

C-UPPSATS

Hösten 2006

*Institutionen för beteendevetenskap
Personal och arbetslivsprogrammet Sociologi*

Kvinnor inom polisens ingripandeenhet

Författare

Mathilda Frödeberg & Elin Johansson

Handledare

Solveig Perjos

Examinator

Stefan Andersson

Sammanfattning

Poliskåren är mansdominerad endast 22 procent av kåren utgörs av kvinnor. Inom Polisen har aktiva åtgärder vidtagits för att rekrytera fler kvinnor till polishögskolan. Något som även har lyckats och väckt vårt intresse. Utifrån Durkheims samhällsteori om grupper värderingar, Foucaults teori om makt och Åses teori om kön har vi inhämtat en grund att utgå från när vi tog oss an vårt uppdrag. Ett uppdrag som vi tilldelats av den aktuella polisstationen och som avgränsat vår studie till poliser som arbetar i yttre tjänst, de så kallade ordningspoliserna. Vår uppgift var att genom intervjuer med poliser lyfta fram orsaker till att de kvinnliga ordningspoliserna lämnar ingripandeenheten även kallad uttryckningen. Att arbeta som ordningspolis innebär att möta allmänheten i diverse olika situationer. Den maktutövande delen som polisyrket innebär blir extra tydlig vid till exempel frihetsberövande av människor. Något som kan medföra att poliserna behöver använda våld, en rättighet som de har men även en skyldighet i vissa fall. I denna typ av arbete kan den enskilde polisens fysiska kapacitet aktualiseras vilket har medfört diskussioner kring huruvida det är ett arbete som är lämpligt för kvinnor. Vid antagningen till polishögskolan genomgår personerna fysiska tester där kraven är lägre för kvinnorna. De lägre antagningskraven ska gynna kvinnorna men har tidigare föranlett diskussioner om att poliserna oavsett kön ska klara av samma arbetsuppgifter. Med vår studie vill vi få fram vad dagens poliser har för värderingar, om det fortfarande förs diskussioner om köns olikheter. Om så är fallet kan de ligga till grund för en förlegad syn som medvetet eller undermedvetet präglar arbetsmiljön på uttryckningen? Eller finns det andra orsaker till att kvinnorna lämnar ingripandeenheten i högre grad än männen?

Nyckelord: polis, kön, arbetsmiljö, ingripandeenheten

Innehållsförteckning

| | |
|---|----|
| 1. Inledning | 5 |
| 1.1 Syfte | 5 |
| 1.2 Disposition | 5 |
| 1.3 Definition av polistermer | 7 |
| 2. Om Polisen | 8 |
| 2.1 Kort historik om den svenska polisen | 8 |
| 2.2 Polismyndigheten | 9 |
| 2.3 Antagningsvillkor vid polishögskolan | 10 |
| 3. Polisarbetets funktion | 11 |
| 3.1 Makt, auktoritet & sanktionerat våld | 13 |
| 3.1.1 Statens makt över medborgaren | 14 |
| 3.2 Kön & könsroller inom polisen | 16 |
| 3.2.1 Kvinnliga polisers familjesituation | 18 |
| 3.2.2 Könsmaktordning | 18 |
| 3.2.3 De underordnade mekanismerna | 19 |
| 3.3 Arbetsmiljö | 21 |
| 3.3.1 Fysisk kapacitet | 23 |
| 3.4 Problemprecisering | 25 |
| 4. Metod | 26 |
| 4.1 Urval | 27 |
| 4.2 Intervju | 28 |
| 4.3 Genomförandet | 29 |
| 5. Kvinnor i yttre tjänst | 30 |
| 5.1 Polisarbetet inom ingripandeenheten | 30 |
| 5.2 Polisens roll i samhället | 31 |
| 5.3 Risker i polisyrket | 32 |
| 5.4 Könets betydelse i polisyrket | 33 |
| 5.4.1 Ingripandeenhetens arbete | 34 |
| 5.4.2 Fysiska och psykiska förutsättningar | 35 |
| 5.4.3 Orsaker till att kvinnor lämnar uttryckningen | 36 |
| 6. Diskussion och slutsatser | 38 |

| | |
|-----------------------------------|-----------|
| 6.1 Diskussion | 38 |
| 6.2 Slutsatser | 45 |
| 6.3 Förslag på framtida forskning | 49 |
| 7. Referenser och källor | 50 |
| 7.1 Litteraturlista | 50 |
| 7.2 Offentliga dokument | 51 |
| 7.3 Internetkällor | 51 |

Bilaga: Intervjuguide

1. Inledning

Poliskåren består av en klar majoritet av män, 78 procent, till skillnad mot kvinnornas 22 procent. Den sneda könsfördelningen är ett faktum som polismyndigheten själv är medveten om och genom marknadsföring arbetar aktivt för att förändra. Marknadsföringens syfte är att rekrytera minoritetsgrupper, det vill säga kvinnor och personer med utländsk bakgrund till kåren. Det är viktigt att poliskårens sammansättning speglar det samhälle vi lever i (Polisen, 2006a).

När det utexaminerade poliserna kommer ut till polisstationerna är det konkurrens om tjänsterna som ordningspolis. Att arbeta som ordningspolis innebär att man arbetar i yttre tjänst och det är detta arbete som många förknippar med polisarbetet. Arbetsuppgifterna som en ordningspolis i yttre tjänst utför är högst varierande, det kan vara allt från att förhindra olika typer av brott, leta efter försvunna personer och ingripa vid gisslantagningar. Tjänsterna söks både av kvinnor och män men efter en tid kan man se en förändring, kvinnorna lämnar uttryckningen i högre grad än vad männen gör. De kvinnliga poliserna söker sig till andra tjänster och det är just detta fenomen som vi vill undersöka.

1.1 Syfte

Syftet är att beskriva de kvinnliga ordningspolisernas arbetssituation i yttre tjänst på ingripandeenheten.

1.2 Disposition

I det första kapitlet *Om polisen* beskrivs den organisationsförändring som polisen genomgått från början av 1900-talet samt kvinnornas intåg i ett mansdominerat yrke. I avsnittet om *Polismyndigheten* handlar det om hur polisen som organisation styrs. Här beskrivs även antagningsvillkoren till polisutbildningen.

För att förstå polisens roll i samhället kommer vi att använda oss av Durkheims samhällsteori om gruppers värderingar och anomi, det beskrivs i kapitlet *Polisarbetets funktion*.

Det följs av avsnittet om *Makt, auktoritet & sanktionerat våld* som beskriver hur polisen verkar i samhället. Poliserna har en rättighet att utöva våld mot samhällsmedborgarna men

ibland även en skyldighet att bruka så mycket våld som situationen kräver. Genom val överlåter samhällsmedborgarna makten att fatta beslut till politikerna. Ett av dessa beslut som politikerna har tagit är att polisen som myndighet ska övervaka att lagar och regler följs.

Avsnittet om *Kön & könsroller inom polisen* grundas på att kön både är någonting man är och en levd kategori. Här beskrivs hur de kvinnliga poliserna avskiljdes från sina manliga kollegor genom utformandet av uniformen. Samtidigt som kvinnorna skulle urskiljas från männen skulle de inte synas för mycket.

I avsnittet *Arbetsmiljö* lyfts polisens speciella arbetsvillkor fram som att de ständigt måste vara medvetna om de risker som de kan utsättas för. En annan faktor som aktualiseras för de poliser som arbetar inom ingripandeenheten är arbetstiderna då polisen ska vara tillgängliga alla tider på dygnet. I detta kapitel tar vi även upp den fysiska kapacitetens betydelse.

Efter teoridelen i kapitlet *Polisarbetets funktion* har vi lagt vår *Problemprecisering*, där vi utifrån syftet preciserar problemet.

Under rubriken *Metod* beskriver vi vår urvalsprocess, intervjuens för- och nackdelar samt genomförandet.

Det följs av *Kvinnor i yttre tjänst* där resultatet från våra intervjuer presenteras.

I kapitlet *Diskussion och slutsatser* diskuterar vi i avsnittet *Diskussion* de teorier vi använt oss av och huruvida de överensstämmer med de svar vi fått under intervjuerna.

Avslutningsvis har vi kapitlet *Slutsatser* där vi utifrån resultatdelen och diskussionsdelen har sammanfattat det vi kommit fram till under arbetets gång, våra slutsatser.

Vi ger även förslag på framtida forskning.

1.3 Definition av polistermer

- Med *arbetsituation* avser vi den fysiska, psykiska och sociala miljön inom polismyndigheten.
- *Närpolisverksamhetens* arbete är inriktat mot vardagsbrottslighet och består av närpolis, ingripandeenhet och utredningsverksamhet. Närpoliserna arbetar brottsförebyggande, ingripandeenheten arbetar med akutverksamhet och utredningsverksamheten utreder brott.
- Vi har valt att inrikta oss på poliserna på *ingripandeenheten* som även kallas för *utryckningen*. Poliserna som arbetar på ingripandeenheten kallas för ordningspolis. Ordningpolisernas arbete är till största delen förlagt i det offentliga rummet. Det är dessa poliser som allmänheten möter på gator och torg.
- *Turlag* eller *utsättning* kallas de grupper som utgör ingripandeenheterna. Poliserna är uppdelade i olika turlag som arbetar skift för att täcka alla dygnets timmar. Turlagen har en minimibemanning på sex personer. Det ska alltså som minst vara sex personer i tjänst. Turlagen delas in i patruller, en patrull består vanligtvis av två poliser.
- *Yttre befäl* kallas den person som är arbetsledare i varje turlag.
- *Ordningspolis* kallas de uniformerade poliserna som vi ser ute på gator och torg.
- *Kriminalpoliserna* arbetar med att utreda brott och spana. De utredningarna som kriminalpoliserna har hand om är ofta tidskrävande. Det kan röra sig om rån, mord och sexualbrott.
- *Länskommunikationscentralen*, LKC, har det övergripande ansvaret för arbetsfördelningen av poliserna på ingripandeenhet. När LKC får in samtal om till exempel pågående brott skickar de ut patrullerna.

