

Varför slutar kvinnor inom räddningstjänsten?



Detta dokument är upprättat av styrelsen i Föreningen Kvinnor inom Räddningstjänsten under hösten 2017

Varför slutar kvinnor inom räddningstjänsten?

Det finns tydliga indikationer på att en större andel kvinnor än män slutar inom räddningstjänsten. År 2015 arbetade 195 kvinnor som heltidsbrandmän och 616 kvinnor som räddningstjänst personal i beredskap. I statistiken kan man bland annat se att antalet heltidsanställda kvinnor inom räddningstjänsten i princip ligger stilla trots att det de senaste åren varit 68% av de utexaminerade från utbildningen Skydd mot olyckor som påbörjat en anställning inom räddningstjänsten efter sin utbildning¹. Vetskapen om att räddningstjänsterna även rekryterar kvinnor till heltidstjänster från RiB-anställningar och internutbildar kvinnor som saknar tidigare utbildning gör det än mer anmärkningsvärt att antalet inte ökar i snabbare takt.

Även arbetsplatserna själva uppger att en mycket större andel kvinnor än män slutar vilket framkommit i en enkät som Nätverket jämställda räddningstjänster genomförde med sina medlemmar². Hur kommer det sig och vad beror det på?

Föreningen Kvinnor inom Räddningstjänst har till ändamål att bevaka och påverka hur kvinnor bemöts inom räddningstjänsten och på det sättet vara med och påverka branschens utveckling vilket gör detta till en högst aktuell fråga att reda ut. På föreningens årliga nätverksträff i Gimo 2017 lyftes därför ämnet till diskussion och alla deltagarna fick även enskilt svara på frågorna "Vad gör att du trivs på ditt arbete", "Vad gör att du inte trivs på ditt arbete" samt "Varför slutar kvinnor inom räddningstjänsten"? Deltagarna fick även svara på frågor via mentometerknappar. Till exempel på frågan "Har du funderat på att sluta inom räddningstjänsten?" där hela 57% av de närvarande svarade –ibland eller –Ja vissa dagar.

Detta dokument är en sammanställning av medlemmarnas svar samt förslag på fortsatt arbete, vilket vi i föreningen vill förmedla vidare till Sveriges räddningstjänster i förhoppning om att det kan öka kunskapen och leda till förändring på arbetsplatserna.

Sammanfattning

Sammanfattningsvis går det att utläsa att gemenskap och att känna sig inkluderad samt välkommen är viktiga komponenter till varför man trivs på sitt arbete. Andra viktiga delar är även att man känner trygghet i gruppen, att man känner sig behövd och att alla lyssnar. Precis det som många förknippar med räddningstjänsterna och som gör att vi är stolta över vårt arbete. Men samtidigt visar vårt arbete under nätverksträffen att motsatsen, att bli exkluderad, osynliggjord och att bli ifrågasatt är saker som gör att man inte trivs och är en av anledningarna till att många kvinnor inom räddningstjänsten slutar. Kommentarer angående bristande ledarskap och chefer återkom också frekvent i svaren. Att inte bli tagen på allvar och inte få något stöd från cheferna när de utsätts för dåligt bemötande/kränkande särbehandling och påtalat detta. En punkt som framkom under frågan varför kvinnor slutar inom räddningstjänsten var även den psykiska och fysiska pressen som

¹ http://docs.wixstatic.com/ugd/89ad6c_c9a52d1bf48645dd9a8183e034a43a27.pdf

² http://docs.wixstatic.com/ugd/89ad6c_2dc22082afcf483bbf5c908a9217139b.pdf

de fysiska krav som finns inom räddningstjänsten leder till. Att det är svårt att kunna behålla eller återkomma till samma fysiska nivå efter till exempel en graviditet. Att kroppen inte klarar av den belastning som det årliga rullbandstestet kräver samt viljan att kunna prestera bra leder till stor psykisk press som efter en tid blir för mycket.

Att arbeta vidare med

Av det som framkommit från våra medlemmar finns det några punkter som vi i föreningen anser att räddningstjänsterna behöver arbeta mer med för att bli en räddningstjänst för alla.

