbaserade enkätverktyget *Survey & Report* som är en molntjänst utanför Karlstads universitet. Alla rådata kommer endast analyseras av forskare vid Karlstads universitet och endast bearbetad data kommer att delas med andra forskare för jämförelser.

Karlstads universitet är personuppgiftsansvarig. Enligt dataskyddsförordningen har du rätt att gratis få ta del av samtliga uppgifter om dig som hanteras och vid behov få eventuella fel rättade. Du har även rätt att begära radering, begränsning eller att invända mot behandling av personuppgifter, och det finns möjlighet att inge klagomål till Datainspektionen. Kontaktuppgifter till Karlstads universitets dataskyddsombud är dpo@kau.se. För mer information om hur Karlstads universitet behandlar personuppgifter, se <https://www.kau.se/gdpr>

Om du har frågor kontakta projektledare Lena Grip lena.grip@kau.se alternativt telefon 054-7002332.

Markera rutan för att delta i undersökningen och godkänna att Karlstads universitet behandlar personuppgifter i enlighet med gällande dataskyddslagstiftning och lämnad information. Välj sedan knappen "Jag samtycker".



Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap

I samarbete med:

