



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV  
Avdelningen för arbetshälsvetenskap och psykologi

---

# Faktorer av betydelse för arbetstillfredsställelse hos brandmän

En kvalitativ studie på en brandstation

Kathrine Haug Lischner

2023

Examensarbete, Avancerad nivå (masterexamen), 30 hp  
Arbetshälsvetenskap  
Masterprogram i arbetshälsvetenskap  
Examensarbete i arbetshälsvetenskap

Handledare: Birgitta Wiitavaara  
Examinator: Sven Svensson

---

Kathrine Haug Lischner. Factors of relevance for job satisfaction among firefighters. A qualitative study conducted at a fire station. Master's thesis in Occupational Health Science, University of Gävle.

## **Abstract**

The purpose of this study was to examine experiences of job satisfaction among firefighters. The previous research on health-promoting factors within the fire service is scarce and there is limited qualitative research on job satisfaction among firefighters. A qualitative method was subsequently used for this study. Data were collected through semi-structured interviews with ten full-time firefighters at a fire station in Norway. The interviews were analyzed using a phenomenographic approach, to qualitatively examine different experiences of the phenomenon of job satisfaction. The study showed that various factors within the psychosocial and organizational work environment are of relevance to job satisfaction among firefighters. The interviewed firefighters experienced their work as meaningful and looked forward to going to work. Learning and safety at work, as well as clearly defined requirements and shared structures within the organization were related to their job satisfaction. The firefighters experienced job satisfaction through support from colleagues and leaders. Job satisfaction in operational work was related to preparedness, cooperation and coping with new challenges. The results from this study may support the health-promotion efforts at the fire station where the study was carried out, as well as in other comparable organizations.

Keywords: Job satisfaction, firefighter, fire service, phenomenography, health-promotion at work

Kathrine Haug Lischner. Faktorer av betydelse för arbetstillfredsställelse hos brandmän. En kvalitativ studie på en brandstation. Examensarbete i arbetshälsovetenskap, Högskolan i Gävle

## **Sammanfattning**

Studiens syfte var att undersöka upplevelser av arbetstillfredsställelse hos brandmän. Forskningen om brandmän har i ringa omfattning fokuserat på hälsofrämjande faktorer inom yrket och det finns begränsat med kvalitativ forskning kring arbetstillfredsställelse hos brandmän. För denna studie användes därför en kvalitativ metod. Data har samlats in genom semistrukturerade intervjuer av tio brandmän verksamma inom heltidsstyrkan på en brandstation i Norge. Intervjuerna analyserades enligt en fenomenografisk ansats, för att kvalitativt undersöka olika upplevelser av fenomenet arbetstillfredsställelse. Studien visade att olika faktorer inom den psykosociala och organisatoriska arbetsmiljön har betydelse för arbetstillfredsställelse hos brandmän. De intervjuade brandmännen upplevde arbetet som meningsfullt och uttryckte att de ser fram emot att gå till jobbet. Lärande och säkerhet i arbetet relaterades till arbetstillfredsställelse, liksom tydliga krav och gemensamma strukturer i arbetet. Gemenskapen på arbetsplatsen kopplades till arbetstillfredsställelse, speciellt lyftes stödet från kollegor fram som viktigt. Brandmännen upplevde arbetstillfredsställelse genom styrning och stöd från ledare, men olika ledaregenskaper beskrevs som viktiga och det betonades att ledarskapet måste anpassas till situationen. Arbetstillfredsställelse vid operativt arbete relaterades till att vara förberedd inför händelser, att samarbetet vid insatser fungerar och att det ständigt dyker upp nya utmaningar som måste hanteras. Resultaten från denna studie kan understödja det hälsofrämjande arbetet på brandstationen där studien har genomförts och inom andra jämförbara verksamheter.

Sökord: Arbetstillfredsställelse, brandman, brandkår, fenomenografi, hälsofrämjande

## **Tack**

Tack till verksamheten och intervjupersonerna.  
Utan er medverkan hade det inte varit möjligt  
att genomföra studien, så ett stort tack!

Tack till min handledare Birgitta, som har  
guidat och uppmuntrat mig genom  
arbetet på ett utomordentligt sätt.

Tack till min familj, som har gett mig råd,  
inspiration och inte minst avkoppling mellan varven.

## Innehållsförteckning

Bakgrund .....	1
Brandmäns arbete och hälsa .....	1
Begreppet arbetstillfredsställelse.....	2
Teorier om arbetstillfredsställelse .....	3
Arbetstillfredsställelse och hälsa .....	3
Problemformulering .....	4
Syfte.....	4
Metod.....	5
Litteratursökning .....	5
Kontextbeskrivning .....	6
Urval.....	7
Datainsamling och databearbetning .....	7
Dataanalys .....	9
Kvalitetskriterier.....	9
Forskningsetiska överväganden.....	10
Resultat .....	12
Att uppleva arbetet som meningsfullt.....	13
Positiva upplevelser i vardagen .....	13
Lärande i arbetet .....	14
Att uppleva gemenskap och stöd från kollegor .....	15
Att uppleva styrning och stöd från ledare.....	16
Upplevelser av tydliga krav i arbetet.....	17
Upplevelser av gemensamma strukturer i arbetet .....	18
Säkerhet i arbetet .....	19
Professionalitet i det operativa arbetet .....	20
Sammanfattning av resultaten .....	20
Diskussion .....	22
Resultatdiskussion .....	22
Metoddiskussion.....	26
Studiens praktiska betydelse och förslag till vidare forskning.....	28
Slutsats.....	30
Referenser.....	31
Bilaga 1: Sökstrategi och urval av artiklar	
Bilaga 2: Informationsbrev och samtyckesblankett	
Bilaga 3: Intervjuguide	
Bilaga 4: Utdrag från analysprocessen och kategoriseringstabell	

## **Bakgrund**

Uppsatsen handlar om arbetstillfredsställelse hos brandmän. Brandmän utför ett samhällsuppdrag, som syftar till att hindra och begränsa skador på människor, egendom och miljö. I tillägg till brandbekämpning är brandmän involverade i hantering av olyckor och naturkatastrofer, räddningsinsatser på land och till sjöss, samt förebyggande arbete. Brandmän måste i sitt arbete alltid vara förberedda på att möta oväntade och allvarliga situationer.

Under brand- och räddningsinsatser utför brandmän sitt arbete under en bestämd struktur, där beslut fattas uppifrån och överenskomna procedurer måste följas (Pasca & Wagner, 2022; Llorens et al., 2022). Vid kritiska händelser exponeras brandmän för intensiva stressorer (Jacobsson, 2018, s. 7; Wagner & O'Neill, 2012). Yrket är riskfyllt, eftersom akuta situationer och händelser kan utsätta brandmän för fara, samtidigt som de utsätts för exponeringar som på lång sikt kan orsaka allvarlig sjukdom (Firmin et al., 2018).

### **Brandmäns arbete och hälsa**

Det finns omfattande forskning kring brandmän och deras hälsa. Nyare översiktsartiklar om sjukdom hos brandmän bekräftar sambandet mellan skadliga faktorer i arbetet och en negativ påverkan på hälsan (Cuenca-Lozano et al., 2023; Kim et al., 2022).

Exponeringarna som brandmän har i sitt yrke har nyligen klassificerats som cancerframkallande av en internationell expertgrupp (Demers et al., 2022).

Forskningen om brandmän och hälsa har traditionellt fokuserat på fysiska, termiska och kemiska faror i arbetet, medan studier om mentala och emotionella faktorer har tillkommit under det senaste decenniet (Igboanugo et al., 2021). Forskningen om psykisk hälsa har dock framför allt haft ett sjukdomsfokus, där studier om traumatisering, utbrändhet och andra negativa utfallsmått har dominerat (Jacobsson, 2018, s. 14). Jämfört med befolkningen generellt rapporteras en högre förekomst av posttraumatiskt stressyndrom, depressioner och ångest hos brandmän (Wagner et al., 2021).

Det finns ett fåtal studier som har fokuserat på positiv psykisk hälsa hos brandmän, där några av de områden som har studerats är tillit mellan kollegor (Colquitt et al., 2011), förmåga till återhämtning (Wagner & O'Neill, 2012), bemästringsstrategier (Larsson et al., 2016), motivation (Firmin et al., 2018) och stöd (Wagner et al., 2021). I en svensk studie identifierades sex hälsofrämjande faktorer inom brandkåren; en stark känsla av

gemenskap, fysisk träning som ingår i arbetet, bra balans mellan uttryckningsverksamhet och stationsarbete, tydliga roller, stöd och tolerans i arbetsgruppen samt allmänhetens tilltro (Jacobsson, 2018, s. iv).

Kunskapsområdet om brandmän och hälsa är under utveckling. Trots att det har publicerats några studier om positiv hälsa hos brandmän saknas översiktsartiklar med en hälsofrämjande ansats. Det finns kunskapsluckor om vilka faktorer i arbetet som bidrar till positiv hälsa och deras eventuella samspel med riskerna i yrket.

### **Begreppet arbetstillfredsställelse**

En klassisk definition av begreppet arbetstillfredsställelse är ”ett välbehagligt och positivt emotionellt tillstånd som kommer av den uppskattning och tillfredsställelse som individen känner för sitt arbete” (Locke, 1976 i Aronsson et al., 2012, s. 218). Att använda ett samlat mått på arbetstillfredsställelse är enligt nyare litteratur olämpligt, eftersom en individ kan uppleva olika nivåer av tillfredsställelse i anknytning till olika aspekter av arbetet (Spector, 2021, s. 199).

I en översiktsartikel, där begreppet arbetstillfredsställelse studerades, grupperades definitionerna utifrån likheter i sitt fokus (Ravari et al., 2012). De olika grupperna var att se arbetstillfredsställelse som en känsla som utgår från väsentliga aspekter av arbetet, en positiv värdering av arbetet, jämvikt mellan förväntad och reell belöning, uppskattning av immateriella värden i arbetet samt ett resultat av olika faktorer i arbetsmiljön. Författarna konstaterade att begreppet enligt litteraturen är komplext och multifaktoriellt.

Några definitioner av begreppet arbetstillfredsställelse utgår från bakomliggande orsaker. Att ha ett intressant arbete, goda relationer till ledare och kollegor, självständighet i arbetet, möjligheter till avancemang, hög lön och jobbsäkerhet samt att kunna hjälpa människor och bidra till samhället är förhållanden som enligt en stor internationell studie medverkar till arbetstillfredsställelse (Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000). Även Spector (2021) lyfter fram individens tillfredsställelse med olika faktorer i arbetet som grundläggande för definition av begreppet och nämner att belöning, andra människor i organisationen, arbetsförhållanden och själva arbetet är vanliga faktorer.

Det saknas alltså en entydig definition av begreppet arbetstillfredsställelse, men nyare definitioner betonar att begreppet är sammansatt. I denna studie definieras arbetstillfredsställelse som *en positiv känsla hos individen i relation till viktiga aspekter av arbetet*. Definitionen är författarens egen och har formulerats med utgångspunkt i de

centrala delarna i definitionerna som har beskrivits i texten ovan. Att använda en egen definition, i stället för någon av de redan definierade, har sin grund i studiens induktiva ansats och avser att ge utrymme för olika aspekter av arbetstillfredsställelse som är av vikt för individen i just detta sammanhang.

### **Teorier om arbetstillfredsställelse**

Arbetstillfredsställelse har relevans för individens hälsa och bidrar på organisatorisk nivå till produktiva arbetsplatser (Andersen et al., 2017). Teoriutvecklingen om arbetstillfredsställelse har pågått i flera decennier. Tvåfaktormodellen är en teori, som har varit framträdande, men som också har varit omstridd. Enligt teorin existerar yttre betingelser (hygienfaktorer) och inre betingelser (motivatorer) samtidigt och oberoende av varandra (Herzberg, 1966 i Aronsson et al., 2012, s. 201–202). Hygienfaktorerna utgör minimikrav, som bidrar till missnöje hos individen om de inte uppfylls, medan motivatorerna kan bidra till att uppfylla inre tillfredsställelse med arbetet. Både tvåfaktormodellen och nyare teorier på området har kritiserats för att de endast fångar en del av "sanningen" (Furnham, 2005, s. 341).

Jobb-krav-resursmodellen har fått en framträdande plats inom hälsofrämjande forskning. Modellen utgår från jobbkrav och jobbresurser, som finns inom alla organisationer (Bakker & Demerouti, 2007). Jobbkrav är aspekter som kräver en fysisk eller psykologisk insats eller förmåga, medan jobbresurser bidrar till måluppfyllelse, reducerar jobbkraven och stimulerar till personlig utveckling. Modellen föreslår två parallella processer, där jobbkrav kan ge en belastning, medan jobbresurser kan skapa motivation.

### **Arbetstillfredsställelse och hälsa**

Arbetstillfredsställelse är en faktor som enligt en metaanalys visar ett samband med anställdas fysiska och psykiska hälsa (Faragher et al., 2005). Sambandet är starkast för psykisk hälsa. Denna studie var omfattande och byggde på nästan 550 studier, med egenrapporterade data från enkäter om arbetstillfredsställelse och hälsoutfall.

Det finns ett fåtal, kvantitativa studier som har undersökt arbetstillfredsställelse bland brandmän. En studie, som utgick från jobb-krav-resursmodellen, bekräftade ett ömsesidigt samband mellan arbetsmiljö och hälsa (Ângelo & Chambel, 2015). En annan studie, som också hade jobb-krav-resursmodellen som utgångspunkt, såg inget samband mellan stöd från kollegor och välbefinnande hos brandmän, men visade att organisatoriska krav hade en negativ påverkan på hälsa (Llorens et al., 2022).



Prestationerna på individnivå och inom arbetslaget påverkades enligt en studie positivt av en arbetsbelastning som var anpassad till brandmännens förmåga och när det gavs utrymme för självbestämmande i arbetet (Sandrin et al., 2021). En god arbetsmiljö lyftes fram som avgörande för brandmäns arbetstillfredsställelse i en studie, som fokuserade på organisatoriska och personliga faktorer som källor till välmående (Pasca & Wagner, 2022).

### **Problemformulering**

Brandmän har ett riskfyllt arbete och det finns en gedigen kunskap om sjukdomsframkallande exponeringar i deras arbete. Det finns däremot begränsat med forskning kring hälsofrämjande faktorer och få studier som har fokus på positiv hälsa. Den vetenskapliga litteraturen om arbetstillfredsställelse är betydande, men domineras av kvantitativa studier. Enligt forskningen är arbetstillfredsställelse ett komplext fenomen och en kvalitativ studie kan genom sin induktiva ansats bidra till ökad förståelse för detta, i relation till olika yrkesgrupper och kontext.

Det finns begränsat med kvalitativ forskning kring arbetstillfredsställelse hos brandmän. Det är därför relevant att utforska arbetstillfredsställelse utifrån deras upplevelser av fenomenet. Föreliggande studie kan således bidra med fördjupad kunskap om arbetstillfredsställelse, utifrån brandmännens perspektiv.

Resultaten kan understödja det hälsofrämjande arbetet på brandstationen där studien har genomförts. Målet med studien är också att andra verksamheter kan uppmärksamma arbetstillfredsställelse och använda kunskapen i sitt hälsofrämjande arbete. Genom studiens fokus på arbetstillfredsställelse hos brandmän, som en hälsofrämjande faktor i deras arbete, har studien relevans inom arbetshälsovetenskap.

### **Syfte**

Syftet med studien är att undersöka upplevelser av arbetstillfredsställelse hos brandmän.

## Metod

Utgångspunkten för studien var brandmännens individuella upplevelser av fenomenet arbetstillfredsställelse. En studiedesign med en induktiv fenomenografisk ansats användes, för att kvalitativt undersöka olika upplevelser av fenomenet (Marton, 1981). Studiens fenomenografiska ansats syftade till att undersöka variationen av olika upplevelser (Sjöström & Dahlgren, 2002). Ansatsen handlar om hur fenomenet arbetstillfredsställelse framstår för brandmän, vilket kallas andra ordningens perspektiv och är ett särdrag för fenomenografi (Larsson, 1986, s. 13).

## Litteratursökning

Den empiriska studien föregicks av en systematisk litteratursökning, för att få en överblick över kunskapsläget. Vid sökningarna kombinerades olika sökord för brandmän och brandkår med arbetstillfredsställelse (se bilaga 1). Sökning genomfördes i fem databaser: PsycInfo, PubMed och Cinahl (publikationer inom psykologi, medicin, hälsa och omvårdnad) samt Google Scholar och Scopus (publikationer inom olika ämnesområden). Sökningarna resulterade i ett stort antal artiklar som fokuserade på sjukdomsframkallande exponeringar hos brandmän, men endast ett fåtal artiklar som hade fokus på positiv hälsa.

Urvalet av artiklar genomfördes i flera steg (efter granskning av titel reducerades antalet artiklar från 190 till 76, medan efter granskning av *abstract* återstod 19 artiklar, som granskades i fulltext). Artiklarna som exkluderades avsåg exponeringar, utfallsmått eller populationer som inte var relevanta för studiens syfte. För att hitta studier av hög kvalitet valdes expertgranskade artiklar från vetenskapliga publikationer. Sex artiklar från litteratursökningen inkluderades i denna studie: två systematiska översiktsartiklar (Wagner et al., 2012; Igboanugo et al., 2021), två europeiska tvärsnittsstudier (Sandrin et al., 2019; Llorens et al., 2022), en nordamerikansk tvärsnittsstudie (Pasca & Wagner, 2022) och en nordamerikansk longitudinell studie (Colquitt et al., 2011). Studierna ger en spretig bild (genom fokus på olika aspekter av arbetstillfredsställelse, olika utfallsmått på hälsa och olika tillvägagångssätt). Ytterligare artiklar har tillkommit efter litteratursökningen, som framför allt har hittats via referenslistor i de redan utvalda artiklarna, bland annat en svensk doktorsavhandling om hälsofrämjande faktorer hos brandmän (Jacobsson, 2018).

Kompletterande sökningar efter systematiska litteraturöversikter (*reviews*) om brandmän och brandkår resulterade enbart i artiklar om mental och fysisk ohälsa, medan sökningar efter översiktsartiklar om arbetstillfredsställelse gav sökträffar som gällde ojämförbara yrkesgrupper. Sökning på yrkestitel för skorstensfejare (*chimney sweep\**) gav endast artiklar om fysiska exponeringar i arbetet och dess påverkan på organ och sjukdom (yrkesgruppen utför förebyggande arbete, men arbetar i Norge också som deltidsanställda brandmän).

### **Kontextbeskrivning**

Studien handlar om brandmän anställda inom kommunal räddningstjänst, på en brandstation i en mindre stad i Norge. Verksamheten består av 30 heltidsanställda brandmän, som arbetar inom operativ och förebyggande verksamhet, samt i olika ledarroller. Verksamheten har anställt en ny brand- och räddningschef, som tillträder under studiens gång. Ledningen består också av två avdelningschefer, som i sin tur har första linjens ledare under sig. Heltidsstyrkan har nyligen anställt två kvinnliga brandbekämpare, medan det har funnits ett fåtal kvinnliga anställda inom andra delar av verksamheten i flera år.

Den operativa verksamheten består av brandmän på befälsnivå och brandmän i utryckningsstyrka (som tjänstgör i skift). Arbetslag och befäl rycker ut när larmet går för olika brand- och räddningsuppdrag. I det dagliga arbetet på brandstationen utför brandmännen en rad rutinuppgifter (för att säkerställa att nödvändigt underhåll utförs och att utrustningen är redo till händelser). Arbetslagen har ansvar för att genomföra regelbundna övningar (för att träna på att hantera olika uppdrag och vara förberedda till insatser).

Den förebyggande verksamheten består av skorstensfejare och inspektörer. I det dagliga arbetet genomför de strukturerad uppföljning av brandsäkerheten i bostäder, företagslokaler och institutioner (utifrån riskbedömning av fastigheten och gällande lagstiftning om brandskydd).Handledning och utbildning till fastighetsägare om brandskydd ingår också i inspektörernas arbetsuppgifter. Skorstensfejarna utför riskfyllt arbete, till exempel vid sotning från tak. Flera av de anställda tjänstgör som deltidsanställda brandmän.

Inom varje avdelning används skriftliga planer för att koordinera och fördela arbetet. Dock måste verksamheten vara flexibel och anpassas till situationer som dyker upp, eftersom ingen vet när larmet går, vilka händelser som kommer att inträffa eller hur

utvecklingen blir på en skadeplats. Säkerhet och systematiskt arbetsmiljöarbete har fått ett stärkt fokus under de senaste åren, både genom krav till detaljerad dokumentation och nya arbetssätt. Brandkårens verksamhetsområde blir allt bredare, vilket ställer krav på nya arbetsmetoder, ny utrustning och kontinuerlig kompetensutveckling.

För knappt ett år sedan flyttade verksamheten in i en ny brandstation, som uppfyller stränga fysiska arbetsmiljökrav från myndigheterna. De anställda på de olika avdelningarna inom verksamheten är samlokaliserade på den nya brandstationen.

## **Urval**

Undersökningsgruppen bestod av anställda på den utvalda brandstationen, som har förebyggande eller operativt arbete som huvudsyssla. Brandstationen valdes enligt bekvämlighetsprincipen (ur författarens kontaktnät). Ett strategiskt urval tillämpades, för att spegla den variation som finns i gruppen (Bryman, 2018, s. 496). Urvalskriterier vid val av respondenter var spridning i ålder och anställningstid i organisationen. Ett annat kriterium var att intervjua personer av olika kön (vilket var svårare att uppfylla eftersom verksamheten har få kvinnliga anställda).

För att komma i kontakt med intervjupersoner genomfördes informationsmöte för anställda på brandstationen 28 november 2022, där bifogat informationsbrev delades ut (bilaga 2). Tio personer anmälde sitt intresse om att delta i studien, genom att ta kontakt med studiens författare på e-post eller SMS.

Intervjupersonernas ålder varierade (från 29 år till 63 år), liksom hur länge de har varit anställda i verksamheten (mellan 4 månader och 39 år). Personerna som intervjuades utför arbetsuppgifter inom förebyggande verksamhet (1 intervjuperson), operativ verksamhet (7 intervjupersoner) eller båda verksamheterna (2 intervjupersoner). Av de intervjuade var första linjens ledare representerade i tre intervjuer och högre ledningsnivå i en intervju.

## **Datainsamling och databearbetning**

Enligt Sjöström och Dahlgren (2002) är en semistrukturerad intervju mest lämplig i fenomenografiska studier, med en intervjuguide som består av några frågor och där dialogen styrs utifrån de svar som framkommer under samtalet. Intervjuguiden bestod av öppna frågor och följdfrågor (se bilaga 3). För att testa datainsamlingsmetoden genomfördes en pilotintervju 8 december 2022. Genom pilotintervjun testades

intervjuguiden, intervjuteknik, intervjusituationen och att inspelningen fungerade.

Intervjupersonen upplevde att frågorna var formulerade på ett sätt som var lätt att förstå och datamängden från pilotintervjun bedömdes som tillfredsställande. Det genomfördes inga ändringar i intervjuguiden efter pilotintervjun (som inte ingår i analysen).

Intervjuerna började induktivt, för att fånga upp det individen upplever som viktigt för arbetstillfredsställelse, och fortsatte med fördjupade frågor baserade på tidigare forskning och teorier. Som beskrivits i bakgrunden har brandmän ett riskfyllt yrke, som kräver att arbetet utförs effektivt och med säkerheten i fokus i samarbete med andra. För att ytterligare utforska brandmännens upplevelse av arbetstillfredsställelse valdes tre områden (arbetsuppgifter, kollegor och ledare) ut, som har relevans för brandmännens arbete och som ingår i flera av definitionerna av arbetstillfredsställelse. De tre aspekterna togs fram utifrån studier av generella yrkesgrupper, varför denna studie utforskar dessa områden utifrån brandmännens perspektiv.