- *Ledarskapet/chefsrollen*
Räddningstjänsterna behöver tydlig utbildning för sina chefer om deras roll inom räddningstjänsten. Att det är de som tydligt måste markera vilket klimat vi tillåter på våra arbetsplatser, markera mot kommentarer som är exkluderande, icke tillåtande, sexistiska. Väljer de att inte säga till vid dåligt beteende har de automatiskt accepterat det beteendet genom att inte säga någonting alls.
- *Utbildning i mobbning/härskartekniker/Kränkande särbehandling*
Att all personal genomgår utbildning som lyfter hur vi beter oss mot varandra på arbetsplatserna. Vad vårt beteende leder till. Samt att detta står som en stående punkt på till exempel arbetsplatsträffar så att utbildningen tas tillvara och inte enbart blir en punktinsats.
- *Delaktighet och personlig utveckling*
Att arbetstagarna får möjlighet att söka (inte handplockas) till nya arbetsgrupper för den personliga utvecklingen. I vissa fall kan ledningen även aktivt behöva tillfråga kvinnor om deltagande i olika arbetsgrupper för få en bredare synvinkel och inte missa saker som rör kvinnliga medarbetare. Det kan till exempel vara svårt att ha kunskap om hur utformningen av omklädningsrum/tvättstugor kan vara exkluderande om man själv inte har upplevt det.
- *Städa bort saker som kan verka stötande*
Fortfarande finns material kvar på brandstationerna som kan verka stötande som till exempel affischer, föremål med mera.
- *Fysiska krav*
Ser över de fysiska krav som ställs på brandmännen. Är de diskriminerande eller orimligt höga? Går det att testa samma förmåga på något annat sätt?

Redovisning

I redovisningen är svaren indelade i underrubrikerna "Psykosocialt", "Fysisk arbetsmiljö", "Fysiskt", "Organisation" och "Annat" för att göra det lite tydligare. Likadana, eller svar med samma innebörd är hopskrivna till en punkt.

*–Att jag inte får
vara delaktig i
samtal, personen
tar inte in mig med
blicken – jag finns
inte!*

*-Vi har chefer som
behandlar anställda
som mindre värda
och gärna
förminska oss i
mötesammanhang
där vår talan sällan
tas på allvar*

*-Högsta chefen tar
inte trakasserier
från mellanchefer
till arbetstagare på
allvar utan försöker
släta över och
glömma det hela*

Vad gör att du inte trivs på din arbetsplats?

Psykosocialt

- Ensam och utanför
- Känslan av att kollegor inte vill ha en på arbetsplatsen, att man inte platsar eller duger
- Man ställer höga krav på sig själv och pressen blir stor
- Jobbiga upplevelser på larm
- Dålig respekt på arbetsplatsen
- Härskartekniker
- Dömande attityd
- Allt som ska hinna med utan att vi som arbetsgrupp får tillräckligt med tid
- Avsaknaden av arbetsro
- Personangrepp
- Känner mig ibland pressad över att kunna saker utan att jag fått särskild träning
- När någon pratar om mig istället för med mig och jag får höra av tredje part att något är mindre bra/ önskvärt
- När mina kollegor använder svordomar och skälsord
- Konflikter, rykten som kan uppstå i gruppen
- När jag inte får vara delaktig i samtal, personen tar inte in mig med blicken – jag finns inte!
- Tillfällen då jag blir behandlad som en tillgång och inte en person = inte bli sedd och hörd
- Skratta åt sina kollegor och inte med
- Pressen på halvårstesterna, ex rullband 5,6km/h
- Känslan av otillräcklighet/ okunskap
- Alla som ska testa mig/ laget hela tiden och som inte är medveten om vilken anspänning det blir
- Ifrågasättandet om tjejer verkligen kan vara brandmän
- Att jag ibland blir behandlad som en kvinnlig brandman, att vara särställd från de andra
- Oförståelse att det är 2017 = samhället förändras och så även räddningstjänsten
- Droppen urholkar stenen – en kommentar klarar man och två och tre, men när det blir för mycket rinner bägaren över
- För mycket matchokultur
- Känslan av att jag måste prestera dubbelt så bra som tjej, mina misstag syns på ett helt annat vis än killarnas
- Osämja i grupperna
- Inte känna sig behövd
- Att jag känner mig väldigt långt ifrån mina kollegor gällande värderingar och ideologi
- Opassande och kränkande skämt som inte är skämt
- Skitsnack

