

# MASTEROPPGAVE

Emnekode: SO330S

Navn: Eline Pettersen Egestad

---

*Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø i redningstjenesten:  
En kvalitativ studie om kvinner i brannvesenet*

---

Dato: 18.05.2022

Totalt antall sider: 78

# Forord

Veien til fullført masteroppgave har vært krevende, givende og lærerik. Oppgaven symboliserer en livsepoke og jeg er både stolt og rørt over å avslutte masterprosjektet. Jeg ønsker å vie en stor takk til alle mine informanter, uten dere hadde det ikke blitt noe av studien. En spesiell takk rettes til min veileder Gry Cathrin Brandser som med sin fagkunnskap har gitt meg verdifulle råd og konstruktiv kritikk. Videre ønsker jeg å takke Nord universitet for kunnskapsrike år og godt samarbeid.

Kjære Vilde & Halvor

Takk for all kjærlighet og motivasjon – mamma klarte det!

Kjære Einar

Tusen takk for at du står stødig i stormen og for at du aldri slutter å tro på meg. Takk for at du utfordrer meg intellektuelt og er en varm, ansvarsfull pappa for våre barn.

Kjære mamma, Helen

Tusen takk for støttende ord, nyanserte diskusjoner og barnepass til alle døgnetts tider. Du er uunnværlig.

Kjære Trine

Livets bestevenn. Takk for at du har kommet med gode innspill og tålmodig lyttet til mine kaotiske tanker.

Til minne om pappa, Petter A. Pettersen som ble alvorlig kreftsyk og døde underveis i skriveprosessen. Takk for alt du har lært meg om verden, stort og smått. Jeg har vært heldig som har hatt deg som pappa. Jeg vet du hadde vært stolt.

Eline Pettersen Egestad

Tromsø, mai 2022

# Sammendrag

**Tema:** Temaet på denne masteroppgaven er det psykososiale arbeidsmiljøet & tokenisme blant kvinner i brann- og redningstjenesten. Studien fokuserer på forholdet mellom individuelle og strukturelle faktorer med betydning for det psykososiale arbeidsmiljøet for minoritetsindivider.

**Hensikt:** Studien har to hensikter. Den første hensikten er å få en større innsikt i det psykososiale arbeidsmiljøet for kvinner i brann- og redningstjenesten. Den andre hensikten handler om å utvikle et konsept knyttet til det psykososiale miljøet med relevans for en større minoritetsgruppe.

**Problemstillinger:** 1) Hvordan opplever kvinnelige brannkonstabler det psykososiale arbeidsmiljøet? 2) Hvordan utspiller tokenisme-effektene seg blant kvinnelige brannkonstabler? 3) Hvilke faktorer kan bidra til å fremme og hemme det psykososiale arbeidsmiljøet for kvinnelige brannkonstabler? 4) Hva kjennetegner ulike psykososiale miljøer fra et tokenismeperspektiv?

**Teoretisk rammeverk:** For å undersøke det psykososiale arbeidsmiljøet blant en kjønnsmessig minoritetsgruppe er studien basert på to teoretiske forankringer. Den første forankringen er teorien bak krav-kontroll-støtte modellen av Robert A. Karasek & Töres Theorell. Den andre forankringen er teorien om tokenisme-effektene av Rosabeth Moss Kanter.

**Metode:** Studien tar utgangspunkt i den stegvise-deduktive induktive (SDI) metoden av Aksel Tjora, med en induktiv tilnærming. Innsamlingsteknikken består av fem dybdeintervjuer med semistrukturert intervjuguide. Programvaren Nvivo 12 ble brukt i tråd med dataanalysen.

**Resultater:** Analysen viser at opplevelsen av det psykososiale miljøet resulterte i fire hovedkategorier. De fire kategoriene var: profesjonskrav, profesjonskontroll, sosiale nettverk og tokenisme.

**Konklusjon:** Funnene mine tydet på at kvinnene opplevde et arbeidsmiljø med høye profesjonskrav, svak profesjonskontroll og begrenset sosial støtte. Samlet viste resultatene at kvinnene var sårbare for negative påkjenninger i tråd med det psykososiale arbeidsmiljøet. Tokenisme-effektene forekom i stor grad blant informantene. Her viste funnene at kvinnene opplevde et høyt nivå av synlighet, kontraster og assimilering. Samtidig valgte noen kvinner å belyse de kjønnsmessige kontrastutfordringene i organisasjonsstrukturen, og motstå assimileringprosessen ved å ikke bli «en av gutta». På denne måten kan endring i organisasjonen oppstå og mangfoldet økes.

Med bakgrunn i studiens teori og empiri presenteres konseptet om «token-triangelet». Konseptet fremhever hva som kjennetegner et fremmende og hemmende psykososialt arbeidsmiljø fra et tokenismeperspektiv.

**Stikkord:** kvinner, psykososialt arbeidsmiljø, tokenisme, brannkonstabler, profesjon

# Abstract

**Theme:** The theme of this master's thesis is the psychosocial work environment & tokenism among women in the fire and rescue service. The study focuses on the relationship between individual and structural factors with significance for the psychosocial work environment amongst minorities.

**Purpose:** The study has two primary purposes. The first purpose is to gain a greater insight into the psychosocial work environment of the women in the fire and rescue service. The second purpose is to develop a concept related to the psychosocial environment with relevance to a larger minority group.

**Research questions:** 1) How do female firefighters experience the psychosocial work environment? 2) How do the effects of tokenism play out among female firefighters? 3) Which factors may contribute to promoting and inhibiting the psychosocial work environment for female firefighters? 4) What are the characteristics of different psychosocial environments from a tokenism perspective?

**Theoretical framework:** To examine the psychosocial work environment among a gendered minority group, the study is based on two basic theories. The first theory is the demand-control-support model by Robert A. Karasek & Töres Theorell. The second theory is the tokenism-effects of Rosabeth Moss Kanter.

**Method:** The study is based on the stepwise-deductive inductive (SDI) method by Aksel Tjora, with an inductive approach. The data collection technique consists of five individual in-depth interviews with a semi-structured interview guide. NVivo 12 software was used in the process of the data analysis.

**Results:** The analysis shows that the experience of the psychosocial environment resulted in four main categories. The four categories were: professional requirements, professional control, social networks and tokenism.

**Conclusion:** The findings from this study indicated that the women experienced a work environment with high professional demands, weak professional control and limited social support. Overall, the results showed that the informants were vulnerable to negative stress in line with the psychosocial work environment.

The tokenism effects occurred to a large extent among the informants. Here, the findings showed that the women experienced a high level of visibility, contrasts and assimilation. At the same time, some women chose to raise awareness about challenges related to gender-contrasts in the organizational structure, and some resisted the assimilation process by not becoming “one of the boys”. In this way, change in the organization can occur and the diversity is increased.

Based on the study's theory and empirical data, the concept of the «token triangle» is presented. The concept highlights what characterizes a promoting and inhibiting psychosocial work environment from a token perspective.

**Key words:** women, psychosocial work environment, tokenism, firefighters, profession



# Innholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>Kapittel I: Innledning</b>	<b>1</b>
1.1	Tema: Hvorfor psykososialt arbeidsmiljø & tokenisme	2
1.2	Bakgrunn & relevans	2
1.3	Problemstilling	3
1.4	Disposisjon	4
<b>2</b>	<b>Kapittel II: Teori</b>	<b>5</b>
2.1	Tidligere forskning	5
2.1.1	Vitenskapelig tilbakeblikk rettet mot psykososialt arbeidsmiljø	5
2.1.2	Vitenskapelig tilbakeblikk rettet mot tokenisme	6
2.1.3	Vitenskapelig tilbakeblikk rettet mot kvinner i brannvesenet	7
2.2	Psykososialt arbeidsmiljø	7
2.2.1	Teorien om krav-kontroll-sosial støtte	8
2.2.2	Teoriens relevans for studien	10
2.3	Tokenisme	11
2.3.1	Kanters teori om «tokenism»	11
2.3.2	Teoriens relevans for studien	13
2.4	Et samlet teoretisk rammeverk	13
<b>3</b>	<b>Kapittel III: Metode</b>	<b>15</b>
3.1	Trinn 1: Generering	17
3.1.1	Grunnleggende forutsetninger & metodevalget dybdeintervjuet	17
3.1.2	Forforståelse & memoskriving	18
3.1.3	Planlegging & rekruttering	19
3.1.4	Intervjuguide & gjennomføring av intervju	20
3.1.5	Etiske refleksjoner	21
3.2	Trinn 2: Bearbeiding	22
3.3	Trinn 3: Koding	24
3.4	Trinn 4: Gruppering av koder	25
3.5	Oppsummering av metodiske aspekter	27
<b>4</b>	<b>Kapittel IV: Resultat</b>	<b>28</b>
4.1	Krav-kontroll-sosial støtte	28
4.1.1	Profesjonskrav	28
4.1.2	Profesjonskontroll	30
4.1.3	Sosial støtte	32
4.2	Tokenisme	36
4.2.1	Synlighet	37
4.2.2	Kontrast	38
4.2.3	Assimilering	41

<b>5</b>	<b>Kapittel V: Diskusjon.....</b>	<b>43</b>
5.1	Situasjonsmessige faktorer.....	44
5.1.1	Opplevelser av profesjonskrav .....	44
5.1.2	Opplevelse av profesjonskontroll .....	45
5.2	Miljømessige faktorer .....	47
5.2.1	Opplevelse av sosial støtte .....	47
5.2.2	Opplevelse av synlighet .....	49
5.3	Personsmessige faktorer.....	50
5.3.1	Opplevelse av kontrast .....	50
5.3.2	Opplevelse av assimilering.....	52
5.4	Fremmer & hemmer psykososialt arbeidsmiljø .....	53
5.5	Trinn 5 & 6: Utvikling & diskusjon av konsept.....	55
5.5.1	Konseptet: Token-triangelet .....	55
5.6	Et kritisk blikk på studiens kvalitet .....	57
<b>6</b>	<b>Kapittel VI: Avslutning &amp; konklusjon .....</b>	<b>59</b>
	Litteraturliste .....	61
	Vedlegg .....	66

Visuelle fremstillinger & vedlegg		
Figurer	Vedlegg	Tabell & bilde
Figur 1: <i>Krav-kontroll modellen</i>	Vedlegg 1: <i>NSD godkjenning</i>	Tabell 1: <i>Empirinær koding</i>
Figur 2: <i>Samlet teoretisk rammeverk</i>	Vedlegg 2: <i>Rekrutteringsdokument</i>	Bilde 1: <i>Husbrann øvelse</i>
Figur 3: <i>SDI-metoden</i>	Vedlegg 3: <i>Informasjonsskriv</i>	
Figur 4: <i>Ordsky</i>	Vedlegg 4: <i>Intervjuguide</i>	
Figur 5: <i>Kategorinettverk</i>	Vedlegg 5: <i>Samtykkeerklæring</i>	
Figur 6: <i>Diskusjonsprosessen</i>	Vedlegg 6: <i>Grafisk fremstilling av kodene fordelt på informanter</i>	
Figur 7: <i>Fremmere &amp; hemmere</i>	Vedlegg 7: <i>Grafisk fremstilling av kodene fordelt på underkategorier</i>	
Figur 8: <i>Token-triangelet</i>		

# 1 Kapittel I: Innledning

Den norske velferdsstaten krever en kontinuerlig tilpasning for å imøtekomme den dynamiske samfunnsutviklingen. Velferdssamfunnet er avhengig av innovative løsninger og høy sysselsetting for å ivareta velferdsordningene og de demokratiske menneskerettighetene. Offentlige tjenester er kjent for å være bærebjelken i velferdssamfunnet. Tjenestenes tilpasning av utviklingstendenser er med på å sikre organisasjonenes sosiale bærekraft, omdømme og legitimitet.

Denne studien retter søkelyset på den kommunale organisasjonen «brann- og redningstjenesten». Brannyrkets hovedoppgave er å verne om liv, helse, miljø og materielle verdier (Brann- og eksplosjonsvernloven, 2002, §1). Dette innebærer å ivareta fundamentale interesser i forbindelse med ulykker, kriser og katastrofer. Yrket er sterkt mannsdominert med et minimalt etnisk mangfold. Hvordan er det sosiale samspillet i organisasjonen og hvordan er det å være en kjønnsminoritet i virksomheten? Studien retter fokus på opplevelsen av det psykososiale arbeidsmiljøet for kvinner i brannvesenet.

Det psykososiale arbeidsmiljøet kan forstås som et paradoks. På den ene siden er et velfungerende psykososialt arbeidsmiljø med på å legge grunnlaget for positive ringvirkninger på et individuelt, organisatorisk og samfunnsmessig nivå. På den andre siden kan miljøet anses som en drivkraft for negative individuelle og strukturelle effekter. Hvordan oppleves det psykososiale arbeidsmiljøet for kvinnene som står i yrkesrollen? Hvilke erfaringer har kvinnene kjønnsmessig minoritet på arbeidsplassen? Og hva kjennetegner gode og dårlige psykososiale arbeidsmiljøer for minoritetsgrupper?

Studien har to primærhensikter. Den første hensikten er å få en større innsikt i det psykososiale arbeidsmiljøet for kvinner i brannvesenet. Den andre hensikten er å utarbeide ett konsept som kan overføres til andre minoritetsgrupper.

## 1.1 Tema: Hvorfor psykososialt arbeidsmiljø & tokenisme

Skillet mellom arbeid og fritid er mer utvasket enn tidligere. De siste årene med covid19-pandemi har bidratt til en sterk teknologisk utvikling og åpnet døren for økt bruk av hjemmekontor. Arbeid blir knyttet til identitet, helse og livskvalitet. Et samlet forskningsmiljø er enige om at det psykososiale arbeidsmiljøet har stor påvirkning på et individuelt-, organisatorisk- og samfunnsnivå (Einarsen & Skogstad, 2021). På et individuelt nivå kan miljøet bidra til personlige gevinster og individuelle belastninger. Arbeidsforholdene kan stimulere til trivsel og læring, men kan også bli knyttet til psykologiske og somatiske plager. På et organisatorisk nivå kan psykososialt arbeidsmiljø knyttes til produktivitet og sykefravær. På et samfunnsnivå kan psykososialt arbeidsmiljø rettes mot det kollektive felleskapet, arbeidslinja og velferdsstaten.

Begrepet «tokenisme» kan anses som en relasjonell prosess hvor personer fra en sosial gruppe (kjønn, etnisitet, seksuell legning, religion o.a.) som er i mindretall (minoriteten) i forhold til flertallet (majoriteten) blir betraktet som representant for gruppen og tilknyttet stereotyper. Det kan være hensiktsmessig å undersøke hvordan minoritetsindivider har det i organisasjonen for å få en større forståelse for organisatoriske og individuelle forhold. I en større sammenheng kan kunnskapen bidra til økt likestilling og inkludering i arbeidslivet.

## 1.2 Bakgrunn & relevans

Med bakgrunn i kjønn og etnisitet har brannvesenet et snevert mangfold. Tall fra 2018 viser at det totalt var 11 303 ansatte i brannvesenet av de var 502 (4,4 prosent) kvinner og 80 (0,7 prosent) personer med innvandrerbakgrunn. Kvinneandelen i brannvesenet har holdt seg på et lavt nivå med en marginal økning i løpet av de siste årene. I 2017 viste den totale kvinneandelen 4,1 prosent og i 2016 var tallet 3,9 prosent (DSB, 2019). En hurtig sammenligning viser at antall kvinner i brannyrket i 2018 tilsvarer andelen kvinner i politietaten på 70-tallet. Her har (Wathne, 2016). I utgangen av 2017 var 46 prosent av alle ansatte i politietaten kvinner (Seljehaug, 2018).

I følge «*NOU 2012:8 Ny utdanning for nye utfordringer*» fremhever utvalget at det moderne brannvesenet bør tilrettelegge for økt mangfold i organisasjonen (Lae et al., 2012). Økt mangfold kan bidra til å styrke legitimiteten og til å opprettholde omdømmet til organisasjonen. I tillegg kan kommunikasjon, forståelse og inkludering gjennomføres med en

større andel av befolkningen. I 2011 utarbeidet Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB) rapporten «*De siste villmenn i en ellers temmet verden: Mangfold i brannvesenet*» (DSB, 2011). Rapporten beskriver status, barrierer og tiltak knyttet til mangfold innenfor brannyrket. Rapporten trekker frem seks barrierer knyttet til økt mangfold i brannvesenet. 1) organiseringen av brannvesenet 2) utdanningssystemet 3) rekruttering 4) fysiske krav 5) forhold på arbeidsplassen 6) myter, tradisjoner og holdninger.

I Norge er det sterke drivkrefter for likestilling i arbeidslivet. Drivkreftene kan sees i lys av politiske virkemidler knyttet til mål om mangfold og inkludering. I Stortingsmelding 7 (2015-2016) «*Likestilling i praksis — Like muligheter for kvinner og menn*» fremheves at yrkesvalg fremdeles i stor grad er kjønnsbetinget. Dette blir ansett som en utfordring i et likestillingsperspektiv. Regjeringen ønsker å sikre like muligheter for alle, og anser likestilling som en forutsetning for demokratiet (Barne- og familiedepartementet, 2015-2016).

## 1.3 Problemstilling

Studien retter søkelyset mot kvinners yrkeserfaringer i en mannsdominert organisasjon. Ved å løfte frem kvinnenenes erfaringer av arbeidsforholdene er det mulig å identifisere faktorer med positive og negative ringvirkninger i det psykososiale miljøet. I tillegg til å få en større forståelse for «minoritetsindividet» i organisasjonen. Bakgrunnen er at kunnskapen kan medvirke til at det positive løftes fram og at eventuelle negative forhold kan elimineres. Studien vil rette blikket mot kvinners opplevelser av daglige hendelser i arbeidshverdagen og under håndtering av kritiske hendelser. Sett i lys av tidligere forskning og organisasjonspsykologiske teorier vil studien undersøke individuelle og strukturelle faktorer for minoritetsgrupper. I forbindelse med studiens to hensikter stilles fire forskningsspørsmål. Den overordnede problemstillingen lyder som følgende:

*1) Hvordan opplever kvinnelige brannkonstabler det psykososiale arbeidsmiljøet?*

Med utgangspunkt i den overordnede problemstillingen stilles to forskningsspørsmål:

*2) Hvordan utspiller tokenisme-effektene seg blant kvinnelige brannkonstabler?*

*3) Hvilke faktorer kan bidra til å fremme og hemme det psykososiale arbeidsmiljøet for kvinnelige brannkonstabler?*

I forbindelse med studiens konseptutvikling stilles forskningsspørsmålet:

*4) Hva kjennetegner ulike psykososiale miljøer fra et tokenismeperspektiv?*

## 1.4 Disposisjon

Masteroppgaven er inndelt i seks kapitler. I kapittel I redegjøres tema, bakgrunn og problemstilling. Her er tematikken plassert i en bredere samfunnsmessig kontekst. I kapittel II rettes søkelyset på studiens teoretiske grunnlag. Kapitlet begynner med en utredning for tidligere forskning på feltet. Deretter rettes fokuset mot de to teoretiske hovedteoriene knyttet til studien. Dette er den psykososiale *Krav-kontroll-støtte modellen* av Karasek & Theorell og *tokenismeteorien* av Kanter. I kapittel III forklares de metodiske aspektene ved studien. Her beskrives og drøftes de metodiske valgene og analyseverktøyene. I kapittel IV illustreres resultatene i lys av studiens sentrale teoretiske begreper. Denne delen består primært av informantenes sitater. I kapittel V diskuteres resultatene i retning av forskningsspørsmålene med bakgrunn i empiri og teori. Her presenteres konseptet «token-triangelet». I det siste kapittel, kapittel VI, avrundes med en reflekterende avslutning og ser nærmere på veien videre.

## 2 Kapittel II: Teori

I dette kapittelet presenteres studiens teoretiske rammeverk. Innledningsvis redegjøres det kort for tidligere forskning på området. Deretter rettes blikket mot studiens to hovedteorier: *krav-kontroll-støtte* og *tokensime*. Det psykososiale arbeidsmiljøet ses i lys av krav-kontroll-sosial støtte teorien av Karasek & Theorell. Her utdypes de teoretiske begrepene profesjonskrav, profesjonskontroll og sosial støtte. Videre rettes fokuset mot den andre hovedteorien «tokenisme» av Rosabeth Moss Kanter. Med vekt på de tre tokenisme-effektene synlighet, kontrast og assimilering. Hvert tema begynner med en definisjonsredegjørelse og avsluttes med en begrunnelse for temaets aktualitet i tråd med forskningsstudien.

### 2.1 Tidligere forskning

Den tidligere forskningen er hentet fra litteratursøk underveis i hele studieprosessen. Den er i inndelt i tre vitenskapelige tilbakeblikk med relevans for studien. Det første tilbakeblikket ser nærmere på den psykososiale arbeidsmiljømodellen til Karasek og Theorell. Det andre tilbakeblikket retter blikket mot tokenisme i organisasjonsstrukturen. Det tredje og siste tilbakeblikket handler om kvinner i brannvesenet.

#### ***2.1.1 Vitenskapelig tilbakeblikk rettet mot psykososialt arbeidsmiljø***

En rekke studier har belyst at profesjonskrav, profesjonskontroll og sosial støtte er sentrale faktorer i forbindelse med det psykososiale arbeidsmiljøet. Doef & Maes (1999) litteraturgjennomgang av arbeidsmodellen er basert på 63 studier i tidsrommet 1979-1997. Gjennomgangen gir en betydelig annerkjennelse til modellen. Hypotesen om at dårligst velvære er knyttet til høye profesjonskrav, lav profesjonskontroll og lav sosial støtte bekreftes i stor grad. Dette samsvarer med Jonge & Kompier (1997) kritiske litteraturstudie som påpeker at kjernestrukturen i arbeidsmodellen er gyldig.

Teoh et al. (2019) har sett på de psykososiale arbeidsfaktorene i tilknytning til eksponering av traumatiske hendelser blant ansatte i brannyrket. Studien fokuserte på betydningen av profesjonskrav, profesjonskontroll, sosial støtte og operasjonstraumer. Her viste funnene at både profesjonskontroll og sosiale støtte fungerte som moderatorer for yrkesbelastningene (Teoh et al., 2019). Denne oppfattelsen deler de Carvalho et al. som belyser at høye nivåer av

sosial støtte blant brannpersonell fremmer tillitt og dialog. Yrkesmessig sosial støtte bidrar til å dele krevende tanker og følelser (de Carvalho et al., 2021)

### ***2.1.2 Vitenskapelig tilbakeblikk rettet mot tokenisme***

Studier av tokensime (tokenism) har blitt utført i en rekke ulike organisasjoner i samfunnet. Forskningen har spesielt rettet seg mot politiet, militæret, lederstillinger, mediebildet, industrien og academia. Krimmel & Gormley (2003) har undersøkt tokenisme blant kvinnelige politibetjenter. Her viste resultatene betydelige indisier i sammenheng med den prosentmessige kvinneandelen. Avdelinger med lavere kvinneandel enn 15 prosent opplevde mindre jobbtilfredshet, lavere selvtillit og høyere nivåer av jobbrelatert depresjon i motsetning til avdelinger med større kvinneandel. (Krimmel & Gormley, 2003). Stroshine & Brandl (2011) studie rettet søkelyset mot kjønn og rase i politibyrået. Alle minoritetsgruppene i forskningsstudien opplevde tokenisme-effekter. Særlig erfarte melaninrike kvinner og menn større nivåer av tokenisme, i motsetning til melaninfattige token-individer. Dette indikerer at etnisitet er sterkt assosiert til tokenisme. Dette harmonerer med Jackson, Thoits, & Taylor (1995) tokenismeforskning i topplederstillinger. Studien benyttet Kanter's numeriske teori for å se nærmere på arbeidsstress og velvære, med rase og kjønn som bakteppe. Her viste funnene token-individene i de snevre kategoriene opplevde betydelig økning i symptomene på angst og depresjon. Numerisk sjeldenhet etter rase er spesielt knyttet til symbolstress som tap av kulturell identitet, overkompensering og isolasjonsfølelse.

Yoder (1991) har gjennomført en tiårig litteraturstudie om Kanter's tallbaserte tokenismeteor. Gjennomgangen utfordrer at prosenttall alene er årsaken til og løsningen til likestillingsutfordringene i arbeidslivet. Det sammensatte bildet kan videre ses i lys av yrkesstatus og maktstrukturer. Dette kan ses i lys av Fairhurst & Snavely (1983) som har sett at manlige sykepleiere ikke opplever samme nivå av tokenisme på grunnlag av mannens posisjon i samfunnsstrukturen. Denne oppfattelsen deler også Stichman, Hassell & Archobold (2010) som i sin studie av politioffiserer konkluderte med en delvis støtte til Kanter's teori på grunn av komplekse årsakssammenhenger.



### **2.1.3 Vitenskapelig tilbakeblikk rettet mot kvinner i brannvesenet**

Det finnes i dag relativt lite forskning på kvinner i brannvesenet i en norsk kontekst. Dette kan ha sammenheng med at brannvesenet lenge har vært dominert av menn og sett på som et tradisjonelt «mannsykke» i likhet med politiet eller forsvaret. Det finnes riktignok noen internasjonale studier. Studier fra USA og Canada viser at kvinner i brannyrket møter noen etter hvert velkjente hindringer i arbeidsmiljøet (Hulett et al., 2007; Sinden et al., 2013; Hollerbach et al., 2017). Hindringene kan knyttes til organisatoriske faktorer både av psykisk og fysisk-materiell art. Gjennomgående trekk i disse studiene er erfaringer av ekskludering, trakassering, diskriminering, men også mangel på materiell og utstyr som er tilpasset kvinners kropp. En doktorgradsavhandling fra Sverige viste at tradisjonelle brannmenn har et sterkt samhold innad i gruppen, noe som med på å påvirke deres ytelse, helse og velvære (Jacobsson, 2018). Trivselen er i stor grad preget av å være i en del av en homososial gruppe som tar vare på hverandre, og som bidrar til sikkerhet. Studien viser også at kvinner og andre minoriteter blir usynlige i den tradisjonelle diskursen om «brannmannen».

## **2.2 Psykososialt arbeidsmiljø**

I denne oppgaven er fokuset rettet mot å undersøke det psykososiale miljøets innvirkning. Det finnes flere definisjoner knyttet til det psykososiale miljøet i forskningslitteraturen og mange kan ved første øyekast fremstå flyktige og lite presise. En definisjon fokuserer på psykologiske og sosiale komponenter, én annen på de fysiske forutsetningene for arbeidsklimaet. Psykososialt arbeidsmiljø kan i et bredt perspektiv forstås som de mellommenneskelige forholdene i forbindelse med arbeidsplassen (Engelsrud, 2017).

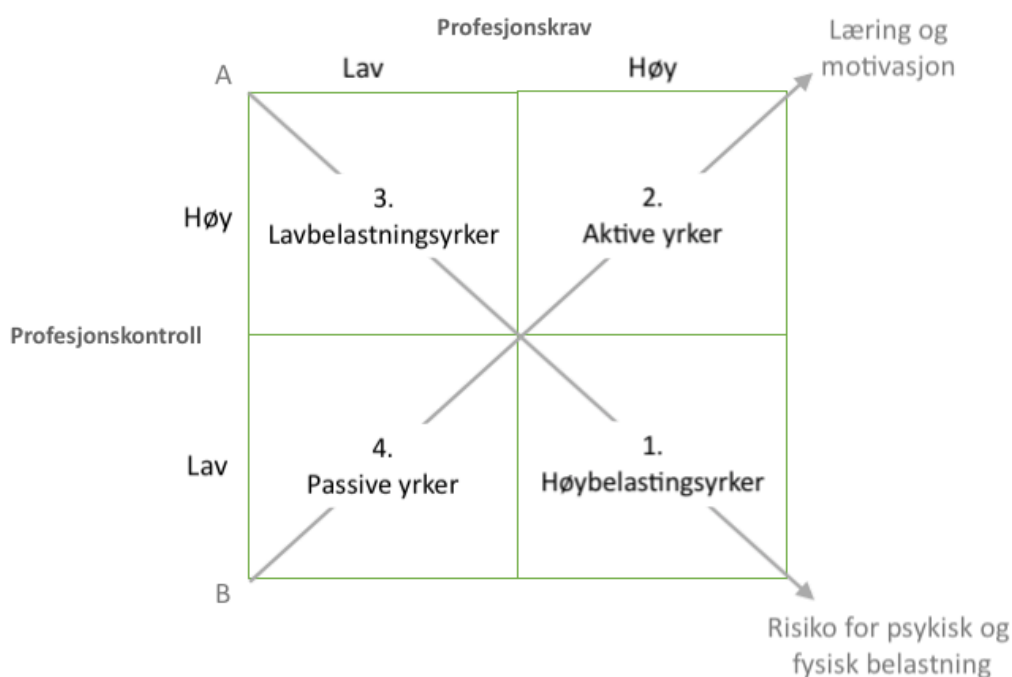
I følge Einarsen & Skogstad kan psykososialt arbeidsmiljø forstås som et tredelt bindeledd knyttet til arbeidssituasjonen (Einarsen & Skogstad, 2021). Det første bindeleddet retter seg mot *indre mentale prosesser*, hvordan de ansatte fortolker og oppfatter arbeidsklimaet. Det andre bindeleddet fokuserer på *ytre påvirkning*, hvordan organisasjonskultur og omgivelser kan påvirke den ansatte. Det tredje bindeleddet handler om utfallet av *samspeillet mellom de indre og ytre faktorene*. Dette betyr hvilke potensielle konsekvenser eller fordeler arbeidsmiljøet medfører. I studier av psykososiale arbeidsmiljøer er det vanlig å skille mellom motivasjonsteorier og stressteorier. Motivasjonsteorier sier noe om hva som motiverer mennesker til arbeidsinnsats, mens stressteorier sier noe om årsaken til psykososiale arbeidsbelastninger (Einarsen & Skogstad, 2021).

Arbeidsmiljøloven stiller fire krav til det psykososiale arbeidsmiljøet for arbeidstakeren (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 4-3). Arbeidstaker har rett til 1) ivaretagelse av integritet og verdighet 2) kontakt og kommunikasjon med andre i virksomheten 3) vernes for trakassering og utilbørlig opptreden 4) vold, trusler og uheldige belastninger fra kollegaer.

### 2.2.1 Teorien om krav-kontroll-sosial støtte

Psykolog og arbeidsmiljøforsker Robert Karasek publiserte i 1979 *krav-kontroll modellen*, se figur 1 (Karasek & Theorell, 1992). Arbeidsmodellen har siden den gang preget forskningsfeltet innenfor psykososialt arbeidsmiljø, og kan forstås som en emosjonell, fysisk og sosial tilnærming til det psykososiale arbeidsmiljøet. Teorien er basert på en undersøkelse blant 5000 arbeidstakere i perioden 1969-1977 (ibid. s.46). Den opprinnelige modellen tok utgangspunkt i to dimensjoner: *profesjonskrav* og *profesjonskontroll*. Profesjonskrav blir definert som de psykologiske stressorene knyttet til kravene i arbeidet (ibid. s.63). Dette inkluderer arbeidsmengde, arbeidstempo og tidspress. Profesjonskontroll omfatter den individuelle kontrollen arbeidstakeren har ovenfor arbeidsoppgavene (ibid. s.58). Her vektlegges utnyttelse av ferdighetene og graden av beslutningsautonomi innenfor yrkesrollen.

Figur 1: *Krav-kontroll modellen*



Med bakgrunn i forholdet mellom jobbkrav og jobbkontroll utarbeidet Karasek & Theorell fire generelle yrkesgrupper. De fire jobbkategoriene er: *høybelastingsyrker*, *aktive yrker*, *lavbelastningsyrker* og *passive yrker* (ibid. s.31).

Høybelastningsyrker (1) kjennetegnes ved høyt nivå av profesjonskrav og lav grad av profesjonskontroll (ibid. s.31). Innenfor denne kategorien er arbeidsmiljøet med på å begrense mekanismene som kan bidra til en optimal yrkesutøvelse. Yrkesgruppen befinner seg øverst mot risikodiagonalen (A). Dette betyr at langvarige arbeidsbelastninger ikke klare å utjevnes og resultatet kan være negative konsekvenser for arbeidstakeren. Psykiske og fysiske belastninger i form av yrkesrelatert stress, angst, depresjon, søvnløshet og hjerte/kar sykdommer kan forekomme (ibid. s.31). Denne kategorien kan knyttes til yrkene som telefonselger og servitør.

Aktive yrker (2) karakteriseres av høyt nivå av profesjonskrav og høy grad av profesjonskontroll (ibid. s.35). Her hersker krevende arbeidsoppgaver med intens press og stor grad av egenkontroll for å utnytte egne ferdigheter. Gruppen befinner seg øverst mot lærings- og motivasjonsdiagonalen (B). Dette innebærer at utfordrende arbeidsoppgaver håndteres ved effektiv problemløsning. Personer i denne yrkesgruppen mest aktive i fritidsaktiviteter og har høy jobbtilfredshet. De psykiske og fysiske belastningene antas å ha middels risiko (ibid. s.38). Eksempler innenfor denne yrkesgruppen er kirurgen, legen og basketballeren.

Lavbelastningsyrker (3) preges av lavt nivå av profesjonskrav og høy grad av profesjonskontroll (ibid. s.36). Arbeidstakere i denne gruppen har få utfordringer og kan i hovedsak selv bestemme over oppgavene. Denne gruppen befinner seg i motsatt ende av risikodiagonalen (A) og tilsier gjennomsnittlig lavere risiko for psykisk og fysiske belastninger. Personer i denne gruppen er generelt lykkeligere og sunnere på grunn av yrket. Yrkene er rutinepreget og kan være verkstedsreparatøren, snekkeren og rørleggeren.

Passive yrker (4) betegnes av lavt nivå av profesjonskrav og lav grad av profesjonskontroll (ibid. s.37). I denne gruppen er det få yrkesutfordringer og et fravær av egenkontroll. Yrkesgruppen befinner seg i motsatt ende av lærings- og motivasjonsdiagonalen (B). Her kan den passive tilstanden føre til en reduksjon av ferdigheter og gruppen kan anses som det store psykososiale arbeidsproblemet. Negativ læring og motivasjon kan føre til en stillstand som kan påvirke både individet og organisasjonen. Psykiske og fysiske belastninger innen denne

kategorien forventes å ha middels risiko (ibid. s.38). Eksempler på yrker innenfor denne gruppen er vaktmesteren og rengjøreren.

Etter omfattende kritikk av den originale utgaven utvidet Karasek og Theorell modellen med dimensjonen om *sosial støtte* (ibid. s.68). Sosial støtte kan forstås som de sosiale relasjonene til medarbeidere og ledere på arbeidsplassen. Den sosiale støtten kan være ulike ritualer, småsnakk i korridoren eller den uformelle kaffepausen. Positive opplevelser i felleskap med andre kan bidra til å løse opp/frigjøre spenninger i arbeidshverdagen. Dimensjonen er utformet med bakgrunn i fire grunnleggende antakelser: 1) sosial støtte fungerer som en buffer for å dempe yrkesmessige belastninger 2) sosial støtte er utslagsgivende for langsiktig helse, læring og utvikling av ny kunnskap 3) sosial støtte påvirker mestringsteknikker og produktiv adferd 4) sosial støtte bidrar til positiv identitetsfølelse og adferd. I følge Karasek & Theorell kan sosial støtte identifiseres ved:

- *Emosjonell støtte*: Følelsesmessig nærhet og opplevelsen av å bli forstått og lyttet til
- *Sosialt samhold*: Respekt og inkludering i den samlede arbeidsgruppen
- *Instrumentell støtte*: Oppgavestøtte fra medarbeidere

### **2.2.2 Teoriens relevans for studien**

Organisasjonsteorien av Karasek & Theorell vil i sammenheng med studien benyttes som et teoretisk fundament for analysen av det psykososiale arbeidsmiljøet. Teorien beskrev aktuelle faktorer knyttet til arbeidsmiljøet. Faktorene viste seg å være profesjonskrav, profesjonskontroll og sosial støtte. Samspillet og graden av faktorene bidrar til en teoretisk forståelse av det psykososiale miljøet. Forståelsen fører til at jeg i studien kan gjenkjenne de positive og negative faktorene i arbeidsmiljøet. I tillegg bidrar modellen til å systematisere og skape en større innsikt for brannyrket. Her vil jeg i tråd med modellen klassifisere yrket for informantene som et høybelastningsyrke, aktivt yrke, lavbelastningsyrke eller passivt yrke. Med bakgrunn i studiens utvalg har jeg valgt å ta inn en teori som belyser relasjonen mellom majoritet og minoritet: *tokenisme*.

## 2.3 Tokenisme

«Tokenism» heretter omtalt som tokensime, er et begrep som brukes i psykologi- og organisasjonsteori. I følge *Oxford English Dictionary* er tokenisme praksisen med å gjøre minimale tiltak eller symbolske innsatser til minoriteter eller undertrykte grupper (Oxford University Press, 2022). Grovt sett handler om at mennesker med særegne egenaper blir symbolske figurer i tilknytning til student- eller arbeidsstrukturen.

Tokenismen fremhever at minoritetsindividet ofte behandles annerledes på bakgrunn av noen sosiale og/eller kulturelle egenskaper i fellesskap med andre. Egenskapene kan knyttes til kjønn, etnisitet, funksjonsnedsettelse, religion eller seksuell legning. I mange studier er fokuset rettet mot hvilke effekter det har på enkeltindivider av å ha minoritetsstatus. Niemann (2003) definerer tokenisme som et handikapp for enkeltindivider på grunnlag av å være en etnisk minoritet blant medlemmer av en annen sosial klasse. Linkov (2014) har en bredere begrepsforståelse og ser nærmere på fordeler og ulempene av å ha noen særegne egenskaper som skiller seg fra majoritetsgruppen. Dette kan være kjønn, etnisitet, kulturell bakgrunn eller seksuell legning. Jeg har valgt å vektlegge Rosabeth Moss Kanter's begrep om «tokenism» fordi et særlig fokus rettes mot kjønnsaspektet i arbeidsfellesskapet.

### 2.3.1 Kanter's teori om «tokenism»

Den amerikanske organisasjonsforskeren Rosabeth Moss Kanter utviklet i 1977 en tokenismeteorien om karrieremobilitet (Kanter, 1993). Teoriens opphav bygger på Kanter's longitudinelle casestudie fra et stort selskap på 1970-tallet. Selskapet ble gitt det fiktive navnet Industrial Supply Corporation (Indsco). Indsco ble beskrevet som en verdensledende produsent innenfor industrivarer, med et godt omdømme og høy produksjon av kvalitetsprodukter. For de ansatte var lønnen konkurransedyktig og selskapet gav gode karrieremuligheter (ibid. s.42). På 70-tallet var det 50 000 ansatte i bedriften, men kun 16 prosent av de var kvinner (ibid. s.43). I en salgsstyrke på 300 personer var det 20 kvinner fordelt på 14 kontorer (ibid. s. 245). Mannsdominansen i organisasjonen var et viktig utgangspunkt for studien. Med bakgrunn i den lave kvinneandelen ble Indsco ansett som en enkjønnet organisasjon. Teorien bygger på empiriske undersøkelser, bl.a. intervjuer, observasjoner og dokumentanalyser. Kanter argumenterer for at de strukturelle dilemmaene og adferdsmønstrene ved Indsco er utbredt og universelle (ibid. s.57)

I etterkant har Kanter tokenismeteorien vært gjenstand for en rekke studier og blitt en primærreferanse i forskning på kvinner i arbeidslivet. Dette skyldes i stor grad måten Kanter imøtegår tradisjonelle individorienterte forklaringer på lave kvinneandeler i ulike yrkessammenhenger, for eksempel i lederposisjoner. Noen tradisjonelle individorienterte forklaringer handler om at kvinner ikke ønsker karriere eller velger å prioritere annerledes (bl.a. familie), enn menn. I motsetning til dette pekte Kanter på strukturelle forhold. Kanter analyse viste at den kjønnsmessige skjevheten på ledernivå var knyttet til organisasjonskulturens makt- og mulighetsstruktur.

Kanter tokenisme retter søkelyset på kvinner i mannsdominerte organisasjoner. Teorien tar utgangspunkt i en numerisk fordeling av arbeidsgruppen. I organisasjoner hvor det er 15 prosent eller lavere antall kvinner, omtales som skjeve arbeidsgrupper. Her bruker Kanter begrepene *dominater* for personene i makrogruppen og *tokens* for personene i mikrogruppen. En token er en person som «skiller seg ut» og blir betraktet som en representant for en kategori i motsetning til å bli betraktet som et uavhengig individ. Å bli sett som representant for en kategori betyr at de ofte knyttes til stereotyper om den særegne kategorien. På bakgrunn av forskningen hevder Kanter at tokenisme er utbredt i situasjoner hvor den numeriske fordelingen er skjeve (ibid. s.245). Tokenisme medbringer noen karakteristiske effekter. Effektene kan forstås som tre perseptuelle tendenser; *synlighet*, *kontrast* og *assimilering* (ibid. s.248).

*Synlighet* handler om rekkevidden av oppmerksomheten rettet mot tokenene. Oppmerksomheten kan føre til at token-individet reduseres til symboler for egen sosial klasse og må bære byrden med å representere en kategori. I mange tilfeller medfører dette et ytelsespress.

Oppmerksomheten rundt token-individet synker når andelen av samme sosiale gruppe øker. Grunnen til dette er at individet blir ansett som mindre unikt eller bemerkelsesverdig når flere det kommer flere fra samme kategori.

*Kontrast* innebærer polarisering og overdrivelse av forskjeller. Tilstedeværelsen av en token bidrar til økt bevissthet blant dominantene, som kan bidra til sterkere gruppeidentitet. Bevisstheten rettes mot fellestrekk innad mellom dominantene og ulikheter til tokenene. I et forsøk på å verne om det dominerende fellesskapet, kan token-individet bli holdt utenfor ved at dominantene overdriver den interne kulturen. Den interne kulturen kan ses i lys av kommunikasjon og samhandling. Kommunikasjonen kan eksempelvis bli preget av minoritetsrelaterte stereotype fremstillinger og seksuelle undertoner (ibid. s.264).

*Assimilering* omfatter stereotypering og individuelle tilpasninger. Her blir ofte egenskapene til token-individet forvrenget for å passe inn i generaliseringen av den sosiale klassen som individet tilhører. De individuelle tilpasningene resulterer ofte i «*rolleinnkapsling*». Dette betyr at token-individene aksepterer de etablerte normene på grunn av at det er lettere å tilpasse identiteten til den dominerende kulturen enn å forandre dominantene (ibid. s.249).

De tre tendensene illustreres av Kanter med eksemplet om XXXXXOXxx (ibid. s.248). I en gruppe med ni X-er og én O-er vil O-en skille seg ut eller bli oversett. Skiller den seg ut vil O-en få mer oppmerksomhet (synlighet) enn de andre X-ene. I tillegg vil likheten til X-ene forsterkes på grunn av motsetningen (kontrasten) til O-en. Det vil være enklere å tilpasse (assimilering) O-en enn å generalisere X-ene.

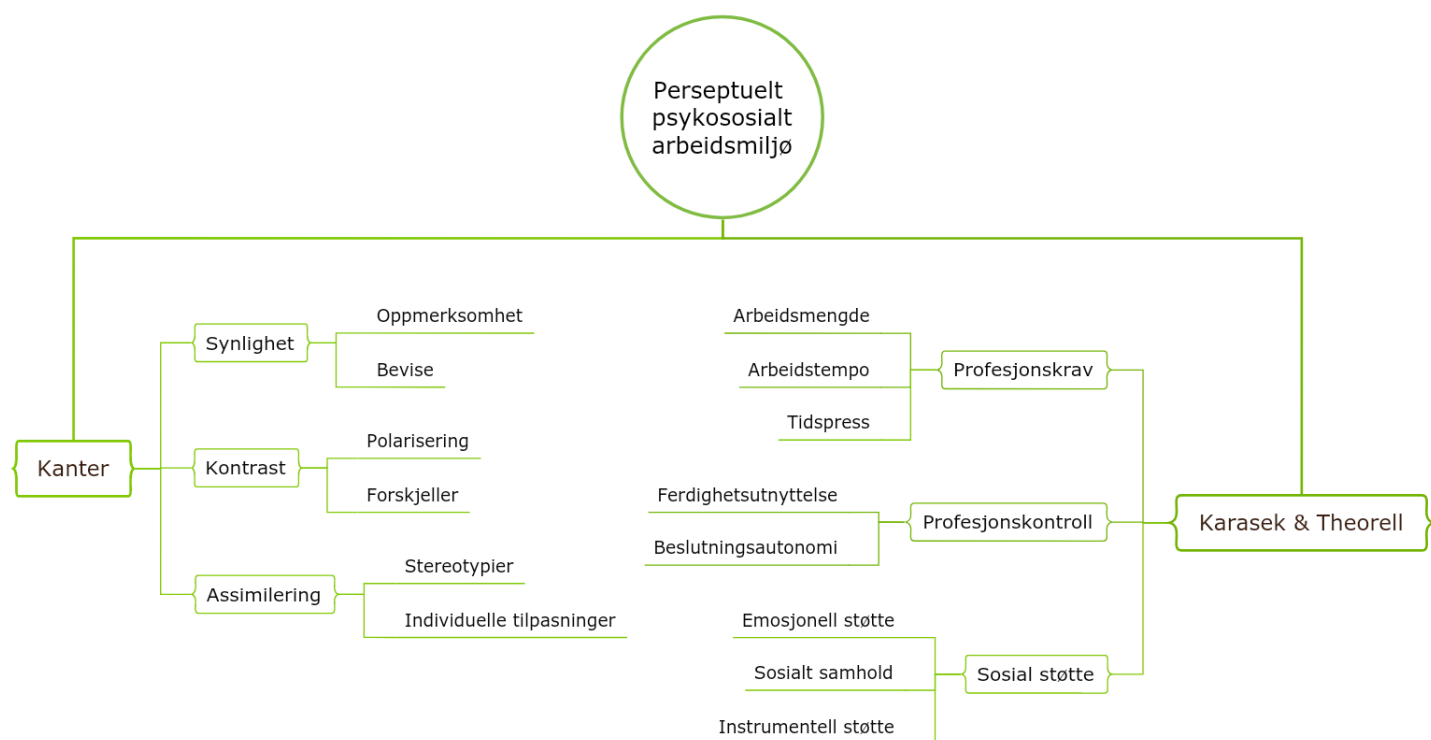
### ***2.3.2 Teoriens relevans for studien***

Jeg har valt å ta med Kanter's Tokenismeteori fordi den totale andelen kvinner i brann- og redningsetaten var i 2018 4,4 prosent. Dette sammenfaller med Kanter's beskrivelse av skjeve arbeidsgrupper. På grunn av at jeg er interessert i det psykososiale arbeidsmiljøet, mener jeg tokenisme bidrar til en større forståelse av informantene i studien og opplevelsen av arbeidsklimaet. Interessant i denne sammenhengen er relasjonen innad i arbeidsgruppen, altså hvordan minoriteten (kvinner) forholder seg til majoriteten (mennene). I tillegg hvordan kvinnene eventuelt påvirkes av skjevheten og de tre tendensene synlighet, assimilering og kontrast.

## **2.4 Et samlet teoretisk rammeverk**

Teorikapittelet har vist at studien kretser rundt krav-kontroll-støtte teorien og tokenisme. Bakgrunnen for de to teoriene er på grunn av at studien fokuserer på forholdet mellom individuelle og strukturelle faktorer med betydning for det psykososiale arbeidsmiljøet for kvinner i brann- og redningstjenesten. De to teoretiske forankringene benyttes som redskaper for å få innblikk i opplevelsen av det psykososiale arbeidsmiljøet. Figur 2 viser en visuell fremstilling av studiens teoretiske rammeverk, basert på de to hovedteoriene.

Figur 2: Visuell fremstilling over det teoretiske  
rammeverket i forbindelse med studien





### 3 Kapittel III: Metode

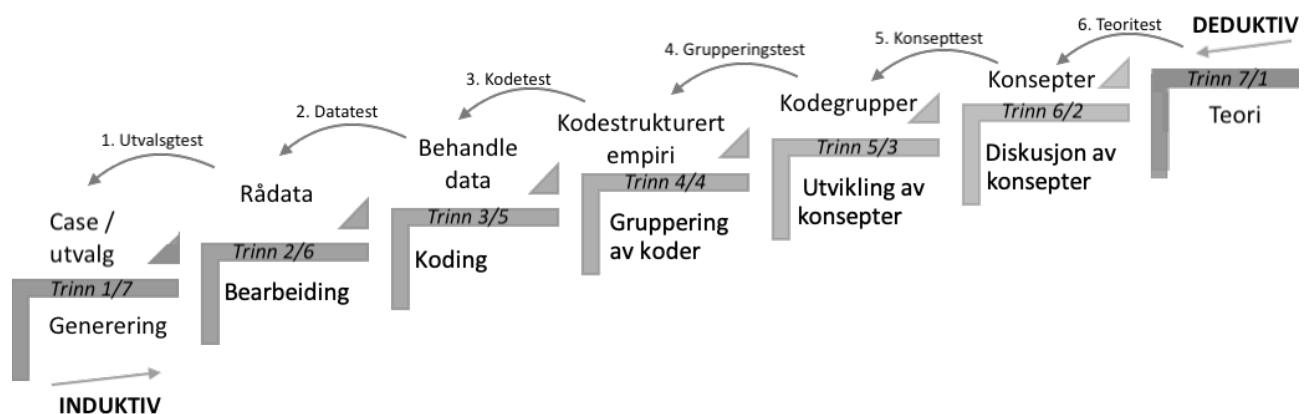
Dette kapittelet drøfter de metodiske og analytiske aspektene ved studien. Med utgangspunkt i problemstillingen benyttes kvalitativ metode. Kapittelet vil først beskrive Tjoras metodiske tilnærming. Her redegjøres det for den metodiske tilnærmingen i samspillet med studien. Deretter rettes fokuset mot metodikken i forbindelse med generering, bearbeiding, koding og kodegruppering. Mot slutten av kapittelet fremlegges fire hovedkategorier med utspring fra analysen.