Datainsamlingen utfördes i form av individuella intervjuer, som genomfördes från mitten av december 2022 till mitten av januari 2023. Tid för intervju bokades direkt med varje intervjuperson. Intervjuerna genomfördes *face-to-face* på brandstationen under brandmännens arbetstid, enligt önskemål från verksamheten. Samtyckesblanketten (bilaga 2) fylldes ut och samlades in vid intervjun. Intervjuerna spelades in genom att använda röstinspelningsfunktion på mobiltelefonen och transkriberades löpande efter att de genomförts. Intervjuernas längd varierade (från 43 minuter till 63 minuter), med en genomsnittlig längd på 50 minuter. Omfånget var också olika (från 5700 ord till 8600 ord), med ett genomsnitt på 7400 ord.

Eftersom tiden som står till förfogande för examensarbetet är begränsad genomfördes tio intervjuer. Datamättnad uppfylldes inte genom de tio intervjuerna, utan ytterligare teman och relevanta data framkom vid varje intervju.

Fenomenografi är tolkande och för att undersökningen ska få ett värde krävs mer än att beskriva fenomenet (Larsson, 1986, s. 41). Att som intervjuare kunna leva sig in i intervjupersonens resonemang, men också kunna pendla till att se svaret på distans, lyfts av Larsson som en svårighet, men också som en central faktor inom fenomenografi. Att den som intervjuar kontinuerligt måste tolka det respondenten säger och anpassa sina kommande frågor beskrivs av Sjöström och Dahlgren (2002) som en utmaning med att genomföra intervjuer med en fenomenografisk ansats.

## Dataanalys

Intervjuerna utgör studiens empiriska data och bearbetas av forskaren under dataanalysen. I studien undersöktes hur fenomenet (i det här fallet: upplevelser av arbetstillfredsställelse) förstås av människor (i det här fallet: brandmän) baserat på deras erfarenheter, så som de har beskrivits i de tio intervjuerna. I den kvalitativa analysen bearbetades intervjuerna för att hitta kvalitativt skilda kategorier vari uppfattningarna kan beskrivas (Larsson, 1986, s. 20). Analysen genomfördes i sju steg (Sjöström och Dahlgren, 2002), som illustreras i tabell 1.

**Tabell 1: Beskrivning av stegen i den fenomenografiska dataanalysen**

<b>Familiarization</b>	Genomläsning av innehållet för att lära känna det empiriska materialet
<b>Compilation</b>	Sammanställning för att identifiera utmärkande element från varje informant
<b>Condensation</b>	Svar reduceras för att hitta centrala delar av långa svar eller från dialogen
<b>Grouping</b>	Liknande svar klassificeras och grupperas
<b>Comparison</b>	Jämförelse av kategorier för att hitta avgränsningar mellan dem
<b>Naming</b>	Namn ges till kategorier för att betona deras mening
<b>Contrastive comparison</b>	Beskrivning av det unika med varje kategori och likheter mellan kategorier

Efter noggrann och upprepad genomläsning av intervjuerna (*familiarization*) inleddes arbetet med att bearbeta intervjutexterna. Svar från varje intervju markerades, kopierades och sattes in i en tabell (*compilation*). Efter reduktion av svaren för att hitta centrala delar (*condensation*) genomfördes en preliminär gruppering av svaren (*grouping*). Ett utdrag från analysprocessen illustreras i tabellform (se bilaga 4).

Grupperna jämfördes sedan, för att hitta avgränsningar mellan dem (*comparison*), vilket resulterade i nio kategorier som namngavs för att betona deras mening (*naming*). I det sista analyssteget beskrevs det unika med varje kategori och vilka likheter som finns mellan kategorierna (*contrastive comparison*).

## Kvalitetskriterier

Att noggrant beskriva varje steg i forskningsprocessen lyfts fram som centralt av Sjöström och Dahlgren (2002), som speciellt nämner att forskaren som tillämpar en fenomenografisk ansats måste visa att de kategorier som beskriver upplevelser av

fenomen har stöd i empiriska data. Lämpliga kvalitetskriterier i relation till kvalitativ forskning är begreppet tillförlitlighet, som utgörs av trovärdighet, pålitlighet och överförbarhet (Graneheim & Lundman, 2004; Lincoln & Guba, 1985; Patton, 2015). Studiens kvalitet diskuteras utifrån dessa begrepp.

### **Forskningsetiska överväganden**

Genom informationsbrevet förmedlades detaljerad information till undersökningsgruppen, för att syftet med undersökningen och vilka förutsättningar som gällde för deltagande skulle vara kända. I informationsbrevet gavs information om att deltagande i studien var frivilligt och att det var möjligt att när som helst avbryta sin medverkan utan närmare motivering. Informerat samtycke inhämtades skriftligt från personerna som intervjuades, för att de skulle ha rätt att bestämma över sitt deltagande. De som var intresserade av att delta i studien anmälde sig direkt till författaren, så att övriga medarbetare eller chefer inte skulle få kännedom om deras identitet. Intervjuerna behandlades konfidentiellt och inspelningarna kommer att raderas efter att arbetet är godkänt. De intervjuade personerna kommer inte att kunna identifieras i det färdiga arbetet, genom att materialet har kodats så att informationen inte kan kopplas till enskilda personer. Uppgifterna kommer att användas på organisatorisk nivå i verksamheten (inte för avgöranden eller ingripanden som inverkar på den enskilde). Verksamheten får ta del av rapporten efter publicering. De beskrivna aktiviteterna har genomförts för att säkerställa individskyddet, som består av informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2002, s. 6).

Även om studien har en positiv ansats, med syfte att beskriva arbetstillfredsställelse ansågs det som möjligt att känsliga personuppgifter kunde komma upp under intervjuerna. Ansökan om rådgivande yttrande skickades därför till Forskningsetiska rådet vid Högskolan i Gävle. I yttrandet underströks att konfidentialiteten är viktig och att synpunkterna från rådet skulle diskuteras med handledare. Datainsamlingen genomfördes enligt planen, men om känsliga uppgifter hade framkommit i någon av de inledande intervjuerna planerades en ny diskussion med handledare och eventuellt justeringar för att värna deltagarnas konfidentialitet.

Författaren har genom sitt arbete, som representant för den externa företagshälsovården, sedan tidigare inblick i den aktuella verksamheten, speciellt relaterat till det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Förkunskaperna gör att studiens kontext och ramarna för arbetet är bekanta, samt att formella beslut och skriftliga riktlinjer sedan tidigare är kända. Rollen

som rådgivare har tonats ned de två senaste åren (det finns inte några gemensamma arenor där vi möts regelbundet, varken på eller utanför arbetsplatsen). Inom ramarna som sätts av dessa förkunskaper skapas ny förståelse (Allwood & Erikson, 2017, s. 115), men tolkningar och uppfattningar styrs också. Att hitta en balans mellan att gå ut öppet för att skapa ny kunskap och nyttja tidigare erfarenheter för att uppnå en fördjupad förståelse kan vara värdefullt, men tillika en utmaning under studiens gång.



## Resultat

Dataanalysen resulterade i nio kategorier (se tabell 2), som beskriver kvalitativt skilda upplevelser av arbetstillfredsställelse hos brandmän.

**Tabell 2: Upplevelser av arbetstillfredsställelse hos brandmän och olika nyanser inom dessa upplevelser**

<b>Arbetstillfredsställelse relaterades till:</b>	<b>Nyanser som framkom inom kategorin:</b>
Att uppleva arbetet som meningsfullt	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Brandmännens bidrag till samhället ger arbetstillfredsställelse.</li><li>○ Det är betryggande att se att arbetet ger resultat.</li><li>○ Att få uppskattning från allmänheten är motiverande.</li></ul>
Positiva upplevelser i vardagen	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Att gå till jobbet med glädje ger arbetstillfredsställelse.</li><li>○ Att folk har det bra på jobbet är gynnsamt för organisationen.</li><li>○ Alla på jobbet har en inverkan på om arbetsvardagen blir bra.</li></ul>
Lärande i arbetet	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Lärande är viktigt inom brandkåren.</li><li>○ Att utmana sig själv bidrar till utveckling.</li><li>○ Förmågan att lösa uppgifter på nya sätt och anpassa sig till olika situationer ger arbetstillfredsställelse.</li></ul>
Att uppleva gemenskap och stöd från kollegor	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Goda kollegor ger arbetstillfredsställelse.</li><li>○ Den nya brandstationen bidrar till större gemenskap.</li><li>○ Att kunna prata sakligt och kunna ge varandra kritisk återkoppling är betydelsefullt.</li></ul>
Att uppleva styrning och stöd från ledare	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Ledare har en central roll för arbetstillfredsställelse.</li><li>○ Att ledarna är tillgängliga är viktigt för arbetstillfredsställelse.</li><li>○ Förtroende för att uppgifter utförs och utrymme för självständigt arbete ger arbetstillfredsställelse.</li></ul>
Upplevelser av tydliga krav i arbetet	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Att ha klara arbetsuppgifter är tillfredsställande.</li><li>○ Systematik i organisationen är en styrka, med fördelning av ansvarsområden och krav till aktivitet.</li><li>○ Det är viktigt att anställda accepterar varandras arbetsuppgifter.</li></ul>
Upplevelser av gemensamma strukturer i arbetet	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Brandstationens fysiska miljö och utrustningen som används är bra, vilket bidrar till arbetstillfredsställande.</li><li>○ Gynnsamma ramar för arbetet är tillfredsställande.</li><li>○ Informationsöverföring är viktigt för att skapa gemensam förståelse och inkludera alla.</li></ul>
Säkerhet i arbetet	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Verksamheten hanterar risker och skapar trygga ramar för arbetet, vilket bidrar till arbetstillfredsställelse.</li><li>○ Säkerhet innebär kontroll på fysiska och mänskliga faktorer.</li><li>○ Det är tillfredsställande att fokuset på säkerhet och hälsa har blivit större inom brandkåren.</li></ul>
Professionalitet i det operativa arbetet	<ul style="list-style-type: none"><li>○ Det är tillfredsställande att vara väl förberedd till händelser.</li><li>○ Samarbete är viktigt för arbetstillfredsställelse vid händelser.</li><li>○ Att göra det man kommit överens om, men också ha fokus på att göra nödvändiga anpassningar är viktigt.</li></ul>

## **Att uppleva arbetet som meningsfullt**

Intervjupersonerna uttryckte att deras bidrag till samhället upplevs som viktigt och värdefullt. Arbetsuppgifterna, både i den förebyggande verksamheten och vid akuta händelser, beskrevs som givande. Flera sa att det är tillfredsställande att se att arbetet som utförs av brandkåren ger resultat, samt att brandmännen kan göra en skillnad och ha en positiv inverkan på människors liv. I en intervju yttrades följande om att kunna hjälpa andra:

*De situationer som vi kommer till är inte skapade av oss, de är där för att något har hänt och då kan vi försöka göra saker bättre. IP 7*

Att allmänheten visar sin uppskattning och är nöjda med tjänsterna lyftes fram av flera. En intervjuperson beskrev samarbetet med kunderna som en viktig del av arbetet:

*Jag känner att vi har bra grepp om kunderna. Vårt huvudmål är inte att hitta så många avvikelser som möjligt och påpeka brister, utan att få ett samarbete /.../ och informera mycket. IP 10*

Att verksamheten består av människor, som jobbar tillsammans, men har olika upplevelser skildrades i en intervju:

*Allt är vettigt, av det vi gör, och det upplever jag som tillfredsställande. Men även att ha bra kollegor och en bra arbetsmiljö, för det tycker jag att vi har, även om det finns utmaningar här och där. Det tror jag finns i alla verksamheter, i perioder. Det är inte möjligt att alla är 100 % nöjda hela tiden. IP 7*

Andra upplevelser som bidrar till arbetstillfredsställelse var positiva erfarenheter med att representera en myndighet och att bemöta kunder. I några intervjuer framfördes att inställningen till brandkåren från allmänheten har blivit mer positiv under de senaste åren.

## **Positiva upplevelser i vardagen**

I samtliga intervjuer kopplades arbetstillfredsställelse till att ha det bra på jobbet eller att se fram emot att gå till jobbet. Flera påpekade att det finns många faktorer som gör att man upplever arbetstillfredsställelse. I en intervju gavs följande beskrivning av vad som ingår i att ha det bra på jobbet:

*Det jag gillar med jobbet är att ha bra kollegor. Att det är en trivsamt ton, att man är glad, nöjd och trevlig. Att man kan se varandra och förstå varandra. Att man*

*kan skoja och skämta, men med respekt. Att vara tillfredsställd handlar också om att ha god dialog med de andra anställda, helt enkelt om att ha det bra. IP 8*

Att en positiv inställning till arbetet är gynnsamt för organisationen formulerades i en intervju:

*Det är jätteviktigt att folk har det bra på jobbet och önskar att vara på arbetsplatsen. Det påverkar sjukfrånvaro, ekonomi och en massa andra saker. IP 3*

Att individer har en önskan om att bidra till en bra vardag på jobbet nämndes i flera intervjuer. Att bjuda in kollegor till gemensam lunch, att bidra till utveckling i organisationen och att se till att andra mår bra är några saker som framfördes. Att helhetsupplevelsen kan påverkas av andras inställning återgavs i en intervju:

*Vi har det väldigt bra på jobbet. Så finns det några som drar ner det och det måste du på ett sätt förbise, såvida det inte har stor inverkan på arbetsmiljön. Det är lite av en knivsegg att balansera på. IP 3*

Två intervjupersoner gav uttryck för att arbetstillfredsställelse kan ses i relation till livet utanför jobbet. En av dessa anser att ett stabilt familjeliv gör det lättare att gå på jobb, medan den andra intervjupersonen menar att en stor faktor för att ha det bra på jobbet är att ha det bra för övrigt.

### **Lärande i arbetet**

I flera intervjuer formulerades att kunskap, erfarenhet och färdigheter är viktiga områden att fokusera på inom brandkåren. I en intervju återgavs en positiv inställning till att använda sitt kunnande i arbetet:

*Det finns ingen brand eller olycka eller något sådant som är lik någon annan händelse. Det är alltid olika omgivningar eller olika saker som brinner eller olika saker som kraschar eller som kraschar på olika sätt. Så det tycker jag är väldigt roligt, att använda huvudet. IP 1*

Att utmana sig själv kopplades till arbetstillfredsställelse i flera av intervjuerna. En intervjuperson beskrev sin inställning till kompetensutveckling:

*I samma ögonblick som jag är nöjd med där jag är i dag finns inget att sträva efter, så där ligger min motivation till att bli bättre och utvecklas. IP 2*

I två av intervjuerna nämndes att nya perspektiv kan uppnås genom interna aktiviteter (att lära upp en kollega och jobba med andra), medan i två andra intervjuer kopplades

utveckling till externa aktiviteter (att sätta sig i situationer som man inte gillar och att få utbildning om det är något som är svårt). Att det är nyttigt att ha en grundkunskap, men samtidigt en god förmåga till att anpassa sig till olika situationer, formulerades i en intervju:

*Jag känner att vi måste lösa uppgifterna på ett nytt sätt på varje ställe vi kommer till och det är fint att inte vara helt rigid på hur saker ska vara och att det finns utrymme för att göra på ett annat sätt. Det tror jag egentligen också är sunt. IP 8*

I flera intervjuer framställdes behovet av kontinuerligt lärande som ett allt viktigare område inom brandkåren, eftersom verksamhetsområdet breddas, genom nya metoder i arbetet och ny teknologi. Utbildning och övningar, samt teoretisk och praktisk kunskap är centrala områden som lyftes fram för att anställda ska uppleva att behärska sitt arbete. Att det finns ett system för fortbildning och ständig kompetensutveckling, lyftes fram som positivt, men i takt med att arbetet ändras måste det anpassas till nya krav och behov.

### **Att uppleva gemenskap och stöd från kollegor**

Att ha goda kollegor beskrevs som en viktig faktor för arbetstillfredsställelse i samtliga intervjuer. Många aspekter framhövdes i intervjuerna, som att vardagen blir bra, att det är trevligt att mötas och att man känner sig välkommen, men också att samarbetet och kommunikationen fungerar så att uppgifterna kan lösas. Trygghet och respekt omtalades som viktiga värden. Det sociala samspelet på arbetsplatsen beskrevs i en intervju:

*Att ha förtroende för varandra, det handlar mycket om att ha tillit. Jag måste ju känna, jag måste ju veta begränsningarna till de andra och omvänt. De måste veta vilka mina starka och svaga sidor är, speciellt när uppgifter ska fördelas. Det är saker som kommer efterhand, när man har jobbat ihop ett tag. IP 7*

Att det uppstår en sorts familjesituation, som ger en sammansvetsning på arbetslagen, framhövdes i flera intervjuer. Att få förtroende för varandra och att lära känna varandra var positiva faktorer, men det påpekades att utmaningar kan uppstå när man jobbar så tätt. Mångfald inom arbetsgruppen lyftes fram som en central faktor för arbetstillfredsställelse i flera intervjuer. Några pekade på att det är positivt att verksamheten har kompletterats med fler kvinnliga anställda. En intervjuperson poängterade att mångfald i kompetens är viktigt, medan en annan hävdade att olikhet är en styrka för brandkåren som helhet.

Att kunna ge varandra kritisk återkoppling och kunna säga ifrån om saker på ett vettigt sätt underströks som betydelsefullt i flera intervjuer. Att prata sakligt och vara ärlig lyftes

fram i några intervjuer. En intervjuperson sa att det var tillfredsställande att avbryta en diskussion som kunde ha sparat ur, medan en annan intervjuperson menade att det är naturligt att man inte är överens, men att man måste diskutera och bli färdig med det. I en intervju påpekades att utmaningar måste hanteras på ett bra sätt:

*Konflikter som dyker upp och fortplantar sig i miljön kan vara utmanande. Det är väldigt viktigt att de hanteras korrekt och på rätt nivå. Just det att hantera utmaningar i ett sådant jobb som vi har är viktigt. IP 5*

Flera var inne på att det har funnits en uppdelning inom organisationen. I en intervju beskrevs det på följande sätt:

*Här känner jag att det har varit lite stängda dörrar mellan avdelningarna. Det har varit lite så att antingen har du varit på förebyggande och jobbat med det, eller operativ och jobbat med det, eller skorstensfejare och jobbat med det, och uppdelat från arbetslag till arbetslag. IP 2*

I intervjuerna nämndes att gemensamma mötesplatser har etablerats och att gemenskapen mellan de olika delarna av organisationen har blivit bättre efter att verksamheten flyttade in i den nya brandstationen. Att göra något socialt utanför arbetsplatsen efterlystes av en intervjuperson, som ansåg att det kan bidra till bättre arbetsmiljö och större gemenskap.

### **Att uppleva styrning och stöd från ledare**

Att ledare har en central roll för arbetstillfredsställelse framhölls i intervjuerna, både när det gäller styrning av arbetet och att visa de mellanmänniska sidorna av ledarskapet. I en intervju formulerades ledarnas roll på följande sätt:

*De har en mycket stor roll i förhållande till det. De ska båda sätta en standard för hållningar och arbetssätt. Det sprider sig i organisationen, vilka förebilder de är och hur väl de tar hand om oss som anställda. Det är klart att de har den största rollen för det här. IP 8*

Att det finns en hierarki, såtillvida att beslut fattas uppifrån, beskrev en intervjuperson som positivt. En annan intervjuperson sa att det är fint att saker styrs på en högre nivå i organisationen. Att följa linjen vid beslut och kommunikation framhölls i flera intervjuer som essentiellt.

Att ledarna är tillgängliga och att det är öppna dörrar till ledarnas kontor uttalades som viktigt, så att det finns möjlighet att ha kontakt och dialog i vardagen. En intervjuperson beskrev sin roll som ledare och sin inställning till interaktionen med de anställda:

*Det som ger mig störst tillfredsställelse i vardagen är kontakten med de anställda. Varje dag – och det betyder varje dag utan undantag – kommer någon som frågar ”Har du en minut?” [...] eller ”Kan vi prata vid en stund?” och det älskar jag. Ett sådant spontant samtal, för att kunna angripa problemet vid roten med en gång; det älskar jag och det dyker upp hela tiden. IP 9*

I flera intervjuer betonades ömsesidig lojalitet och förtroende som viktiga faktorer.

En intervjuperson, som är första linjens ledare, sa följande:

*Vi har diskuterat tillit från personalen till mig, men det är lika viktigt att jag får tillit ovanifrån – får nya arbetsuppgifter, får förtroende från ledningen för att jobba med saker som jag tycker är motiverande och roliga, får lite fria tyglar [...]. Det handlar inte enbart om att personalen är nöjda med mig, det är lika viktigt att de över mig har tilltro till mig och ger utrymme att göra det. IP 2*

I några intervjuer riktades uppmärksamheten på att utvecklas som ledare. Att hantera utmaningar, speciellt när resultatet blir gynnsamt, anfördes av en ledare som en faktor som kan ge utveckling, både för organisationen och individen. En intervjuperson menade att alla har möjlighet att förbättras, vilket också gäller ledare. Att ledare pratar ordentligt med alla, följer etablerade planer, är tydliga när rutiner ska implementeras och tar huvudansvar för att arbetsmiljön fungerar var andra aspekter som framkom i intervjuerna.

### **Upplevelser av tydliga krav i arbetet**

Flera intervjupersoner uppgav att det ger tillfredsställelse att ha klara arbetsuppgifter. Att kunna sätta sig in i saker och bidra till ordning lyftes fram som positiva faktorer i flera intervjuer, medan andra hänvisade till att det finns planer för arbetet som fungerar och har satts i system inom verksamheten. I en intervju beskrevs den etablerade systematiken i organisationen:

*Efterhand som tiden går blir det mera satt i system. Nu är vi på en bra nivå, just när det gäller det. Folk förstår sina roller. IP 6*

I flera intervjuer betonades ansvarsområden och översikt över arbetsuppgifterna som viktiga faktorer. En intervjuperson sa att det är smidigt att uppgifter har delegerats, att det finns förtroende för att uppgifterna utförs och att det ges utrymme för självständigt arbete. Att acceptera varandras arbetsuppgifter och att alla kan bidra till helheten yttrades i några intervjuer. En intervjuperson sa följande om sitt bidrag till andra:

*Jag ska gå på jobbet och jag ska göra mitt jobb, det som förväntas av mig och lite till. Jag ska ha det bra på jobbet, men för min del har det varit mycket viktigare att de som är runt mig har det bra. IP 4*

Relationen till kollegor kopplades i flera intervjuer till krav i arbetet. En intervjuperson såg detta i relation till klimatet på arbetsplatsen:

*Vi är lite "positivt kritiska" till varandra. Om det finns något som jag kunde ha utfört bättre så får jag besked om det. Det är högt i tak och tillåtet att säga ifrån. IP 2*

Att uppfylla kraven på internkontroll omtalades i en intervju, där det konstaterades att verksamhetens system fungerar när det används och när man blivit upplärd i det.

### **Upplevelser av gemensamma strukturer i arbetet**

Den fysiska arbetsmiljön och utrustningen som används i arbetet beskrevs i många intervjuer som mycket tillfredsställande. Följande uttrycktes i en intervju om den nya brandstationen:

*Sedan vi flyttade in här har vi nytt oss i armen och tänkt vilken tur vi har. Det finns bastu, egna omklädningsrum, skilda områden för kontaminerad utrustning och ren utrustning, vi kan tvätta brandbilen inomhus på vintern. IP 6*

Att ramarna för arbetet är gynnsamma lyftes fram i flera intervjuer. Variation i arbetet, att ha lagom mycket att göra, att få göra fysiska uppgifter och ha en aktiv dag är några positiva faktorer, medan andra pratade om bra schemaläggning och möjlighet till att använda arbetsplatsen på fritiden.

Information är ett centralt område, som omtalades i flera intervjuer. Att det har åstadkommit en förbättring av informationsflödet lyftes fram i en intervju:

*Det där har de varit bra på att ta tag i, det har varit dåligt informationsflöde från toppen och neråt. Mycket har blivit korridorsnack och några har fått veta men inte andra. Det har blivit mycket bättre. IP 3*

En intervjuperson påpekade att det går lång tid mellan arbetspassen, vilket gör informationsflödet svårt, men lyfte samtidigt att kommunikation är enklare när man sitter samlade.

Att dela samma information med alla framhölls i en intervju:

*Att kommunicera tidigt, så att det inte blir så att alla sitter på sin kant och undrar. Det känner jag ofta att man gör här: ett arbetslag som är på jobb, som sitter och undrar över saker och pratar om saker. Så hör de något från ett annat arbetslag, så ställs frågan: "Vad är det som händer?". Jo, att "han sa det", "hon sa det" och "vi hörde tvärtom" – så blir det bara strul. IP 8*

En intervjuperson lyfte fram verksamhetens värdegrund, som ett grundläggande dokument, där det uttrycks vad som är viktigt för verksamheten och som ska följas av alla.

### **Säkerhet i arbetet**

I alla intervjuer framhövdes att det finns en stor medvetenhet om risker i arbetet och att de anställdas säkerhet är ett prioriterat område inom verksamheten. I en intervju nyanserades bilden av vad som är praktiskt möjligt:

*Vi kan sänka riskerna så mycket som möjligt, men jag kan aldrig garantera att ingenting kan hända. Mitt jobb är att reducera riskerna så mycket jag kan, målet är alltid att vi ska åka hem från jobbet och vara lika nöjda och glada som när vi kom till jobbet, men det kommer alltid att finnas kvar en viss risk. IP 2*

Att verksamheten har lämpliga procedurer för att hantera risker underströks i flera intervjuer. Att exponera sig minst möjligt, använda skyddsutrustning och ta sin hälsa som brandman på allvar lyftes fram som viktigt i flera intervjuer. En intervjuperson uttryckte att riskhanteringsprocessen ger en positiv känsla:

*Vi har gjort det riktigt i alla led, vi har en riskbedömning som berättar vad som kan hända, vi har övat på det, händelsen har skett och allt har fungerat. Det gör mig lycklig! IP 9*

I intervjuerna påpekades att säkerhetskraven omfattar olika situationer, både körning till händelser, arbete i byggnader samt i olika miljöer. Att säkerheten inte bara beror på fysiska faktorer, men också mänskliga faktorer poängterades i en intervju:

*Det finns ingen tvekan om att sinnesstämning och humör påverkar vilka bedömningar du gör, hur du agerar och om du är närvarande mentalt. IP 3*

Att säkerhet traditionellt inte har haft ett lika stort fokus inom brandkåren lyftes fram i flera intervjuer. En intervjuperson formulerade följande om sin tid i yrket:



*Det här med säkerhet ute, det fanns inget avvikelssystem. Jag har själv ramlat ner från tak och stegar flera gånger än de som är här nu har gjort tillsammans. Att jag fortfarande lever är ett under! IP 10*

### **Professionalitet i det operativa arbetet**

Alla intervjupersoner som utför operativt arbete pratade om att det är tillfredsställande att vara väl förberedda inför händelser, speciellt att genomföra bra övningar. Att övningarna är realistiska och att det övas tillräckligt mycket är två aspekter som lyftes fram som centrala.

Att rutiner följs, att arbetslaget fungerar, att ledningen fungerar, att det finns tillräckliga resurser, att flödet är bra och att målet nås beskrevs som tillfredsställande vid operativt arbete. Dock uppstår enligt flera intervjupersoner behov av att anpassa angreppssätt, ändra taktik och improvisera, samtidigt som det är viktigt att utgå från det du kan och har övat på. En intervjuperson beskrev arbetstillfredsställelse vid händelser:

*Vi är ett lag, vi planerar, vi kommer fram, vi gör det vi har kommit överens om, allt går som det ska – det är arbetstillfredsställelse för mig. Att vi utför vårt arbete, det är därför vi är här. Om vi inte hade varit där kanske det inte hade gått bra. Vi har räddat liv, vi kan klappa oss på axeln, vi har gjort ett bra jobb. IP 7*

En intervjuperson hävdade att en lyckad insats ger gemenskap, glädje och stärker teamet i form av tillit och lojalitet. Att samarbetet är viktigt poängterades i en intervju:

*Mina kollegor skapar ramen för att jag ska lyckas göra mitt jobb /.../ och är samtidigt mina säkerhetsvakter. Om jag går in i en brand litar jag på att jag blir hämtad om jag går omkull, så att jag inte förolyckas. IP 4*

Oförutsägbarheten i vardagen och att inte veta vilka utmaningar som kommer lyftes fram som en positiv faktor i flera av intervjuerna. Spänningen i jobbet uppskattades av intervjupersonerna, men i intervjuerna syntes kontraster i synen på olyckor. Skillnaden mellan att önska att en olycka sker på arbetspasset och att det är viktigt att ha respekt för de som drabbas är ett sådant exempel som framkom i intervjuerna.

### **Sammanfattning av resultaten**

Kategorierna som har beskrivits och illustrerats med citat visar spännvidden i brandmännens förståelse av arbetstillfredsställelse. Upplevelserna av arbetstillfredsställelse var mest lika mellan intervjupersonerna när det gällde att uppleva

arbetet som meningsfullt, gemenskapen och stöd från kollegor samt säkerhet i arbetet. Lärande i arbetet lyftes fram som ett allt viktigare område, med utbildning, övningar och praktiskt kunnande som centrala aktiviteter. När det gällde styrning och stöd från ledare fanns skillnader, genom att olika ledaregenskaper lyftes fram som viktiga och att ledarskapet måste anpassas till situationen. Tydliga krav och gemensamma strukturer i arbetet berördes i många svar, men vilka aspekter och ramar för arbetet som lyftes fram som relevanta för arbetstillfredsställelse varierade mellan intervjupersonerna. Bland de som utför operativt arbete var synen på arbetstillfredsställelse likartad, dock beskrevs en stor bredd i yrket och att det ständigt dyker upp nya utmaningar.

Den fenomenografiska ansatsen syftar till att gestalta skilda uppfattningar, men att åskådliggöra likheterna mellan uppfattningar och kategorier ingår också i metoden. Kategorierna bildar ett fenomenografiskt utfallsrum (se figur 1), där relationerna mellan kategorierna kan undersökas.



**Figur 1: Utfallsrummet som bildas av de nio kategorierna**

Psykosocial arbetsmiljö handlar om psykologiska och sociala faktorer i arbetet, medan organisatorisk arbetsmiljö inkluderar villkor och förutsättningar för arbetet.

## **Diskussion**

Syftet med studien var att undersöka upplevelser av arbetstillfredsställelse hos brandmän. I intervjuerna uppgav brandmännen många faktorer som relaterades till arbetstillfredsställelse, inom den förebyggande och operativa verksamheten. Den fenomenografiska analysprocessen visade att det fanns variation i intervjupersonernas upplevelse av arbetstillfredsställelse och resulterade i nio olika aspekter av arbetstillfredsställelse. Brandmännen som ingick i studien uppfattade arbetstillfredsställelse som viktigt och kopplade sina upplevelser av arbetstillfredsställelse till den psykosociala och organisatoriska arbetsmiljön inom verksamheten.

## **Resultatdiskussion**

Studiens resultat pekade på att upplevelserna av arbetstillfredsställelse är multifaktoriella. En rad olika faktorer, inom den psykosociala och organisatoriska arbetsmiljön, har enligt denna studie betydelse för brandmännens arbetstillfredsställelse. Upprepade gånger i intervjuerna nämnde brandmännen att det finns många faktorer som inverkar på arbetstillfredsställelse, men att dessa faktorer ofta uppträder samtidigt i deras arbete och att de därför kan vara svåra att skilja från varandra. Att arbetstillfredsställelse är ett resultat av samverkan mellan olika faktorer har beskrivits av andra författare (Spector, 2021, s. 205; Edgelow et al., 2022; Pasca & Wagner, 2022). Ett ömsesidigt samband mellan arbete och hälsa hos brandmän har påvisats, som betyder att arbetet påverkar hälsa, men också att brandmän som mår bättre har en mer positiv inställning till arbetet och brandmän som mår sämre har en mer negativ inställning till arbetet (Ângelo & Chambel, 2015). Forskningen om arbetstillfredsställelse har enligt Furnham (2005, s. 279) ”påvisat en komplex interaktion mellan personlighet, arbetsförmåga, motivation, produktivitet och arbetstillfredsställelse”. Denna studie och tidigare forskning på området bekräftar alltså att arbetstillfredsställelse är ett komplext fenomen.

Studiens resultat kan diskuteras utifrån jobb-krav-resursmodellen (Bakker & Demerouti, 2007). Modellen utgår från att det uppstår en spänd arbetssituation när jobbkraven är höga och jobbresurserna begränsade, medan motivation skapas när jobbresurserna är höga (även vid höga jobbkra). Studien visade att brandmännen möter fysiska, mentala och organisatoriska krav i sitt arbete, men att det samtidigt förekommer en rad resurser, bland annat socialt stöd, bra utrustning, arbetsrutiner och kunskapsutveckling i arbetet. Utifrån intervjuerna framstår arbetsresurserna på brandstationen som höga, vilket ger utrymme för motivation och jobbengagemang, även om kraven i arbetet också är höga.

Enligt jobb-krav-resursmodellen kan alltså tillgången till olika jobbresurser främja arbetstillfredsställelse på brandstationen. Resultaten kan också ha betydelse inom andra brandkårer och inom andra yrken där det ingår höga krav i arbetet.

### ***Psykosociala arbetsmiljöfaktorer***

Eftersom brandkåren utför ett centralt samhällsuppdrag var det inte överraskande att brandmännen uppfattade arbetet som meningsfullt. Att uppskattning från mottagarna av tjänster bidrar till arbetstillfredsställelse är i linje med tidigare forskning, som har visat att allmänhetens tilltro är en hälsofrämjande faktor inom brandkåren (Jacobsson, 2018, s. 30). En önskan om att kunna vara till nytta för befolkningen och göra situationen bättre för andra formulerades tydligt av brandmännen i intervjuerna, i relation till arbetstillfredsställelse. Att brandmän upplever det som positivt att kunna hjälpa andra stöds av Firmin et al. (2018), som har genomfört en kvalitativ studie om motivation hos brandmän.

Hjältestatusen i yrket som brandmän har berörts i tidigare forskning (Jacobsson, 2018, s. 30; Johnson, 2021, s. 16; Wagner & O'Neill, 2012; Ericson, 2011, s. 167). Brandmannen som hjälte nämndes knappt i intervjuerna, utan det var i stället rollen som hjälpare som framträdde i studien. Att ha respekt för människor som är i en svår situation och att det är viktigt att kunna prata med människor i kris illustrerar den mänskliga sidan av yrket, som kräver egenskaper som empati och ödmjukhet. Att brandmän måste utföra arbetsuppgifter av mer social karaktär beskrivs som en utveckling av yrket, vilket ställer krav till nya arbetssätt och bredare kompetens (Sandrin et al., 2019). Enligt studien råder konsensus om att framtidens brandkår behöver fokusera ännu mer på lärande, eftersom allt fler arbetsuppgifter ska hanteras och verksamhetsområdet breddas.

Brandmännen menar att kollegialt stöd är avgörande för arbetstillfredsställelse, vilket också har framkommit i tidigare forskning (Jacobsson, 2018, s. 30; Firmin, et al, 2018; Colquitt et al., 2011). I intervjuerna kopplades stödet till olika aspekter; att ha förtroende för varandra, att inkluderas på arbetsplatsen, att kunna prata öppet med varandra samt att det finns utrymme för att dela både positiva och negativa upplevelser på arbetsplatsen. Studien visade också att gemenskapen på arbetsplatsen är viktig för arbetstillfredsställelse. Flera påpekade att arbetslaget ”lever som en familj”, vilket också har beskrivits i tidigare forskning om brandmän (Johnson, 2021, s. 18; Ericson, 2011, s. 169). De täta banden bidrar till gemenskap, som både har positiva effekter när brandmännen är tillsammans på brandstationen och som förberedelse till händelser.

Efter att verksamheten flyttade in i nya lokaler har gemensamma mötesplatser blivit en mer naturlig del av vardagen, vilket också har bidragit till en större gemenskap i organisationen. Verksamheten har implementerat ett värdegrundsarbete, som syftar till att skapa en organisationsövergripande kultur. Många intervjupersoner använde begreppet ”vi” när de skulle beskriva gemenskapen på arbetsplatsen – till exempel vi som ingår i arbetslaget, vi på avdelningen, vi som har samma yrkesroll och vi som har jobbat länge i organisationen. Det visade sig alltså att brandmännen upplever gemenskap inom olika grupperingar och på olika nivåer i organisationen. Flera påpekade att de samtidigt ingår i olika gemenskaper och att de olika grupperna har olika kulturer, som i varierande grad sammanfaller med andra kulturer inom organisationen.