-Jag känner ett utanförskap efter larm/träning, ex bastu

-Vi har svårt att få passande kläder, ex gravidkläder som man får tjata sig till

-Det är trögt från idé till genomförande, måste alla led vara iblandade i allt?

-Jag blir ifrågasatt i det tysta, dvs jag får inte köra fast jag är godkänd chaufför för att SL inte tycker att jag platsar.... trots att jag aldrig har gjort något fel

Fysisk arbetsmiljö

- Oansvarigt slarvigt med personliga saker
- Fysiska förutsättningar får man tjata sig till, tex omklädningsrum och skyddskläder
- Utrustning som inte passar
- Öppna dörrar på herrarnas omklädningsrum
- Trångt i köket
- Utanförskap efter larm/träning, missar bastusnacket
- Tunga saker som finns på hög höjd i fordonen och på lager så att man inte når
- Bastu hos herrarna
- Dåliga omklädningsrum (isolerat, utanförskap)
- Svårt att få passande kläder, ex gravidkläder som man får tjata sig till

Organisation

- Ensamarbete
- Några har svårt att ta order/ idéer från kvinnor
- Tråkiga arbetsområden
- Trots turordningssystem hoppas man som kvinna över och nästa man på tur blir tillfrågad
- Att cheferna har en mentalitet som säger: att om inte ni trivs med arbetsituationen eller beslut som fattas finns alltid dörren, ni kan alltid ersättas av någon ny Svågerpolitik, att hålla varandra om ryggen
- Att högsta chefen inte tar trakasserier från mellanchefer till arbetstagare på allvar utan försöker släta över och glömma det hela
- När mina kompetenser inte tas till vara
- Chefer som behandlar anställda som mindre värda och gärna förminskar oss i mötessammanhang där vår talan sällan tas på allvar
- Organisationen/ arbetsfördelningen
- Chefer som saknar kompetensen
- Lönen (individuella)
- Stressen av planeringsmissar
- När arbetsplatsen brister i kommunikation
- Tungrott när små beslut måste godkännas av så många chefer
- För mycket förebyggande som går ut över övningstiden
- Personalbrist
- Dålig ersättning, RiB
- Dåligt med information uppifrån
- Jobba dygn är bra men varannan helg är trist
- Dåliga arbetstider
- Chefer som tar beslut utan att ta hänsyn till vad majoriteten av de anställda tycker
- Svårt att veta ibland vem som är ansvarig för vad i ett stort förbund, långt till beslut

-Jag som första kvinna måste dra i alla "problem" först

-Det ständiga ifrågasättandet om tjejer verkligen kan!

-Några har svårt att ta order / idéer från tjejer

-Jag testas flera gånger än mina manliga kollegor

-Dörrarna till herrarnas omklädningsrum står alltid öppen

- Att inte få utvecklas
- Påskyndning av kompetenser
- Att jag som första kvinna måste dra i alla "problem" först
- RiB, avsaknad av träningsmöjlighet på stationen
- RiB, fysttester två gånger om året men inga förutsättningar för att träna
- Liten kompetensutveckling inom räddningstjänsten
- Trögt från idé till genomförande, måste alla led vara iblandade i allt
- Att en del smiter undan från de tråkiga arbetsuppgifterna som ändå måste göras
- Chefer som inte gör något extra eller behandlar folk illa
- Ju äldre man är desto tuffar att gå upp på nattlarmen
- Chefer som bara ska visa sin makt eller utövar maktmissbruk
- Chefer som inte försöker göra det till en trivsamt arbetsplats
- Chefernas attityd
- Att man som befäl förväntas vara Ja-sägare till allt som ledningsgruppen står bakom
- Ekonomiska nedskärningar som drabbar arbetskomforten, får gå länge med slitna kläder
- Att lärande från yngre inte alltid accepteras