#### Den stegvise-deduktive induktive metoden

Studien er inspirert av den *stegvise-deduktive induktive* (SDI) metoden av Aksel Tjora (Tjora, 2017). Metoden kan anses som et instrument for fremdrift i kvalitative forskningsprosesser. Formålet med metoden er å utvikle en form for konseptuell generalisering. Dette innebærer å fremstille konseptuelle eller teoretiske perspektiver som har relevans utenfor en spesifikk studie.

Metoden er illustrert i figur 3. SDI-metoden består av syv trappetrinn som enten går oppover eller nedover, avhengig av om studien har en induktiv eller deduktiv fremgangsmåte. I den induktive strategien går prosessen fra generering av empirisk data mot teoriutvikling. Innenfor den deduktive tilnærmingen går forskningsprosessen fra teoriutvikling til den empiriske casen eller utvalget. De syv trinnene må ikke følges slavisk og i mange tilfeller er forskeren på flere trinn samtidig. De seks hoppende pilene i figuren er deduktive tester som har til hensikt å kvalitetssikre analysen (Tjora, 2017).

Figur 3: SDI-metoden, basert på Aksel Tjoras (2017) modell s.19



Det var flere grunner til at jeg valgte SDI-metoden. Først å fremst samsvarte metoden med de fundamentale føringene for studien. Studien tok utgangspunkt i en induktiv tilnærming og empirien var i stor grad styrende for teorigrunnlaget. Til tross for at studien var induktiv fungerte den også deduktivt ved å benytte kvalitetstestene. I etterkant av hvert trappetrinn vil jeg fokusere på de deduktive kvalitetstestene. Grunnen til at jeg benytter meg av testene for å ivareta gyldigheten av fremgangsmåten. Metoden appellerte til analysering ved bruk av programvare og tidlig i forskningsprosessen besluttet jeg å anvende dataprogrammet *NVivo*. I tillegg bidro metoden til en oversiktlig og kreativ forskningsprosess som jeg anså som velegnet for studien. Samspillet mellom SDI-metoden og denne studien henger sammen på følgende måte:

I metodekapittelet vil fokuset rettes mot trappetrinnene *én, to, tre og fire: generering, bearbeiding, koding og gruppering av koder*. I genereringsdelen vil jeg se nærmere på refleksjoner bak innhenting av datamaterialet og hvordan datagenereringen ble gjennomført. I tillegg belyses de etiske vurderingene knyttet til studien. Bearbeidingsdelen handler om transkribering og bruken av programvaren NVivo 12. Videre vil jeg se nærmere på kodingsdelen og hvordan kodene i studien ble opprettet. I avslutningen av kapittelet vil jeg se nærmere på trinn fire, gruppering av koder. Sentralt i denne forbindelsen er utviklingen av de tematiske gruppene.

Diskusjonskapittelet vil ta for seg trinn *fem og seks: utvikling av konsepter og diskusjon av konsepter*. Dette innebærer en drøfting av faktorene med betydning for opplevelsen av det psykososiale arbeidsmiljøet. Jeg vil først diskutere empirien opp mot teori. Deretter vil faktorene klassifiseres innenfor en femtrinns-skala bestående av nivåene: *svært lavt, lavt, moderat, høyt og svært høyt*. Jeg er bevisst over at en klassifikasjon av faktorene gjør at jeg beveger meg inn mot kvantitativ forskning, men jeg mener det er hensiktsmessig i forbindelse med konseptutviklingen. Den tidligere forskningen har i hovedsak rettet seg mot å rangere Karaseks & Theorells faktorer med enten et høyt eller lavt nivå. Jeg har derimot valgt å implementere ytterligere tre klassifikasjoner (svært høyt, moderat og svært lavt) på grunn av to forhold. For det første mener jeg spennet mellom høyt og lavt nivå er alt for stort. Ved å implementere et svært høyt, moderat og svært lavt nivå kan funnene nyanseres ytterligere. For det andre benytter jeg ikke det kvantitative standardskjemaet som gjør fører til en annen form for diskusjon enn hvis jeg hadde benyttet statistiske metoder.

Deretter rettes fokuset mot konseptutviklingen i tråd med SDI-metoden. Formålet er å utarbeide et konsept med relevans utenfor denne studien. Avslutningsvis presenteres konseptet «*Token-triangelet*».

Det siste trappetrinnet, trinn 7 vil ikke kunne oppnås i denne studien. På grunn av valideringskrav. Dermed vil ikke studien gå i på det syvende trappetrinnet eller den deduktive teoritesten (6).

## **3.1 Trinn 1: Generering**

I dette trappetrinnet vil jeg se nærmere på hvordan datamaterialet er innhentet og tankene bak genereringen av datamaterialet. Her vil jeg se nærmere på grunnleggende forutsetninger, metodevalg, forforståelse, memoskriving, intervjuguiden, gjennomføring og etiske refleksjoner.

### ***3.1.1 Grunnleggende forutsetninger & metodevalget dybdeintervjuet***

Kvalitativ forskning bygger på noen grunnleggende ontologiske og epistemologiske forutsetninger (Nilssen, 2012). Den ontologiske forutsetningen handler om at det finnes flere måter å oppfatte virkeligheten som er ulike fra individ til individ. Den epistemologiske forutsetningen handler om hvordan kunnskap blir konstruert i samspill mellom forskeren og utvalget. Forutsetningene om virkelighet og kunnskap kan anses som en fundamental forståelsesramme i sammenheng med studien. Jeg innser at det er umulig å finne én sannhet i denne studien, men muligens flere «sannheter» på bakgrunn av personlige erfaringer. Målet var å fange inn en bredde av erfaringene blant informantene og samtidig være bevisst på hvordan relasjonen mellom meg og den aktuelle informanten kunne påvirke det ontologiske og epistemologiske aspektet.

Kvalitativ forskning er en fellesbetegnelse for flere og ulike metoder. I følge de to professorene i psykologi Steinar Kvale og Svend Brinkmann strekker kvalitative metoder seg fra diskursanalyse, gjennom intervju, til deltagende observasjon (Kvale & Brinkmann, 2009). De kvalitative metodene er veletablert innen pedagogikk, psykologi, helsefag, samfunnsvitenskap og sosiologi. Det kvalitative forskningsintervjuet har til formål å forstå livsverdenen sett fra intervjudeltagerens side. Intervjuene er en profesjonell samtale om bestemte temaer (ibid. s. 21).

I min studie har jeg valgt å benytte et kvalitativt dybdeintervju som metodikk. Grunnen til dette er fordi jeg ønsker å få tak i meninger, opplevelser, erfaringer, tanker og følelsene til informantene. Videre mener jeg metoden er egnet til å gi svar på studiens forskerspørsmål. I utgangspunktet kunne jeg gjennomført en kvantitativ spørreundersøkelse med et standardskjema utarbeidet av Karasek og Theorell. Dette kunne gitt et tydelig bilde på jobbkrav, jobbkontroll og sosial støtte. Grunnen til at jeg ikke benyttet spørreskjemaet var fordi jeg ønsket å gå i dybden på den enkeltes erfaringer og også inkludere «tokenisme» som et element i studien. Etter min vurdering ville ikke spørreskjemaet fanget opp dette elementet i tilstrekkelig grad. I tillegg var den tidligere kritikken av Krav-kontroll-støtte modellen rettet mot dens enkelhet og tunnelsynet på enkelte hovedpunkter. Jeg ønsket å spisse innsamlingsverktøyet mot eget utvalg og fant ut at dybdeintervju var mer hensiktsmessig. Samtidig ønsket jeg å anvende Karaseks og Theorells teoretiske begreper og den faglige tyngden med i studien.

I retrospekt kunne jeg også benyttet observasjon som metodisk fremgangsmåte i forbindelse med problemstillingen. Dette kunne bidratt til detaljert empiri av forholdene på arbeidsplassen. Begrunnelsen for at dette ikke ble fremgangsmåten var på grunn av praktiske årsaker i forbindelse med gjennomføring.

### ***3.1.2 Forforståelse & memoskriving***

Førsteamanuensis i pedagogikk Vivi Nilsen utdyper at forforståelse handler om den usynlige bagasjen som medfølger forskerrollen (Nilsen, 2012). Bagasjen kan være erfaringer, holdninger, verdier, kunnskap og filosofi og ideologi. Svakheter som er forbundet med forforståelsen er at forskeren ubevist kan vektlegge egne antakelser og fordommer. Det greske uttrykket «*atopon*» symboliserer det å undres over det som er ukjent og annerledes. Dette innebærer å være åpen mot det ukjente for å danne en dypere innsikt (Nilsen, 2012).

Min forforståelse bærer preg av å ha en nærhet til studien. Jeg er utdannet brannkonstabel ved Norges brannskole og har vært ansatt i Luftforsvarets brann- og redningsavdeling i seks år. Samtidig som jeg var yrkesaktiv gjennomførte jeg bachelorgraden i «*Internasjonal beredskap*» ved universitet i Tromsø. Med bakteppe i utdanningsbakgrunn og jobberfaring kan jeg forvente at datamaterialet består av positive og negative opplevelser i sammenheng med å være kvinnelig ansatt i brannvesenet. Det er sannsynlig at kvinnene i studien har erfart intense og mindre intense akuttsituasjoner. Jeg har selv erfaring fra trafikkulykker,

husbranner, bilbranner og ulike medisinske oppdrag. Til tross for at jeg har fagutdanning og jobberfaring har jeg tatt et bevisst valg om å assosiere meg med «*studentrollen*» i interaksjonen med informantene. Jeg har forsøkt å være bevisst min egen subjektivitet og omfavne aspektet atopon. Dette innebærer å være nysgjerrig og inkluderende på det som havner utenfor min forforståelse.

### ***3.1.3 Planlegging & rekruttering***

I følge forfatter og professor i sosiologi Norman Blaikie, er planleggingsfasen definert som rammene rundt (Blaikie, 2009). Fasen skal bidra til å danne et detaljert overblikk av prosjektet. I sammenheng med studien startet jeg med en litteraturgjennomgang om brannvesenet. Gjennomgangen førte til søk i ulike digitale databaser med fokus på vitenskapelige artikler, doktorgradsavhandlinger og studier. Jeg leste NOU-er, nyhetsartikler og rapporter. Jeg fokuserte på hva som tidligere var skrevet om brannvesenet og begynte å utarbeide en prosjektskisse. Skissa ble jevnlig revidert og temaet endret seg underveis. Med fokus på gjennomførbarhet måtte ressurser og tidsbruk kontinuerlig vurderes. Temaet ble innsnevret og utvikling av en overordnet problemstilling begynte. Tidlig i prosessen oppdaget jeg at prosjektet måtte godkjennes av NSD. Godkjenningen ble gitt etter noen runder med endringer i sammenheng med personvern og intervjuguiden, se vedlegg 1.

I følge Aksel Tjora bør informantene til den kvalitative intervjustudien utvelges strategisk (Tjora, 2017). Dette innebærer at informantene er utvalgt på grunnlag av kunnskap til temaet. Denne studien har utspring av i et strategisk utvalg med 5 personer. Utvalget er et kriterieutvalg på grunnlag av at informantene måtte oppfylle to krav for deltagelse: 1) deltagerne måtte være kvinne med operativ stilling i brannvesenet 2) deltagerne måtte minimum ha 3 års jobberfaring fra brannvesenet.

Rekruttering av informanter ble gjennomført ved å publisere en forespørsel på en lukket facebookgruppe for kvinner i brann og redningstjenesten, se vedlegg 2. Gruppen har 233 medlemmer og er et digitalt samlingsted for å utveksle erfaringer. Ved å benytte denne rekrutteringsmetoden nådde jeg ut til en stor andel av kvinnene i operativ stilling i det norske brannvesenet. Etter publisering av forespørselen kontaktet fire kvinner meg med et ønske om deltagelse. De fortalte kort om seg selv og alle oppfylte kriteriene for studien. Jeg sendte ut informasjonsskriv, se vedlegg 3, med opplysninger knyttet til studien. Én informant ble rekruttert ved snøballmetoden, på grunn av at en informant foreslo å spørre en kollega om hun

ønsket å delta i studien. Dette var jeg åpen for og jeg fikk kontaktinformasjon og avtalte tidspunkt for intervjuet. Informantene kom fra fire ulike fylker i Norge. Fire av kvinnene er ansatt i kommunalt heltidsbrannvesen, og én informant er ansatt i et deltidsbrannvesen. På grunn av den lave kvinneandelen og knyttet til ivaretagelse av anonymiteten, trekker jeg ikke frem hvilke fylker kvinnene arbeider i. Erfaringsgjennomsnittet i operativ stilling var 12 år blant informantene. De kvinnelige informantene fikk selv bestemme tidspunkt for gjennomføring av intervjuene.

### ***3.1.4 Intervjuguide & gjennomføring av intervju***

Dybdeintervju med semistrukturert intervjuguide ble benyttet for generering av empirisk datamateriale. De kvalitative dybdeintervjuene baserte seg på en semistrukturert intervjuguide, se vedlegg 4. Ved utformingen av intervjuguiden ønsket jeg å unngå lukkede spørsmål med ja/nei svar og ledende spørsmål som kunne ha styrt informanten i en retning. Jeg etterstrebet å finne en balansegang i spørsmålene som kunne bidra til positive og negative svar. Under forberedelsene inndelte jeg dybdeintervjuet i fire deler, dette var: 1) informasjonsdelen 2) faktadelen 3) refleksjonsdelen 4) avslutningsdelen. I informasjonsdelen begynte jeg med en uformell samtale om studien. Her forklarte jeg hensikten med studien, presenterte meg selv og informerte om de etiske forhåndsreglene i sammenheng med studien. I den andre delen av intervjuet, faktadelen, var spørsmålene rettet mot det fysiske miljøet i arbeidshverdagen. Noen sentrale spørsmål omhandlet støy, klær og arbeidslokaler. Den tredje delen av dybdeintervjuet, refleksjonsdelen, besto av spørsmål relatert til det psykososiale arbeidsmiljøet. Spørsmål i denne delen handlet om opplevelsen av yrket og samspillet med kollegaer. Den siste delen av intervjuet, avslutningsdelen, åpnet jeg opp for muligheten til å trekke frem noen avsluttende synspunkter fra informanten. Baktanken med å begynne med faktabaserte spørsmål før overgangen til mer dyptgående refleksjonsspørsmål var å gi informanten tid til å bli komfortabel i intervjusettingen.

I følge Tjora (2017) kan intervjustedet ha betydning for intervjusituasjonen. I tilfeller hvor informanten skal reflektere ovenfor personlige forhold kan det være en trygghet å være i kjente omgivelser. Intervjuene i min studie ble gjennomført ved et videomøte fra informantens hjem. Dette gav mulighet for informantene å være i egne, trygge omgivelser.

Videosamtale som innsamlingsverktøy anså jeg som velegnet med bakgrunn i covid-19 pandemien og av økonomiske hensyn. Jeg valgte videosamtale med baktanke om at jeg og

informanten kunne se hverandre fysisk på skjermen. Dette kan ha bidratt til å skape en tillit mellom meg og informanten. En ulempe med intervjuformen er at det tekniske kan svikte eller by på utfordringer. For eksempel kan teknikken henge / stoppe opp. Dette kan påvirke flyten i intervjuet. Videre vil noe av den naturlige kontakten som oppstår ved fysiske møter, vil kunne falle bort.

Nilsen (2012, s.30) forklarer at den kvalitative forskeren må vite når intervjuets retning bør endres og kjenne igjen situasjoner som krever utdypninger. Under intervjuene forsøkte jeg å unngå å bli for bundet i intervjuguiden og lot den fungere som retningsssnor. Dette førte til at jeg kunne stille oppfølgingsspørsmål hvor det var naturlig. Tidslengden på dybdeintervjuene varierte noe mellom informantene, delvis på grunn av ulik tidsbruk på oppfølgingsspørsmålene som ble stilt. Tidslengden på intervjuene var i snitt rundt en time (spesifikt: 87 min, 66 min, 63 min, 78 min og 50 min). «Nettskjema» ble benyttet for en sikker innsamlingsmetodikk for alle intervjuene og nettskjemas egenutviklede diktafon ble tatt i bruk.

### ***3.1.5 Etiske refleksjoner***

Studien ble planlagt og gjennomført i samsvar med retningslinjene utarbeidet av den nasjonale forskningsetiske komite for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH).

Retningslinjene inneholder interne og eksterne normer og krav (Hvinden et al., 2016). De interne retningslinjene handler om normer for vitenskapelig praksis og forskersamfunnet. De eksterne retningslinjene fokuserer på forpliktelser ovenfor deltagerne og samfunnet. Med bakgrunn i temaet i forskingsstudien krevdes det godkjenning av norsk senter av forskningsdata (NSD). Opplysningene fra informantene ble kun benyttet i forbindelse med formålet til studien og ble behandlet konfidensielt i samsvar med personvernregelverket.

Studien berørte sensitive opplysninger og krevde spesifikke forhåndsregler. Deltakerne fikk informasjon om studien, deltok frivillig, og personvernet ble ivaretatt ved anonymisering og taushetsplikt. Det ble forelagt en eksplisitt samtykkeerklæring i form av skriftlig samtykke, se vedlegg 5. Lydopptak av informantene ble lagret ved dataprogrammet *Nettskjema* for sikker innsamlingsmetodikk. Datamaterialet ble transkribert av studieansvarlig og analysert i dataprogrammet NVivo. Informantenes navn ble erstattet med en kode.

**Den deduktive utvalgstesten (1)** i SDI-metoden handler om tilbakevendende vurdering om utvalget er gunstig for forskningsstudien (Tjora, 2017). Med bakgrunn i problemstillingen fant jeg det hensiktsmessig å inkludere to kriteriekrav. Baktanken med kravene var at jeg ønsket å inkludere individer med noenlunde likt kompetanse- og erfaringsgrunnlag. Utvalget tilhørte samme yrkesgruppe, men kunne ha ulike erfaringer som kunne bidra til en «rik» empiri. Ulempen med rekrutteringsmetoden er at det sannsynligvis er personer i målgruppen som ikke er medlem på det sosiale nettstedet. Dette førte til at de ikke fikk sjansen til å delta. På grunnlag av at majoriteten av operative kvinner er medlem i gruppen mener jeg at rekrutteringsmetoden var passende for studien.

## 3.2 Trinn 2: Bearbeiding

Bearbeiding av rådata handler om hvordan den genererte empirien behandles og går fra rådata til analysedata. En kjerneaktivitet i denne sammenhengen er transkribering. Transkribering går ut på å endre muntlig form til skriftlig form. I følge Nilsen (2012, s.47) er transkribering en vesentlig del av analyseprosessen og bør gjøres av forskeren. I sammenheng med min studie satt jeg igjen med en stor mengde lydopptak etter dybdeintervjuene. Tilsammen 344 minutter som tilsvarer 5,73 timer. Jeg valgte selv å transkribere på grunn av to årsaker. For det første ønsket jeg å komme i en dypere kontakt med datamaterialet. For det andre kjente jeg fagområdet og fagterminologien. Informantene ble erstattet med en kode for å sikre anonymitet. Transkriberingen var tidskrevende og det tok fem-seks timer på å transkribere én time lydopptak. Dette var på grunn av at jeg ønsket et høyt detaljnivå og fordi dialekter skulle omskrives til bokmål. Samtidig valgte jeg å inkludere enkelte dialektord hvis det var i relevans for konteksten. Jeg fant det hensiktsmessig å notere stikkord og refleksjoner underveis i et eget dokument i forbindelse med transkriberingen. Transkriberingen innebar kontinuerlige etiske vurderinger. I ett tilfelle foretok jeg justeringer av spesifikke ord for å ivareta konfidensialiteten til pårørende og involverte parter. Dette innebar å endre kjøretøy, stedsnavn og ta bort beskrivende informasjon om personene i fortellingene.

Det neste jeg gjorde var å ta i bruk dataprogramvaren NVivo 12. Dataprogrammer som benyttes i forskning må kun betraktes som en støtte til en dynamisk analyseprosess (Klemp, 2012, s.119). Jeg begynte med å legge inn alle de transkriberte intervjuene i dataprogrammet. Her ønsket jeg å få en oversikt over trendene i datamaterialet og valgte å benytte en ordfrekvensundersøkelse. I utgangspunktet inkluderer språkverktøyet alle typer ord. Derfor



besluttet jeg å legge inn stoppeord som fører til at verktøyet overser utvalgte ord. Flertallet av ordene i stopplisten var hjelpeverb, preposisjoner og pronomener. For eksempel ord som: burde, kunne, jeg, meg, av, blant, for, med, uten osv. Ordfrekvensundersøkelsen ga et overblikk av de mest brukte ordene i datamaterialet, se figur 4. Figuren visualiserer ved en «ordsky» de 50 ordene med høyest frekvens i empiriske datamaterialet. Størrelsen på ordene illustrerer hyppigheten av ordene. Eksempelvis viser figuren at de to mest brukte ordene i datamaterialet var «opplever» og «brannvesenet».

Figur 4: Ordsky av det empiriske datamaterialet



**Den deduktive datatesten (2)** fokuserer på om de dataene vi bearbeider er relevante for problemstillingen (Tjora, 2017, s.18). I sammenheng med studien gjorde jeg meg flere bemerkelser omkring analysedataen og problemstillingen. Jeg oppdagde under datatesten at jeg ønsket å endre ett av forskerspørsmålet fra «Hvilke tanker og opplevelser har kvinnelige brannkonstabler fra akutsituasjoner og hvordan opplever kvinnelig ansatte samarbeidet med kollegaer?» til «Hvilke faktorer kan bidra til å fremme og hemme det psykososiale arbeidsmiljøet for kvinner i brannvesenet?» Jeg fant den nye problemstillingen mer hensiktsmessig etter transkriberingen og oversikten av trendene i datamaterialet.

### 3.3 Trinn 3: Koding

Formålet med koding i forbindelse med SDI-metoden er å trekke ut essensen og redusere det empiriske datamaterialet (Tjora, 2017, s.197). I tillegg skal kodingsprosessen bidra til idegenerering på grunnlag av det datamaterialet. Et spesielt kjennetegn ved SDI-metoden er vegleggingen på én form for koding. Dette er empirinær koding, også kjent som «in vivo» koding (Miles, Huberman, & Saldana, 2020, s.65). Empirinær koding fokuserer på ord, uttrykk eller korte setninger som informanten selv har formulert i intervjuet. Forskeren tar utvikler koder med utgangspunkt i hva informanten sier (Tjora, 2017, s.197).

I forbindelse med egen studie begynte jeg med empirinær koding av det første intervjuet før jeg gikk over til det neste. Tabell 1 viser et eksempel av empirinær koding i forbindelse med et spørsmål om nødvendige egenskaper i brannyrket. Eksempelen demonstrerer hvor tett kodingen ligger opp mot informantens formuleringer. Samtidig som jeg utarbeidet kodene skrev jeg memoer av refleksjoner som dukket opp underveis i kodingen.

Tabell 1: *Empirinær koding av informant 1*

Informant 1	Empirinær koding
«Toleranse. Du må ha en god porsjon med toleranse, også er det jo det begrepet med å være teambuilder. Det synes jeg blir litt for vidt. Da tenker jeg heller at man er tolerant og det med å være løsningsorientert er jo en veldig god praktisk egenskap. Videre være en god menneskekjenner og jeg tror det er en fordel og ha jobbet i noen andre yrker fra før. Å ha vært i arbeidslivet rett og slett.»	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ «Toleranse»</li><li>▪ «være løsningsorientert er jo en veldig god praktisk egenskap»</li><li>▪ «god menneskekjenner»</li><li>▪ «vært i arbeidslivet»</li></ul>

På denne måten jobbet jeg meg igjennom alle intervjuene og satt igjen med totalt 456 empirinære koder. Konkret var det 125 empirinære koder med informant 1, 95 empirinære koder med informant 2, 89 empirinære koder med informant 3, 76 empirinære koder med informant 4 og 71 empirinære koder med informant 5. Se vedlegg 6 for en grafisk fremstilling av alle kodene fordelt på informanter.

**Den deduktive kodetesten (3)** innebærer å undersøke om kodene er sortering eller empirinær (ibid. s.201). Testen utføres ved at forskeren stiller seg to retrospektive spørsmål med to svaralternativer knyttet til koden. Det første spørsmålet handler om koden kunne vært utformet før kodingen. Hvis ja: koden må gjenskapes. Hvis nei: muligens god empirinær

kode, gå videre til spørsmål to. Det andre spørsmålet går ut på hva koden forteller. Tematiserer koden datasegment: koden må gjenskapes. Gjenspeiler koden konkret innhold: god kode. I forbindelse med kodingsprosessen fra studien: Spørsmål én i: Nei, kodene kunne ikke vært utarbeidet i forkant av kodingen. Spørsmål to: kodene gjenspeiler konkrete formuleringsdetaljer fra empirisk data.

### **3.4 Trinn 4: Gruppering av koder**

Kodegruppering handler om å induktivt samle de empirinære kodene inn i tematiske inndelinger (Tjora, 2017, s.207). Gruppeinndelingen vil ofte være grunnlaget for temaene i analysedelen og er nært sammensveiset med resultatdelen. Fremgangsmåten for kodegrupperingen innebærer å dele kodene inn i forskjellige temaer og danne en restgruppe for koder som ikke er av betydning for studien. I følge Tjora begynner kategoriinndelingen som empiridrevet før den vinkles mot konkrete teorier. Dette betyr at teoretiske perspektiver inkluderes i siste del av utformingen kategoriene (Tjora, 2017, s.210).

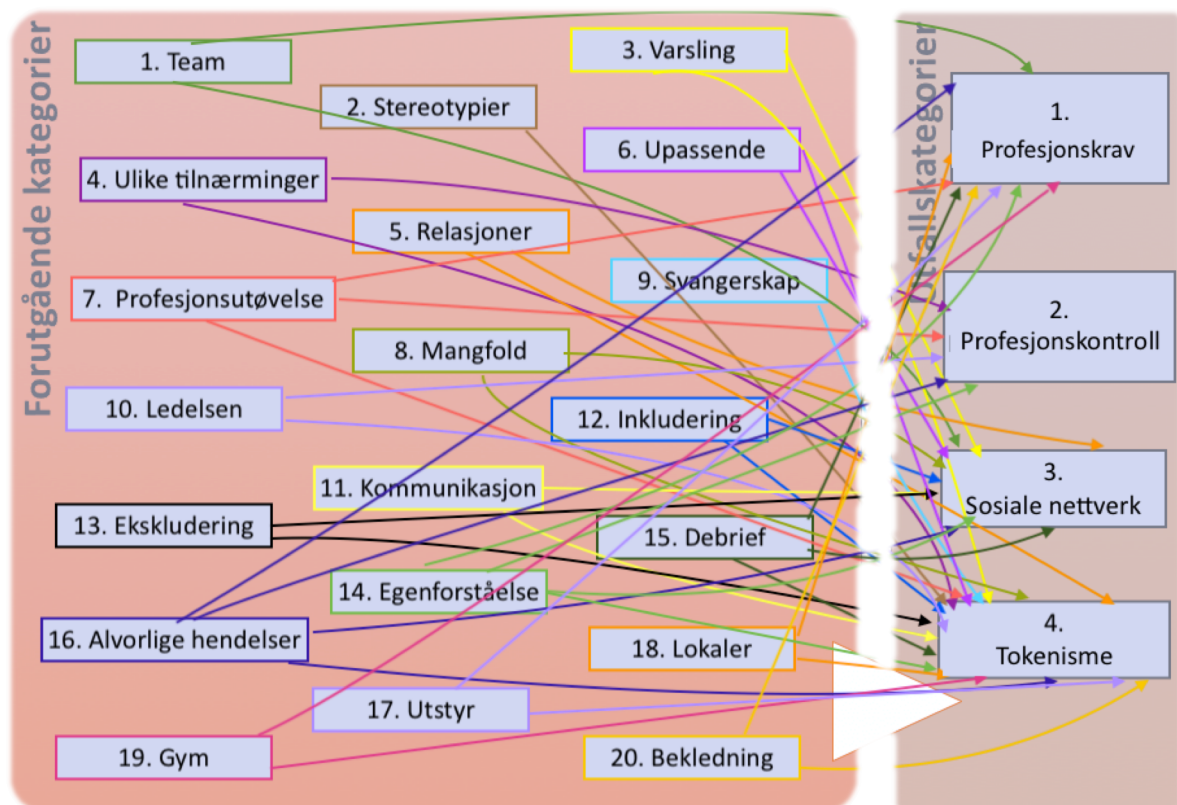
Etter kodingsprosessen hadde jeg 456 empirinære koder og en forståelse for innholdet i empirien. Jeg forøkte å lytte til datamaterialet og se etter likheter og forskjeller for å danne et inntrykk av opplevelsene til informantene. Jeg kodegrupperte ett intervju av gangen og noterte et lite sammendrag av innholdet i et memodokument. Flere ganger oppdaget jeg at de empirinære kodene ikke forklarte meg essensen av innholdet. Her søkte jeg opp kodene og leste de i sammenheng med et større tekstutdrag fra transkriberingen. I etterkant av første kodegruppering satt jeg igjen med tre hovedgrupper: Fysisk, psykososialt og rest.

Hovedgruppene besto av flere undergrupper og en tydelig hovedvekt var knyttet til det psykososiale aspektet. I den psykososiale hovedgruppen satt jeg igjen med 405 koder og 16 underkategorier. Se vedlegg 7 for en grafisk fremstilling av kodende fordelt på underkategorier innenfor den psykososiale gruppen. Her var underkategoriene: team, stereotypier, varsling, ulike tilnærminger, relasjoner, upassende, profesjonsutøvelse, mangfold, svangerskap, ledelsen, kommunikasjon, inkludering, ekskludering, egenforståelse, debrief og alvorlige hendelser. Innen den fysiske hovedgruppen satt jeg igjen med 33 koder og fire underkategorier, dette var utstyr, lokaler, gym og bekledning. Restgruppen inneholdt noen få resterende koder som jeg anså som ubetydelig for analysen.

Jeg forsto at flere av kategoriene kunne sammenfalle i større temaer, men var usikker på inndelingen. Jeg leste over kategoriene og stilte meg selv spørsmålet: Hva forteller egentlig teksten meg? Dette førte til at jeg vendte meg mot litteraturen på feltet for faglig innspill. Jeg undersøkte psykososiale faktorer og rettet et spesielt fokus mot Karasek & Thorells Demand-Control (krav-kontroll-støtte) modell. Jeg leste nærmere om minoriteter i arbeidslivet og fant Kanter's tokenisme teori. Teoriene samsvarte i stor grad med det empiriske grunnlaget fra studien. Dette førte til at jeg her prioriterte å utarbeide det teoretiske rammeverket.

I samspill med teoriens rammeverk og empirien fra studien gikk jeg videre til å utvikle hovedkategorier. Dette ble gjennomført ved å benytte et kategorinettverk, se figur 5. Figuren illustrerer prosessen ved forutgående kategorier og utfallskategorier. Jeg hadde ikke et mål om å unngå å dobbel kategorisere, fordi underkategoriene hadde elementer som kunne inngå i flere av utfallskategoriene. For eksempel ble to av underkategoriene, *alvorlige hendelser* og *egenforståelse*, plassert i alle utfallskategoriene. Utførelsen førte til at jeg satt igjen med fire hovedkategorier. Dette var: 1) profesjonskrav 2) profesjonskontroll 3) sosiale nettverk 4) tokenisme.

Figur 5: Illustrasjon av kategorinettverket i tråd med kodegrupperingsprosessen



*Den deduktive grupperingstesten (4)* handler om å overveie om kodegruppene skiller seg tematisk fra de andre gruppene og om kodegruppene har en indre konsistens (Tjora, 2017, s. 259). Relatert til studien kan de fire hovedgruppene i stor grad skille seg tematisk. Dette er på grunn av at innholdet er relatert til ulike emner innenfor et psykososialt perspektiv.

### **3.5 Oppsummering av metodiske aspekter**

Metodekapittelet har belyst studiens metodiske aspekter. Et særlig fokus ble rettet mot de fire første trappetrinnene i SDI-metoden. Dette var generering, bearbeiding, koding og kodegruppering. Her har kapittelet redegjort for ulike analyseverktøyene knyttet til prosessen fra rådata til kategorigrupper. Sentrale verktøy var NVvio 12 og nettskjema. I tillegg har kapittelet redegjort for etiske vurderinger og forskerens forforståelse.

## 4 Kapittel IV: Resultat

I dette kapittelet vil jeg presentere funnene fra det empiriske datamaterialet i lys av de teoretiske begrepene. Hensikten bak denne studien var todelt. Den første hensikten handlet om å få innblikk i erfaringer av den individuelle og strukturelle opplevelsen av det psykososiale arbeidsmiljøet. Den andre hensikten rettet seg mot å utforme et konsept. Resultatkapittelet begynner med en presentasjon av funnene knyttet til arbeidsteorien til Karasek & Theorell. Deretter vil jeg presentere funnene relatert til Kanters teori om tokenisme. Resultatkapittelet vil bestå av en kombinasjon av kommentarer og rene sitater.

### 4.1 Krav-kontroll-sosial støtte

Krav-kontroll-støtte modellen tok utgangspunkt i profesjonskrav, profesjonskontroll og sosial støtte. Informantene i studien gav et bredt innblikk i tråd med arbeidsmiljøfaktorene.

#### 4.1.1 Profesjonskrav

Profesjonskrav ble analysert i lys av de teoretiske begrepene arbeidsmengde, tidstempo og tidspress. Informantene i studien uttrykket en arbeidshverdag besto av to ytterpunkter. På den ene siden hadde de avslappende stasjonsarbeid med øvelser og vedlikeholdsarbeid. På den andre siden uttrykkninger fra mild til alvorlig art med både lav og høy psykisk aktivering. Flere informanter beskrev overkommelige arbeidsmengder og behagelig arbeidstempo. Samtidig viste funnene høye profesjonskrav knyttet til tidsaspektet ved uttrykkninger. De profesjonelle kravene gir samlet sett et stort press i situasjoner hvor verdifulle interesser er i fare. Her viste resultatene høye profesjonskrav rettet mot hurtig beslutningstaking og hensiktsmessig håndtering.

Arbeidsmengde: «I vårt distrikt har vi én av de mest ulykkesbelastede veiene i Norge»

En informant beskrev en normal 24 timers arbeidsdag uten uttrykkninger:

*I1: Vi har vaktskiftet klokken åtte. Møtes på et møterom og planlegger dagen, oppsett, den type ting. Også er det sjekk av brannbilene også kan det variere om vi tar gym eller gjør andre ting frem til lunsj klokken tolv og da har vi lunsj frem til klokken ett (...) Deretter har vi gjerne en øvelse frem til klokken fire/halv fem, også lager vi oss middag (...) så kan det være vi tar gym igjen på kvelden eller har en annen øvelse. Så snurrer det gjerne en film eller en serie på kvelden før vi går og legger oss mellom klokken ti og tolv.*

En annen informant fortalte en historie fra trafikkulykkehåndtering. Her beskrev hun en førstehjelpsoppgave med å stabilisere hodet til pasienten og skape frie luftveier. Hun belyste det medmenneskelige aspektet mellom den profesjonelle og pasienten. For henne handlet det om å skape tillit og ivareta alle involverte parter ved dødsulykker.

*I4: I vårt distrikt har vi én av de mest ulykkesbelastede veiene i Norge (...) Jeg husker en trafikkulykke hvor bilen hadde trillet rundt og var opp ned. Brannvesenet var først på skadestedet også måtte vi få bilen snudd riktig vei. Jeg var minst på vaktlaget, så jeg ble sendt inn i bilen for å stabilisere hodet til pasienten. Jeg satt meg riktig vei, så når vi snudde bilen havnet jeg opp ned (Kommentar: liten latter). I den situasjonen måtte jeg berolige og skape et bånd til pasienten. Det handler om å skape tillitt. Jeg har vært på dødsulykker og snakket med de som har overlevd, spesielt de som kjører store biler og har fått en liten bil i front. Sjåføren av den store bilen er jo også en pasient selv om han/hun kanskje ikke ble fysisk skadet, har de opplevd noe som skapt et mentalt arr.*

### Arbeidstempo: Blanding av komfortabelt og hektisk nivå

Arbeidstempoet ble av flere informanter uttrykt som en blanding av rolig stasjonsarbeid og hektiske utrykninger. I følge en informant fremhever at det eksisterer to generelle versjoner av operativt brannpersonell: en *stresst-* og *kaotisktype* og en *rolig-, men rasktype*.

*I1: Vi får til å fordele arbeidsmengden ganske bra. I tillegg har vi en fremskutt enhet som kjører ut på alle ABAer (Kommentar: automatiske brannalarmer) (...), og da reduseres arbeidsmengden betraktelig.*

*I3: Under utrykninger kan brannfolk deles inn i to grupper. Enten er det masse armer og bein, hyling og «vi må forte oss» stemning. Jeg trives ikke jeg så godt der, fordi det går ikke raskere ved å hyle, skrike å rope. I den andre gruppen er det de som er rask, men rolig. Det at du klarer å være rolig når det skal gå fort. Der trives jeg best.*

### Tidspress: «Jobben er stressende i forhold til det å jobbe så nært liv og død»

Flere av informantene fant det utfordrende å selv vurdere om de opplevde yrkesrelatert stress. Samtidig viste resultatene yrkesmessige påkjenninger av å jobbe nært liv og død.

Informanten er i tvil om hun føler på yrkesstress, men hun gir uttrykk for at opplever en usikkerhet på grunn av stor variasjon i arbeidskravene.

*I1: Jobben er stressende i forhold til det å jobbe så nært liv og død, men det tror jeg ikke jeg synes er så stressende for meg. Jeg vet jo ikke helt hva som foregår på innsiden av mine*

*stresshormoner, men det som jeg synes er stressende er at jeg ikke behersker alt til enhver tid. Fordi arbeidsoppgavene er ... Det er så mye man skal kunne..*

Informanten forteller om kjennskap til at flere kollegaer har søvnvansker, men at hun selv ikke kjenner seg igjen i det.

*I2: Jeg har ikke opplevd arbeidsrelatert stress personlig. Men jeg vet at det er flere som blant annet sliter med søvn, som er oppe på natta og får ikke sove igjen. Ligger våken og tenker på hendelser som de har vært, men jeg har ikke hatt det.*

Her forteller informanten at hun opplever et positivt stress i tidskrisiske situasjoner.

*I3: Det er litt vanskelig å si da, fordi jeg opplever ofte det jeg kaller positivt stress. For eksempel det å koble slanger så fort du bare kan, fordi det er full fyr i et hus bak deg. Det er jo stress, men det er ikke negativt stress.*

#### **4.1.2 Profesjonskontroll**

Profesjonskontroll omfavnet beslutningsautonomi og ferdighetsutnyttelse. Funnene viste at informantene uttrykte en viss grad av egenkontroll over arbeidsoppgavene og gode muligheter for karrierепåvirkning. Resultatene synliggjør et profesjonelt dilemma angående anerkjennelsen av ulik kompetanse.

##### Beslutningsautonomi: «Det er veldig godt å ha prosjekter som er mine»

Flere av informantene opplevde en frihet over egne arbeidsoppgaver, en følelse av å bli lyttet til på faglige innspill og fant det motiverende å ha ansvar over egne prosjekter.

*I1: Hos oss settes det store krav til at du som individ klarer å se arbeidsoppgavene dine selv. Fordi det er ingen som går etter deg og sjekker om du har gjort arbeidsoppgavene (..) Det er kjempeenkelt å la vær og bare seile litt med, men det kan eventuelt ha store konsekvenser for deg selv og for andre. For eksempel at du ikke har sjekka røykdykkermask, luftnivå eller andre ting.*

*I5: Jeg sitter som rådgiver for samfunnssikkerhet i tillegg, og jeg kjenner at det er veldig godt å ha prosjekter som er mine (...). For det er mye ansvarspulverisering i beredskapen. Det er motiverende å jobbe med noe eget.*



## Ferdighetsutnyttelse: Ulike fremstillinger

Funnene viser tydelige motpolar av forståelsen av ferdighetsutnyttelsen. Noen mente at kompetanse og kunnskaper ble anerkjent, andre følte ikke det.

I1 utdyper at brannvesenet ikke har en kompetanseanerkjennende kultur. Videre forteller hun en historie fra hvordan hennes erfaringsgrunnlag ble møtt i forbindelse med en utrykning. Utrykningen handlet om ei dame som satt på ei bru og konteksten ble ansett som et potensielt selvmordsforsøk.

*I1: Vi er kommet inn på feil spor. Vi ansetter nye folk med masse kompetanse, erfaring og relevant bakgrunn, men vi benytter oss ikke av det (...) Jeg tror det er et gjentakende eksempel fra brannvesenet, den typiske «Kom her, så skal vi vise deg hvordan vi gjør det her». Istedenfor å spørre om vedkommende har erfaring på området. Tilnærmingen med å anerkjenne kompetanser, mangler på en måte.*

*(...) For eksempel når vi i løpet av en treårs periode hadde en gjengående sak om ei dame som satt på ei bru. Flere ganger i uka kjørte vi ut til den samme brua og samme dama (...) Vi merket at når bare mannfolk skulle håndtere henne gjorde hun veldig motstand, fordi hun ikke tålte å bli tatt i. Guttene på laget mente vi måtte være mange på henne, legge henne ned å overmanne henne. I denne situasjonen prøvde jeg å fortelle lederen min at jeg tidligere hadde jobbet innen psykiatrien og snakket med mennesker i lignende situasjoner. Jeg tenkte dere gjør bare vondt verre og det er ikke sikkert den her måten å gjøre det på. De snakket om å bruke strips til å holde fast hendene, og jeg sier til dem «hva hvis dere stripser fast hendene hennes og hun havner utenfor brua og ned i vannet. Hvem har da ansvaret for at hun potensielt dør?» Det er ikke henne, men deg som setter på stripsen. Da følte jeg at min kompetanse ikke var anerkjent, fordi jeg ville ha en helt annen fremgangsmåte på situasjonen. Det er ikke sikkert det hadde vært løsningen, men den blei uprøvd.*

En annen informant opplever det motsatte. Hun gir uttrykk for at hennes ferdigheter innen helsefaget blir verdsatt og at hun blir lyttet til på innspill.

*I2: Jeg har alltid blitt hørt på innspill og sånt. Siden jeg har utdanning innen helse, så har det vært førstehjelp som har vært mitt fagområde. Så når vi kommer til trafikkulykker eller andre ulykker som krever helsesjekk, så får jeg beskjed om å ta ledelsen. Jeg føler at vi er veldig god å spille på hverandre, med bakgrunn i at vi har ulik tidligere kompetanse. Vi har jo blant annet tidligere bilmekanikere, elektrikere og tømrere. Og vi spiller veldig godt som team.*

I3 er redningsdykkerleder og uttaler at hun kjenner på utfordring og mestring i yrkesrollen som redningsdykkerleder. Dette innebærer å ha det overordnede ansvaret for redningsdykkingsaksjonen, og være et bindeledd på nødnett opp mot alarmsentralen og involverte etater.

*I3: Jeg har begynt å være redningsdykkerleder. Det synes jeg er både kjempeutfordrende og gøy. Noen ganger drar vi med luftambulansen til skadestedet og da er det ikke med noen brannmester. Plutselig står jeg der i Hakkadalen, alene. Det er ganske utfordrende og gøy å få bryne seg på. Så jeg synes de er gode. Selvefølgelig gode innenfor rammene i brannvesenet. Det er ikke Statoil, du kan ikke komme så høyt. Du velger ikke brannvesenet for karriere.*

Historien til I1 og I5 belyser fordeler av å ha ulike tilnærminger til arbeidsoppgavene og av å ha et bredt mangfold i arbeidsstyrken.

*I1: På vei inn til stasjonen fikk vi ett opprop av 110 sentralen som etterspurte om vi kunne kjøre ut på et nytt oppdrag fra en fortvilet katteeier. Kattungen var gått bak en varmtvannspreder og kom seg ikke ut (...) Guttene begynner å planlegge fremgangsmåte og snakker om å hente rørtangen og løftestropper for å få opp kattungen (...) Jeg som hverken har jobbet som rørlegger eller brukt mye rørtang, tenkte ikke på det som første løsning. Så da tok jeg heller en håndduk og vifta bakom varmtvannsprederen. Kattunger er jo lekne og kort stund etterpå klorte seg fast i håndduken og da var det bare å trekke den rolig opp. Jeg var veldig fornøyd med å få den opp, også fordi det skjedde samtidig som de andre var nede og hentet store verktøy. Og du så at de var overasket når de kom inn på badet så synet av meg som satt og koset med kattungen (...) Poenget er ikke at jeg kom på denne løsningen fordi jeg er kvinne, men fordi det handler om mangfoldet av erfaringer. Store verktøy dukket ikke opp i frontalappen min.*

*I5: Jeg var ute på en hendelse angående en person som hadde besvimt (...) Da vi kom frem var det tre stykker som var ganske fulle, og hun ene dama sa «dere fra brannvesenet får ikke komme inn her, fordi vi trenger helsepersonell.» Da klarte jeg å prate meg til at jeg tilslutt fikk lov til å komme inn. Guttene fikk ikke komme inn, men jeg fikk lov. Jeg vet ikke om det var fordi jeg er jente, eller fordi jeg er den jeg er. Men i etterkant tenkte jeg at kanskje hun ikke så på meg som en trussel siden jeg er ganske liten.*

### 4.1.3 Sosial støtte

Sosial støtte handlet om emosjonell støtte, sosialt samhold og instrumentell støtte. Resultatene tyder på en omsorgsfull tone mellom de ansatte ved håndtering av uønskede hendelser. Under emosjonell støtte finner vi praksisen med debrief. Debrief er en formell samtale om hendelsesforløpet i etterkant av en utrykning.

#### Emosjonell støtte: «Det jeg husker best fra den hendelen, er akkurat den klemmen»

Informant 12 forteller om en alvorlig dødsulykke og opplevelsen av den sosiale støtten på skadestedet.

*I2: En episode hvor arbeidsmiljøet fungerte godt var en ganske fæl arbeidsulykke vi var ute på. Vi fikk melding fra alarmsentralen om at det var stygt. Meldingen beskrev at ulykken handlet om et tungkjøretøy som hadde kjørt over en person og personen var i våken tilstand. Det var ikke særlig lang kjørevei og vi kjørte ut begge brannbilene. Vi kom frem til skadestedet samtidig som ambulansen og vi ble veldig oppi situasjonen (...) Det som gjorde det så stygt var at denne personen var i våken tilstand, og alt fra hoftene og ned var knust. Det var ingenting. (...). Når det er hendelser med blod og pasient, så går man på en måte inn i prosedyrene og gjør det man skal. Dette var noe annet..*

*Jeg går bort og snakker med sjåføren av tungkjøretøyet ganske lenge. Så bevegde vi oss bort til det ulykkesstedet og jeg kjenner den spesielle lukta og mennesker som hylar og gråter. Det er kaotisk. Alle gjør det de skal, men det var litt armer og bein fordi det var ingenting å feste tourniquet (årepresser) i. Vi kunne ikke gi pasienten for mye medisin, fordi blodkarene snørt seg opp. Hva gjør vi nå, tenkte vi? Alle samarbeidet om å behandle han, også på vei inn i ambulansen hylar pasienten og sier «åhå, nå dør jeg ...» også dette han bort.*

*Dette hører jeg og personen som kjørte kjøretøyet, heldigvis etter en stund kommer det personell fra ambulansen og tar over. Da pustet jeg på en måte lettet ut, også kommer en kollega bort og gir meg den klemmen og sier «Det går bra, nå er det over».*

*Det er noe med det at alle gjør det de skal på et skadested og det fungerer så godt. Og når den mest kritiske fasen er over, begynner personellet å åpne øyne å se seg rundt om alle har det bra. Det er egentlig litt rart for det jeg husker best fra den hendelen, er akkurat den klemmen. Ikke blodet, ikke hylene, ikke all det mørke, men den klemmen. Og kollegaen som gav meg klemmen hadde selv vært helt oppi situasjonen, med blodet og alle inntrykkene. Men allikevel klarer å se hverandre, det synes jeg er veldig fint.*

En annen informant opplevde tilsvarende kollegial omsorg på utrykningsoppgaver.

*I5: (...) Jeg synes at når vi er ute på hendelser, på skadestedet, er vi gode til å ivareta hverandre. Høre med hverandre om noen trenger hjelp om alt går greit. Også synes jeg også vi i etterkant er omsorgsfulle ovenfor hverandre. Spesielt hvis man vet det er noen som er blitt eksponert for flere inntrykk på kort tid. Der er folk gode til å spørre om det går bra. Der det gjelder, stiller kollegaene opp.*

Den emosjonelle støtten i form av formell debrief var det blandende følelser for. Flere av informantene uttrykket en misnøye og stor variasjon angående organiseringen av debrief etter uønskede hendelser. Tre informanter utalte det på følgende måte;

I1 trekker frem behovet for økt fokus på debrief. Hun gir også at det kan uttrykk for at det kan være krevende å uttrykke et ønsket om debrief etter hendelser.

*I1: På papiret har vi et bra opplegg rundt debrief. Nå tror ikke jeg de har fått en så god innføring i hvordan man skal gjennomføre det. Så det blir en litt sånn.. mangler tråden i det og det skal ganske mye til når befalet ditt sier: «er det noen som trenger debrief på det her eller?» Som kan oppfattes som et ledende spørsmål og (...) Du ha rimelig mye «guts» for å rekke opp handa og å være den eneste som sier «jeg synes egentlig dette var litt vanskelig og jeg trenger å snakke litt rundt det». Jeg synes de gangene det har vært alvorlige hendelser som åpenbart krever en debrief på grunn av inntrykkene som har været, så er vi så dårlig på det. Fordi vi ikke har ikke øvd på de små, mer ubetydelige hendelsene, så er vi ikke plutselig veldig god på å ha debrief.*

Ved et annet brannvesen har de utformet kriterier som fører til formell debrief. Kriteriene inneholder alvorlig skade på barn, dødsfall og skade på kollegaer. I3 fremhever momentet med å få loggført store sanseinntrykk av helsepersonell for eventuelle ettervirkninger av hendelser.

*I3: Vi har satt opp regler for når kollegastøtten skal delta og når det skal være debrief. Eksempelvis hendelser med alvorlig skade på barn, dødsfall, skade på kollegaer osv. Det at det da skal være debrief synes jeg er veldig fint. Det som vi har avdekket som ikke er på plass er muligheten for å få hendelser godkjent som yrkesskade senere. Der har vi en vei å gå. Nå har jeg noen gode kollegaer som var på en ganske stygg hendelse i fjor. De ville melde det i yrkesskaderegisteret, litt for å teste systemet og for å få det loggført i tilfelle de skulle få problemer senere. Det viser seg at man ikke får det registrert på grunn av at de ikke hadde vært hos lege når det skjedde. Det vil si at hvis du er med på en skikkelig stygg hendelse, hvor du tenker at det kan hende jeg får PTSD av det senere. Så er du nødt til å oppsøke lege når hendelsen var for å få en journal på det. Der er kollegastøtteordningen som en liten fallgrube, fordi du bare bruker kollegastøtteordningen og ikke nødvendigvis oppsøker helsepersonell.*

For I5 tyder det på at den formelle debriefen kan være overflatisk og at hun selv har stor nytte av samtaler med kollegaer på tomannshånd. Hun forklarer videre at hun noterer ned hendelsen som en bearbeidingsprosess.

*I5: Jeg har egentlig god erfaring med det. Hvis vi har vært utenfor noe ganske heftig, har vi en teknisk debrief med de andre nødetatene, også trekker vi oss tilbake og har en egen debrief. Har det vært en skikkelig heftig, tar vi også en debrief en stund etterpå. Jeg opplever vi har en trygg plattform til å ta opp ting. (...) Det som er like viktig er trygghetene i å ha noen å prate med på tomannshånd. For meg er det mer naturlig å åpne meg og snakke om de dype tingene med noen enkelte. Det tror jeg gjelder for mange, at det som blir snakket om på debrief er på et generelt nivå (...) Jeg har ikke hatt de typiske symptomene som at jeg ikke får sove, spise eller får flashback. Men hendelsene skal jo fordøyes på en måte, så jeg pleide å skrive ned opplevelsene for å få ut tankene.*

### Sosialt samhold: En styrke og en svakhet

De fleste informantene utalte et godt sosialt samhold med vaktlaget og en behagelig atmosfære på jobben. I2 og I3 utdyper:

*I2: Vi har en veldig fin, lun humor med masse latter. Og skremming ikke minst, for eksempel sprenging av ballonger. Samtidig er det rom for å si at man har en dårlig dag og være for seg selv. Vi har flere som har vært gjennom noen tøffe perioder i livet, skilsmisser osv, og da er det viktig å gi rom. (...) Jeg pleier jo å si at de guttene jeg jobber med har de største hjertene som finnes. Det er folk som bryr seg og har en jobb hvor de skal hjelpe folk. De er omtensomme og jeg opplever det ikke som ondsinnet noe av kommentarene, bare artig.*

*I3: Jeg elsker at måten man blir kjent på i brannvesenet og at man opplever ting sammen (...) Det der med å vite folks tanker og være tett på kollegaene, og det fellesskapet som*

*oppstår fordi man opplever hendelser sammen (...). Jeg synes samarbeidet fungerer veldig bra. Jeg har gode kollegaer som jeg jobber godt sammen med. Og jeg gleder meg til å dra på jobb.*

### Instrumentell støtte: «De kommer å gir meg en hånd også jobber vi videre»

Informantene fortalte om blandede opplevelser knyttet til bekledning og verneutstyr.

*I1: Hverdags bekledning/stasjonsbekledning er helt suverent. Jeg fikk tidlig dametilpasset overdel og bukse, som vi valgte selv. Utrykningsklær sånn generelt.. så fungerer det ikke med unisex modell for damer. Fordi unisex er en herremodell og det må vi bare ta inn over oss. Det er ikke en unisex modell. Grunnen til det ikke fungerer er fordi den ikke er tilpasset en damekropp, det blir for bredt over skuldrene, for langt i armene, ryggen blir for stor, boksas passer ikke over rumpa/hofte.*

*I2: Men utformingen av utrykningsklærne er jo laget for menn med korte bein og store mager, men sånn er det for alle.*

I forbindelse med spørsmålet om hun opplevde eller ikke opplevde å bli respektert i jobbsammenheng beskrev hun instrumentelle støtten som oppgavestøtte i form av å få en hjelpende hånd.

*(...) Det har aldri vært sånn «huff, det klarer ikke du» fra de andre, det har heller vært sånn at de kommer å gir meg en hånd også jobber vi videre.*

I3 uttrykker en problematikk angående yrkesbekledningene og størrelsene.

*I.3: Kjemikalieverndraktene og overflatedraktene er helt krise, for de kommer størrelsene M, L og XL. Problemet er at en medium dragt har 44 i skostørrelse (skoene henger fast i drakten) og det bruker ikke jeg. Det å ha så store skotøy i drakten fører til at jeg ikke kan gå i stiger. I forbindelse med det første kjemikaliedykket jeg jeg var på så ble jeg kjempe irritert på den drakta, fordi det hindrer meg i å gjøre jobben min.*

Bilde 1: *Husbrann øvelse. Privat foto*



## 4.2 Tokenisme

Tokenisme ble forstått som synlighet, kontrast og assimilering. Alle kvinnene i studien var i kjønnsmessig undertall på arbeidsplassen. Enten var de alene kvinne eller med to/tre andre kvinner i arbeidsstyrken. Funnene viser sterke tendenser til tokenisme-effektene i forbindelse med profesjonsutøvelsen.

### 4.2.1 Synlighet

Synlighet omfattet rekkevidden av oppmerksomhet og opplevelsen av å måtte bevise sine egenskaper. Sett under ett viser resultatene at informantene i studien møter økt oppmerksomhet i forhold til sine mannlige kollegaer. Flere av informantene fremhevdde at de følte de måtte bevise at de var gode nok for jobben.

#### Oppmerksomhet: Gjennomsiktig og synlig

Flere av informantene uttrykket å få økt oppmerksomhet på grunn av å være kvinne i yrket.

*I2: Hvis vi er ute på hendelser og hvis det er publikum som ser på, så merker jeg at de følger ekstra med siden jeg er kvinne. (...) For eksempel når jeg har vært og røykdykket og tar av hjelmen og masken, og så kommer håret frem. Så kan noen bli stor i øynene og overrasket.*

*I5: Nå har jeg jo vært i yrket i mange år, men hadde jeg kommet inn som ny i dag hadde jeg nok ikke vært like trygg i rollen min. Fordi man er jo litt sårbar, som dame blir alt vi gjør ganske gjennomsiktig. Hvis du tabber deg ut som ny, blir det snakket om. Det gjør det bare, også som gutt, men som gutt er du en av mange. Som jente er det mer synlig.*

#### Bevise: «Jeg bærer på en måte alle kvinnene på ryggen min da»

I sammenheng med erfaringen av å bli respektert i yrkesrollen var det blandede resultater. Informantene ved de to første sitatene beskriver en form av yrkespress på grunn av tokenrollen.

*I1: Min oppfatning er at guttene kommer lettere igjennom med sine forslag på løsninger. Jeg opplever at vi oftere må bevise vi får det til og har rett (...) Og du bruker mange år før at du føler at du blir.. Altså det er ikke at du ikke blir respektert, men du blir ikke hørt. Så det er liksom forskjellen da. At dine tanker eller dine løsninger på en måte ikke er helt anerkjent.*

*I3: Når jeg begynte her var det mange som var skeptisk og jeg følte veldig at jeg måtte på en måte bevise at jeg funket (...) Jeg tror det skjer ett eller annet når man får en viss prosentandel. Det er veldig få kvinner, så er det litt sånn hvis jeg krasjer eller bulker bilen, så er det litt sånn, alle damer bulker bilen. Så jeg bærer på en måte alle kvinnene på ryggen min da.*

Samtidig fortalte én annen informant om opplevelsen av å bli faglig respektert i arbeidsstyrken.

*I2: Jeg har aldri følt at jeg har vært nødt til å, på en måte, bevise noe. Jeg har alltid følt meg velkommen.*

### 4.2.2 Kontrast

Kontrast innebar polarisering og forskjeller. Funnene viser en kompleks kultur og tendenser til krevende kamper for de kvinnelige informantene i yrkessammenheng. Kulturen preges av å være mannsdominert og kommer til syne i språk og samhandling. Kulturen preges av grov sjargong, og polariseringen kan kanskje forklare at den rettes mot den eller de som er skiller seg fra majoritetsgruppen, spesielt kvinnene. Kampene viser seg i form av ubehagelige situasjoner, varslingssaker og «kamper» om rettigheter i forbindelse med svangerskap.

#### Polarisering: «Vi har noen som har homofobier»

Informanten forteller om situasjoner hvor hun selv eller den andre kvinnelige kollegaen deltar og vinner i konkurranser over sine mannlige kollegaer i forbindelse med øvelser. Hun beskriver at trivselen i gruppa synker og at det oppstår to poler i gruppa.

*I1: (...) Noen ganger har vi individuelle drilløvelser. Her brukes det mye stoppeklokke og det skal gå fort. Dette synes gutta er rågøy og det er veldig mye konkurranse de i mellom. Men så ser vi at når jeg og hun andre kvinnelige kollegaen slår de på øvelser (...) blir det litt sånn stilt i leiren og da blir det ikke så morsomt lengre. Fordi da kan de ikke skryte på tiden og være litt sånn karat med det da. Det synes jo vi er litt artig da.*

En informant har laget seg en grense for hva hun aksepterer når det gjelder skjellsord. En annen trakk frem savnet etter flere med samme interesser.

*I3: Sjargongen kan jo være litt grov. Jeg har i alle år sagt ifra om at det er ett skjellsord jeg ikke aksepterer og det er «fitte». Det vil jeg ikke høre og det er egentlig ikke fordi jeg ikke tåler å høre det, men det er litt for å si ifra om at jeg har en grense.*

*I5: Det er ikke til å stikke under en stol at gutter snakker om andre ting enn jenter. Det er ikke alltid jeg føler jeg har så mye å bidra til i samtalen (...) Det å ha noen med samme interesser, det har jeg savnet hele veien. Du kan snu å vende på det på så mange måter som man vil. Jeg føler jeg er godt likt, men jeg er som oftest alene jente. Vi er ikke gutter, så vi blir holdt utenfor enkelte ganger. Hvis man er ærlig med seg selv som kvinne i denne jobben, tror jeg mange kjenner seg igjen i å være litt aleine.*

To av informantene trakk frem nedsettende holdninger mot homofile og innvandrere som et nåværende problem på arbeidsplassen.

*I3: Men det er fortsatt slengbemerkinger om innvandrere og homofile, og det er ikke greit.*

*I5: Vi har noen som har homofobier, som ikke takle homofile.*



## Forskjeller: Forestillinger og forventninger

Informanten forteller om en ubehagelig episode med en person i lederposisjon.

*I3: Vi hadde fått ny brigadesjef på jobb (...) Jeg kjente han overhode ikke fra før også lurte han på om jeg kunne komme og spise lunsj på stasjonen siden jeg hadde vært bortreist og han ville hilse på alle de ansatte (...) Det var uklart om han skulle ha noen tale, samtale eller om han bare skulle være med på lunsjen. Så jeg spurte «du brigadesjef, skulle vi ha noen prat eller var det bare for å komme å si hei?» så svarte han «ja, jeg skulle alltid hatt deg bak lukket dør vet du, men det blir så mye snakk av sånt. Haha». Hva i alle dager.. Jeg kjente jeg ble helt varm i ansiktet. Fordi det var mange nye som var tilstede under lunsjen. Det er ok med de gamle gutta for de vet hva jeg står for, men siden det var flere unge nyansatte der kunne jeg ikke la den passere. Fordi da kunne de tro at det er grei oppførsel. Jeg sa til brigadesjefen «nå synes jeg du tok litt i her. Den vitsen synes jeg var litt utenfor». Han skjønte fremdeles ikke at det var et problem.*

*(...) Det var utrolig ubehagelig, særlig fordi de unge gutta på laget var der. Det her går ikke, tenkte jeg. Det går ikke fordi tenk hvis jeg må ha en samtale med han på tomannshånd om ett eller annet, også hva vil folk tro da liksom? Hvis han har lagt opp til at hvis vi er alene så er det liksom snusk. Det går jo ikke av an av sjefen. (...) Som minoritet på en arbeidsplass så tror jeg du noen ganger vil havne i den typen situasjoner. Og det handler ikke om å unngå å havne i situasjonene, men det handler om at når de skjer at du håndterer de på en eller annen måte som gjør at du går derfra med hevet hode og alt er i orden. For sin egen del, og for å unngå at det skjer også. Folk vil jo trække andre på tærne, fordi mennesker er mennesker.*

Lederen fokuserte på forskjellene mellom han og den kvinnelige brannkonstabelen. Kort tid etter hendelsen tok informanten en samtale med lederen og forklarte hvordan det kunne oppfattes og hvordan det fikk henne til å føle seg. Han beklaget hendelsen.

En annen informant forklarte de kontrastene i kjønnsforskjellene på denne måten:

*I4: Jeg var første dame på stasjonen og det var nytt for dem. For eksempel hang det en naken damekalender på veggen, og da nytter det ikke å komme inn med spisse albuer. Da fleipet jeg med gutta og sa «hvor skal jeg gjøre av min kalender» og neste gang jeg kom inn på rommet var kalenderen tatt ned.*

Samme informant beskrev også en hendelse med seksuelle undertoner i yrkessammenheng:

*I4: Jeg og én annen kollega skulle løfte en pumpe ut av en båt, også sto jeg bøyde fremover. Da kom det en annen kollega og stilte seg opp bak meg og sa «jaja, det var jo fin utsikt her med sjøen – og se hva jeg har fremfor meg». Da svarte jeg «jeg kjenner jo ingenting så liten som du er» og da begynte han å le og siden den gang har han ikke prøv seg på meg. Det er sånn du må svare tilbake. Det er ikke noe jeg tenkte på å rapportere inn.*

Kontrasten og forskjeller kommer til syne i fortellingen til informanten. Fortellingen handler om at informanten varslet om oppførselen til én en mannlig kollega. Hun synes det var tungt og vanskelig å varsle.

*I1: (...) Det å varsle om en person som ikke oppfører seg er veldig merkelig og det er masse følelser inni det. En veldig rar setting og det er ganske tungt (...) Det som var dråpen var at det hadde begynt en ny dame på en annen avdeling. Han dro han frem et bilde av henne foran flere på vaktlaget og sa «Fy faen, det er begynt den traktorlesba! Hun hadde jeg spist til frokost. Hu hadde jeg hadde høvla over». Jeg har snakket med denne dama og hun er verdens triveligste person og er bare helt nydelig. Jeg ble så provosert av det! Jeg var så forbanna. Han har jo ikke snakket med henne og står her og kaller henne de her tingene.*

Her vektlegger den mannlige kollegaen (dominanten) ulikhetene mellom han selv og en nyansatt kvinnelig kollega (token). I dette tilfellet benytter dominanten seksuelle undertoner som virkemiddel for å verne om egen kultur.

Flere av informantene uttrykket utfordringer med håndteringen av krav fra det som kan beskrives som kvinners livsverden: svangerskap og permisjon. Utfordringene kan knyttes til gjennomføring og tilrettelegging av arbeidsoppgaver.

*I2: Siden jeg var den første kvinnen fra beredskap som var gravid, hadde de ikke noe opplegg for meg. Det var litt sånn.. Her er pulten din, finn på noe. For meg var det litt kjipt, fordi jeg var helt ny og ante ikke hva jeg kunne gjøre. Så jeg måtte bare henge meg på noen og finne på noe selv.*

En annen informant fortalte om svangerskapsopplevelsen på følgende måte:

*I3: Jeg og brannmesteren, som var veldig åpen og nytenkende, lagde en plan med alternative oppgaver på vakt for gravide. Så jeg kunne fortsette å følge mitt eget vaktlag underveis i graviditeten, men da ble det altså så mye bråk. Det var så ille at brigadesjefer på andre stasjoner ringte og kjeftet på min brannmester. De mente at jeg ikke hadde noe på vakt å gjøre og at jeg ikke kunne bestemme dette selv. Selv om jeg hadde lege som sa jeg kunne det. Så jeg fant ut at det her gidder jeg ikke å finne meg i og vi bestemte oss for å ta den kampen. Den kampen er kanskje det mest slitsomme jeg har gjort i forbindelse min karriere i brannvesenet.*

*For det var så mye dritt og krangling som jeg måtte håndtere, for å gå lov til å gjøre ting som er hjemla i arbeidsmiljøloven(...) Det som skjedde før var kvinner var livredde for å bli tatt av vakt, som førte til at de ikke sa noe om graviditeten. Vi har hatt kvinner som har vært gravide til fjerde måned, uten å si noe om det for å få lov til å fortsette på vakt (,,) Det er egentlig helt krise, fordi hvis det er kjempefarlig hvis hun da havner i en røykdykkerinnsats.*

Informant 15 beskriver en følelse av å bli ekskludert på bakgrunn av ulike interesser.

*I5: Det er ikke til å stikke under en stol at gutter snakker om andre ting enn jenter. Det er ikke alltid jeg føler jeg har så mye å bidra til i samtalen. Når de snakker om bil, motor og oppbygging av bad (...) Fort kan det føre til at jeg føler meg litt ekskludert, men det er mye hva man gjør det til selv.*

### 4.2.3 Assimilering

Assimilering handlet om stereotypier av tokens-individet, og om tilpasninger som individer gjør for å bli godtatt og inkludert i den dominerende gruppen. Resultatene avdekker at kvinner opplever et dilemma som handler om personlig identitet som kvinne vs. det å være «en av gutta». Funnene viser at flere av informantene har foretatt atferdsendringer for å passe inn i den dominerende kulturen, dette ble i teoridelen forklart som rolleinnkapsling.

#### Stereotypier: En av gutta?

Assimileringen og rolleinnkapslingen kan ses i lys av «å være en av gutta». Dette hadde informantene forskjellige holdninger til. Noen ønsket å være en av gutta, andre ønsket ikke det. d

*I2: Jeg har heldigvis bestandig blitt sett på som en av guttene (...) Hos oss har samarbeidet fungert veldig greit altså. Jeg har jo gitt beskjed om at jeg håper at jeg kan være en av «gutta» og ikke ha noen spesialbehandling og det har de respektert.*

*I1: Jeg tenker at ett råd til de som har kvinner på vaktlaget er: Ikke si eller tenk at hun skal være en del av «gutta» eller bli en del av «gutta» fordi det blir hun aldri. Det er ett litt sånn feilslått kompliment, hvor jeg tror kanskje de mener det som kompliment, men det eneste vi oppnår med det er at mangfoldet forsvinner. Fordi da prøver man å føye seg inn i rekka av de andre guttene som er der. Istedenfor bør man hylle at det er noen andre som kommer inn som er noe annet enn dem.*

Stereotypering kommer til syne i en sosial situasjon på kjøkkenet inne på brannstasjonen. Informanten blir stereotypert til den tradisjonelle forestillingen om kjønn.

*I2: Men det er klart, det blir jo ofte preget av at det er mange mannfolk på jobb (...) Hvis jeg har stått og laget mat på kjøkkenet, så har jeg hørt «ja, du har funnet din plass på kjøkkenet». Også har jeg svart «jaja, men jeg må jo gjøre det jeg kan». Da har det vært sånn «du beit ikke engang litt på», også blir det ikke noe mer. Det er ikke ondt ment, men det kan være en sleip kommentar.*

Informanten beskriver her en lokal ansettelsesprosess i brannvesenet. Stereotyperingen forekommer ved at tydelige likhetstrekk i ansettelsesgruppen blir vektlagt.

*I1: Det blir veldig låst i en måte å gjøre ting på, og det er den måten det har blitt gjort i lang tid. Et eksempel her er siste ansettelsesrunde vi hadde. Da var det totalt 24 personer som deltok i ansettelsesprosessen. Alt fra planlegging av kravsopptak til gjennomføring av tester, men også intervju og evaluering. Og der satt det ikke ei eneste dame. Alle de som deltok i prosessen var veldig like. Både i antall år de hadde jobbet og i type bakgrunn - mange var håndverkere. Altså en veldig homogen gruppe. Når de ikke evner å se at hvis vi ønsker å ansette mangfoldig så må vi ha et mangfold i ansettelsesgruppen. Fordi de som ansetter speiler jo seg selv, altså vi ansetter ofte de vi er like.*

### Individuelle tilpassinger: «Jeg snakker på en annen måte, velger andre ord ...»

Flere av informantene utalte at de endret seg personlighetsmessig for å bli inkludert i arbeidsfellesskapet. Noen endret språket, andre trakk seg til side.

*I2: Jeg vet jo at jeg søkte på et mannsdominert yrke og jeg forventet jo ikke at alle dem skulle forandre seg fordi jeg kom. Da må jo jeg heller jeg tilpasse meg. Man kan jo ikke forvente at folk plutselig skal stå på hode, fordi det kommer en kvinne inn.*

*I1: Jeg snakker på en annen måte, velger andre ord, lært meg å være.. Jeg tilpasser språket mer når jeg snakker med guttene, jeg er mer direkte, mer svart/hvitt, ja/nei, enig/ikke enig. Lært meg terminologien som de responderer bedre på enn for eksempel når jeg er sammen med hu kvinnelige kollegaen. Når hun og jeg er sammen på jobb har vi en helt annen kommunikasjon, en helt annen dynamikk og en helt annen form for samarbeid.*

*I4: Når jeg er på jobb tilpasser meg på den måten at jeg sier ikke så mye, trekker meg til side, bare gjør jobben min også går jeg.*

En av informantene utalte at hun i en periode i karrieren trodde hun måtte endre seg, men valgte å ikke gjøre det.

*I1: Det er mange sterke personligheter som snakker veldig høyt og er veldig på. Også var det en periode i karrieren hvor jeg også tenkte: åh, gud. Jeg må også snakke skikkelig høyt for å nå igjennom (..) Men jeg fant ut at det funket ikke for meg da. Og nå er jeg over på det at jeg orker ikke å rope høyt, og tenke at da for jeg heller prøve meg litt frem. Også får heller min kompetanse bygge seg på resultater av det jeg gjør.*

En annen informant uttalte seg om hvordan andre kvinner bør komme inn i brannvesenet for å bli en «naturlig» del av gruppa.

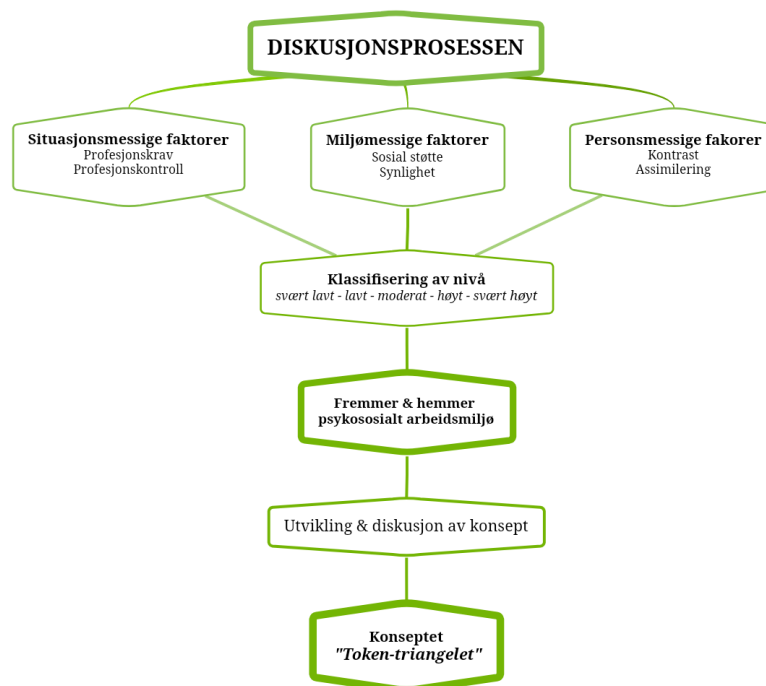
*I4: Jeg tror det er veldig viktig å ikke trekke kvinnekortet. Ta på deg uniformen og mingle deg inn i mengden. Ta de løftene og de tingene som du klarer å gjøre, så får de andre det med seg. Også bare jobbe gjent og trutt. Være engasjert, men ikke være cocky (høy på pæra). Da sklir du inn som en naturlig del av gruppa og får respekt for jobben du gjør, og ikke hvem du er og hvilket kjønn du har (...). Skepsisen er ofte en form for nysgjerrighet «fungere det at ei dame skal komme inn å gjøre jobben vi menn har gjort i alle år?». Det å komme inn å si «jeg er dame og det er likestilling». Det fungerer bare ikke. Eller enkelte blir også veldig «jentete», du må kunne svare ganske krast tilbake (...) Jeg er ikke noen kvinnesakskvinne. Jeg synes vi skal bli møtt for den vi er og vi skal ha samme krav til kvinner og menn. Jeg er imot kvotering. For du kan ikke kvotere inn faglig kompetanse og styrke.*

## 5 Kapittel V: Diskusjon

Hensikten bak studien var å øke kunnskapen for det psykososiale arbeidsmiljøet for kvinner i operativ stilling i brannyrket og utarbeide et konsept for minoritetsgrupper. Spesifikt ønsket jeg å finne ut av hvordan kvinnene i brannvesenet opplevde arbeidshverdagen og hvilke faktorer som hemmet og fremmet arbeidsmiljøet. I det følgende kapittelet vil jeg drøfte funnene fra studien opp mot teori. Her er funnene inndelt inn i personlige, miljømessige og situasjonsrelaterte faktorer. I forbindelse med SDI-metodens formål om konseptutvikling, vil faktorene klassifiseres på en nivåskala. Klassifiseringen består av nivåene; *svært lavt*, *lavt*, *moderat*, *høyt* og *svært høyt*. Avslutningsvis i kapittelet vil jeg presentere konseptet «*Token-triangelet*».