Enligt denna studie finns stora kontraster i vilket ledarskap som bidrar till arbetstillfredsställelse i olika situationer som brandmännen möter i sitt arbete. Vid arbete på brandstationen betonades vikten av kommunikation och att ledare är tillgängliga. Autonomi vid förebyggande arbete uppskattades av intervjupersonerna, vilket också har bekräftats som en positiv faktor i en litteraturstudie om hälsofrämjande faktorer (Mishra & Venkatesan, 2023). Vid brand- och räddningsinsatser krävs å andra sidan en tydlig och effektiv beslutsstruktur, som bidrar till att resurserna används ändamålsenligt och att det gemensamma målet för insatsen uppnås. Brandmännen som intervjuades har olika syn på om det finns utrymme för dialog på skadeplats, vilket kan bero på att varje situation är unik och att befälen har olika ledarstilar. Ledare som handleder och informerar sina anställda, samt uppträder som förebilder, visar omsorg och uppmuntrar till delaktighet skapar förutsättningar för flexibilitet, improvisation och anpassning inom brandkåren, vilket är av vikt när det uppstår osäkerhet och komplexa utmaningar i arbetet (Huntsman et al., 2022). Att befäl inom brandkåren måste anpassa sitt ledarskap, speciellt vid komplexa händelser där förutsättningarna ständigt ändras, har betonats som viktigt i en översiktsartikel (Beauchamp, 2017). Alyn (2010) beskriver tre perspektiv på ledarskap inom brandkåren; transaktionellt ledarskap (som bygger på rutiner och tekniska färdigheter), transformativt ledarskap (som utgår från behov och motiv hos de anställda, samt samarbete på arbetsplatsen) och låt-gå ledarskap (där ledaren nyttjar sin ställning och rang i organisationen). Att olika sorters ledarskap relateras till arbetstillfredsställelse hos brandmän framträdde tydligt i denna studie och med stöd i forskningen på området blir utmaningen således att hitta en balans mellan de olika perspektiven och att ledarskapet anpassas på ett ändamålsenligt sätt till de situationer som uppstår.

### ***Organisatoriska arbetsmiljöfaktorer***

Studien visade att tydliga krav i arbetet bidrar till arbetstillfredsställelse hos brandmännen, vilket också tidigare har påvisats som en hälsofrämjande faktor för brandmän (Jacobsson, 2018, s. 30). Brandmännen beskrev sig själva som problemlösare och framhävde att det är viktigt att använda tidigare erfarenheter, utforska olika alternativ och etablera dialog för att hitta bästa angreppssätt, även när det är bråttom. Samtidigt som arbetet utgår från fasta procedurer är det ofta nödvändigt att hantera nya och ändrade krav. Johnson (2021, s. 15) skriver att varje akut situation som brandkåren möter är unik, där förmågan att både följa kommando och anpassa utförandet är viktigt, för att jobba säkert och effektivt vid brand- och räddningsinsatser. Samma bild av växelverkan mellan arbete styrt av rutiner och improvisation framkom i denna studie.

Hälsoriskerna i arbetet berördes i intervjuerna och brandmännen bekräftade att säkerhet är ett prioriterat område. De som intervjuades uppfattade att riskhanteringen i arbetet är en källa till arbetstillfredsställelse och påpekade att få brandmän skadas allvarligt vid brand- och räddningsinsatser i Norge. Brandmännen är medvetna om risken för sjukdom inom yrket, samtidigt som de upplever att verksamhetens arbete för att reducera riskerna i arbetet är betryggande och att den nya brandstationen ger optimala möjligheter att hantera kontaminerad utrustning och genomföra andra riskreducerande åtgärder. Detta står i kontrast till en nyare studie, som visade ett negativt samband mellan hälsoskadlig exponering och arbetstillfredsställelse (Pasca & Wagner, 2022). Studien genomfördes dock i en helt annan miljö (stora städer i Kanada) och fokuserade på en rad olika faror i arbetet (utrustning och arbetsmetoder samt exponering för damm, gaser, brandrök, fibrer och kemikalier).

Den stora kontrasten mellan utförande av arbetsuppgifter på och utanför brandstationen framkom tydligt i studien. Enligt Ericson (2011, s. 169) ger livet på brandstationen en god laganda samt står för ordning och reda, medan arbetet utanför stationsbyggnadens väggar förknippas med ovisshet och spänning. Även nyare studier har bekräftat kontrasten mellan utryckning och det dagliga rutinarbetet på brandstationen (Jacobsson, 2018, s. 2; Johnson, 2021, s. 16). Att inte veta när larmet går eller vad arbetspasset kommer att bjuda på bidrog enligt de intervjuade brandmännen till arbetstillfredsställelse, men vetskapen om att arbetslaget har övat tillräckligt och är väl förberett till händelser lyftes också fram som viktigt. Enligt denna studie råder enighet om att både teoretisk och praktisk kunskap kommer att vara nyttig inom framtidens brandkår.

## Metoddiskussion

Studiens syfte var att undersöka upplevelser av arbetstillfredsställelse hos brandmän och därför genomfördes en kvalitativ studie. Den fenomenografiska ansatsen valdes för att gestalta skilda upplevelser av fenomenet och att få fram dessa upplevelser hos brandmännen eftersträvades under intervjuerna (andra ordningens perspektiv). Intervjuerna resulterade i en tillfredsställande datamängd, men det var en utmaning att genomföra intervjuerna med en fenomenografisk ansats (att leva sig in i intervjupersonens resonemang och tolka utsagorna, samtidigt som svaren skulle ses på distans och kommande frågor skulle anpassas). De utforskande frågorna besvarades med intervjupersonernas egna exempel och förklaringar, vilket var avsikten med studiedesignen. Några intervjupersoner valde att dela personliga erfarenheter i intervjuerna, både relaterat till egen hälsa och utmaningar som de har upplevt i arbetet. De gavs utrymme att prata om sina upplevelser och hur de förknippade dessa med arbetstillfredsställelse. Uppgifterna som framkom bedömdes inte som så känsliga att ny diskussion med handledare eller justeringar i datainsamlingen var nödvändiga. Att ge intervjupersonerna svängrum i intervjuerna, till att berätta om sina upplevelser, var viktigt och ett uttalat mål i fenomenografi.

Vid en fenomenografisk studie är det viktigt att säkerställa att kategorierna som beskriver upplevelser av fenomen har stöd i empiriska data (Sjöström och Dahlgren, 2002). Under analysen identifierades både skillnader och likheter mellan upplevelsorna av arbetstillfredsställelse, vilket enligt Larsson (1986, s. 31) är den viktigaste delen av dataanalysen. När empiriska data från intervjuerna bearbetades och analyserades, med studiens syfte som utgångspunkt, framträdde nya perspektiv, mönster och dimensioner i en iterativ process. Kategorierna har omformulerats åtskilliga gånger, för att få fram variationen i olika svar, åskådliggöra intervjumaterialet och utforska alternativa tolkningar av data. Att sammanställa och redovisa resultaten som en helhet var en utmaning, eftersom fenomenet arbetstillfredsställelse är komplext och många olika aspekter framhävdes i intervjuerna. Att analysen utmynnade i nio kategorier visar att upplevelsorna av arbetstillfredsställelse bland brandmän är mångfacetterade. Studiens kvalitativa metod och fenomenografiska ansats framstår därför som en styrka.

Att värna deltagarnas konfidentialitet var på förhand formulerat som viktigt och under studiens gång har åtgärder vidtagits för att säkerställa individskyddet, till exempel direkt kontakt mellan författare och intervjupersoner, samt att könsfördelningen bland de

intervjuade inte redovisas i rapporten. Eftersom intervjuerna genomfördes under arbetstid var det svårt att undanhålla vilka personer som intervjuades för kollegor och ledare på brandstationen, vilket är en svaghet med studien.

Studiens kvalitet diskuteras utifrån begreppen trovärdighet, pålitlighet och överförbarhet.

I studien analyserades data från tio brandmäns levda erfarenheter, vilket utgör en begränsad mängd data. Datainsamlingen genomfördes i ett varierat urval, med deltagare som har olika anställningstid, i olika åldrar och med olika arbetsuppgifter. Eftersom deltagarna kom från samma organisation utgör de dock en avgränsad grupp. Dessa faktorer berör studiens trovärdighet (Graneheim & Lundman, 2004). Både urvalets storlek och att datamättnad inte uppnåddes genom de tio intervjuerna är svagheter med studien. För att uppnå datamättnad efter ett fåtal intervjuer fordras ett homogent urval och att fenomenet som studeras är avgränsat (Hennink & Kaiser, 2022), vilket inte var fallet med denna studie.

Att vara konsekvent under datainsamlingen och analysprocessen påverkar studiens pålitlighet (Graneheim & Lundman, 2004). Datainsamlingen genomfördes under en månads tid, vilket är en relativt kort period. Processen med att bearbeta och analysera intervjuerna genomfördes också under en begränsad tidsperiod, men det bör nämnas att författaren är oerfaren i kvalitativ analysmetod. Intervjuguiden följdes under samtliga intervjuer och alla intervjupersoner besvarade samma frågor, medan följdfrågorna byggde på utsagorna som kom från intervjupersonerna. Analysen av data har varit likvärdig för hela materialet och har följt stegen i den fenomenografiska dataanalysen. Dataanalysen och resultat presenteras i tabeller, text och citat från intervjuerna, vilket ger läsaren insikt i processen. Att få andra forskares perspektiv hade stärkt studien, men var praktiskt svårt inom ramarna för arbetet.

Resultaten rör variation i uppfattningar och beskriver brandmännens förståelse av arbetstillfredsställelse som ett komplext fenomen. Kunskapen kan ha relevans i andra organisationer med liknande organisering, personalsammansättning och arbetsuppdrag. Överförbarheten måste tolkas av läsaren (Graneheim & Lundman, 2004), utifrån beskrivningarna av kontexten för undersökningen och hur studien har genomförts (urval, datainsamling, analysprocess och resultatpresentation). Att noggrant beskriva dessa i rapporten syftar till att underlätta överförbarheten.



Studien har genomförts vid en brandstation i Norge, som regleras av annan lagstiftning och har andra ramar för arbetet än i Sverige (där arbetet läggs fram). Brandkårens organisering, verksamhetsområde och arbetsmiljöfokus bedöms som relativt lika mellan länderna, till exempel har Skellefteåmodellen för riskreducerande åtgärder (Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, 2014) fått stor spridning till brandkårer i Norge.

En aspekt, som både kan vara en svaghet och styrka med studien, är att författaren har haft och delvis har en roll som representant för den externa företagshälsovården i den aktuella verksamheten. Att sedan tidigare ha kunskap om organisationen har varit en fördel för att kunna formulera frågor samt att förstå verksamhetens uppdrag och fackbegrepp inom yrket. I intervjuerna refererade flera till det etablerade samarbetet med företagshälsovården, men det är oklart om dubbelrollen har påverkat vad som har sagts i intervjuerna och vilka förväntningar som finns hos intervjupersonerna för en eventuell uppföljning. Dubbelrollen kan ha bidragit till en vänlig inställning och förtroende från intervjupersonerna, eftersom författaren var bekant i organisationen. Datainsamlingen och tolkningarna av data har sannolikt påverkats av författarens förförståelse, men eftersom fenomenografi är en tolkande ansats kommer varje studie att ge unik kunskap (reproducerbarhet är inte ett uttalat mål).

### **Studiens praktiska betydelse och förslag till vidare forskning**

Studien bidrar med kunskap om att den psykosociala och organisatoriska arbetsmiljön har betydelse för arbetstillfredsställelse hos brandmän. På brandstationen där denna studie har genomförts föreslås att jobba vidare med följande områden, som kopplades till arbetstillfredsställelse hos brandmännen:

- Att bibehålla och stimulera existerande faktorer som bidrar till arbetstillfredsställelse, bland annat socialt stöd, lärande och tydliga krav i arbetet.
- Fortsatt fokus på god dialog och gott samarbete, både horisontalt och vertikalt inom organisationen.
- Se till att viktig information delas på etablerade arenor och når anställda oberoende av arbetsschema och tillhörighet i organisationen.
- Att alla anställda tar ansvar för att arbetsvardagen fungerar och bidrar till gemenskapen på arbetsplatsen.
- Att verksamheten håller i gång arbetet med att skapa en organisationsövergripande kultur, som utgår från den gemensamma värdegrunden.