2. Om polisen

2.1 Kort historik om den svenska polisen

1965 övertog staten ansvaret för polismyndigheten innan dess var myndigheten i huvudsak en kommunal angelägenhet. Det var riksdagen och regeringen som fastställde regelverket för verksamheten men kommunerna ansvarade för resursfördelning till verksamheten. Den svenska polisens organisation och ledning har sedan mitten av 1800-talet förändrats ett antal gånger. Vid förstatligandet av polismyndigheten inrättades en central förvaltningsmyndighet, Rikspolisstyrelsen (RPS) som ville skapa en effektiv och enhetlig organisation och 500 polisdistrikt blev 119, länen delades in i polisdistrikt och blev helt egna myndigheter. Besparingsbeting och rationaliseringar har lett till att det från och med 1 juni 1998 finns 21 polismyndigheter, det vill säga en för varje län (Polisen, 2006c).

Redan i början av 1900-talet anlätades kvinnor till vissa former av polisarbete. Kvinnorna kallades då för polissystrar och hade en kombinerad polis- och sjukvårdsutbildning. Deras främsta arbetsuppgift rörde då kvinnor och barn. 1954 försvann benämningen polissystrar och i samma veva infördes likalönsprincipen. Män och kvinnor fick även möjlighet till samma tjänstegrad och det blev lika regler för arbetstid och tjänstgöringsförhållanden. En ganska stor andel kvinnor anställdes vid denna tid men erfarenheterna var övervägande negativa vilket resulterade i att de flesta kvinnorna lämnade yrket. Sedan 1971 har kvinnorna haft formellt tillträde till polisyrkets alla funktioner. Det blev ett omdebatterat beslut där de lägre antagningskraven för kvinnorna ansågs oförståeliga eftersom att de sedan skulle tjänstgöra på samma villkor som männen. Trots denna debatt har andelen kvinnor inom polisutbildningen ökat, 1973/74 bestod ca 10 procent av poliskåren av kvinnor (Cedermark, 1985). Lite drygt 30 år senare har vi drygt 17 000 poliser och 22 procent av dem är kvinnor (Polisen, 2006a).

Den 1 juli 1980 trädde Lagen om jämställdhet (1991:433) i kraft och innebar ett förbud mot könsdiskriminering. Lagen ställer dessutom krav på aktiva jämställdhetsåtgärder på arbetsplatser. Sedan lagen trädde i kraft har förändringar skett och jämställdheten mellan könen har ökat. I samband med detta inrättades Jämställdhetsombudsmannen, JämO, en myndighet som ska bevaka att lagen följs. Enligt Cedermark (1985) har inte inställningen till kvinnliga poliser varit odelat positiv. Kvinnliga poliser har själv uppgett till JämO att de betraktas som en säkerhetsrisk och inte tilldelas samma arbetsuppgifter som sina manliga kollegor (JämO, 1982). När kvinnorna inte tilldelas samma arbetsuppgifter sätter det hinder för deras yrkesbana. Detta påstående får belägg genom en dom från Arbetsdomstolen (AD) (1984), där en kvinnlig polis tilldöms skadestånd för att hon hade behandlats orättvist i förhållande till sina manliga kollegor.

2.2 Polismyndigheten

Polisen är en av de största statliga verksamheterna med drygt 23 900 anställda. Av dessa är det drygt 17 000 personer som är utbildade till poliser. Polisens verksamhet och organisation regleras i lagar och förordningar. De lagarna som direkt berör polisen är förvaltningslagarna för offentlig verksamhet och polislagen. Polislagen kompletteras med polisförordningen och regleringsbrev för polisorganisationen. Utformandet av regleringsbrevet tar regeringen beslut om årligen. I regleringsbrevet framgår det hur resurstilldelning ser ut samt vilka insatser som ska prioriteras. Utöver detta kan Rikspolisstyrelsen meddela föreskrifter om bland annat ekonomi-, IT- och personaladministrativa rutiner. Polisen lyder under justitiedepartementet och består av 21 polismyndigheter, Rikspolisstyrelsen, centrala förvaltnings- och tillsynsmyndigheten samt Statens Kriminaltekniska Laboratorium (Polisen, 2006b). Polisens vardagsarbete kan delas upp i två stora delar, ordningspolisen och kriminalpolisen. Generellt kan man säga att kriminalpoliserna som regel är civilklädda medan ordningspoliserna bär uniform (Polisen, 2006a). I vår uppsats kommer vi att inrikta oss på de kvinnliga ordningspoliserna.

I december 2005 såg personalstatistiken på polismyndigheten ut enligt följande (Polisen, 2006a):

| | | |
|-------------------------------|--------------|------------|
| Poliser | 17073 | |
| Kvinnor | 3682 | 22 procent |
| Män | 13391 | 78 procent |
| Civil personal | 6867 | |
| Kvinnor | 4869 | 71 procent |
| Män | 1998 | 29 procent |
| Totalt antal anställda | 23940 | |

2.3 Antagningsvillkor för polishögskolan

Polisutbildningens längd är 80 poäng inom polishögskolan vilket motsvarar två år. Under utbildningen läses ämnen som rättsvetenskap, beteendevetenskap och poliskunskap.

Poliskunskap omfattar bland annat akutsjukvård, etik, vapenhantering och polisbilskörning. Innan man är utexaminerad polis har man en termins praktik ute på polisstationerna med en tidigare färdigutbildad polis som handledare. För att komma in på utbildningen måste de sökande först genomgå tester som är en kombination av formella behörighetskrav, fysiska och psykiska tester samt bedömning av personlig lämplighet. Exempel på egenskaper som anses vara positiva är: vidsynthet, tolerans, stresstålighet, ärlighet, att ha ett sunt levnadssätt och ett stabilt psyke. Antagningsförfarandet sker i olika steg och vid steg tre ligger de fysiska testerna. De fysiska testerna är omdiskuterade då kvinnor på en del av momenten har längre tid på sig att utföra dessa än vad männen har. Testerna innehåller följande delmoment:

- Coopers test, springa 2000 meter.
Kvinnor har 10 minuter på sig och männen har 9 minuter och 30 sekunder på sig.
- Harres test, innebär att man i ett visst mönster utför olika rörelser som kullerbyttor, acceleration, hopp och snabba nedhukningar.
Kvinnor har 16 sekunder på sig och männen har 15 sekunder på sig.
- Lyftprov, lyfta en docka som väger 77 kg under 15 meter. Utförs ej på tid.

(Polis, 2006d)

3. Polisarbetets funktion

Politikerna har instiftat polismyndigheten vars funktion är att utöva social kontroll, de ska med andra ord hålla ordning och reda i samhället. Samhället är ett system och i och med arbetsdelningen måste det finnas något som binder ihop det. Förr i tiden kunde det räcka med religion och värderingar men nu är det polismyndighetens uppgift att se till att det råder harmoni i samhället. Durkheim (1893/1997) skriver om den sociala sammanhållningens förutsättningar, hur de förändras och om individualismens innebörd och orsaker. Durkheim tror på att kontraktrelationer kan hålla samman människor och samhällen då kontraktet förutsätter ett moraliskt samförstånd. Normalt sätt upprätthålls samhällsordningen av en existerande grundläggande tillit och våld behöver inte användas. Durkheim menar på att det är samhället som är förutsättningen för individen. När samhället växer i volym ökar arbetsdelningens komplexitet. Det rådande normsystem klarar inte av att anpassa sig till förändringarna i samhällets struktur då värderingar och moral förändras över tiden.

Enligt Durkheim (1897/1993) påverkas individen av olika värderingar från kollektivet och kommer i olika hög grad att dela dessa värderingar och vanor med de andra gruppmedlemmarna. Individen accepterar då det sociala klimatet som existerar i gruppen. Givetvis finns det även individer som på grund av sina personlighetsegenskaper försöker undfly och göra motstånd mot gruppens värderingar. Durkheim menar att varje individ lever ett dubbelliv och får impulser från två olika håll; dels från sin egen riktning och dels från en social riktning. Det är samhället eller gruppen som hindrar individen från att helt och hållet följa sina egna impulser. Personlighetsegenskaper får alltså ingen större betydelse i gruppen såvida inte alla i gruppen har samma egenskaper. Vissa individers värderingar försvinner bland de övrigas mångfald och olika egenskaper neutraliseras med varandra. Det är alltså bara mycket allmänna egenskaper hos individen som kan komma att få någon effekt. De kollektiva känslor och värderingar som har tillräckligt stor genomslagskraft sätter sin prägel på de fenomen som de kommer i beröring med.