Hovedfunnene fra studien viser at yrket som brannkonstabel innebærer utrykninger til hendelser av ulik alvorlighetsgrad og omfang. Fra store alvorlige hendelser til mindre alvorlige hendelser. Opplevelsen av det psykososiale arbeidsmiljøet kan ses i sammenheng med personlige, miljømessige og situasjonsrelaterte faktorer. Figur 6 viser en oversikt over komponentene som er relevant for det psykososiale arbeidsmiljøet. Empiren viste at tokenisme-effektene utspilte seg i relativt stor grad blant kvinnene i brannyrket.

Figur 6: Visuell fremstilling av diskusjonsprosessen



## 5.1 Situasjonsmessige faktorer

### 5.1.1 Opplevelser av profesjonskrav

Informantene i studien tok opp sine opplevelser av profesjonskrav i fortellinger fra stasjonsarbeid og ved utrykninger. Disse fortellingene bryter med forestillinger vi ofte har av «den sterke brannmannen som løper inn i flammene». Informantene beskrev stor variasjon i arbeidsoppgaver og et tydelig press i akutte situasjoner hvor liv og helse sto på spill.

Undersøkelser har vist at profesjonskrav i arbeidet har sterk sammenheng med fysisk og psykisk helse (Caplan et al., 1975; House et al., 1979). Brannyrket består av mange og varierte arbeidsoppgaver med et behov for allsidige kompetanser (DSB, 2019).

Arbeidsoppgavene til brannvesenet er både sammensatte og komplekse. I 2018 lå den totale oppdragsmengden for hele det norske brannvesenet på 97 000 utrykninger (DSB, 2019).

Tallet inkluderer falske alarmer som besto av 54 % av utrykningene. Med unntak fra falske alarmer var de fem vanligste oppdragene: helseoppdrag (28 %), trafikkulykker (26 %), andre oppdrag (18 %), brann i bygning (14 %) og brannforhindrende tiltak (14 %). Med andre ord er helseoppdrag og trafikkulykker de to vanligste utrykningstypene for brann- og redningsvesenet. Noe av årsaken til at brannvesenet rykker ut på den store andelen helseoppdrag og er først på skadestedet er på grunn av tilgjengelighet og geografisk beliggenhet. De mangfoldige arbeidsoppgavene og behovet for variert kompetanse bryter med den tradisjonelle forestillingen om «den sterke brannmannen som løper inn i flammene».

En vanlig forklaring på at det ikke er flere kvinner i brannyrket er at de har utfordringer med de fysiske kravene til yrket. Ansettelseskravene blir lokalt bestemt av de ulike kommunale brannvesenene, ofte bestående av krevende fysiske tester. Dette kan innebære svømmetester, løpetester, kunnskapstester og vurderinger av sosiale og praktiske ferdigheter. I tillegg til ansettelsestestene må de ansatte årlig bestå DSB styrke- og utholdenhetstest. Kravene er i favør til det kjønn som har et fysisk, biologisk fortrinn. En mulig konsekvens av de fysiske testene kan være at kvinner utelukkes fra yrket. Basert på funnene fra denne studien kan styrkenarrative utfordres på flere områder. Fysisk styrke og utholdenhet er fundamentale egenskaper for den moderne brannkonstabelen, men egenskapene kan ikke isolert sett være avgjørende. Coryenne & Bendersky (2020) påpeker at ved å synliggjøre spennet av nødvendige egenskaper for brannkonstabelen kan den profesjonelle «prototypen» endres. Her fremheves det at egenskaper som medfølelse og omsorg, stereotypisk assosiert med kvinner, er like viktige for å lykkes som brannkonstabel som maskuline trekk som fysisk styrke og

utholdenhet (Danbold & Bendersky, 2020). I takt med samfunnsutviklingen utvikles teknologi, utstyr og arbeidsmetodikk kontinuerlig i brannyrket. Det sammensatte oppgavebildet viser at kvalifikasjonene i større grad bør inkludere flere kvaliteter, enn å reduseres til fysiske ferdigheter. Dette kan knyttes til endringen av arbeidsmetodikk i politiorganisasjonen på 1970-tallet (Wathne, 2016). Kvinners inntreden i den norske politiorganisasjonen førte til en omstillingsprosess i etaten. På denne tiden endret arbeidsmetodikken seg fra «makt- og kontrollmodellen» til å inkludere en mer kommuniserende- og relasjonellmetode i «nærpolitimodellen». I omstillingsprosessen ble det uttrykt tvil til om kvinner kunne utøve oppgavene forsvarlig i politiyrket (Wathne, 2016).

I sammenheng med studiens ambisjon om konseptutvikling og med bakgrunn i Karaseks & Theorells modell, indikerer resultatene at kvinnene i studien opplevde et *høyt nivå av profesjonskrav*. Vurderingen er basert på bakgrunn av yrkes fysiske og psykiske premisser. I tillegg til alvorlighetsgraden i arbeidsoppgavene og det brede spennet av oppgaver som brannvesenet er forventet å ta seg av. Dette samsvarer med andre studier som har kategorisert brannyrket med høy intensitet og høye profesjonskrav (Karasek et al., 1988; Lourel et al., 2008). Arbeidsrammene ved å ha høyt nivå av profesjonskrav kan bidra til trivsel og motivasjon, men også sykdommer og utbrenthet. Hvordan utfallet blir er avhengig av den andre situasjonsmessige faktoren som er profesjonskontroll.

### ***5.1.2 Opplevelse av profesjonskontroll***

Resultatene fra denne studien viste at noen av informantene opplevde at ferdighetene ble verdsatt og andre ikke. En informant uttrykte bekymring ovenfor egne ferdigheter og bredden av arbeidsoppgaver. I følge *bakkebyråkrati-teorien* til Lipsky (1980) er ferdighetsutnyttelse nært knyttet til skjønnsvurderinger. Bakkebyråkratene er de profesjonelle menneskene som møter innbyggerne i skillet mellom myndigheter og fag (Lipsky, 2010). Et sentralt kjennetegn til bakkebyråkraten er den direkte kontakten med andre mennesker. Her poengteres det at arbeidsforholdene i mange tilfeller krever en situasjonsbasert vurdering og ikke kan detaljstyres med politiske virkemidler. Dette samsvarer med studiens empiri hvor yrkesutøvelsen til brannkonstabelen ikke kan standardiseres i en mal, men hvor faglig skjønn utøves i en stor del av arbeidsoppgavene. Profesjonskontrollen består av et gjensidig forhold mellom ferdighetsutnyttelse og beslutningsautonomi. Kohn og Schooler (1973, 1982) påpeker

at profesjonskontroll påvirker individuell adferd i like stor grad som personlighet påvirker yrkesvalg (Kohn & Schooler, 1982).

Flere av informantene i studien uttrykte en begrenset imøtekommelse for egne skjønnsvurderinger. En informant beskrev at det var ikke det at hun ikke følte seg respektert, men hun følte seg ikke hørt. At hennes løsninger ikke ble tatt med som et alternativ og dermed ikke anerkjent. Å ikke åpne opp for utøvelse av skjønn kan i noen tilfeller være problematisk. Flermoen (2001) belyser et profesjonelt dilemma og påstår at skjønnsutøvelse kan være direkte ødeleggende i yrkesutøvelsen. Grunnlaget for påstanden er at profesjonelle kan være likegyldige, slurvete og prioritere egen vinning (Flermoen, 2001). Dette kan føre til konsekvenser for innbyggerne som benytter seg av de offentlige tjenestene. I tråd med studien kan Flermoen's profesjonelle dilemma ses i lys av anerkjennelse av kompetanser. En av informantene opplevde at hennes tidligere erfaring og synspunkter ikke ble verdsatt i forbindelse med pasienten på brua. Historien kan tjene som illustrasjon på skepsisen som hersker rundt skjønnsaspektet. Informanten hadde bakgrunn i psykiatrien, men det ble ikke tatt med i løsningsdiskusjonen. I dette tilfellet følte informanten at ferdighetene ikke ble ansett som verdifull for situasjonshåndteringen. Hendelsen kunne fått alvorlige konsekvenser på grunn av feilslåtte skjønnsmessige vurderinger.

Beslutningsautonomi handler om muligheten for å ta egne avgjørelser i arbeidsprosesser (Karasek, 1992). Jobbautonomi har vist seg å være en kjernefaktor i forståelsen av profesjonsrollen (Morgeson, Delaney-Klinger & Hemingway, 2005; Thompson & Prottas, 2006). Her vektlegges viktigheten av jobbautonomi i yrkeslivet og de positive effektene dette medbringer. Et høyt nivå av jobbautonomi er relatert til økt jobbtrivsel, produktivitet og lavere stressnivåer. Samtidig har forskningen på det direkte forholdet mellom ytelse og jobbautonomi vært inkonsekvent og marginale (Fried & Ferris, 1987; Morgeson & Campion, 2003). Med utgangspunkt i studien uttrykket flertallet av informantene å ha gode utviklingsmuligheter. Dette funnet avviker fra Hulett's (2008) forskning som har belyst at kvinner opplever en begrensning av den individuelle fagutviklingen i brannyrket (Hulett et al., 2008). Samtidig viser denne studien at informantene hadde liten egenkontroll ovenfor arbeidsoppgaver og ved beslutninger i forbindelse med svangerskap.

Basert på ferdighetsutnyttelse og beslutningsautonomi hadde informantene i studien et *lavt / moderat nivå av profesjonskontroll*. Funnet samsvarer til en viss grad med annen forskning på feltet, som klassifiserer brannyrket med lavt nivå av profesjonskontroll (Karasek et al., 1988;



Lourel et al., 2008;). Årsaken til at informantene har berørre et modeat nivå var på grunn av de gode karriereutviklingsmulighetene.

## 5.2 Miljømessige faktorer

### 5.2.1 *Opplevelse av sosial støtte*

Sosial støtte fokuserer på sosiale interaksjoner med medarbeidere og ledere på arbeidsplassen (Karasek, 1992). Dimensjonen inkluderer emosjonell støtte, sosialt samhold og instrumentell støtte. Den emosjonelle støtten i sammenheng med studien kan betraktes fra ulike synsvinkler. En vinkling kan være støtte i forbindelse med utrykninger. Flere av informantene fortalte om nærhet til kollegaene. De gav uttrykk for at de følte seg ivaretatt og fikk omsorg etter alvorlige hendelser. Historien til informanten om klemmen fra kollegaen i etterkant av en alvorlig arbeidsulykke kan illustrere en form for emosjonell støtte. Med tanke den eksponering ansatte er for sterke sanseinntrykk i forbindelse med arbeidsoppgavene, er den emosjonelle støtten helt avgjørende. Redningsarbeid har vist seg å være sterkt assosiert med utbrenthet og *posttraumatisk stresslidelse* (PTSD) (Lourel et al., 2008; Chang et al., 2008). Eksponeringen for traumatiske hendelser i yrkessammenheng kan føre til økt forekomst av fysiske og psykiske plager.

Et symptom på PTDS er vedvarende minner eller gjenopplever av hendelsen i kombinasjon med intens indre uro. For å dempe virkningen av yrkespåkjenningene har emosjonell førstehjelp (debrief) blitt implementert blant operativt personell (Eid & Johnsen, 2018). Hensikten bak debrief er å bidra til å bearbeide sanseinntrykkene fra utrykningshendelser. I forskningsmiljøet strides det om den formelle debriefen demper langvarige stress symptomer (Rose & Bisson, 1998). Samtidig påpekes det at praksisen med debrief er nyttig på flere områder. Eid, Johnsen & Weisæth (2001) intervensjonsstudie viste at debrief hadde flere fordeler blant operativt personell fra brannvesenet og militæret, etter å ha håndtert en traumatisk trafikkulykke. Gruppestressdebriefen bidro til fremme personlig vekst og mestring, i tillegg til å redusere akutte aktiveringssymptomer.

Empirien viser at det var stor variasjon på kvaliteten ved den formelle debriefen avhengig av hvem som ledet seansen. Flere av informantene nevnte at det var stor variasjon angående praksisen. Noe av årsakene til variasjonene var at enkelte hadde definerte regler for når det skulle gjennomføres og andre hadde ikke det. En informant fortalte at det var vanskelig å si

ifra på arbeidsplassen om at de ønsket debrief etter hendelser. Dette kan ses i lys av det som omtales som «*John Wayne syndromet*» (Chandler & Jones, 1979). Termen har utspring fra den amerikanske politietaten og blir brukt om arbeidere som skjuler følelsene sine for å håndtere den tøffe virkeligheten. Den følelsesmessige tilbaketrekningen blir omtalt som en forklaring på emosjonell utbrenthet (Lourel et al., 2008). Flere av informantene omtalte debriefing som noe som gjøres «på overflaten», noe som kan være tegn på syndromet.

I doktorgradsavhandlingen til Jacobsen (2018) beskriver hun at det sosiale samholdet blant svenske brannmenn er en viktig faktor for velvære. Samholdet mellom brannmennene er bygget på en likhet ovenfor mangfold (Jacobsen, 2018). Kvinnene i studien uttrykket det sosiale samholdet i termer som kan knyttes til ensomhet og ekskludering. Flere fortalte om fravær av likheter og fortalte om savn etter å ha flere kvinner i arbeidsstyrken. Noen av informantene gav uttrykk for å savne å ha kollegaer med lignende interesser og/eller i samme livssituasjon. En av informantene beskrev at hun følte seg utenfor fordi hun ikke delte samme interesser som (de mannlige) kollegaene. Med dette bakteppet indikerer resultatene at kvinnene i studien ikke opplever samme positive gevinster av det sosiale samholdet som de mannlige brannkonstablene. Samtidig uttrykket flertallet av kvinnene i studien å være fornøyde med arbeidsplassen og opplevde å bli inkludert i arbeidsgruppen. De brukte positive karakteristikk og beskrev kollegaene som «menn med store hjerter som ønsker å hjelpe andre mennesker.»

Kvinnene i studien opplevde både tilstedeværelse og fravær av instrumentell støtte. På den ene siden ytret noen av informantene en frustrasjon i forbindelse med bekledning og verneutstyr. De nevnte at det største irritasjonsmomentet var at bekledningen som i hovedsak var utformet med «unisex» ikke var tilpasset kvinnekropper. En av informantene uttrykket at hun ikke klarte å gjøre jobben sin ordentlig med det utdelte utstyret. Dette funnet stemmer overens med annen forskning på feltet (Sinden et al., 2013; Hollerbach et al., 2017; McQuerry, Kwon & Johnson, 2019). Dårlig tilpasset utstyr kan være en barriere for å utøve arbeidsoppgavene sikkert og optimalt. På den andre siden beskrev enkelte at arbeidsbekledning var velegnet og at de opplevde god instrumentell støtte fra kollegaene.

Basert på emosjonell, sosial og instrumentell støtte, tydet det på at kvinnene i studien hadde et *lavt / moderat nivå av sosial støtte*. Sentralt i Karasek & Theorells nyere teori er funksjonen av sosial støtte som en buffermekanisme. Noen studier har argumentert for at sosial støtte bidrar til å balansere ut fysiologiske og psykologiske påkjenninger i arbeidslivet (Berkman &

Syme, 1979; LaRocco, House & French, 1980; Karasek, Gardell & Lindell, 1987). Det lave nivået av støtte indikerer at informantene er sårbare for å kunne utbalansere yrkespåkjenninger. Dette er på grunn av informantenes beskrivelse av et snevert sosialt samhold, forbedringspotensialet angående debriefen og ensomhetsfølelsen i tråd med å ha ikke ha kollegaer i samme situasjon og livsfase. Tidligere brannstudier har opplyst at lav sosial støtte assosieres til emosjonell utmattelse og svak prestasjon blant brannkonstabler (Teoh et al., 2019; de Carvalho et al., 2021).

### ***5.2.2 Opplevelse av synlighet***

Synlighetsfaktoren kan være en fordel og en ulempe når det handler om å bli sett og hørt (Lollar, 2015). Faktoren har fått økt fokus i organisasjonslitteraturen og blir ofte inndelt i tre kategorier; hypersynlighet, synlighet og usynlighet (Kanter, 1993; Lollar, 2015; Settles, Buchanan & Dotson, 2019). Hypersynlighet handler om at et individ opplever å bli gransket på grunn av sin forskjell fra normen og/eller sin «annenhet» (Settles, Buchanan & Dotson, 2019). Denne formen for synlighet kan bidra til følelsen av å bli overvåket og nøye vurdert hele tiden. Synlighet på grunnlag av likhet kan derimot bidra til å stryke selvfølelsen, trivselen og motivasjonen (Buchanan & Settles, 2019). Usynlighet kan forstås som å ikke bli anerkjent og dermed oversett i felleskap med andre (Buchanan & Settles, 2019). Mennesker som opplever usynlighet kan oppleve en følelse av å ikke bli verdsatt (Simpson & Lewis, 2005).

Resultatene fra denne studien avdekker synlighetsfaktoren i en rekke situasjoner. Noen av informantene følte at de måtte bevise at de fungerte i yrkesrollen. Dette bekreftes også i andre studier. Kahn m.fl. (2017) belyste at kvinnelige brannkonstabler tok en sikkerhetsrisiko for å bevise sin fagkompetanse og bli akseptert blant kollegaene (Khan, Davis & Taylor, 2017). En av informantene i denne studien beskrev at alt hun gjør på arbeidsplassen blir gjennompekt fordi hun er kvinne. Gjennompektigheten kan tolkes som en form for hypersynlighet og kan medbringe økt yrkespress. Flere hadde også opplevd å få økt uønsket oppmerksomhet av fremmede ute i samfunnet. I denne sammenhengen hadde en informant opplevd stor oppmerksomhet når hjelmen ble tatt av og håret kom frem, en annen når hun satt i førersetet på brannbilen. Flere informanter i studien uttrykte at de hadde følte på et press for å bevise at de var gode nok i yrkesrollen. En informant opplevde det som stressende å ikke «kunne alt» innenfor faget til enhver tid, en annen hadde opplevelsen av «å måtte å bære alle kvinnene på ryggen». Dette funnet samsvarer med minoritetsforskning i academia (Settles, Buchanan &

Dotson, 2019). I tråd med Kanter's studie, viser funnene at minoriteten av kvinner opplever en stor grad av synlighet, og at de anser dette som en negativ stressfaktor i arbeidshverdagen. En kjent forsvarsmekanisme for å utbalansere synligheten er å «jobbe hardere» (Kanter, 1993). Dette kan være positivt for organisasjonen og verdiskapningen, men være belastende for enkeltindividet. Til tross for at økt synlighet kan medføre yrkespress kan synlighetskomponenten også ha noen positive ringvirkninger. Ved å skille seg fra mengden får en mer oppmerksomhet og kan oppleve anerkjennelse, en kan fungere som forbilde eller rollemodell. Dette kan ses i forbindelse med studiens empiri. Flere av informantene i studien opplevde at de hadde gode karrieremuligheter og ble anerkjent. Den totale mengden av synlighet som informantene i studien erfarer på grunn av sin «annerledeshet» fører til at synlighetsnivå kan forsås som et *høyt nivå*.

## **5.3 Personsmessige faktorer**

### **5.3.1 Opplevelse av kontrast**

Funnene fra denne studien viser at polarisering kom til syne ved bruk av grov sjargong og generalisering. Dette samsvarer med tidligere forskning på feltet som viser at minoritetsgrupper opplever flere sosiale barrierer i brannvesenet (Shuster, 2000; Sinden et al., 2012; Hollerbach et al., 2017). Flertallet av informantene hadde opplevd situasjoner i yrkessammenheng med seksuelle insinuasjoner eller undertoner. Dette samsvarer med funn fra andre mannsdominerte arbeidsplasser. Forsvarets forskningsinstitutt har vist at hele 63 % av kvinner under 30 år hadde opplevd seksuell trakassering i forsvaret (Fasting, Køber & Strand, 2021). Schneider, Swan & Fitzgerald (1997) har sett på virkningene av lav, moderat og høyt nivå av seksuell trakassering. Resultatene viste at de med høyt nivå av seksuell trakassering rapporterte de verste psykososiale konsekvensene, selv de med lave frekvenser av seksuell trakassering viste en negativ innvirkning på velvære, holdninger og adferd (Schneider, Swan & Fitzgerald, 1997). Denne typen kommunikasjonsform kan virke støtende, men også bidra til å undergrave kvinnenenes autoritet og svekke profesjonaliteten på yrkesarenaen. Majoriteten av informantene i denne studien fortalte de selv tok tak i problemet ved å svare for seg eller ved å le med, men slike «overlevelsesmekanismer» kan være slitsomme i lengden.

Informantene i studien var imot kvotering og mente at de fysiske kravene ikke burde endres. De utrykte en felles holdning til at «alle skal stille likt, kvinner og menn.» Samtidig er det legitimt å reflektere over om de fysiske kravene samsvarer med nødvendige ferdigheter for å fullføre de mangfoldige arbeidsoppgavene. Det kan argumenteres med at ferdighetene til brannkonstabelen bør samsvare med de reelle oppgavene som brannvesenet i dag er satt til å håndtere. Kontraster, eller fraværet av kontraster var også fremtreden i ansettelsesprosesser. Ansettelsesprosesser som primært vektlegger fysisk styrke kan være med å sette begrensinger for mangfoldet, og bidrar til å opprettholde det Kanter omtaler som homososial reproduksjon. En informant beskrev en lokal ansettelsesprosess hvor den organisatoriske gjennomføringen ble utført av 24 menn, og ingen kvinner. Dette funnet kan ses i lys av Kanters (1993) analyse. Kanter beskriver at homososial reproduksjon gir trygghet i møte med usikkerhet. I doktorgraden til Ann Jacobsen (2018) viser et av hovedfunnene at det svenske brannvesenet anser organisasjonsendringer som en trussel mot trivsel og det gode arbeidsfellesskapet mellom brannmenn. Avhandlingen påpeker at likhet blir ansett som viktigere for brannmennene i organisasjonen, over mangfold. Den svenske brannmannndiskursen ser mangfold som et hinder for det etablerte fellesskapet (Jacobsen, 2018).

Kontrasteffekten i denne studien viser seg i informantenes bekymringer knyttet til svangerskap. Dette funnet samsvarer med Kehler et al. (2018) som fremhever at kvinnelige brannkonstabler opplever en betydelig mengde engstelse knyttet til jobb og reproduksjon (Kehler et al., 2018). Svangerskap kan bidra til å forsterke forskjellene mellom tokengruppen og dominantgruppen. Informantene fortalte om motstand, frustrasjon og mangelfull tilrettelegging i forbindelse med svangerskap. Resultatene viste at operative kvinner unnlot å fortelle om graviditeten for å unngå å bli tatt av vaktlaget. Dette kan ha fatale konsekvenser som studien til Jahnke, Poston, Jitnarin, & Haddock (2018) belyser. Studien retter søkelyset mot svangerskapshelse blant kvinnelige brannkonstabler i USA. Her viste resultatene forhøyde nivåer av prematurfødsler og spontanabort blant yrkesaktive brannkonstabler (Jahnke et al., 2018). Med bakgrunn i kontrastperspektivet viser denne studien at informantene opplever et *høyt nivå av kontraster*. Kontrastnivået medbringer noen særskilte utfordringer knyttet for å skape et inkluderende arbeidsmiljø.

### 5.3.2 Opplevelse av assimilering

Resultatene fra studien indikerer at kvinnene erfarer assimilering i forskjellig grad. Assimilering fokuserte på stereotypering og rolleinnkapsling av tokenindividet (Kanter, 1993). Flere av informantene fortalte at de hadde tilpasset språk og adferd mot den dominerende kulturen. Noen av informantene gav også uttrykk for hvordan de mente andre kvinner burde være for å bli «akseptert» på arbeidsplassen. I tillegg ble andre kvinner nedvurdert og noen ganger tillagt negative egenskaper. Det er tilsynelatende flere skjulte sosiale mekanismer som spiller inn i rollen som kvinnelig brannkonstabel. Brannkvinnene i studien fremhever at det finnes en rekke tradisjonelle forestillinger og fordommer.

Denne studien viser at kvinnene opplever en form for rolleinnkapsling i form av ett kvinnelig «brannkonstabelmønster»: De skal være feminine, men ikke *for* feminine. Ikke «kvinnesaksmenneske» og ikke positive til (kjønns)kvotering. De burde ha «bein i nesa» og kunne svare for seg. Kvinnene skal heller ikke være for maskuline, for da kan de bli merket som «traktorlesbe». Denne forståelsen samsvarer med Finstads forskning av kvinnelige politibetjenter (Finstad, 2006). Finstad belyser at det finnes ett «politikvinneideal» og flere «politimannsidealer» i det historiske tilbakeblikket av politikulturen. Samtidig fortalte en informant hun hadde tatt opp med vaktlaget at hun var vant til å jobbe med menn (fra en tidligere arbeidsplass) og at det var de som måtte lære seg å jobbe med henne. På denne måten viser hun motstand mot assimileringsprosessen og kan bidra til å forme en ny form for kvinnelig «brannkonstabelideal», selv om det trolig har visse kostander for henne selv. Dette funnet kan ses i lys av nybrottsforskningen om tokenisme blant kvinnelige ledere i Sør-Korea (Cho et al., 2021). Her viste forskningen at kvinnelige ledere assimilerte seg for å innpass til det dominerende, mannlige fellesskapet. Noen få kvinner klarte å motsette seg assimileringen og bidro på denne måten til organisasjonsendring (Cho et al., 2021).