Studien bidrar inom det hälsofrämjande perspektivet inom arbetshälsovetenskapen, som berör hur arbetet bör organiseras och ledas för att medarbetarna ska må bra. Enligt jobbkrav-resursmodellen bör fokus i det hälsofrämjande arbetet riktas mot tillgången till jobbresurser, eftersom det bidrar till att skapa jobbenngagemang, motivation och arbetstillfredsställelse. Lämpliga åtgärder för att behålla och öka anställdas motivation bör enligt Furnham (2005, s. 278) fokusera på att uppmuntra arbetsinsatsen, skapa stödande sociala miljöer, ha tydliga mål, se till att det finns tillräckliga resurser till arbetet samt anpassning mellan individens och organisationens värderingar. Att rikta åtgärder mot flera områden rekommenderas alltså.

Arbetstillfredsställelse var viktigt för brandmännen i studien och det kan förväntas samma inställning på andra brandstationer och inom andra blåljusyrken. Andra yrkesgrupper, som hjälper andra i sitt arbete och där det ställs höga krav i arbetet (till exempel inom vård och skola), kan också dra nytta av studiens resultat. Denna studie bidrar således med relevant kunskap för arbetshälsovetenskapen och om arbetshälsa, genom att arbetstillfredsställelse relateras till psykosociala och organisatoriska arbetsmiljöfaktorer, som en del av ett hållbart och hälsofrämjande arbetsmiljöarbete.

Fortsatt forskning om fenomenet arbetstillfredsställelse hos brandmän kan genomföras med kvalitativ eller kvantitativ ansats, med utgångspunkt i resultaten från denna studie och andra studier på området. En kvalitativ studie kan ge fördjupad kunskap om ett utvalt område (till exempel vilken roll motivation, ledarskap eller kollegialt stöd har för arbetstillfredsställelse). En kvantitativ studie kan genomföras med ett större antal studiedeltagare och visa vilka aspekter som är viktiga för arbetstillfredsställelse i ett urval med större variation samt hur dessa faktorer eventuellt inverkar på varandra. Denna studie har inte utforskat könsskillnader inom yrket som brandman (som har varit och fortfarande är ett mansdominerat yrke) och det hade varit givande att undersöka upplevelser av arbetstillfredsställelse hos kvinnor inom brandkåren. Några intervjupersoner i denna studie kopplade arbetstillfredsställelse till livet utanför jobbet. Att genomföra en studie, som undersöker kopplingen mellan generell tillfredsställelse och arbetstillfredsställelse hos brandmän hade därför varit intressant. Jobbkrav-resursmodellen kan användas som utgångspunkt för en studie om arbetstillfredsställelse, i en skandinavisk kontext (de studier som hittills har använt modellen som teoretisk bakgrund har genomförts i länder där arbetsvillkoren skiljer sig från skandinaviska förhållanden). Fortsatt forskning om arbetstillfredsställelse kan också genomföras för deltidsbrandmän, som utför liknande arbetsuppgifter, men inom andra ramar för arbetet.

## Slutsats

Denna studie bidrar med fördjupad kunskap om arbetstillfredsställelse, utifrån de intervjuade brandmännens perspektiv. Sammanfattningsvis visar studien att olika faktorer inom den psykosociala och organisatoriska arbetsmiljön har betydelse för arbetstillfredsställelse hos brandmän. Den fenomenografiska analysen pekade på variation i intervjupersonernas upplevelse av arbetstillfredsställelse och visade spännvidden i brandmännens förståelse av fenomenet. Det fanns samstämmighet bland de som intervjuades om att arbetet som brandman upplevs som meningsfullt och att de ser fram emot att gå till jobbet. Lärande i arbetet blir ett viktigare område inom brandkåren. Brandmännen lyfte fram att socialt stöd och tydliga krav i arbetet har betydelse för arbetstillfredsställelse, liksom gemenskapen på arbetsplatsen och gemensamma strukturer i arbetet. Att anpassa ledarskapet till situationen och att prioritera säkerhet i arbetet relaterades också till arbetstillfredsställelse. Vid operativt arbete var det enligt brandmännen viktigt att vara väl förberedd och att hantera utmaningar i arbetet. Även om överförbarheten av resultatet till andra arbetsplatser är begränsad kan resultaten understödja det hälsofrämjande arbetet på brandstationen där studien har genomförts och inom andra jämförbara verksamheter.

## Referenser

- Allwood, C. M. & Erikson, M. G. (2017). *Grundläggande vetenskapsteori för psykologi och andra beteendevetenskaper* (2 uppl.). Studentlitteratur.
- Alyn, K. (2010). Transformational leadership in the fire service: identifying the needs, motives, and values of leaders and followers. *Firehouse Magazine*, 35(9).  
<https://www.firehouse.com/home/article/10467048/transformational-leadership-in-the-fire-service>
- Andersen, L. L., Fishwick, D., Robinson, E., Wiezer, N. M, Mockallo, Z. & Grosjean, V. (2017). Job satisfaction is more than a fruit basket, health checks and free exercise: Cross-sectional study among 10,000 wage earners. *Scandinavian Journal of Public Health*, 45(5), 476–484. <https://doi.org/gbmr28>.
- Ângelo, R. P. & Chambel, M. J. (2015). The reciprocal relationship between work characteristics and employee burnout and engagement: a longitudinal study of firefighters. *Stress and health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 31(2), 106–114. <https://doi.org/f697dp>
- Aronsson, G., Hellgren, J., Isaksson, K., Johansson, G., Sverke, M. & Torbiörn, I. (2012). *Arbets- och organisationspsykologi*. Natur & Kultur.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/cd5>
- Beauchamp, C. (2017). Discovering Underlying Themes in Fire-Related Research: An Analysis of 238 Peer-Reviewed Studies. *The International Fire Service Journal of Leadership and Management*, 11, 49–67.  
[https://www.ifsjlm.org/sites/default/files/IFSJLM%20Vol11\\_Screen.pdf](https://www.ifsjlm.org/sites/default/files/IFSJLM%20Vol11_Screen.pdf)
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder* (3 uppl.). Liber.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A, Zapata, C. P. & Wild, R. E. (2011). Trust in typical and high-reliability contexts: Building and reacting to trust among firefighters. *Academy of Management Journal*, 54(5), 999–1015. <https://doi.org/bwwj8k>.

- Cuenca-Lozano, M. F. & Ramírez-García, C. O. (2023). Occupational Hazards in Firefighting: Systematic Literature Review. *Safety and Health at Work*, 14(1), 1–9. <https://doi.org/j76r>.
- Demers, P. A., DeMarini, D. M., Fent, K. W., Glass, D. C., Hansen, J., Adetona, O., Andersen, M. H. G., Freeman, L. E. B., Caban-Martinez, A. J., Daniels, R. D., Driscoll, T. R., Goodrich, J. M., Graber, J. M., Kirkham, T. L., Kjaerheim, K., Kriebel, D., Long, A. S., Luana C. M., Oliveira, M., ... Schubauer-Berigan, M. K. (2022). Carcinogenicity of occupational exposure as a firefighter. *The Lancet Oncology*, 23(8), 985–986. <https://doi.org/gqh8k7>
- Edgelow, M., Scholefield, E., McPherson, M., Legassick, K. & Novacosky, J. (2022). Organizational Factors and Their Impact on Mental Health in Public Safety Organizations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), 13993. <https://doi.org/j77k>
- Ericson, M. (2011). *Nära inpå. Maskulinitet, intimitet och gemenskap i brandmäns arbetslag*. [Doktorsavhandling, Göteborgs universitet]. GUPEA. <http://hdl.handle.net/2077/25388>
- Faragher, E. B., Cass, M. & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), 105–112. <https://doi.org/dzh6jp>.
- Firmin, M. W., DeWitt, K., Ellis, H., Smith, L. & Tiffan, N. (2018). A Qualitative Study of the Motivations and Affiliation Dynamics Involved with a Firefighting Career. *American Journal of Qualitative Research*, 2(2), 60–73. [https://digitalcommons.cedarville.edu/psychology\\_publications/213/](https://digitalcommons.cedarville.edu/psychology_publications/213/)
- Furnham, A. (2005). *The psychology of behaviour at work: The individual in the organization* (2nd Edition). Psychology Press.
- Graneheim, U. H. & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: Concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24(2), 105–112. <https://doi.org/b7nhcz>

- Hennink, M. & Kaiser, B. N. (2022) Sample sizes for saturation in qualitative research: A systematic review of empirical tests, *Social Science & Medicine*, 292, 114523. <https://doi.org/gncwp2>
- Huntsman, D., Greer, A., Murphy, H. & Li, A. D. (2022). The effects of empowerment at multiple leadership levels in the fire service: a moderated mediation model. *International Journal of Emergency Services*, 11(2), 338–360, <https://doi.org/j8x7>
- Igboanugo, S., Bigelow, P. L. & Mielke, J. G. (2021). Health outcomes of psychosocial stress within firefighters: A systematic review of the research landscape. *Journal of Occupational Health*, 63(1), 1–22. <https://doi.org/gq8rdc>
- Jacobsson, A. (2018). *Exploring firefighters' health and well-being at work*. [Doktorsavhandling, Umeå universitet]. DiVA portal. <https://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:umu:diva-147637>
- Johnson, A. M. (2021). *Organization Development in the Fire Service: A Case Study of the Duluth Fire Department*. [https://ir.stthomas.edu/celec\\_ed\\_old\\_conf/1](https://ir.stthomas.edu/celec_ed_old_conf/1)
- Kim, J. A., Song, S. Y., Jeong, W. & Jun, J. K. (2022). Non-cancer health risks in firefighters: a systematic review. *Epidemiol Health*, Förhandspublicering online. <https://doi.org/j76q>
- Larsson, G., Berglund, A. K. & Ohlsson, A. (2016). Daily hassles, their antecedents and outcomes among professional first responders: A systematic literature review. *Scandinavian Journal of Psychology*, 57(4), 359–367. <https://doi.org/f3t3ts>
- Larsson, S. (1986). *Kvalitativ analys: exemplet fenomenografi*. <http://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:253401/FULLTEXT01.pdf>
- Lincoln, Y. S. & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Sage Publications.
- Llorens, S., Salanova, M., Chambel, M. J., Torrente, P. & Ângelo, R. P. (2022). Organizational Drivers of Burnout and Work Engagement: A Multilevel Study in Portuguese Firefighter Brigades. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(7), 4053. <https://doi.org/j76s>
- Marton, F. (1981). Phenomenography — Describing Conceptions of the World Around Us. *Instructional Science*, 10(2), 177–200. <http://www.jstor.org/stable/23368358>

- Mishra, H. & Venkatesan, M. (2023). Psychological Well-being of Employees, its Precedents and Outcomes: A Literature Review and Proposed Framework. *Management and Labour Studies*, 48(1), 7–41. <https://doi.org/j77m>
- Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (2014). Friska brandmän – Skellefteåmodellen förbättrar arbetsmiljön (MSB743). <https://www.msb.se/RibData/Filer/pdf/27476.pdf>
- Pasca, R. & Wagner, S. L. (2022). Modeling Firefighter Work State, Satisfaction and Well-Being. *Journal of Loss and Trauma*. 27(6), 516–529. <https://doi.org/j76t>
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research and Evaluation Methods* (4th Edition). Sage Publications.
- Ravari, A., Mirzaei, T., Kazemi, M. & Jamalizadeh, A. (2012). Job satisfaction as a multidimensional concept: A systematic review study. *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 1(2), 95–102. <https://doi.org/j76v>
- Sjöström, B. & Dahlgren, L. O. (2002). Applying phenomenography in nursing research. *Journal of Advanced Nursing*, 40(3), 339–345. <https://doi.org/fsjkh8>
- Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A. A. (2000). Well-being at work: A cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *The Journal of Socio-Economics*, 29(6), 517–538. <https://doi.org/dzkg2h>
- Spector, P.E. (2021). *Industrial and organizational psychology: research and practice* (8th Edition). Wiley.
- Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. [https://www.vr.se/download/18.68c009f71769c7698a41df/1610103120390/Forskningsetiska\\_principer\\_VR\\_2002.pdf](https://www.vr.se/download/18.68c009f71769c7698a41df/1610103120390/Forskningsetiska_principer_VR_2002.pdf)
- Wagner, S. L. & O'Neill, M. (2012). Job, Life, and Relationship Satisfaction for Paid-Professional Firefighters. *Journal of Loss and Trauma*, 17(5), 423–438. <https://doi.org/j76w>

Wagner, S. L., White, N., Buys, N., Carey, M. G., Corneil, W., Fyfe, T., Matthews, L. R., Randall, C., Regehr, C., White, M., Alden, L. E., Krutop, E., Fraess-Phillips, A., Fleischmann, M. H. (2021). Systematic Review of Mental Health Symptoms in Firefighters Exposed to Routine Duty-Related Critical Incidents. *Traumatology*, 27(3), 285–302. <https://doi/10.1037/trm0000275>



## ***Bilaga 1: Sökstrategi och urval av artiklar***

### **Databas: PsycInfo**

(firefighter\* OR firefighting OR fire-fighter OR "fire fighter" OR fireman OR "fire service") AND ("job satisfaction")

Filters: English, Academic journals, Peer reviewed, Linked Full text

Antal sökträffar: 110

Urval: 48 relevanta artiklar efter genomgång av titel, varav 12 artiklar granskades i fulltext.