Eftersom känslorna uppstår och utvecklas i gruppen styr de också handlingarna i gruppen, exempelvis förverkligande av gruppsmål. Desto starkare gruppen är desto fler individer kan den påverka och styrkan är beroende av tre egenskaper (Durkheim, 1897/1993):

1. egenskaperna hos de individer som finns i samhället
2. vilka grupper de bildar, det vill säga samhällets organisation och struktur
3. tillfälliga händelser, som fungerar som störningar i samhällslivet utan att dock förändra dess uppbyggnad, till exempel nationella kriser eller ekonomiska katastrofer

Det som enligt Durkheim (1893/1997) skiljer ett differentierat samhälle från ett samhälle med låg differentieringsgrad, även kallat mekanisk solidaritet, är att det senare har en stark samstämmighet i värderingar och synsätt. I det differentierade samhället som även kallas för organisk solidaritet blir varje individ beroende av varandra för att kunna fungera. Samstämmigheten ersätts av ett funktionellt beroende som kompletteras med normer som är specifika för varje grupp. Vid en hög grad av differentiering blir individen både mer självständig från och mer beroende av samhället. Den organiska solidariteten medför inte bara positiva sidor utan leder även till kriser, klasskamp och sociala motsättningar. Här aktualiseras anomi som är ett centralt begrepp inom sociologin. Anomi uppstår till följd av den snabba ekonomiska och tekniska utvecklingen. De traditionella banden luckras upp och etablerade sociala relationer försvinner. Individerna blir otillfredsställda både i förhållande till varandra och egna eller andras invanda beteenden. Otydligheten som skapas hos individerna kan leda till avvikande beteende som i normala fall tyglas av olika myndigheter och rättsväsende som exempelvis polisen. Rättssystemet grundas på ett kollektivt medvetande. Durkheim menar på att den verkliga funktionen av straffet inte är att avskräcka från brott utan att stärka den sociala sammanhållningen. Brottslighet är något normalt förekommande och oundvikligt. Sker det en kraftig ökning eller minskning av kriminaliteten är det ett tecken på att samhället hamnat i ett patologiskt tillstånd. Trots den negativa aspekten av arbetsdelning trodde Durkheim att utvecklingen skulle leda mot en större rättvisa (Durkheim, 1893/1997) (Boglund, Eliaeson & Månson, 1995).

3.1 Makt, auktoritet & sanktionerat våld

Enligt Jackson & Carter (2002) är makt förmågan att få någon att göra något som han/hon inte vill göra. I organisationer är det företagsledarens uppgift att se till att de anställda fullgör sin plikt. Inom diskursen om organisationsbeteende används inte begreppet makt utan auktoritet. Begreppet auktoritet vilar på antagandet att de anställda är villiga att lyda och att de accepterar att den person som ger order har rätt att förvänta sig att ordern åtgäldas. Auktoritet antas vara kopplad till organisationens målsättning. När de anställda anpassar sig för att uppnå organisationens målsättning så kan det bero på att andra alternativ är mindre attraktiva eller kanske ouppnåeliga. Jackson & Carter (2002) menar att begreppet auktoritet avbildar en organisatorisk värld där användandet av makt är dolt. Inom polisyrket så aktualiseras begreppen makt och auktoritet kollegor emellan samt när poliserna möter allmänheten. De flesta av oss människor anpassar sig till de lagar som finns. Vi avstår från att stjäla då vi vet att om vi blir påkomna så kan vi bli straffade. Att avstå från att stjäla är alltså mer attraktivt än att bli straffad. På så sätt anpassar de flesta människor sig efter det system som samhället är uppbyggt på, där polisens ansvar är att upprätthålla den inre ordningen.

Det är avgörande för statsbildningen att man inom ett visst territorium lyckas upprätthålla den inre ordningen. Enligt Åse (2000) är det polisens uppgift att se till att den politiska gemenskapens inre ordning upprätthålls. För att se till att lagar och andra väsentliga regler efterlevs finns det inom territoriet ett monopol på rätten att utöva fysiskt våld, den rätten har polisväsendet (Friberg & Green, 2003). Tillsammans med det yttre försvaret och Sveriges Domstolar tillhör ordningsmakten statens kärnuppgifter. Statens själva existens är alltså intimt sammankopplad med upprätthållandet av ordning och därmed med polisväsendet. Legitim makt visualiseras genom polisernas bärande av uniform. Uniformen har stor betydelse för hur rättsstaten manifesteras visuellt i det offentliga rummet. Poliser ska förkroppsliga en demokratisk men samtidigt auktoritativt och våldsavskräckande ordningsmakt. Poliser ska uppträda på ett sådant sätt att allmänheten inte ges anledning att ifrågasätta polisens överordning. De handlingar poliser utför i relation till allmänheten ska vara konsekventa, ett fattat beslut bör följas. Tomma hot får inte förekomma, avlossar en polis ett varningsskott ska de också vara beredda att skjuta på riktigt. Makten är enhetlig, lagen är suverän och polisens handlingar bör vara överlagda, konsekventa och otvetydiga.

Polisen ska dock inte enbart vara en våldsmakt. Den omsorgsbetonade verksamheten är avgörande för relationen till allmänheten och därmed för polisens legitimitet (Åse, 2000). Detta regleras i polislagens (1984:387) 1§:

Som ett led i samhällets verksamhet för att främja rättvisa och trygghet skall polisens arbete syfta till att upprätthålla allmän ordning och säkerhet samt att i övrigt tillförsäkra allmänheten skydd och annan hjälp.

En polismans rätt att använda våld regleras i polislagens (1984:387) 10§:

En polisman får, i den mån andra medel är otillräckliga och det med hänsyn till omständigheterna är försvarligt, använda våld för att genomföra en tjänsteåtgärd...

Exempel på sådana omständigheter är om polismannen möts med våld eller om det är fråga om att avvärja en straffbelagd handling eller en fara för liv och hälsa (ibid.). Polisen är en viktig del i upprätthållandet av demokratin och utan samhällsmedborgarnas förtroende fungerar inte polisens roll. Möjligheten att både vara en hotfull bestraffare samtidigt som de symboliserar hjälp och trygghet gör den enskilde polisens förhållande till medborgarna komplicerat. För att skapa förtroende hos allmänheten är det brottsförebyggande arbetet och serviceverksamheten viktig (Friberg & Green, 2003).

3.1.1 Statens makt över medborgarna

Foucault (1974/1998) menar på att det finns både relationell och strukturell makt. Makt finns således överallt och utövas av alla. Foucaults begrepp *governmentality* handlar om de praktiker och tekniker som används för att utöva kontroll över människorna. Den mest uppenbara är den där staten utövar sin makt över sina medborgare. I slutet av 1700-talet och början av 1800-talet framträdde en ny lagstiftning i Frankrike som definierade makten att bestraffa som en av samhällets allmänna funktioner. En makt och rättvisa som utgav sig att vara lika för alla med en juridisk begreppsapparat som skulle vara oberoende.

Fängelsestraffet gjordes till straffet före andra då det framstod som det mest civiliserade straffet. Förutom det uppenbara straffet så skulle det även få fångarna att fungera i ett lagligt system. Fängelsestraffet grundar sig på frihetsberövandet vilket innebär en förlust av frihet, något som tillkommer alla och således är lika för alla.

För att upprätthålla disciplin krävs ett arrangemang där själva blicken verkar betvingande, en apparat där de tekniska åtgärder som gör det möjligt att se medför en maktutövning och där tvångsmedlen gör dem som är utsatta fullt synliga. För att uppnå det kunde fängelserna utformas som ett panopticon, en cirkelrund byggnad där det i mitten finns ett övervakningstorn med fönster som vetter mot alla riktningar och således alla fängelseceller. I varje cell ryms det en person som lever helt individualiserat och som ständigt är synlig för övervakarna. Detta upplägg ska motverka komplotter som kollektiva rymningsförsök och dåligt inflytande. Fångarna är medvetna om att de när som helst kan bli sedda av övervakarna och det resulterar i att makten fungerar automatiskt. Det har alltså ingen betydelse vem som utövar makten och det överensstämmer med poliskåren, där det inte handlar om poliser som enskilda individer utan poliserna utgör en enhet, en kår. Dåtidens övervakare kunde bli granskade av samhällsmedborgarna som skulle ha insyn i verksamheten för att motverka tyranni. Dagens poliskår kan även de bli granskade, tillsynsmyndigheten är då justitieombudsmannen (JO).

I det perfekta fängelset menar Foucault (1974/1998) att hela makten utövas enbart med hjälp av en omsorgsfull övervakning och varje blick skulle bidra till att makten fungerar i sin helhet. I vårt samhälle kan man se denna typ av övervakning vid utformandet av stadsplaner och sjukhus. Makten fungerar som ett maskineri och det är makten i sin helhet som alstrar makt inte den högsta chefen. Panopticon är ett sätt att definiera maktens förhållande till människors dagliga liv och polisens förhållande till människorna. Med detta övervakningssätt behöver man inte använda våld för att få medborgarna att vara laglydiga då den disciplinära makten befinner sig överallt och ständigt är på sin vakt. Vetskapen om att vi kan bli sedda om vi begår ett brott, antingen av polisen eller en annan samhällsmedborgare, gör att vi för det mesta avstår från att begå åtminstone grövre brott. Varför fungerar det då inte fullt ut i samhället? Varför begår vi dagligen förseelser som att köra för fort? I media hörs ofta uttalanden om att det finns för få poliser och att poliserna inte är tillräckligt synliga. Om risken inte är så stor att man blir upptäckt så ökar chansen att man till exempel kör för fort. Avancerad teknik som hastighetskameror är då ett sätt att förhindra fartsyndare och förebygga att olyckor inträffar.

Foucault (1974/1998) menar att polismyndigheten är ett statligt redskap som bör kunna syssla med allt som händer i varje ögonblick: händelser, gärningar, uppträdanden och åsikter. För att kunna genomföra detta måste polismyndigheten förse sig med redskap för oavbruten, uttömmande och överallt närvarande övervakning som förmår göra allting synligt. Det kan sammanfattas i en blick utan ansikte där hela samhällskroppen är dess synfält.