Annat

- Svårt att kombinera med familjen
- Höga krav
- Att facket inte hjälper oss när vi blir utsatta för fel, kränkningar, särbehandlingar osv
- Känsla av att inte räcka till fysiskt
- Ältande
- Lathet
- Jargonen med homofobi och andra inskränkta attityder
- Fysiska pressen, ex om man blir sjuk och inte hinner träna som man borde
- Pressen att arbetskunskapen ska vara så bred, man ska kunna mycket teoretiskt och praktiskt
- Ensamheten som tjej
- Kommentarer om att SMO inte lär ut något och att det bara är teoretiker
- Sämre klädsel som vikarie
- Alla är inte välkomna (en stereotyp organisation)
- Normativa saker som att jag som tjej förväntas göra så som klädvård och städ
- När man inte har tillräckligt med jobb att göra
- Sporttopp får ej bidrag
- Prestationsångest
- Inte tillhöra normen

Vad gör att du trivs på ditt arbete?

-Att jag känner mig behövd, att jag kan göra positiv skillnad för någon

-Att jag får jobba i lag och vara en del av gemenskapen. Jag får energi av mina kollegor

-Det är en otrolig känsla att få hjälpa en behövande

-Den goda lagkänslan, att man tar hand om varandra

-Att jag får känna mig som en i gänget

Psykosocialt

- Gemenskapen
- Alla hälsar
- Alltid välkommen
- Känner mig omtyckt och behövd
- Mina arbetskollegor bryr sig om mig
- Trygghet i gruppen
- Tillit
- Samarbetet
- Gruppdynamiken
- Familjekänslan
- Förtroende
- Högt i tak
- Känna sig behövd, att göra positiv skillnad för någon
- Humor, skratta tillsammans
- Förståelse och acceptans
- Att man blir sedd för den man är
- Få energi av mina kollegor
- Förtroende
- Öppet och trivsamt klimat
- Jag behöver känna mig trygg för att vara den jag är och må bra
- Bra kommunikation
- Viljan att inkludera alla
- Ärlighet
- Lätt till skratt även i svåra situationer
- Prestigelöst
- Bra bemötande
- Att jag räknas och inkluderas
- Att man får uppskattning när man gör något bra
- Hjälpsamma kollegor
- Att jag får feedback om jag tycker eller känner något tar andra mig på allvar, jag känner mig hörd
- Öppenhet och inkludering, ex vara med i bastun
- Förståelse att man kan ha olika behov
- Stolthet och förebild
- Alla lyssnar när någon pratar
- Idén om att alla hjälper varandra

-"Variationen" – att inte veta vad som kommer hända under ett arbetspass

-När jag känner mig sedd, uppskattad och lika bemött som alla andra "En i gänget"

-Om jag tycker och säger något tar andra mig på allvar och jag känner mig hörd

-Kombinationen att få arbeta med kroppen och knoppen

Fysisk arbetsmiljö

- Träning
- Bra anpassad fysisk och psykisk arbetsmiljö
- Bra utrustning
- Ordning och reda
- Fys på arbetstid
- Uppgraderade brandbilar
- Rätt förutsättningar för att utföra sitt arbete, kläder/ utrusning/ material och övning
- Rent och fräscht

Organisation

- Bra, lyhörda, rättvisa, drivna och handlingskraftiga chefer
- Sociala tillställningar
- Min arbetsmiljö och brandmannayrket
- Mitt arbetsschema, att vi jobbar/ äter och fysar tillsammans
- Världens bästa jobb
- Äventyret
- Kunskapsutbytet
- Möjlighet till initiativ
- Arbetstiderna, skift och att ex. Jobba dygn
- Alla dagar ser olika ut
- Personlig utveckling och stimulerande arbetsuppgifter
- Spännande och utmanande – tvingas att lära mig nya saker
- Många förmåner
- Skiftande arbete
- Jag får ansvar/ egna arbetsuppgifter
- Aktivt arbete där man får röra på sig
- Samarbetet med andra blåljus
- Delaktighet i beslut
- Kurs och utbildning
- Rotation i alla skiftlag så att alla lär känna alla
- C-kort
- Personlig utveckling
- Uniform
- Kompetensen tas tillvara på

Annat

- Att få hjälpa andra
- Möte med människor i olika situationer
- Modern brandstation
- Nya kontakter
- Frukt

Varför slutar kvinnor inom räddningstjänsten?