Tre artiklar inkluderades (Sandrin et al., 2019; Wagner et al., 2012; Colquitt et al., 2011).

### **Databas: PUBMED**

(firefighter OR firefighters OR firefighting OR fire-fighter OR "fire fighter" OR fireman OR "fire service") AND ("job satisfaction")

Filter: Human, English

Antal sökträffar: 37.

Urval: 14 relevanta artiklar efter genomgång av titel, varav 2 artiklar granskades i fulltext.

En artikel inkluderades (Llorens et al., 2022).

### **Databas: CINAHL**

(firefighter\* OR firefighting OR fire-fighter OR "fire fighter" OR fireman OR "fire service") AND ("job satisfaction")

Filter: English, Academic journals, Peer reviewed, Linked Full text

Antal sökträffar: 20.

Urval: 9 relevanta artiklar efter genomgång av titel, varav 2 artiklar granskades i fulltext.

En artikel inkluderades (Pasca & Wagner, 2022).

### **Databas: Google Scholar**

(firefighter\* OR firefighting OR fire-fighter OR "fire fighter" OR fireman OR "fire service") AND ("job satisfaction")

Filter: Översiktsartiklar, Efter 2021

Antal sökträffar: 183, men endast 13 av träffarna inkluderade båda delarna av söksträngen.

Urval: 4 relevanta artiklar efter genomgång av titel, varav 3 artiklar granskades i fulltext.

En artikel inkluderades (Igboanugo et al., 2021).

### **Databas: Scopus**

(firefighter\* OR firefighting OR fire-fighter OR "fire fighter" OR fireman OR "fire service") AND ("job satisfaction")

Filter: Översiktsartiklar, Efter 2021

Antal sökträffar: 10.

Urval: En relevant artikel efter genomgång av titel, men inga artiklar som granskades i fulltext eller inkluderas.

## Bilaga 2: Informationsbrev och samtyckesblankett



*Akademien för hälsa och arbetsliv*

### Forespørsel om å delta i studie om jobbtilfredshet

Jobbtilfredshet er en positiv faktor, som er relatert til faktorer i arbeidsmiljøet. Forskning viser at det er en klar sammenheng mellom jobbtilfredshet og helse. Jo mer tilfreds vi er med jobben, desto mindre sannsynlig er det at vi pådrar oss sykdom.

Hensikten med studien er å beskrive oppfatninger av jobbtilfredshet på en brannstasjon. Det er ønskelig med deltakere fra operativ og forebyggende virksomhet.

Studien er en masteroppgave og er det avsluttende arbeidet ved *Masterprogrammet i arbeidshälsøvetenskap* ved Högskolan i Gävle i Sverige.

Studien gjennomføres ved intervjuer, som vil handle om din oppfatning av jobbtilfredshet. Intervjuet vil vare i ca. 1 time og vil bli spilt inn. Tid og sted for intervjuene blir vi enige om sammen, dersom du er villig til å delta. Intervjuene vil finne sted litt fram i tid, i løpet av desember 2022 eller januar 2023.

Din deltakelse er frivillig, og samtykke om å delta kan trekkes tilbake når som helst uten å måtte oppgi grunn. Materialet fra intervjuene vil bli oppbevart slik at ingen uvedkommende får tilgang til det og ingen enkeltperson vil kunne bli gjenkjent i den ferdige masteroppgaven. Lydopptaket og teksten fra intervjuene slettes etter eksaminasjon (1 mai 2023).

Resultatet presenteres muntlig til andre studenter og skriftlig gjennom selve masteroppgaven. Når oppgaven er godkjent, vil den bli lagret i en database ved Högskolan i Gävle. Du vil få tilgang til den ferdige masteroppgaven digitalt eller som papirkopi.

Personopplysninger skal håndteres forsvarlig, og hvis du mener at personvernensyn i studien ikke er godt nok ivarettatt kan du kontakte personvernombudet ([registrator@hig.se](mailto:registrator@hig.se)). Det er også mulig å sende klage til *Integritetsskyddsmyndigheten*, som er tilsynsmyndighet.

Ansvarlige for studien er Kathrine Haug Lischner (student) og Birgitta Wiitavaara (veileder). Dersom du har spørsmål i forbindelse med masteroppgaven, kan du gjerne kontakte en av oss.

Dersom du ønsker å delta i studien kan du sende en e-post eller SMS til Kathrine. Hvis det blir stor interesse for å delta er det mulig at du ikke vil bli intervjuet, selv om du har meldt din interesse.

Kathrine Haug Lischner  
Student  
[kathrine.lischner@gmail.com](mailto:kathrine.lischner@gmail.com)  
Mobil: 46501007

Birgitta Wiitavaara  
Veileder  
[Birgitta.Wiitavaara@hig.se](mailto:Birgitta.Wiitavaara@hig.se)  
Telefon: +46 26 64 84 05

**Samtykke til å delta i studie**

Jeg har lest informasjonsskrivet og er kjent med hva det innebærer å være deltaker i undersøkelsen.

- Jeg samtykker til å delta i studien om jobbtilfredshet blant brannkonstabler
- Jeg samtykker til at opplysningene om meg behandles som angitt i informasjonsskrivet.

Sted og dato	Navn
Telefon	Signatur

### ***Bilaga 3: Intervjuguide***

#### **Inledande frågor**

- Kan du berätta lite om dig själv? (*ålder, kön, antal år i yrket, antal år inom verksamheten, aktuell tjänst inom verksamheten*)
- Kan du berätta om varför du blev brandman?

#### **Frågor om arbetstillfredsställelse**

- Vad är arbetstillfredsställelse för dig?
  - Har din syn på arbetstillfredsställelse ändrat sig sedan du började i yrket?
- Hur viktigt är arbetstillfredsställelse för dig?
- Kan du berätta om en situation när du upplevde arbetstillfredsställelse?
  - Vad gjorde att du upplevde arbetstillfredsställelse?

#### **Frågor om arbetstillfredsställelse och arbetsuppgifter**

- På vilket sätt upplever du arbetstillfredsställelse i relation till dina arbetsuppgifter?
  - I operativt arbete?
  - Vid arbete på brandstationen?
- Hur ser du på arbetstillfredsställelse i relation till riskerna i arbetet?

#### **Frågor om arbetstillfredsställelse och kollegor**

- Vilken roll har dina kollegor för din upplevelse av arbetstillfredsställelse?
  - I operativt arbete?
  - Vid arbete på stationen?

#### **Frågor om arbetstillfredsställelse och ledare**

- Vilken roll har dina ledare för din upplevelse av arbetstillfredsställelse?
  - I operativt arbete?
  - Vid arbete på stationen?

#### **Uppföljande fråga om arbetstillfredsställelse (*utforskande*)**

- Är det något annat som du tänker är viktigt för arbetstillfredsställelse?

#### **Avslutande frågor**

- Finns det något som du önskar att tillägga?
- Under studiens gång, kan jag komma tillbaka till dig med ytterligare frågor om jag undrar något?

**Bilaga 4: Utdrag från analysprocessen och kategoriseringstabell**

Meningsenhet	Reduktion	Koder
I yrket finns så mycket stolthet, det är mycket som tillhör jobbet som man ska känna sig stolt över. Det är ett viktigt samhällsuppdrag och att känna sitt ansvar är en grundfaktor i att jobba här. I9	Ett viktigt samhällsuppdrag	Samhälls- uppdraget
När vi hade händelser var det fint att hjälpa någon, att i dag har vi bidragit till att ändra någons liv till det positiva. Det var också väldigt ..., att dra hem och veta at jag har gjort en skillnad för någon. Du kände att du kunde bidra till samhället på ett positivt sätt. I6	Att bidra till samhället på ett positivt sätt	
Jag anser att vi gör saker av en anledning och måste använda vår myndighet riktigt i förhållande till att ingen ska brännas inne om det händer något, så det känns bra i vilket fall, hur man ... jag har inte haft något ... jag har egentlig bara haft positiva upplevelser med att representera en myndighet i det jobbet jag har utfört. I8	Positiv upplevelse med att representera en myndighet	
I början var det för att jag tyckte att arbetsuppgifterna var intressanta. Man gör det för att det är spännande och det största är att man kan bidra till att göra en skillnad. I2	Att bidra till att göra en skillnad	Resultat i arbetet
Möjligheten till att hjälpa de som behöver hjälp ..., att bidra till trygghet i situationen som de upplever. I4	Att kunna hjälpa och bidra till trygghet	
Vi får oftast återkoppling på det vi har gjort. Folk kan tacka oss för att vi kommer ut, även om det bara är vårt jobb, men det är trevligt med positiv återkoppling. I5	Positiv återkoppling från allmänheten	Kontakt med allmänheten
Det är egentligen när vi har varit hos, till exempel kunder, som blir så glada för det jobbet vi har gjort. Då tycker jag att det är väldigt trevligt. I3	Nöjda kunder	
Vi började prata med de här människorna, vi hjälpte dem. Vi fick förklarat vårt uppdrag och då blev det slut på grälandet och bortjagandet. Efter några år var vi kompisar med dem ...du känner dig nöjd när du lyckas hantera svåra kunder. I10	Att bemöta kunder	

<b>Koder</b>	Samhälls- uppdraget	Att gå till jobbet med glädje	Att behärska arbetet	Goda kollegor	Tydlig besluts- struktur	Klara arbets- uppgifter	Lokaler och utrustning	Säkerhet i fokus	För- beredelser till händelser
	Resultat i arbetet	Att ha det bra på jobbet	Att aktivt använda sitt kunnande	Mångfald	Ömsesidigt förtroende	Rutiner	Gynnsamma ramar för arbetet	Medvetenhet om risker	Att följa procedurer, men också anpassa till situationen
	Kontakt med allmänheten	En önskan om att bidra	Att utmana sig själv	Konstruktiv kommuni- kation	Lojalitet	Struktur	Information skapar förståelse	Fysiska och mänskliga faktorer samverkar	Lagarbete
		Många faktorer som påverkar arbets- tillfreds- ställelse	Kunskap och erfarenhet för att möta olika situationer	Gemen- samma mötesplatser	Tillgänglighet	Ansvars- områden	Sam- lokalisering	Mer fokus på egen hälsa	Fokus på kontinuerlig förbättring
		Bra liv utanför jobbet		Socialt samspel och stöd	Att utvecklas som ledare	Klimat för att ställa krav	Variation		Utvärdering av händelser
					Respekt	Intern- kontroll	Arbetschema		
					Anpassning till situation				
<b>Kategorier</b>	Att uppleva arbetet som meningsfullt	Positiva upplevelser i vardagen	Lärande i arbetet	Att uppleva gemenskap och stöd från kollegor	Att uppleva styrning och stöd från ledare	Upplevelser av tydliga krav i arbetet	Upplevelser av gemen- samma strukturer i arbetet	Säkerhet i arbetet	Profes- sionalitet i det operativa arbetet