3.2 Kön & könsroller inom polisen

I avhandlingen *Makten att se – om kropp och kvinnlighet i lagens namn* menar Åse (2000) att begreppet kön/genus inte implicerar en tudelning av människan i en biologiskt underförstått konstant och en social underförstått föränderlig del. Åse ser kön/genus utifrån en feministisk teori och försöker på ett analytiskt sätt föra fram att genus inte är en social överbyggnad vilande på det biologiska könets råmaterial. Genus överskrider denna uppdelning och finns bara som både och. Kön är någonting man är, en levd kategori. Som enskilda kvinnor befinner vi oss i position till dessa konstruktioner. Vi lever könskategorierna som ontologi, könets sociala konstruktion är en levd konstruktion där fokus ligger på kvinnlig underordning. Enligt Cedermark (1985) så tilldelas män och kvinnor olika arbetsuppgifter redan från tidig ålder. Männerna får det utåtriktade samhälleliga ansvaret medan kvinnans ansvarsområde var att ta hand om familjen och hemmet. Jämställdhetslagen (1991:433) har medfört att det inte finns några formella hinder för likabehandling av män och kvinnor. Trots det finns det en mängd faktiska skillnader, här kan arbetsvillkoren nämnas, kvinnor är överrepresenterade i låglöneyrkena och på deltidstjänster.

Könsrollerna i polisyrket aktualiseras när kvinnor går in i ett traditionellt sett manligt yrke. Det är då viktigt att ha i åtanke att de kvinnliga poliserna själva har valt sitt yrke och med största sannolikhet är medvetna om vad detta innebär. En könsrollsförvirring uppstår inom polisen då de manliga poliserna vill ha en tuff, likställd partner.

Uppträder de kvinnliga poliserna då som sina manliga kollegor uppfattas de som okvinnliga. Uppträder de som kvinnor så uppfattas de som en sämre partner samtidigt som den manliga kollegan känner sig mer manlig och självsäker.

Åberg (2001) menar att de kvinnliga poliserna styrs in i arbetsuppgifter som inte grundas på fysisk styrka eller ärenden där det gäller att vara rakt på sak. De får istället använda sin sociala kompetens, till exempel vid lägenhetsbråk där barn och kvinnor är inblandade eller närvarande. En yrkesintern segregering uppstår då kvinnorna får identitetsbekräftelse i sin yrkesroll genom kvinnlighetsformerna och inte i så hög grad på grund av fysisk styrka. Kvinnor anpassar sig till samarbetet och försöker tänja gränserna så långt det är möjligt.

Åberg (2001) ser en arbetsmarknad där kvinnor har svårt att hävda sig i mansdominerade yrken då de inte har lika lätt kommer in i gruppen. När männen söker sig till de kvinnodominerade yrkena får de inte samma roll utan de hävdar sig och tar lika mycket plats som kvinnorna. Arbetsmarknaden idag är inte jämställd och kvinnor har svårare att bredda sina yrkesområden och komma in i de mansdominerade yrkena. Vidare konstaterar Åberg (2001) att könsidentitetsprocessen blir ett problem när kvinnor respektive män söker sig till yrken som domineras av ett visst kön. Konflikter på arbetsplatsen kan då uppstå på grund av underliggande handlande och tänkande. Åberg menar att alla människor har behov av identitetsbekräftelse för att kunna leva som värdiga människor och en viktig del av denna bekräftelse sker i yrkeslivet.

3.2.1 Kvinnliga polisers familjesituation

En annan situation som medför speciella omständigheter för de kvinnliga poliserna är familjebildning och barnafödande. När de kvinnliga poliserna i yttre tjänst blir gravida måste de lämna denna tjänst under graviditeten. Omgivningen ska ha reagerat negativt på denna frånvaro. Mellan november 1982 och januari 1983 genomförde Cedermark (1985:122 ff.) en enkätundersökning som bland annat handlade om förhållandet mellan manlig och kvinnlig personal. Några av de negativa omdömen som riktas mot kvinnliga poliser var:

- Kvinnan passar inte lika bra som mannen i allt polisiärt arbete.
- Kvinnan skapar personalproblem på grund av barnafödande och barntillsyn.
- Kvinnor i polisycket skapar otrygghet eller andra problem för manliga poliser.
- Kvinnliga polismän ska utgöra en minoritet i polisycket.

Inget av påståendena förbjuder helt kvinnor från att vara en del av poliskåren men det finns en misstänksamhet mot dem.

3.2.2 Könsmaktsordning

Åses (2000) grundläggande tanke är att maktordningar tar kroppen i besittning. Kön som levda kategori och könsmaktordning som en förkroppsligad maktordning innebär att den levda kroppen får betydelse och närvaro i det intellektuella, analytiska arbetet. Enligt Wahl et al. (2001:38) kan könsordning förstås som en maktrelation mellan könen på en strukturell nivå. I organisationer tar det sig i uttryck via könsstruktur och symboler. Åse (2000) vill i sin avhandling försöka urskilja och förstå de mekanismer som verkar när kvinnokroppen formas till att bekräfta och berättiga underordning. Att leva som kvinna innebär att maktordningen gestaltas i den egna uppenbarelsen. Analysen fokuserar på hur kvinnokroppen används för att underordna kvinnor. Det bottenar i tanken att förnekandet av att människan är förkroppsligad i själva verket bidrar till att maktordningar osynliggörs och upprätthålls. *Makten att se* har strukturerats i fyra olika kapitel: Avskiljande, Glappet, Formande och Sexualisering. Namnen på de olika kapitlen är även benämning på underordnade mekanismer det vill säga de *hur* som skapar den kvinnliga kroppens underordning. Mekanismerna kommer att beskrivas ytterligare nedan.

Enligt Åse (2000) kan en uniformerad polis betraktas som en symbol för ordningsmakten. Kvinnor och andra underordnade grupper har svårt att dra detta symboliska lass och de har ofta helt uteslutits från de situationer som medför rätt att utöva statligt sanktionerat våld. Kvinnokroppen är en central metafor för staten som ska beskyddas. En sådan inställning resulterar i att kvinnor inte med någon enkel manöver kan förvandlas till beskyddare eftersom att det är de som ska beskyddas. Att skratta åt en uniformsklädd kvinnlig polis är inte att skratta ordningsmakten i ansiktet. Hur skulle det vara om allmänheten skrattade åt en manlig polis? Då ifrågasätts polisens auktoritet. Anledningen till detta är att kvinnor aldrig riktigt blir överordnade allmänheten. Åse menar på att de kvinnliga poliserna sprider glädje med sin uppsyn istället för att utstråla auktoritet. Den rådande kunskapen ser polis som ett könsneutralt ord vilket det inte är då ordet polis står för en man så länge det inte uttryckligen anges att det är en kvinnlig polis.

3.2.3 De underordnande mekanismerna

Enligt Åse (2000) är de fyra underordnande mekanismerna:

Avskiljande: Allmänheten ska från första stund kunna se om det är en polis de möter därför bär de uniform. Inga andra yrken där uniform bärs får likna polisernas. Poliserna ses som en enhet och när poliser pekats ut med namn innebär det att de individualiseras.

Individualisering är negativ då det försvårar deras uppgående i rättsordningen. Trots detta faktum bar kvinnliga poliser byxkjol för just för att de skulle skilja sig från sina manliga kollegor. I allmänhetens ögon skulle det, även på långt håll, stå klart att kvinnliga poliser inte var män. Kraven på enhetlighet och visuell likformighet faller, kvinnorna avskiljs från en helhet, kåren. Kvinnors kön avskiljs från en helhet, från det som är norm. De kvinnliga poliserna är en del av ett manligt "vi" vars könsspecificitet är så självklar att den är osynlig. Eftersom kvinnor benämns som avvikare kan det som de avviker ifrån förbli obenämnt och osynligt. En kategori skiljs ut utan att de som är kvar i helheten nödvändigtvis specificeras. Den ospecificerade helheten, normen, är trots allt könsspecifik: kvinnliga poliser och poliser (män). Det är så självklart att det rent språkligt inte finns manliga poliser.

Glappet: Det finns ett mellanrum, ett glapp mellan innebörden av att vara kvinna och innebörden av att vara polis. I den första kvinnliga polisuniformen ingick en uniformsjacka men till skillnad från männen hade kvinnorna påsydda bröstfickor med knappar på. Anledningen till det var att om bröstfickorna hade gått att öppna så skulle de dra till sig för mycket uppmärksamhet. Hade man istället valt att inte ha några bröstfickor alls så skulle de kvinnliga polisernas uniform skilja sig för mycket från de manliga polisernas uniform.

Formande: I den första polisuniformen för kvinnor ingick inte vare sig den tidens båtmössa eller skärmmössa. Istället bar de kvinnliga poliserna en hatt som påminde om båtmössan men med mjukare former. Anledningen till att kvinnorna skulle ha en annan huvudbonad berodde på deras hår då båtmössan kunde se för liten ut på ett huvud med yvigt hår. Kvinnlighet formas som manlighetens motsats men även som fristående från manlighet, något eget. De kvinnliga poliserna formeras som oförmögna att inge fysisk respekt vilket medför att åsynen av dem inte får allmänheten att känna sig riktigt trygga. Detta trots det faktum att de bär både pistol och batong. I vissa våldssituationer anses kvinnor vara bra då de har en allmänt dämpande inverkan. Den våldsdämpande effekten beror inte på att de är poliser utan på grund av att kvinnor inte anses vara våldsamma.