-Vi har hela tiden ögonen på oss och varje misstag noteras noga

-Vi måste vara dubbelt så duktig för att räknas lika bra som grabbarna

-Jobbigt att hela tiden bli påmind om att man är i minoritet och svag. Hon kände sig förminskad som person

-Kvinnor som söker sig till branschen är generellt drivande och "vill mer" än vad det finns möjligheter till inom räddningstjänsten

Psykosocialt

- Härskarteknik hos chefer
- De får inte höra att de duger
- Hård press från kollegor och allmänhet
- Känslan att man måste överprestera och har ögonen på sig
- Att kämpa mot samma frågor om och om igen
- Mobbning
- Dåligt bemötande av kollegor och dåligt stöd från cheferna
- Jobbigt att hela tiden bli påmind att man är minoritet och svag, hon kände sig förminskad som person
- Gruppdynamiken
- En tjej blev så illa behandlad under Lian att hon inte ville slutföra den och struntade sen i att söka efter avslutad utbildning
- För hög press från arbetskamrater
- Känner sig inte välkommen
- Ensamhet
- Hierarkin
- Flytt
- Nytt jobb
- Nya utmaningar
- Orkade inte ta alla fajter om ojämlika frågor
- Orkar inte ständigt bevisa och försvara sin kompetens
- Sexuella trakasserier
- Matchokultur
- Klarade inte jargongen
- Exkluderad

Fysiskt

- Kroppen håller inte
- Orkar inte med pressen med tester
- Klarade inte rullbandstestet
- Klarade inte storstadstesterna
- Behövde mer träning för att behålla styrkan vilket var påfrestande
- Graviditet, svårt att komma tillbaka
- Skador
- För "liten" rent kroppsligt

-Hon orkade inte med pressen med fystesterna

-Graviditet, svårt att komma tillbaka

-Dåligt bemötande från manliga kollegor och dåligt stöd från cheferna

-Löneutvecklingen som inte följer de manliga kollegornas

Det blev en för stor påfrestning psykiskt när det gäller rullbandstester / styrketester

Organisation

- Kvinnor som söker sig till räddningstjänsten är oftast drivna och vill mer än vad som finns möjlighet till inom rtj
- Blir inte erbjuden nya tjänster inom organisationen
- Svaga chefer som inte står upp för sina kvinnliga brandmän. A och O är att chefen är mycket positiv till mångfald och visar det för sin personal, man kan inte längre skylla på att inga tjejer söker tjänsterna.
- För lite personlig utveckling
- Lönen är för låg
- Det förebyggande arbetet blev för mycket och hon utbildade sig till sjuksköterska istället
- Får bara vikariat, ingen fast tjänst och det känns osäkert
- Saknar handlingsplan för graviditet
- För lite stöd från arbetsgivaren
- Schema/ arbetstider
- Löneutveckling som inte följer de manliga kollegornas utveckling

Annat

- På skolan får man inte lära sig allt man förväntas kunna på räddningstjänsten
- Ökad medvetenhet angående faran med brandgaser (cancer)
- Fel studenter som kommer in på SMO och blir skrämde på stationen
- Bytte yrke, räddningstjänsten var inget för henne
- Headhuntad till privata sektorn
- Svårt att få ihop livspusslet
- Blev utköpt, alla andra skulle sluta om inte hon slutade
- Jobbet var inte vad hon trodde, passade inte henne
- Kvinnor som jobbar inom kvinnodominerade yrken har sämre förutsättningen för att kunna jobba som RiB än de som arbetar på mansdominerade arbetsplatser.