Videre viser resultatene fra denne studien at alle informantene opplevde en form for yrkesisolering. For eksempel ved å ikke delta i fellesgymmen eller ved andre aktiviteter. En mekanisme for å være en del av fellesskapet er å «bli en av gutta». Enkelte ønsket å være «en av gutta» andre ønsket ikke det. Kvande & Rasmussen (1990) betrakter kvinner som anser seg som «en av gutta» som en overlevelsesstrategi for nybegynnere. Strategien går ut på at kvinnene tilpasser egen adferd på grunnlaget av menns premisser (Kvande & Rasmussen, 1990). Studier fra det norske militæret har vist at kvinnene i begynnelsen forsøkte å «være en av gutta» (Steder, Hellum & Skutlaberg, 2009). De la tilpasset sin adferd og begynte å oppføre seg mer som menn ved å snakke med mørkere stemme, stoppe med sminke og

fortelle / le av grove vitser. Kvinnene med lengre yrkeserfaring brøt i større grad de «maskulinene normene» og la større vekt på egen kvinnelighet (Steder, Hellum & Skutlaberg, 2009). Denne studien ser ingen sammenheng mellom arbeidserfaring og endring av væremåte.

Det er naturlig å tenke at bruken av begrepet «brannmann» i hverdagsspråket og i yrkessammenheng er en bidragsyter i tråd med assimileringprosessen. Med utgangspunkt i rolleinnkapsling og stereotypering viser resultatene at assimileringseffektene kan betraktes som et *høyt nivå* blant kvinnene i studien.

## **5.4 Fremmer & hemmer psykososialt arbeidsmiljø**

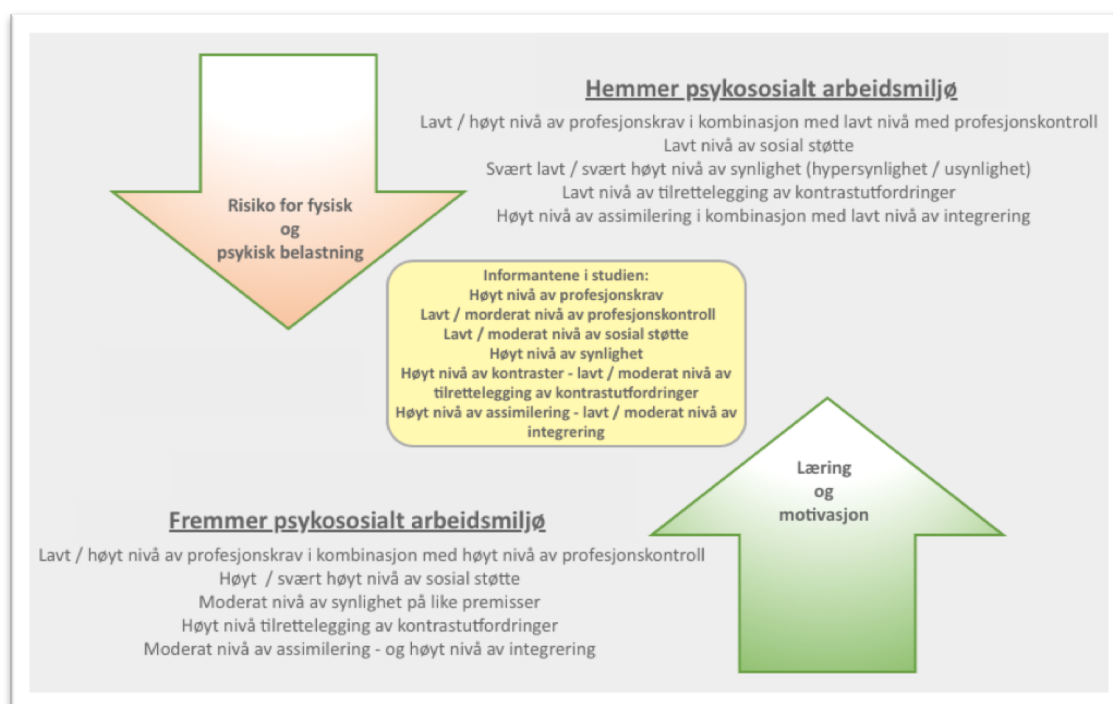
Tidligere forskning har sett at brannyrket er et høybelastningsyrke, med høyt nivå av profesjonskrav og lavt nivå av profesjonskontroll (Karasek et al., 1988; Lourel et al., 2008;). Denne forankringen samsvarer til en viss grad med funnene fra denne studien. Med bakgrunn i stor variasjon av arbeidsoppgaver og alvorlige hendelser i forbindelse med brannyrket, viser denne studien at informantene har høye profesjonskrav. I tillegg viser studien at informantene har et lavt/moderat nivå av profesjonskontroll basert på uttalelser om å ikke få gehør for faglige vurderinger. Ved at informantene utaler at de har karrieremuligheter kan nivået anses som et moderat nivå.

Kombinasjonen av å ha høyt nivå av profesjonskrav og et lavt/moderat nivå av profesjonskontroll kjennetegnes av Karasek & Theorell (1992) som et belastende psykososialt arbeidsmiljø. Her er ofte arbeidsforholdene assosieres med negative konsekvenser for den ansatte. Konsekvensene kan være yrkesrelatert stress, angst, søvnløshet og ulik sykdomsdiagnostikk. I tråd med tematikken kan dette ses i lys av den høye fremkomsten av PTSD blant redningspersonell og informantenes uttalelser om stresset med å jobbe i sfæren mellom liv og død. Samtidig kan individuelle mestringsstiler bidra til å dempe samspillet mellom profesjonskrav og profesjonskontroll (De Rijk et al., 1998). En aktiv mestringsstil vil kunne være med på å regulere stressnivået. Videre har sosial støtte vist seg som en sentral faktor for å kunne utbalansere påkjenninger og har vist seg å fungere som en buffermekanisme. Tidligere forskning har vist at god emosjonell støtte, sosialt samhold og instrumentell støtte bidrar til å modernisere yrkesbelastningene. Informantene fra studien indikerte å ha et lavt/moderat nivå av de tre støtte-faktorene. Bakgrunnen til dette er mangelfull debrief, ensomhetsfølelse og ikke optimal tilrettelegging. Det svake nivået av sosial støtte kan resultere i at de ikke får samme positive gevinster av buffermekanismen.

Samlet sett viser resultatene at brannyrket kan være en kilde til fysiske og psykiske belastning for informantene. Kombinasjonen av å ha høye profesjonskrav og lavt/moderat nivå av profesjonskontroll og lavt/moderat nivå av sosial støtte bidrar til økt sårbarhet.

Tokenisme-effektene er svært fremtredende blant informantene i studien. Det å være kjønnsmessig i undertall medfører noen særskilte sideeffekter. Resultatene viser at kvinnene opplever høyt nivå av synlighet internt fra kollegaer og eksternt i møte med innbyggere. Flere uttrykker et ønske om normalisering av kvinner i yrket. Kontrastene viser seg i form av en mannsdominert kultur, språk og normer. Organisasjonskulturen kan være belastende å stå i over tid og kan være med på å undergrave profesjonaliteten til yrkeskvinnene. Studien viser at kvinnene opplever strukturelle utfordringer knyttet til svangerskap. Videre viser studien at kvinnene erfarer et høyt nivå av assimilering for å passe inn i gruppedynamikken. Figur 7 illustrerer de individuelle og strukturelle faktorene som bidrar til å hemme/fremme det psykososiale arbeidsmiljøet. Den røde pilen som er rettet nedover fremstiller faktorer som kan føre til fysiske og psykiske belastninger. Den grønne pilen som er rettet oppover demonstrerer faktorer som bidrar til læring og motivasjon. I midten finner vi kjennetegnene til informantene i forbindelse med studien.

Figur 7: Faktorer som hemmer & fremmer det psykososiale arbeidsmiljøet fra et tokenperspektiv





## 5.5 Trinn 5 & 6: Utvikling & diskusjon av konsept

I tråd med SDI-metoden vil jeg videre se nærmere på trinnene fem og seks: utvikling og diskusjon av konsepter. Utvikling av konsepter handler om å utarbeide et konsept eller flere konsepter som har relevans utenfor en gitt studie (Tjora, 2017). Konseptene dannes med bakgrunn i studiens teori og empiri og kan være metaforer, typologier, ideer, begreper og/eller visuelle fremstillinger.

### 5.5.1 Konseptet: *Token-triangelet*

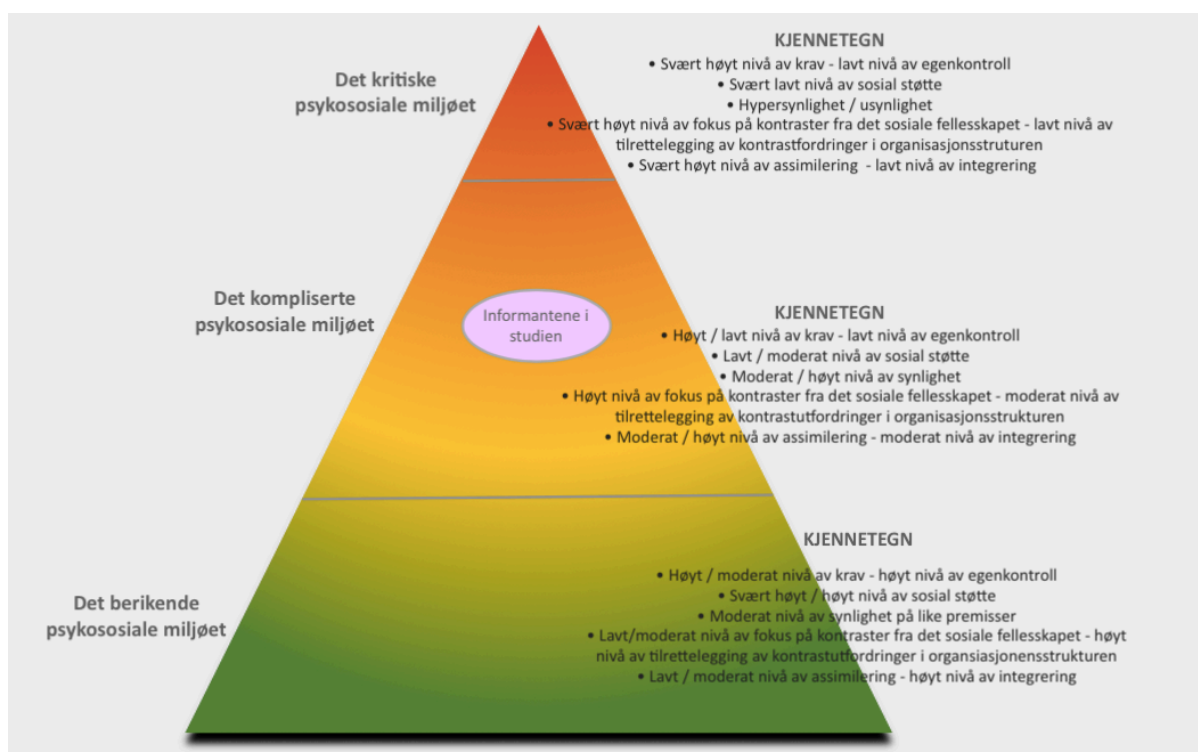
Frem til nå har vi sett på faktorer av betydning for det psykososiale arbeidsmiljøet for kvinner i brann og redningsetaten. Er det mulig å bringe problematikken rundt tokenisme og psykososialt miljø i en større sammenheng? Med utgangspunkt i studien mener jeg det kan være grunnlag for å utvikle et konsept, som kan brukes for å undersøke en større gruppe av minoriteter. I denne sammenhengen kan tokenisme-teorien ekspanderes til etnisitet og sosiokulturelle egenskaper. Krav-kontroll-støtte-teorien kan vinkles mot forskjellige arbeidsmiljøer og studentmiljøer.

Minoritetsgrupper er særlig utsatt når det kommer til sysselsetting og livskvalitet. Regjeringen belyser temaet utenforskap i rapporten «*Ingen utenfor – En helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv*» (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2021). Rapporten redegjør for særlige individer som har større risiko å falle utenfor arbeidslivet (ibid. s.29). Gruppene som skiller seg ut er innvandrerkvinner, personer med nedsatt funksjonsevne og unge mennesker. Folkehelse rapporten ser nærmere på subjektiv livskvalitet i Norge (Nes et al., 2021). Et av hovedpunktene er at de med levekårsrelaterte problemer har dårligst livskvalitet. Problemene ses i tråd med arbeidsledighet, nedsatt funksjonsevne, homofili og ung alder.

I forbindelse med studiens hensikt, metode, teori og empiri har jeg valgt å utforme det jeg kaller «*token-triangelet*». Konseptet kan være hensiktsmessig for ulike minoritetspersoner. Blant annet kvinner i fiskeriyrket, menn i førskoleyrket, kvinner i bygg og anlegg, individer med annen etnisitet eller unik kulturell bakgrunn som bryter med majoritetsgruppen i arbeid- og studentmiljøer. For eksempel flykninger som integreres i det norske samfunnet. Token-triangelet har til formål å fungere som et verktøy for å forstå og systematisere det psykososiale miljøet for minoritetspersoner, se figur 8. Figuren illustrerer tre ulike typer psykososiale miljøer. Dette er 1) *det berikende psykososiale miljøet* 2) *det kompliserte*

psykososiale miljøet 3) *det kritiske psykososiale miljøet*. Alle tre miljøene er tilknyttet noen karakteristiske hovedtrekk, se kjennetegn. De psykososiale gevinstene er størst nederst i triangelet, og desto høyere du kommer i triangelet desto høyere er risikoen for negative påkjenninger.

Figur 8: *Token-triangelet*



**Den deduktive konseptesten (5)** knyttet til SDI-metoden innebærer en vurdering om konseptet kan overføres til andre tider, steder og mennesker og om det kan representere funn for annen forskning. Dette mener jeg det er grunnlag for i konseptet «token-triangelet». Konseptet kan rettes mot fremtiden, og steder som forskjellige arbeidsmiljøer, og andre mennesker som inngår i token-betegnelsen. Som er en minoritet på bakgrunn av etnisk bakgrunn, kjønnsaspektet, kroppslig funksjonalitet og seksuell legning.

## 5.6 Et kritisk blikk på studiens kvalitet

Aksel Tjora (2017) poengterer at studiens kvalitet er knyttet til de tre kriteriene pålitelighet, gyldighet og generaliserbarhet. Jeg vil videre se nærmere på de tre kriteriene og rette et kritisk blikk på egen studie.

*Pålitelighet* (reliabilitet) handler om nøyaktigheten av forskningsprosessen (Tjora, 2017). Her kan det reflekteres om studien viser den egentlige situasjonen og om svarene kan etterprøves. Jeg mener SDI-metoden styrker studiens pålitelighet. Grunnen til dette er fordi metoden har bidratt til en grundig og systematisk forskningsprosess, med et høyt detaljnivå. Den induktive metoden er empiridrevet og basert på opplevelsen av virkeligheten til informantene.

Dybdeintervjuet mener jeg var verdifullt for å fange opp det psykososiale arbeidsmiljøet blant informantene. Jeg ønsket å fange opp deres livsverden og emosjoner. De deduktive testene forsteker studiens oppbygning og sikrer milepælene i studieforløpet. Jeg har i metodekapittelet sett nærmere på utvalgskriteriene, rekrutteringsprosessen, datagenereringen og analyseprosessen. Jeg lot det empiriske datamaterialet føre meg i retningen av teoriene. I denne sammenhengen ble valg av teorier foretatt i tråd med kodegrupperingen.

Et særlig fokus ble rettet mot egen forforståelse og erfaringer med temaet. Egen forforståelse kan ha vært en styrke og en svakhet for studien. Styrken er at jeg har en helhetlig kunnskap om emnet og kan stille presise spørsmål. Svakheten er at jeg med egne erfaringer kan ubevist ha ført meg i en eller annen retning. For å minimere egen påvirkning her jeg forsøkt å kontinuerlig være bevist over eget ståsted og respektere informantenes integritet. I tillegg har fullstendig nøytralitet ikke vært et mål for meg, fordi mennesker besitter egne erfaringer, meninger og holdninger. Samtidig har jeg prøvd å møte alle meninger med åpenhet og ikke styre studien mot egne fortolkninger.

Innenfor kvalitativ forskning kan etterprøvbarhet diskuteres. I denne studien har jeg beskrevet den metodiske fremgangsmåten detaljert. På bakgrunn av at jeg opplevde å nå «metningspunktet» i tråd med datainnsamlingen og fordi studien er nyansert. Videre har jeg vedlagt rekrutteringsdokumentet, informasjonsskrivet og intervjuguiden som kan medvirke til etterprøvbarhet og åpenhet.

*Gyldighet* (validitet) retter fokuset mot logiske forhold mellom studiens formål og resultater (Tjora, 2017). Et retorisk spørsmål i denne sammenhengen er om studien har målt det det

hadde hensikt til å måle. I avslutningskapittelet har jeg redegjort for resultatene med bakgrunn i problemstillingen. En mulig svakhet med studien kan være at den beveger seg mot kvantitativ metode. Basert på krav-kontroll-støtte teorien og fordi den bruker klassifiseringsnivåene svært lavt, lavt, moderat, høyt og svært høyt i tråd med diskusjonsprosessen. Samtidig mener jeg teorien har begrepsmessig tyngde og at det var fruktbart å inndeile i nivåer på grunn av konseptutviklingen av token-triangelet.

*Krav-kontroll-modellen* har vært gjenstand for mye kritikk (Karasek & Theorell, 1992). Et kritisk moment handler om at krav-og kontrolldimensjonene har for stor bredde. De vide begrepene fører til diskusjoner om hvilke effekter som egentlig måles. I tillegg er fraværet av individuelle forskjeller en vesentlig svakhet. Iboende egenskaper som robusthet, sårbarhet, optimisme og pessimisme er ikke tatt høyde for. Den vanligste og mest alvorlige kritikken er rettet mot oppbygningen av modellen. Modellen blir omtalt for å være for enkel og at viktige jobbaspekter er unnlatt. Karasek og Theorell er enige i at den største svakheten er at modellen i sin helhet er for snever, men forsvaret modellen på grunnlaget av tverrfaglig utnyttelse (ibid. s.57). Denne studien vektla de teoretiske begrepene fra modellen (profesjonskrav og profesjonskontroll) i tillegg til sosial støtte, synlighet, kontrast og assimilering. Dette kan anses som et motsvar til kritikken av modellens enkelhet.

*Generaliserbarhet* (overførbarhet) innebærer at forskningen har relevans for andre utvalgsgrupper (Tjora, 2017). Et filosofisk spørsmål i denne forbindelsen kan være om elementer fra forskningsstudien kan ha betydning for andre. Med utgangspunkt i token-triangelet kan generaliseringen i følge Tjora (2017) forstås som en konseptuell generalisering. Konseptuell generalisering dreier seg om å utvikle typologier, begreper, teorier eller konsepter utenfor egen case. Underveis i diskusjonskapittelet forsøkte jeg å løfte blikket og se universelt på kodegruppene. Basert på kodegruppene reflekterte jeg over spørsmålene; Hva handler dette om? Hvem kan ha nytte av kunnskapen fra studien? Hvordan kan jeg visualisere det på en enkelt måte? Token-triangelet er utviklet av en teoretisk og empirisk forståelse fra studien. Med en ambisjon om kunnskapsutvikling for minoritetsindivider. Med denne bakgrunnen mener jeg studien har relevans for andre utvalgsgrupper.

## 6 Kapittel VI: Avslutning & konklusjon

Denne masteroppgaven har fokusert på det psykososiale arbeidsmiljøet for kvinner i brann- og redningstjenesten. Flere av de kvinnelige brannkonstablene i studien opplevde det psykososiale arbeidsmiljøet som godt. Informantene formulerte å ha et givende yrke, med gode utviklingsmuligheter og stor variasjon i arbeidsoppgavene. Samtidig viste funnene at arbeidsforholdene for informantene preges av tidspress, krevende profesjonskrav, svak profesjonskontroll og begrenset sosial støtte. Profesjonskravene i yrket viste et behov for sosialt samhold, høy emosjonell støtte og velfungerende instrumentell støtte for å få utbalansert påkjenningene. Denne typen sosial støtte er svak for informantene i studien. Her viste resultatene et potensielt risikomoment for fysisk og psykisk helse, trivsel, motivasjon og læring. Studien har vist at informantene er sårbare for yrkespåkjenninger.

Tokenisme-effektene synlighet, kontrast og assimilering var sterkt tilstedeværende blant informantene. Kontrasteffekten viste seg i form av strukturelle og individuelle barrierer på yrkesarenaen. Utfordringene var i forbindelse med varslingsaker, instrumentelle mangler og knyttet til svangerskap. Den mannsdominerte organisasjonskulturen bar preg av et seksuelt språk fra kollegaer og ledere. Her påpekte flertallet at seksuelle bemerkelser ikke var en hverdagslig opplevelse, men at det forekom og var en del av yrket. Noen av kvinnene gav uttrykk for at det seksuelle språket var ubehagelig og uprofesjonelt. Negativ oppmerksomhet ble også rettet mot innvandrere og homofile. En grov sjargong er med på å legge økt press, synlighet og stress for minoritets-individet. Ukultur kan bidra til at legitimiteten og omdømmet av organisasjonen svekkes og kan ha en rekke negative innvirkninger på et individnivå.

Synlighetseffekten ble avdekket i flere av fortellingene til informantene. Informantene fortalte om følelsen av å være gjennomsiktig på grunn av å være kvinne og følelsen av å måtte «bære alle kvinnene på ryggen». Flertallet gav uttrykk om et ønske om normalisering av å det å være kvinne i yrket. På mange måter beskriver kvinnene det å være et symbol og en representant for en hel gruppe «brannkvinner».

Assimilerings-effektene viste seg i flertallet av informantene. Resultatene fra studien avdekket rolleinnkapsling i form av et kvinnelig brannkonstabelmønster. Begrepet brannmann, den dominerende mannskulturen og fysiske krav kan være med på å forsterke assimileringprosessen. Samtidig viste funnene at enkelte brøt med forventningene til

atferdsendringene og det kvinnelige «brannkonstabelmønsteret». Brytningen kom til syne når kvinnene gav uttrykk for at de ikke ville være «en av gutta» og ved å konfrontere mennene med at det var de som skulle tilvennes med å jobbe med kvinner. Dette kan bidra til organisasjonsendring og større mangfold i brann- og redningsvesenet.

Det som kan fremme det psykososiale miljøet er høyt, moderat eller lavt nivå av profesjonskrav i samspill med høyt nivå av profesjonskontroll. I tillegg er et høyt nivå av sosial støtte spesielt avgjørende for belastningen som brannyrket innebærer. Med bakgrunn i token-rollen har et moderat nivå av synlighet, kontrast og assimilering positive effekter på det psykososiale arbeidsmiljøet. Synlighet med fokus på like premisser er hensiktsmessig. Tilrettelegging av kontrastutfordringer knyttet til svangerskap, fasiliteter og utstyr. Assimilering med et integreringsperspektiv er med på å skape en inkluderingskultur og bevare særegenhetene til tokenene. Videre prioriteres innovative løsninger i det strukturelle organisasjonsmiljøet. Dette er med på å fremme trivsel, motivasjon og læring som igjen kan ha positive ringvirkninger for på et individuelt og strukturelt nivå.

Det som kan hemme det psykososiale arbeidsmiljøet for de kvinnelige brannkonstablene er høyt, moderat eller lavt nivå av profesjonskrav i kombinasjon med lavt nivå av profesjonskontroll. I tillegg kan arbeidsmiljøet hemmes av lavt nivå av sosialt samhold, instrumentell og emosjonell støtte. Synlighet i form av hypersynlighet og usynlighet kan påvirke individet negativt. Dette er på grunn av synlighetsformene kan bidra til opplevelsen av å bli gransket, vurdert eller oversett. Et høyt fokus og et negativt vinklet språk rettet mot iboende kontraster kan resultere i ekskludering og objektivisering. Videre kan et lavt nivå av strukturell tilrettelegging av kontrastutfordringer føre til mangel av tilhørighet, og utstyr som ikke passer kan være en barriere for å utføre arbeidsoppgavene forsvarlig. Et høyt nivå av assimilering i form av tilsidesettelse av egenhet kan resultere ugunstige belastninger for kvinnene.

Token-triangelet har til hensikt å systematisere det psykososiale arbeidsmiljøet for minoriteter. Konseptet illustrerer kjennetegnene til det berikende, kompliserte og kritiske miljøet. Det hadde vært interessant å gå videre med konseptet fra studien og gjennomført en kvantitativ forskningsstudie med fokus på psykososialt miljø blant ulike minoritetsgrupper. Dette kunne vært et bidrag for bedre tilrettelegging og forståelse for minoritets-individet i organisasjonen. I et samfunnsperspektiv kunne det bidratt til økt kunnskap knyttet til sosial bærekraft, likestilling, inkludering, sykefravær og sysselsetting.