Sexualisering: Inriktar sig på hur kvinnor förtingligas, vilket innebär att de saknar eget subjektskap. Det inriktar sig även på hur kvinnor betraktas med den manliga blicken. För att återgå till liknelsen med uniformen så tilläts inte de kvinnliga poliserna att bära sabel. Någon anledning till det fanns inte, det var bara så det var. Sabeln sågs som ett vapen med manligt symbolvärde och gjorde en ”kvinnlig variant” med mjuka eller svängda linjer otänkbar. Enligt Åse bekräftade sabelförbudet att kvinnokroppen hade en betydelse som inte lät sig förenas med ett förkroppsligande av den legitima makten. Krocken mellan kvinnokroppens och sabelns betydelse skulle bli alldeles för uppenbar, kvinnor skulle framstå som för mycket kvinnor. För kvinnor riskerar själva bärandet av uniform att göra dem till sexobjekt till skillnad från män som ses som sexuella subjekt, polis är ett yrke som många kvinnor attraheras av.

Dessa fyra underordningsmekanismer förklarar kvinnounderordningens *hur*. Mekanismerna kan överlappa varandra i hur de tar sig i uttryck. Åse har en induktiv ansats där teorin utvecklas och får betydelse genom empirin. Tolkningar av källmaterialet vävs samman med teoretiska resonemang och överväganden. Avsikten med avhandlingen är inte att tolka källmaterialet för att klarlägga en historisk utveckling. Avsikten är ej heller att falsifiera teorier eller ge belägg för andra teorier (Åse, 2000).

3.3 Arbetsmiljö

I tidningen Svensk Polis (2006a) återges resultaten av en medarbetarundersökning som alla Sveriges polisanställda fått svara på. Syftet med undersökningen var att få svar på hur de anställda upplever sin arbetssituation. Resultatet är representativt för hela polisväsendet då 74 procent svarade på enkäten. De resultat som framkom var att de anställda var missnöjda med sin ersättning men inte mer än andra i samma situation. De ville kunna påverka mer och vara delaktiga i beslut i större utsträckning. Andra saker som lyftes fram var att de tyckte att informationen kunde vara bättre och detsamma gällde även utvecklingsmöjligheterna. Det positiva var att man ansåg att det var högt i tak och att man vågade framföra sina åsikter både till kollegor och chefer. Både trivsel och den fysiska arbetsmiljön fick bra betyg, de anställda var överlag nöjda med både arbetstider och arbetstakten. För att gå mer på djupet ska medarbetarundersökningen ligga till grund för att få fram de bakomliggande orsakerna till de svar som getts. Målet är sedan att varje polismyndighet ska upprätta sin egen handlingsplan utifrån de resultat som visas. Även Friberg & Green (2003) har undersökt polisanställdas uppfattning om sin arbetsmiljö. I deras studie var det en del som upplevde att kraven från allmänheten kunde vara betungande då allmänheten ansåg att poliserna skulle kunna lösa allt oavsett vad det rörde sig om. Det fanns andra som var av motsatt uppfattning och tyckte att allmänheten kunde ställa högre krav på poliskåren. De flesta var dock eniga beträffande styrningen från myndighetsnivån då de ansåg att den var alldeles för genomgripande. Polisorganisationen är byråkratisk vilket enligt de intervjuade personerna ledde till att det fanns brister i kommunikationen. Eftersom kommunikationen sker uppifrån och ner var det svårt att vara med och påverka. Den repressiva delen av polisarbetet ansågs vara psykiskt krävande och de förstärktes av de höga krav som justitieombudsmannen och domstolar ställer på poliskåren.

De poliser som intervjuades efterlyste även möjligheten av att få en helhetssyn på verksamheten genom till exempel arbetsrotation. De menade på att det är svårare att samarbeta när man inte har förståelse för varandras arbetsuppgifter. Det skulle även vara utvecklande att någon gång se resultaten av de händelser man vanligtvis bara har hand om i inledningsskedet.

I tidningen Svensk Polis (2004) återges resultatet av en enkätundersökning som genomförts av forskare vid Karolinska Institutet. Enkäterna besvarades av 1500 poliser och syftet var att upptäcka eventuella samband mellan arbetstid, hälsa och säkerhet. Resultaten visade att de som arbetade dagtid mådde sämre än den skiftesarbetande personalen.

Dagtidspersonalen upplevde att de hade högre arbetskrav och mer att göra. De uppgav även att de hade svårt att släppa arbetet när de var lediga. Många av de tillfrågade dagtidsarbetarna hade tidigare arbetat skift. Skiftarbete med många nattskift ledde till sömnbrist men inte till sjukfrånvaro eller upplevd dålig hälsa. Det fanns inga skillnader mellan personer över och under 50 år. Relevant för undersökningen var att skiftarbetare ofta bytte pass med varandra när de blev sjuka istället för att sjukskriva sig. Effekterna på hälsan är osäker då långsiktig forskning krävs för att kunna dra några slutsatser. Det populäraste skiftarbetet är tvåskift med 38 timmars arbetsvecka där man inte arbetar natt och helgerna är fria. Jämförelser har gjorts mellan polisen i Uppsala och Skåne då polisområdenas arbetstider hade förändrats. I samband med undersökningen hade poliserna fått lämna salivprov för att man skulle kunna mäta halter av kortisol och testosteron. Höga värden av kortisol tyder på stress och genom att mäta testosteronhalten får man fram hur väl personalen återhämtade sig.

I Uppsala var poliserna mindre stressade och återhämtade sig fortare. Noteras bör att det i Skåne under en längre tid funnits en konflikt om arbetstiderna. Poliserna ansåg att de blivit överkörda när besluten om arbetstiderna togs. Det fanns inga skillnader mellan grupperna vad gäller psykisk ohälsa, ångest och utbrändhet (Svensk Polis, 2004).

I artikeln *Många poliser utsatta för våld och hot* som publicerades i tidningen Svensk Polis (2003) kan man läsa att drygt en fjärdedel av poliserna uppger att de varit utsatta för våld. För de poliser som arbetar i yttre tjänst var siffrorna ännu högre. Tre av fem uppger att de varit utsatta för våld och tre av fyra uppger att de hade blivit utsatta för hot om våld. 43 procent av respondenterna menade att de för det mesta eller aldrig kunnat diskutera svåra upplevelser som de varit med om. En tiondel av de tillfrågade uppger att de varit sjukskrivna till följd av trötthet och stress orsakad av arbetet. En siffra som nästan fördubblats i jämförelse med en liknande undersökning som genomfördes 1997. Enkätundersökningen besvarades av 3020 poliser och genomfördes av Statistiska Centralbyrån, SCB, på uppdrag från Polisförbundet. Enligt Brottsförebyggande Rådet (BRÅ) (2006) är det viktigt att kunna skydda sina medarbetare och ge ett bra stöd till den enskilde och dennes anhöriga för att de ska kunna hantera den oro och det obehag som situationen innebär. Det måste finnas rutiner och handlingsplaner som gör att hot och trakasserier inte hindrar arbetet. Alla poliser rapporterar inte alltid trakasserier vilket de rättfärdigar med att det ändå inte hade lett till några åtgärder. Det har blivit en attitydfråga hur mycket poliser ska tåla. Att man utsätts för risker tillhör jobbet men det får absolut inte anses tillhöra jobbet att man ska acceptera trakasserier. Hot ska rapporteras och chefer ska agera. Det är en viktig arbetsmiljöfråga och det är ett viktigt skydd av rättstaten (Svensk Polis, 2006b).

3.3.1 Fysisk kapacitet

Cedermark (1985) menar att polisyrket inte är ett fysiskt krävande arbete men poliserna måste ha tillgång till de fysiska resurser som kan komma att krävas i en arbetsuppgift. Då kvinnor generellt sätt är svagare än männen kan de tränas för att uppnå den fysiska styrka som krävs. Särskilda resurser borde avsättas för att höja kvinnors och svaga mäns fysiska kapacitet i de tjänster där behovet finns. I rapporten *Kvinnor och yrken med fysiskt våld* har Jämställdhetsombudsmannen (JämO) (1982) försökt att kartlägga vilka svårigheter som kvinnor kan möta i yrken som tidigare ansetts vara manliga och där risk för våld föreligger.

Enligt JämO (1982) har kvinnors inbrytning i polisyrket inte förberetts eller underlättats genom några organiserade jämställdhetsåtgärder så som man gjort inom andra delar av statsförvaltningen. Det har heller inte skett någon systematisk uppföljning av de erfarenheter som framkommit eller genomförts några arbetskravsanalyser av vilka fysiska och psykiska krav som borde ställas på poliserna. Att kvinnor har lägre antagningskrav framkallar negativa attityder hos de manliga kollegorna. Detta trots det faktum att de kvinnor som antas till polisutbildningen har bättre fysik än genomsnittet för kvinnor och trots att de har erhållit samma utbildning i avvärpnings- och självförsvarsteknik som sina manliga kollegor. Trots de negativa attityderna har problemen under den praktiska tjänstgöringen varit förhållandevis få och samarbetet har i stort sett gått bra. Attitydproblem förekommer dock såväl inom kåren som i förhållande till allmänheten. Kvinnor försöker lösa vissa arbetsuppgifter på ett annat sätt än männen eftersom att de generellt sett är fysiskt svagare och har längre till våld. Det finns inga arbetsuppgifter som lämpar sig sämre för kvinnor, de individuella egenskaperna är avgörande.

Rikspolisstyrelsen har inte fått fram några uppgifter som visar att kvinnor skulle ha brustit i konkreta situationer eller skadats i större utsträckning än sina manliga kollegor. Trots detta betraktas kvinnor på vissa håll som en säkerhetsrisk. Inom poliskåren är kvinnorna dock så få att de utgör en psykologisk minoritet. Vilket resulterar i att en del kvinnor övertar den dominerande gruppens, männens, stereotypa uppfattning om kvinnans underlägsenhet och undervärderar därför sig själva. För att motverka detta anser JämO inte att man ska höja antagningskraven utan stärka kvinnornas självtillit genom t ex utbildningar i greppteknik och attitydpåverkan av männen. JämO anser vidare att utbildning av rekryteringspersonal, lärare vid polishögskolan och arbetsledare ska innefatta jämställdhetsfrågor. På så sätt ska de få större kunskap i hur de ska stötta kvinnliga poliser och hur de snabbt ska kunna ingripa mot negativa attityder och lösa konflikter. Förutom att personligheten anses mer avgörande än könet så har även tryggheten i arbetslaget en stor betydelse (JämO 1982).

Även Peter Eneman närpolischef i Tyresö utanför Stockholm menar att vi är fel ute när vi pratar om fler vapen för att få poliser att känna sig tryggare. I en artikel som publicerats på polisens hemsida från tidningen Svensk Polis (2002) uppger han att siktet bör vara inställt på att utbilda poliser i stresshantering och förbereda dem på det mentala planet. Eneman menar att (Svensk Polis, 2002):

Ett skjutvapen är inte farligt i sig. Handen som håller i det är däremot det farligaste vapen vi har. Och det är hjärnan som styr handen som styr vapnet. Därför är den mentala utbildningen oerhört viktig.

3.4 Problemprecisering

Med vår uppsats vill vi undersöka hur kvinnor upplever sina arbetsuppgifter och sin arbetsmiljö i relation till sitt arbete inom polismyndighetens ingripandeenhet.

Våra frågeställningar:

- Vad innebär polisarbetet inom ingripandeenheten?
- Medför polisycket några risker och i så fall hur påverkas poliserna av dessa?
- Vad har kön för betydelse i polisycket?

4. Metod

Vi vill få förståelse för varför de kvinnliga poliserna lämnar uttryckningen och har valt att använda oss av den kvalitativa metoden. Innan vi går vidare är det viktigt att redogöra för vilken ontologisk utgångspunkt vi har då den genomsyrar hela arbetsprocessen med allt från att formulera problem till att analysera data och dra slutsatser. Vår ontologiska utgångspunkt har även betydelse för hur vi skaffar oss kunskap om de konstruktionsprocesser världen består av, med andra ord epistemologiska antaganden (Nylén, 2005). Våra tankegångar är relativistiska, vi anser att det finns olika förhållningssätt till saker och ting. Vi anser att samhället består av delar och för att samhället ska kunna hållas ihop utövas social kontroll. Skulle inte kontrollfunktionen finnas skulle samhället kollapsa. Inom hermeneutiken är förförståelse ett centralt begrepp som innebär att vi människor inte bara uppfattar verkligheten genom våra sinnen. De sinnesintryck vi får genomgår en hel del tolkning. Då vi tolkar saker på olika sätt får det betydelse för hur vi uppfattar dessa (Thurén, 2003). Våra egna värderingar och fördomar kan alltså påverka det resultat vi får fram och det är därför viktigt att vara uppmärksam på det. En av oss har arbetat på den aktuella arbetsplatsen och har en viss förförståelse som kompletteras av att den andra personen är alldeles ny och därför inte tar saker och ting för givet. Vår utgångspunkt är subjektivistisk då vi anser att det inte finns en enda sanning utan att människan är fri att utforma sitt eget liv och fatta sina egna beslut (Bryman, 2001). Genom att beskriva vårt tillvägagångssätt blir det möjligt för andra att få insyn och föra fram eventuell kritik.

4.1 Urval

Uppdraget om att beskriva de kvinnliga polisernas arbetssituation fick vi av chefen för ingripandeenheten i Lund. Totalt sett bestod vår urvalskategori av 141 personer och av dessa arbetade 59 personer på ingripandeenheten. Totalt intervjuades sju personer under loppet av tre dagar. Innan dessa intervjuer genomfördes så testade vi vår intervjuguide vid en pilotintervju. Då intervjuguiden fungerade bra såg vi ingen anledning till att ändra den inför de andra intervjuerna. Vi valde därför att även använda pilotintervjun i vår resultatdel. Urvalskategorin begränsades till dem som arbetade dagtid under den period som vi hade möjlighet att utföra intervjuerna. Den största anledningen till att vi valde dagtid var att det var flest personer i tjänst då. Skulle det hända något när vi var där som gjorde att poliserna var tvungna att rycka ut så fanns det fler personer tillgängliga. Verksamheten skulle inte vara lika sårbar som om vi kommit på en kväll när det är färre i tjänst och det generellt sätt är större risk att det händer något.

Förutom pilotintervjun intervjuades ytterligare sju personer, tre av dem hade en arbetsledande funktion. Två av dem som biträdande yttre befäl och yttre befäl och den tredje var biträdande närpolischef och har huvudansvaret för ingripandeenheten. De personer vi intervjuade arbetade eller hade arbetat inom utryckningen och hälften var män och hälften kvinnor. Vi ansåg att det var viktigt att belysa vårt ämne både från ett kvinnligt och manligt perspektiv. Att vi valde att intervju personer som lämnat utryckningen var på grund av att vi ville ta reda på varför de gjort det. Vi fick hjälp av en polis som kontaktade aktuella intervjupersoner utifrån de kriterier som vi satt upp. Vi valde att intervju de aktuella personerna på grund av att de arbetar eller har arbetat inom utryckningen och att de fanns tillgängliga under dagtid den perioden som vi utförde intervjuerna på. Poliserna fick givetvis själv välja om de ville delta eller inte. Innan de bestämde sig fick de veta vad syftet med intervjuerna var.

4.2 Intervju

Vi ansåg att intervjun var den metod som på bästa sätt kunde ge oss en djupare förståelse av kvinnliga polisers arbetssituation. Nedan kommer vi att beskriva fördelar och nackdelar med intervjun.

Intervjun innebär ett samspel mellan två eller flera personer och man kan därför inte förutsäga hur svaren kommer att bli. Det kan vara en person som är pratsam och ger fylliga svar eller en person som är fåordig. Intervjupersonerna kan mycket väl även välja att svara det de tror att vi vill höra eller det svar som anses vara politiskt korrekt. En intervjuguide är bra att utforma för att ha som grund vid intervjuerna. Hur strukturerad intervjuguiden ska vara beror på fokus, forskningsfrågor och urvalskriterier. Argument mot en alltför strukturerad intervjuguide är att forskaren kan bli blind och låsa interaktionen då intervjun blir mekanisk. Fördelen är att med en utarbetad förhandsstruktur kan man undvika att samla in överflödigt information. Intervjun ska inledas med enklare frågeställningar för att personen ska känna sig trygg i situationen. Därefter går man över till huvudtemat där syftet är att intervjupersonen ska få berätta sin egen historia. Under intervjun är det viktigt att vara intresserad av intervjupersonen och lyssna aktivt. Det är även viktigt att ha i åtanke att det är den som intervjuar som leder samtalet men det gäller att inte ställa ledande frågor då det riskerar att ge intervjun en viss riktning (Merriam, 1994).

Ytterligare kritik som har riktats mot intervjun är att den inte skulle vara vetenskapliga utan bara speglar det sunda förnuftet. Att de inte är generaliserbara då de genomförts på för få personer och att de inte är valida utan förlitar sig på subjektiva intryck. För att bemöta kritiken vad gäller vetenskaplighet så finns det ingen enhetlig definition av vad som är vetenskapligt och argumentet får därför ingen styrka. Mer postmoderna inriktningar inom samhällsvetenskapen menar att målet inte längre är att uppnå generaliserbarhet utan att tonvikten ligger på kunskapens kontextualitet och heterogenitet. Vad gäller validiteten ger det snarare intervjun en privilegierad position då det sker en utveckling från observation av en social värld till en interaktion med denna värld (Ryen, 2004).

4.3 Genomförandet

Innan intervjuerna genomfördes utarbetade vi en intervjuguide med vår teoridel som utgångspunkt. Vid arbetet med intervjuguiden var det viktigt att tänka igenom hur vi formulerade frågorna så vi inte skulle ställa ledande frågor. Intervjuguiden inleddes med frågor om vilken tjänst personen hade, hur länge de arbetat inom polisen och varför de valt polisyrket. De andra områdena som togs upp var arbetsuppgifter, arbetsmiljö, kön och avslutningsvis frågor om personens familjesituation. För att testa vår intervjuguide så genomförde vi en pilotintervju. Då intervjuguiden fungerade väl har vi valt att ta med de svar vi fick under pilotintervjun i vårt resultat. Intervjuguiden fungerade som en grund men beroende på hur och vad personerna svarade så dök det upp nya frågor som vi fyllde på med. Intervjuerna ägde rum på polisstationen av två olika anledningar; det kan vara svårt att få poliserna att lämna sin arbetsplats under en längre tid eftersom att de när som helst kan behöva rycka ut. Den andra anledningen var att vi då fick möjlighet att se poliserna på deras arbetsplats och på så sätt kunde vi få förståelse för den kontext de befinner sig i.