# Litteraturliste

- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2005). *Arbeidsmiljøloven: Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern*. Hentet fra Lovdata: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2021). *Meld. St. 32 (2020–2021): Ingen utenfor – En helhetlig politikk for å inkludere flere i arbeids- og samfunnsliv*. Oslo: Regjeringen.
- Barne- og familiedepartementet. (2015-2016). *Meld. St. 7*. Hentet fra Regjeringen: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld.-st.-7-20152016/id2456562/?ch=1>
- Berkman, L. F., & Syme, L. S. (1979). Social networks, host resistance, and mortality: A nine-year follow-up study of Alameda county residents. *American Journal of Epidemiology*, 109(2), pp. 186–204.
- Blaikie, N. (2009). *Designing Social Research* (2nd Edition. utg.). Oxford, United Kingdom: Polity Press.
- Buchanan, N. T., & Settles, I. H. (2019). Managing (in)visibility and hypervisibility in the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 113, pp. 1-5.
- Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R., Harrison, R., & Pinneau, S. (1975). Job demands and worker health: Main effects and occupational differences. *NIOSH*, ss. 75-160.
- Chandler, E. V., & Jones, C. S. (1979). Cynicism – An Inevitability of Police Work? *Journal of Police Science and Administration*, 7(1), pp. 65-68.
- Chang, C.-M., Lee, L.-C., Connor, K. M., Davidson, J. R., & Lai, T.-J. (2008, March 15). Modification effects of coping on post-traumatic morbidity among earthquake rescuers. *Psychiatry Research*, 158(2), pp. 164-171.
- Cho, Y., Sehoon, K., Jieun, Y., Heeyoung, H., Minjung, K., & Sokyum, Y. (2021). How South Korean women leaders respond to their token status: assimilation and resistance. *Human Resource Development International*, 24(4), pp. 377-400.
- Danbold, F., & Bendersky, C. (2020). Balancing Professional Prototypes Increases the Valuation of Women in Male-Dominated Professions. *Organization Science*, 31(1), pp. 1-262.
- de Carvalho, T. G., Araújo, L. F., de Paula Lima, E., de Andrade, A. L., Bastos, M. L., Lacerda, E. M., & Ferreira, M. J. (2021). Burden and Protection: Heterogeneous Effects of Occupational and Operational Stressors on Burnout Dimensions Among Firefighters. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(12), pp. 899-904.
- De Rijk, A. E., Le Blanc, P. M., Schaufeli, W. B., & De Jonge, J. (1998). Active coping and need for control as moderators of the job demand–control model: Effects on burnout. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71(1), pp. 1 - 18.
- Direktoratet for samfunnssikkerhet. (2019). *Melding om brannvernet 2018*. Tønsberg: DSB.

- Doef, M. V., & Maes, S. (1999). The Job Demand-Control (-Support) Model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work & Stress - An International Journal of Work, Health & Organisations*, 13(2), pp. 87-114.
- DSB. (2011). «De siste villmenn i en ellers temmet verden: Mangfold i brannvesenet». Direktoratet for samfunnsikkerhet og beredskap.
- DSB. (2019). *Melding om brannvernet 2018*. Tønsberg: DSB.
- Eid, J., & Johnsen, B. (2018). *Operativ psykologi - 3. utgave*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Eid, J., Johnsen, B., & Weisæth, L. (2001). The effect of group psychological debriefing on acute stress reactions following a traffic accident: A quasi-experimental approach. *International Journal of Emergency Mental Health*, 3(3), pp. 145–154.
- Einarsen, S. V., & Skogstad, A. (2021). *Det gode arbeidsmiljø - Krav og utfordringer* (Vol. 3. utgave). Bergen: Fagbokforlaget.
- Engelsrud, G. (2017). *Styring og vern - Arbeidsrett i offentlig sektor*. Oslo: CAPPELEN DAMM.
- Fairhurst, G. T., & Snavely, K. B. (1983). Majority and token minority group relationships: Power acquisition and communication. *The Academy of Management Review*, 8(2), pp. 292–300.
- Fasting, K., Køber, P., & Strand, K. R. (2021). *Mobbing og seksuell trakassering i Forsvaret – resultater fra MOST-undersøkelsen 2020*. Forsvarets forskningsinstitutt (FFI).
- Finstad, L. (2006). En av gutta? Om kjønn i politiet. I M. Egge, & J. Strype, *Politirollen gjennom 100 år*. Oslo: PSH Forskning.
- Flermoen, S. (2001). Profesjonelle i organisasjoner. I S. Flermoen, *Søkelys på organisasjon og ledelse*. Fagbokforlaget.
- Fried, Y., & Ferris, G. R. (1987). The validity of the Job Characteristics Model: A review and meta-analysis. *Personnel Psychology*, 40(2), pp. 287–322.
- Hollerbach, B. S., & et al. (2017). Current Female Firefighters' Perceptions, Attitudes, and Experiences with Injury. *Int Fire Serv J Leadersh Manag*, 11, pp. 41-47.
- House, J. S., Wells, J. A., Landerman, L. R., McMichael, A. J., & Kaplan, B. H. (1979). Occupational Stress and Health among Factory Workers. *Journal of Health and Social Behavior*, 20(2), pp. 139-160.
- Hulett, D. M., Bendick, M. J., Thomas, S. Y., & Moccio, F. (2008). *A National Report Card on Women in Firefighting*. New York: Institute for Women and Work.
- Hulett, D. M., Bendick, M., Moccio, F., & Thomas, S. Y. (2007). Enhancing Women's Inclusion in Firefighting in the USA. *The International International Journal of Diversity in Organisations*, 8(2), pp. 189-208.
- Jackson, P. B., Thoits, P. A., & Taylor, H. F. (1995). Composition of the Workplace and Psychological Well-Being: The Effects of Tokenism on America's Black Elite. *Social Forces*, 74(2), pp. 543–557.



- Jacobsen, A. (2018). *Exploring firefighters' health and wellbeing*. Doktorgradsavhandling ved Umeå universitet.
- Jahnke, S. A., Poston, W. S., Jitnarin, N., & Haddock, C. K. (2018). Maternal and Child Health Among Female Firefighters in the U.S. *Maternal and Child Health Journal*, 22(6), pp. 922–931.
- Jonge, J. d., & Kompier, M. A. (1997). A Critical Examination of the Demand-Control-Support Model from a Work Psychological Perspectiv. *International Journal of Stress Management*, 4, pp. 235–258.
- Justis- og beredskapsdepartementet. (2002). *Brann- og eksplosjonsvernloven: Lov om vern mot brann, eksplosjon og ulykker med farlig stoff og om brannvesenets redningsoppgaver*. Hentet fra Lovdata: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2002-06-14-20>
- Kanter, R. M. (1993). *Men and Women of the Corporation*. Basic Books.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1992). *Healthy Work - Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. United States of America : Basic Books.
- Karasek, R. A., Theorell, T., Schwartz, J. E., Schnall, P. L., Pieper, C. F., & Michela, J. L. (1988). Job characteristics in relation to the prevalence of myocardial infarction in the US Health Examination Survey (HES) and the Health and Nutrition Examination Survey (HANES). *American Journal of Public Health*, 78(8), pp. 910-918.
- Karasek, R., Gardell, B., & Lindell, J. (1987). Work and non-work correlates of illness and behaviour in male and female Swedish white collar workers. *Journal of Occupational Behaviour*, 8(3), pp. 187–207.
- Kehler, A., Jahnke, S. A., Haddock, C. K., Carlos Poston, W. S., Jitnarin, N., & Heinrich, K. M. (2018). Reproductive Health Concerns Among Female Firefighters. *International Fire Service Journal of Leadership & Management*, 12, pp. 15-29.
- 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), pp. 206-225.
- Klemp, T. (2012). Kvalitativ analyse og bruk av programvare. I V. Nilssen, *Analyse i kvalitative studier - Den skrivende forskeren* (ss. 119-136). Oslo: Universitetsforlaget.
- Kohn, M. L., & Schooler, C. (1982, May). Personality: A Longitudinal Assessment of Their Reciprocal Effects. *American Journal of Sociology*, 87, pp. 1257-1286.
- Krimmel, J. T., & Gormley, P. E. (2003). Tokenism and job satisfaction for policewomen. *American Journal of Criminal Justice*, 28, pp. 73–88.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervjuet*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Kvande, E., & Rasmussen, B. (1990). *Nye kvinneliv - Kvinner i menns organisasjoner*. Oslo.
- Lae, E., & m. fl. (2012, Februar). *NOU 2012: Ny utdanning for nye utfordringer*. Hentet fra Regjeringen:

<https://www.regjeringen.no/contentassets/5a8fc749b14f48eeb1eff63acb1d641d/no/pdfs/nou201220120008000dddpdfs.pdf>

- LaRocco, J. M., House, J. S., & French, J. R. (1980). Social support, occupational stress, and health. *Journal of Health and Social Behavior*, 21(3), pp. 202–218.
- Linkov, V. (2014, Jun). Tokenism in Psychology: Standing on the Shoulders of Small Boys. *Integrative Psychological and Behavioral Science*, 48(2), pp. 60-143.
- Lipsky, M. (2010). *Street Level Bureaucracy - Dilemmas of the Individual in Public Services*. New York.
- Lollar, K. (2015). Strategic Invisibility: Resisting the Inhospitable Dwelling Place. *Review of Communication*, 15(4), pp. 298-315.
- Lourel, M., Abdellaoui, S., Chevaleyre, S., Paltrier, M., & Gana, K. (2008). Relationships Between Psychological Job Demands, Job Control and Burnout Among Firefighters. *North American Journal of Psychology*, 10(3), pp. 489-496.
- McQuerry, M., Kwon, C., & Johnson, H. (2019). A Critical Review of Female Firefighter Protective Clothing and Equipment Workplace Challenges. *Research Journal of Textile and Apparel*, 23(2), pp. 94-110.
- Miles, M. B., Huberman, M., & Saldana, J. (2020). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (Vol. Fourth Edition). AGE Publications. Fourth Edition., California: Sage Publications.
- Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2003). Work design. *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, pp. 423-452.
- Morgeson, F. P., Delaney-Klinger, K., & Hemingway, M. A. (2005). The Importance of Job Autonomy, Cognitive Ability, and Job-Related Skill for Predicting Role Breadth and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), pp. 399–406.
- Nes, R. B., Røysamb, E., Eilertsen, M. G., Hansen, T., & Nilsen, T. S. (2021, Des 17). *Folkehelse rapporten: Livskvalitet i Norge*. Hentet fra Livskvalitet i Norge: <https://www.fhi.no/nettpub/hin/samfunn/livskvalitet-i-norge/#hvordan-kan-vi-fremme-livskvaliteten->
- Niemann, Y. F. (2003). The Psychology of Tokenism - Psychosocial Realities of Faculty of Color. I G. Bernal, J. E. Trimble, A. Burlew, & F. Leong, *Handbook of Racial and Ethnic Minority Psychology*. SAGE Publications Inc.
- Nilssen, V. (2012). *Analyse i kvalitative studier - den skrivende forskeren*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Oxford University Press. (2022). *Oxford English Dictionary*. Hentet fra tokenism, n.: <https://www-oed-com.ezproxy.nord.no/view/Entry/202951?redirectedFrom=tokenism#eid>
- Rose, S., & Bisson, J. (1998). Brief early psychological interventions following trauma: A systematic review of the literature. *Journal of Traumatic Stress*, 11(4), pp. 697–710.

- Schneider, K. T., Swan, S., & Fitzgerald, L. F. (1997). Job-related and psychological effects of sexual harassment in the workplace: Empirical evidence from two organizations. *Journal of Applied Psychology*, 82(3), pp. 401–415.
- Seljehaug, J. I. (2018, september 21). *Slik er kjønnsbalansen i politiet*. Hentet fra Finansavisen: <https://finansavisen.no/nyheter/naeringsliv/2018/09/slik-er-kjoennsbalansen-i-politiet>
- Settles, I. H., Buchanan, N. T., & Dotson, K. (2019). Scrutinized but not recognized: (In)visibility and hypervisibility experiences of faculty of color. *Journal of Vocational Behavior*, 113, pp. 62-74.
- Shuster, M. P. (2000). The physical and psychological stresses of women in firefighting. *Work*, 15(1), pp. 77-82.
- Simpson, R., & Lewis, P. (2005). An investigation of silence and a scrutiny of transparency: Re-examining gender in organization literature through the concepts of voice and visibility. *Human Relations*, 58(10), pp. 1253-1275.
- Sinden, K., MacDermid, J., Buckman, S., Davis, B., Matthews, T., & Viola, C. (2013). A qualitative study on the experiences of female firefighters. *Work*, 45(1), pp. 97–105.
- Steder, F. B., Hellum, N., & Skutlaberg, K. (2009). *Forskning på årskull fra sesjon og framover – kjønn, ledelse og rekruttering i Forsvaret*. Forsvarets forskningsinstitutt (FFI).
- Stichman, A. J., Hassell, K. D., & Archbold, C. A. (2010). Strength in numbers? A test of Kanter's theory of tokenism. *Journal of Criminal Justice*, 38(4), pp. 633-639.
- Stroshine, M. S., & Brandl, S. G. (2011). Race, Gender, and Tokenism in Policing: An Empirical Elaboration. *Police Quarterly*, 14(4), pp. 344-365.
- Teoh, K., Lima, E. d., Vasconcelos, A., Nascimento, E. d., & Cox, T. (2019). Trauma and work factors as predictors of firefighters' psychiatric distress. *Occupational Medicine*, 69, pp. 598–603.
- Thompson, C. A., & Prottas, D. J. (2006). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), pp. 100–118.
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3. utgave. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Wathne, C. T. (2016). Kvinners plass i politiet i lys av arbeidsmetoder. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 40(1), pp. 3 - 23.
- Yoder, J. D. (1991). Rethinking Tokenism: Looking beyond Numbers. *Gender and Society*, 5(2), pp. 178-192.

# Vedlegg

## Vedlegg 1: Godkjenning NSD

18.8.2021

Meldeskjema for behandling av personopplysninger



### NSD sin vurdering

#### Prosjekttittel

Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø i redningstjenesten: En kvalitativ studie om kvinner i brannvesenet

#### Referansenummer

828171

#### Registrert

13.08.2020 av Eline Pettersen Egestad - eline.egestad@student.nord.no

#### Behandlingsansvarlig institusjon

Nord Universitet / Fakultet for samfunnsvitenskap / Ledelse og innovasjon

#### Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Gry Cathrin Brandser, gry.brandser@nord.no, tlf: 4775517381

#### Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

#### Kontaktinformasjon, student

Eline Egestad, 340608@student.nord.no, tlf: 98640931

#### Prosjektperiode

01.08.2020 - 31.12.2023

#### Status

07.09.2020 - Vurdert

#### Vurdering (1)

---

##### 07.09.2020 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet den 07.09.2020 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

#### MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

[https://nsd.no/personvernombud/meld\\_prosjekt/meld\\_endringer.html](https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html)

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

## **Vil du delta i forskningsprosjektet**

### ***”Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø i redningstjenesten: En kvalitativ studie om kvinner i brannvesenet”?***

Hei!

Dette er en forespørsel til deg som arbeider i brann- og redningsvesenet. Kunne du tenkt deg å dele dine erfaringer om arbeidsmiljøet for kvinner i redningstjenesten?

Om meg:

Jeg er student ved masterprogrammet i *”Samfunnsvitenskap”* ved Nord universitet. Studien er innmeldt til Norsk senter for forskningsdata og er i forbindelse med den avsluttende masteroppgaven.

I perioden 2013-2019 har jeg vært ansatt for brann-, redning- og plasstjenesten i Luftforsvaret. Her var jeg ansatt de tre første årene som brannkonstabel, deretter har mine arbeidsoppgaver bestått av prosjektarbeid og administrative oppgaver.

Av tidligere utdanning har jeg grunnkurset fra Norges brannskole og bachelor i *”Internasjonal beredskap”* fra universitet i Tromsø.

Ønsker du å delta eller ytterligere informasjon – ta kontakt med meg på mailadresse [eline.egestad@gmail.com](mailto:eline.egestad@gmail.com) eller send meg en privat beskjed på facebook.

Håper du har lyst til å delta! Intervjuene avtaler vi sammen og finner en tid som passer deg.

Vennlig hilsen  
Eline P. Egestad

## Vil du delta i forskningsprosjektet

### ***”Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø i redningstjenesten: En kvalitativ studie om kvinner i brannvesenet”?***

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å få innsikt i arbeidsmiljøet for kvinner i beredskap. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

#### **Formål**

Prosjektet har til hovedformål å øke kunnskapen om arbeidsmiljøet i brannvesenet. Dette innebærer å få innsikt i den subjektive opplevelsen av det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet for kvinner i brann og redningstjenesten. Videre vil prosjektet få innblikk i organisasjonskulturen i brannvesenet og fange opp holdninger/erfaringer blant kvinner brannvesenet. Prosjektet er en avsluttende masteroppgave innenfor studieretningen i Samfunnsvitenskap ved Nord universitetet.

Den overmodnede problemstillingen til studien lyder som følgende: *Hvordan opplever kvinner i brannvesenet det fysiske- og psykososiale arbeidsmiljøet?*

#### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

Nord universitet / Ledelse og innovasjon er ansvarlig for prosjektet.

#### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Utvalget rekrutteres ved et strategisk utvalg. Informantene er utvalgt med bakgrunn i relevant erfaringsgrunnlag, som kan bidra til empiri som er av betydning for studien. Studien planlegger å involvere 7-10 deltagere. Alle deltagerne er kvinnelige ansatte med en operativ stilling innenfor brann og redning.

#### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du deltar i et digitalt videointervju / telefonintervju. Intervjuet anslås en varighet på 30-45 minutter. Intervjuet inneholder spørsmål om opplevelser i yrkessammenheng som skal kunne beskrive arbeidsmiljøet i brannvesenet. Telefonintervjuet registreres med lydopptak og notater. Hvis du ønsker å dele opplysninger om din helse og/ eller sosiale forhold, vil jeg inkludere det i min analyse.

#### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

#### **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Opplysningene vil kun være tilgjengelig for meg som student og min veileder Gry Cathrin Brandser, som er professor ved fakultetet for samfunnsvitenskap ved Nord universitet.
- For å sikre at ingen uvedkommende får tilgang til personopplysningene i prosjektet utføres ulike sikkerhetstiltak. Ditt navn og dine kontaktopplysninger vil bli erstattet med en kode som

lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data. Videre vil datamaterialet vil bli lagret på en låsbar pc.

- I en publikasjon vil kun opplysninger omkring deltagerens arbeidsstilling publiseres.

#### **Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?**

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er 31.12.2023. Ved prosjektslutt vil personopplysninger og opptak/notater slettes.

#### **Dine rettigheter**

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

#### **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke. Samtykket vil

På oppdrag fra *Nord universitet / Ledelse og innovasjon* har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

#### **Hvor kan jeg finne ut mer?**

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Veileder Gry Cathrin Brandser e-post [gry.brandser@nord.no](mailto:gry.brandser@nord.no) telefon +47 75 51 73 81 ved *Nord universitet / Ledelse og innovasjon*.
- Student Eline P. Egestad e-post [340608@student.nord.no](mailto:340608@student.nord.no) telefon +47 98 64 09 31
- Vårt personvernombud: Personvernombudet ved Nord universitet er Toril Irene Kringen som kan kontaktes på e-post [personvernombud@nord.no](mailto:personvernombud@nord.no)

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost ([personverntjenester@nsd.no](mailto:personverntjenester@nsd.no)) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Gry Cathrin Brandser  
(Forsker/veileder)

Eline P. Egestad

-----

#### Vedlegg 4: Intervjuguide

<b>Tema 1: Det fysiske arbeidsmiljøet</b> Innebærer inneklima, lys, støy, klær og lokaler.	
	<b>Spørsmål</b>
<i>Klær</i>	Hvordan er arbeidsklær, utrykningsklær og verneutstyr for deg?
<i>Verktøy</i>	Anser du verktøy, maskiner og øvrig materiell er tilpasset for både kvinner og menn?
<i>Arbeidslokaler og inneklima</i>	Synes du at arbeidslokaler og personalrom er tilrettelagt for både kvinner og menn?  Hvordan blir ren/skitten sone ivaretatt på din arbeidsplass?  Hvordan opplever du støynivået i arbeidssammenheng?
<i>Treningsaktiviteter</i>	Kan du fortelle om treningsaktivitetene på din arbeidsplass?
<i>Diverse / fritt</i>	Er det noe mer du ønsker å utdype om det fysiske arbeidsmiljøet? Er det noe du mangler på arbeidsplassen?

<b>Tema 2: Det psykososiale arbeidsmiljøet</b>	
	<b>Spørsmål</b>
<i>Åpning</i>	Kan du beskrive en vanlig arbeidsdag?
<i>Integritet og verdighet</i>	Hvilke kvalifikasjoner og egenskaper mener du er viktig å inneha i yrket ditt? Vil du fremheve noen spesifikke egenskaper som er viktig å besitte for å jobbe i brannvesenet?  Opplever du å bli respektert/eller ikke respektert i jobbsammenheng? På hvilken måte? Fortell om episoder.  Hvordan opplever du dine innspill på møter blir mottatt? Og får du gjennomslag for dine forslag?  Opplever du at etaten er opptatt av likestilling?
<i>Samarbeid / Kommunikasjon</i>	Hvordan opplever du samarbeidet med kollegaer/vaktlaget? Hva fungerer bra og eventuelt mindre bra?



	Hvilken erfaring har du med debriefing? Og hva synes du om debriefing?
	Hvordan vil du karakterisere atmosfæren og sjargongen på jobb?
<i>Stress, mobbing, konflikt og trakassering</i>	<p>Hvordan opplever du arbeidsmiljøet på arbeidsplassen din? Kan du fortelle om en episode der du synes at arbeidsmiljøet fungerte godt? Kan du fortelle om en episode som fungerte mindre bra?</p> <p>Opplever eller har du opplevd arbeidsrelatert stress? På hvordan måte?</p> <p>Opplever / eller har du opplevd mobbing på din arbeidsplass? Kan du fortell hva som skjedde, uten å nevne navn.</p> <p>Har du vært vitne til, eller selv opplevd episoder/hendelser som du vil karakterisere som kjønnsdiskriminerende eller ubehagelig? Eventuelt hvordan taklet du det? Kan du fortell hva som skjedde, uten å nevne navn.</p>
<i>Diverse / fritt</i>	Er det noe mer du ønsker å utdype om relasjoner på jobben, eller noen opplevelser du ønsker å trekke frem?

#### Vedlegg 5: Samtykkeerklæring

## Samtykkeerklæring

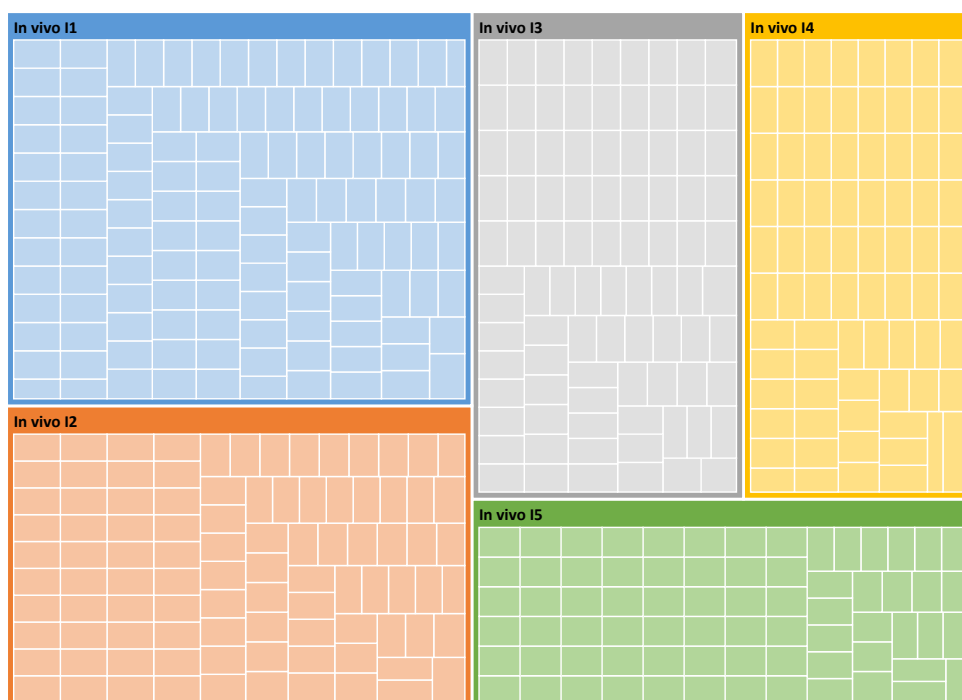
Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet "*Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø i redningstjenesten: En kvalitativ studie om kvinner i brannvesenet*", og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

☐ å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

-----  
(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## Vedlegg 6: Grafisk fremstilling av kodene fordelt på informanter



## Vedlegg 7: Grafisk fremstilling av kodene fordelt på underkategorier