Vi inledde intervjuerna med att berätta om syftet med vår uppsats samt att de var anonyma. I vår resultatdel kommer intervjupersonernas namn att vara fingerade. Vi frågade om vi fick banda intervjuerna vilket vi fick i alla fall utom ett. Efter att intervjuerna genomförts transkriberade vi de intervjuer som bandats samt renskrev den intervju som inte bandades. Ett arbete som tar tid men som är viktigt för det fortsatta arbetet med analysen. Vi informerade de personers vars intervjuer vi spelade in att banden skulle raderas när vi skrivit av dem. Vidare informerade vi om att ingen annan än vi skulle läsa det utskrivna materialet. Efter det att vi transkriberat materialet läste vi det om och om igen för att hitta kategorier som kunde hjälpa oss med analysarbetet. Det arbetet presenteras i vår resultatdel nedan.

5. Kvinnor i yttre tjänst

Vi har valt att presentera vår resultatdel utifrån problempreciseringens tre frågeställningar; vad innebär polisarbetet inom ingripandeenheten, medför polisyrket några risker och i så fall hur påverkas poliserna av dessa samt vad har kön för betydelse i polisyrket. Förutom de tre frågeställningarna har vi även en huvudrubrik som handlar om polisens roll i samhället.

5.1 Polisarbetet inom ingripandeenheten

När de personer som vi intervjuade sökte sig till polisyrket var den människokontakt som yrket innebär en av anledningarna. Flera av personerna uppgav att de ansåg sig ha egenskaper som var relevanta för polisyrket. Vidare ansåg alla att deras förväntningar på polisyrket hade besannats men att det hade varit omöjligt att förutse vad polisyrket verkligen innebar. En anledning till att intervjupersonerna trivs och har valt att stanna kvar inom kåren är den valmöjlighet som finns, det finns en rad olika tjänster att välja mellan, Bosse beskriver det så här:

Det är väl egentligen de tre grundbenen polismyndigheten står på, alltså uttryckning, planerad verksamhet och utredningsverksamhet. Sen har vi en lång rad särtjänster, du har helikopterpiloterna, piketen, nationella insatsstyrkan, tekniker. Det finns ett otroligt brett spektrum som man kan jobba med inom svensk polis.

I antagningsprocessen till polishögskolan genomgår de sökande fysiska tester. Vi frågade våra intervjupersoner huruvida de ansåg att dessa tester var relevanta. En person ansåg att de fysiska testerna var en sållningsportal och en bra värdemätare på hur de sökande mår mentalt. Det är få människor som är mentalt stabila som låter sin kropp förfalla till extrem fetma eller extrem viktninskning. Personen ifråga ansåg dock att man lägger för lite vikt vid den mentala biten då det ställs höga krav på att man ska orka med arbetsuppgifterna. Vid rekrytering och under utbildningen ställs det både fysiska och psykiska krav på den som vill bli polis men under karriären sker ingen uppföljning och inga krav ställs. Flera av de personer som vi intervjuade tyckte att det skulle vara relevant med fysiska tester även när man är klar polis och arbetar men att det ska vara för vissa enheter och på en rimlig nivå.

Polisycket är ett psykiskt krävande yrke men när det gäller den psykiska arbetsmiljön så är den förvånansvärt god enligt Håkan:

Det man möter ute på olika uppdrag är ytterst krävande, jag brukar säga det; att normalt vad en polis får vara med om på en vecka är vad Svensson får vara med om i hela sitt liv.

Av övriga intervjupersoner upplevs klimatet på arbetsplatsen som bra men helt opåverkad av sitt arbete går det inte att vara. Styrkan och tillhörigheten i gruppen är otroligt viktig, ofta arbetar poliser två och två och då finns det tid att prata med varandra när de är ute och kör. En av arbetsledarna uppgav att teambuilding var en viktig del i arbetet, att lära gruppen att lita på varandra och på sin chef känslomässigt. Det uppgavs även vara viktigt att chefen är lyhörd och skapar rätt förutsättningar för gruppen.

En av arbetsledarna menade att polisorganisationen inte är unik men att arbetsuppgifterna är fullständigt unika. Anledningen till det är att man som polis arbetar brett med extremer både vad det gäller positiva och negativa upplevelser. Många poliser har varit med om att rädda liv rent fysiskt men även att ta liv rent fysiskt genom att skjuta någon eller så har de varit med när människor dör i olika sammanhang. En av arbetsledarna uppgav vidare:

Klarar man av arbetet så är det otroligt stimulerande, klarar man inte av det så har det en förmåga att bryta ner folk. Man söker andra arbetsuppgifter eller så byter man kanske yrke, det är tack och lov inte så vanligt men det händer.

5.2 Polisens roll i samhället

När polismyndighetens roll i samhället diskuterades nämndes att poliser ska vara ett föredöme, en mall för hur det ska se ut i samhället och vara samhällets förlängda arm. De uppgav vidare att en polis ska vara flexibel, rättvis samt att det krävs mognad och insikt. Någon nämnde att en polis måste kunna mycket om många saker då medborgarna vänder sig till polismyndigheten för att få svar på frågor inom vitt skilda ämnen. Under intervjuerna beskrevs polisycket som ett serviceyrke. Det var flera som uppgav att polisens roll i samhället var att skydda demokratin och att polismyndigheten ska hjälpa, skydda, ställa tillrätta och lagföra. Polisen är inte den lagförande myndigheten, det är Sveriges Domstolar, men de förbereder all lagföring.

En annan aspekt som lyftes fram var att polisverksamheten inte kan reda upp allt då de redan har en stor arbetsbörda. Elsa gav som exempel hur man handskas med områden som blivit problemområden. Många menar enligt Elsa på att det går att lösa genom att låta fler poliser patrullera på området. Hon själv anser att det krävs mer än så, förutom polisverksamhetens del så måste det finnas jobb, fungerande skolor och föräldrar som tar ansvar för sina barn för att helheten ska fungera. Polismyndigheten har en stor roll i samhället men kan inte klara allt själva. En av intervjupersonerna trodde att allmänheten tyckte att det var bra att fler kvinnor kommer in i poliskåren. Hon fick den uppfattningen när hon var i tjänst och mötte allmänheten.

5.3 Risker i polisyrket

Att utövandet av polisyrket medför risker var oomtvistat. En av de största riskerna som poliser utsätts för är trafiken, de kör mycket bil och de kör fort vid uttryckning. Trafikolyckorna är en av de största anledningarna till att poliser skadas eller dör. Andra risker är våld, hot om våld samt att smittorisk kan förekomma. De flesta nämnde att det var viktigt att hela tiden vara medveten om riskerna när man är i tjänst. Det gäller att hela tiden vara alert, slappnar man av kan allt hända. Någon ansåg att ett gott självförtroende var avgörande för hur man klarar av sitt arbete. En av intervjupersonerna sa så här:

Man kan inte komma till vårt jobb och känna att man inte klarar av det här för då är man fel ute. Då blir man en fara för sig själv och andra. Sen ska man inte ha något stålmannenkomplex heller. De är ju minst lika farliga, de människorna som tror att det inte finns några risker eller att de klarar av allt.

Det handlar om en väl avvägning om att vara medveten om riskerna samtidigt som man inte ska ta eller söka sig till onödiga risker. Bosse beskrev det på följande sätt:

Man ska ha klart för sig att det här vi gör är stundtals väldigt farligt och hur man minimerar riskerna i det man gör. En duktig polis ser alltid möjligheterna i det man ska göra med ett minimum av risktagande.

Skulle det hända något i tjänst som föranleder stödåtgärder finns det att få, det var något som alla intervjupersonerna både var medvetna om och hade kommit i kontakt med. En del arbetsledare hade fått utbildning i krishantering och andra skulle genomgå utbildningen. Den psykiska arbetsmiljön uppgavs som den svåraste biten att upptäcka och hantera. Anledningen till det är att människor har olika referensramar om vad som är jobbigt och reagerar således på olika sätt. Då poliser ofta är med om händelser som är psykiskt påfrestande finns det personalkonsulenter som uteslutande kan arbeta med krishantering om det skulle behövas. På frågan om det innebär en risk att bära med sig minnen från händelser man varit med om i tjänst svarade en av arbetsledarna följande:

Jag tycker det är sunt att reagera att man bär med sig vissa tankar och erfarenheter. Man kan inte bara slänga bort det, sen gäller det att hantera det. Man ska bearbeta det och sen ska man gå vidare. Man ska inte bara bearbeta, bearbeta, bearbeta för till sist är det ju en del av livet. Det är jättesvårt men det gäller att se var ska jag lägga ribban.

5.4 Könets betydelse i polisyrket

Alla intervjupersonerna ansåg att det var bra att det är fler kvinnor som söker sig till polisyrket då poliskåren ska spegla samhället. En av arbetsledarna ansåg att det är bra att fler kvinnor kommer in i polisyrket då det behövs en mix av bägge könen. Problemet som han såg var dock hur man skulle få kvinnorna att trivas så att de valde att stanna kvar på uttryckningen. Bosse ansåg att det låg onödigt mycket fokus på förhållandet man – kvinna, han ansåg att det var lika viktigt med en jämn fördelning vad gäller exempelvis religion och sexuell läggning. Med en jämn fördelning av individer så skulle väldigt mycket komma gratis när det gäller tolerans och professionalitet. Elsa trodde däremot att fördelningen mellan könen aldrig kommer att bli fifty fifty. Anna ansåg att det handlar mer om vilken personlighet och inställning man har, hur man är, snarare än kön. Just personligheten lyfts fram av de flesta men till skillnad från Anna var det många som ansåg att det finns skillnader mellan könen utan att det för den delen skulle innebära något negativt. Flera av intervjupersonerna menade att det är en fördel med skillnader mellan könen. Kvinnorna har sina saker som de är bra på och männen har sina, olikheterna är en styrka. Det finns en målsättning att försöka mixa yngre och äldre, kvinnor och män för att få en bra gruppammansättning berättade en av arbetsledarna. Poliser som är mentalt stabila och agerar med självförtroende och med självinsikt vet vad de kan prestera. De agerar på ett sådant sätt att de oftast inte hamnar i svårigheter utan arbetet bara flyter på.

Denna självinsikt uppgavs komma med erfarenhet, man har kanske varit med om en liknande situation tidigare och har en känsla för vad som kommer att fungera. Något som kan illustreras med följande citat:

Man har en större verktygslåda, en erfaren mekaniker har den största verktygslådan för han vet att det är mycket enklare att lösa uppdraget med rätt verktyg och därför har han tio olika skruvmejslar. Och det är det jag menar att en erfaren polis har en väldigt stor verktygslåda han kan gå in i en situation och säga just här behöver jag den skruvmejseln. Och så gör man det allra bästa möjliga av situationen istället för att pilla upp den här skruven med en alldeles för stor eller alldeles för liten skruvmejsel. Så där tycker jag att erfarenhet är väldigt viktigt att ha.

5.4.1 Ingripandeenhetens arbete

Vår uppsats är inriktad på poliserna på ingripandeenheten vars arbete är händelsestyrt. Poliserna kan alltså inte i förväg veta vilka arbetsuppgifter de kommer att mötas av under sitt arbetspass. En arbetsuppgift är inte den andra lik och intervjupersonerna var överens om att det finns lika många sätt att hantera en uppgift som det finns poliser. Det finns inget facit för hur de ska gå tillväga endast en ram, lagstiftningen, som de ska hålla sig inom. Bosse ansåg att det generellt sätt finns skillnader i hur kvinnliga och manliga poliser hanterar situationer. Han menar på att de kvinnliga poliserna är mer kommunikativa medan männen är bättre i de skarpa lägena. Det vill säga i de situationer där en order ska verkställas utan att det finns tid för reflektion. Bosse ansåg även att männen är mentalt starkare i det initiala skedet medan kvinnorna är bättre på att bearbeta situationen efteråt. Gun återberättade ett samtal hon haft med en manlig och kvinnlig polis som belyser kvinnornas sätt att kommunicera. Samtalet handlade om våldsutövande i tjänsten och den kvinnliga polisen hade sagt att hon aldrig behövt använda våld för att få en person att sätta sig i polisbilen. Hon pratade istället personen in i bilen, det fick ta den tid det tog. Den manliga polisen å andra sidan hade ansett att det räckte med att säga till en gång och lyssnade personen inte då så såg polisen till att han/hon satte sig i bilen.

5.4.2 Fysiska och psykiska förutsättningar

Att män och kvinnor generellt sätt har olika fysiska förutsättningar var alla eniga om. De var även eniga om att det var relevant med viss fysisk förmåga för att klara av de arbetsuppgifter som förekommer inom ingripandeenheten. En av de kvinnliga poliserna ansåg att de fysiska krav som ställs vid antagningen till polishögskolan samt under utbildningens gång var relevanta. Hon ansåg vidare att med de biologiska förutsättningar som könen har så är det rätt att kvinnor har lite extra tid på sig att genomföra testerna. En av de manliga poliserna ansåg att kraven borde vara samma för alla men för den delen skulle inte kvinnornas krav höjas. Han menade att kraven kunde sänkas till den nivå som gäller för kvinnorna. En av de kvinnliga poliserna uppgav följande:

Det enda jag kan se är att vi kvinnor inte har samma fysiska förmåga om det skulle bränna till. Då går man kanske in på ett annat sätt och försöker lösa situationen med talets gåva istället för att provocera fram någonting. Man kanske försöker lösa det på ett smidigt sätt så att våld inte behöver tas till. Det behöver kanske inte killar tänka på lika mycket. Där kanske vi får vara lite försiktigare. Oftast är det ju ändå män vi möter ute, kriminella personer är ju oftast män. Vi möter ju kvinnor också men där känner man aldrig... det fixar vi ju oftast.

En av de manliga poliserna sa att den fysiska arbetsmiljön stundtals kunde vara påfrestande men att det var väldigt varierande. I stort ansåg han att den fysiska arbetsmiljön inte var så väldigt påfrestande och att de fysiska förutsättningarna för att lösa uppdragen inte är så relevanta. Han menade att med uppfinningsrikedom kan en polis komma långt, som exempel nämndes att lyfta en tung person som var full. Dels kan man köra bilen så nära som möjligt samt ta hjälp av allmänheten eller om så skulle behövas ringa dit ytterligare en patrull, med rätt inställning och vilja kan problemet lösas på flera olika sätt. Den fysiska arbetsmiljön är en faktor som i väldigt få situationer inte går att påverka själv.

Christian beskrev en situation där en patrull med två kvinnor åker på ett ärende och befälen kanske vill skicka dit en bil till som förstärkning. Det tyckte han var helt riktigt då det finns ett arbetsmiljöansvar som arbetsgivare. Det är kvinnliga poliser som har ifrågasatt detta förfarande och som ansåg att förstärkningen var ett tecken på att de inte trodde att de skulle klara av sin uppgift. Christian trodde att patrullen säkert skulle klara av sin uppgift men ansåg att det ska finnas uppbackning, det säkra ska gå före det osäkra.

De flesta kvinnorna ansåg inte att de var ett problem att arbeta i en grupp där majoriteten består av män. En negativ aspekt som dock lyftes fram var att de ibland kunde känna sig ensamma när de till exempel skulle byta om inför eller efter ett träningspass. När de väl strålade samman igen så hade männen hunnit ventilera så mycket som kvinnorna missat och måste ta igen. En av arbetsledarna berättade att deras mål var att ha två kvinnor per utsättning. Är det två kvinnor som ska placeras på ingripandeenheten i turlag där det inte finns några kvinnor så sätter man dem hellre tillsammans än att låta dem vara ensamma. Anledningen till det är att kvinnorna ska ha stöd av varandra då kvinnor kanske pratar om andra saker.

5.4.3 Orsaker till att kvinnor lämnar utryckningen

Trots att alla intervjupersoner välkomnar kvinnliga poliser och ser fördelar med en kår som speglar samhället så är det rimligt att anta att det finns någon bakomliggande orsak bakom det faktum att kvinnor lämnar utryckningen i högre grad än männen. När ämnet diskuterades med de manliga intervjupersonerna ansåg både Christian och David att en av orsakerna troligen var barnafödande. De menade att det var svårt för en kvinna att komma tillbaks till ingripandeenheten då de har kommit ifrån den dygnsrytm som skiftarbetet innebär.

En annan orsak till varför det skulle vara svårt att komma tillbaks var det långa uppehåll från tjänsten som föräldraledigheten innebär, kvinnorna blir borta en längre tid eftersom de är frånvarande från utryckningen både under graviditeten och under föräldraledigheten. Kvinnornas åsikter om föräldraledigheten gick isär, Anna som är en av de yngre poliserna ansåg inte att skiftarbetet var förenligt med mammavollen. Hon ville vara hemma så mycket som möjligt med barnen och kunna fira jul och midsommar med dem. Anna ville arbeta på utryckningen fram till dess att det var dags att skaffa barn. Elsa och Gun däremot fortsatte att arbeta på utryckningen när de fick barn. Efter ett par år valde dock Elsa, vars man också arbetade skift, att söka sig till en annan tjänst som innebar mindre nattjänstgöring. Beslutet om att det var hon som skulle gå ner i tjänst samt byta arbetsuppgifter var något som Elsa själv ville men beslutet fattades gemensamt. Hade det bara varit en skiftesarbetande inom familjen hade hon antagligen stannat kvar längre inom ingripandeenheten, kombinationen med två skiftesarbetande föräldrar fungerade inte.

Anledningarna som nämns ovan är inte uppseendeväckande, Gun som är fackligt förtroendevald uppgav att en ny jämställdhetsplan finns på förslag där arbetstiderna ska anpassas efter hur privatlivet ser ut. Det ska finnas en möjlighet att arbeta deltid även inom ingripandeenheten.

Även om kvinnorna är borta från arbetsplatsen under en längre tid när de är föräldralediga så har arbetsledarna ett ansvar att ha kontinuerlig kontakt med dem. Den kontakten verkar dock inte fungera särskilt väl i praktiken. Det framgår i intervjuerna att det är kvinnorna själva som besöker sin arbetsplats under mammaledigheten. Däremot har kvinnorna haft kontakt med vissa kollegor. En av de manliga intervjupersonerna sa att det beror på att kvinnan har en vilja att gå ner i tid eller byta tjänst. Han menade att det inte handlade om tradition eller en ovilja av mannen att ändra på sin arbetssituation utan det handlar mer om familjesituationen i sin helhet. Det handlar om vem som har närmst till bland annat hemmet och dagis och om den ekonomiska situationen. Han sa också att arbetet på ingripandeenheten är slitsamt på grund av dygnsrytmen och att det är tyngre för en mamma att jobba på oregelbundna tider. Det finns både för- och nackdelar med arbetstiderna, ibland är man borta på högtider men sen har man en längre period ledigt där man kan umgås med familjen. En fördel som Christian nämnde var att barnen under sommarlovet inte hade behövde vara så mycket på fritids då han hade möjlighet att vara hemma mycket med dem.

För att få kvinnorna att stanna kvar inom utryckningen så försöker arbetsledningen att prata med dem så mycket som möjligt och stämma av vad det är som gör att man ska trivas på sin arbetsplats. De har inte riktigt nått fram till vad det är som gör att kvinnorna lämnar ingripandeenheten. En känsla som en av arbetsledarna har är att kvinnorna inte vill behandlas på ett speciellt sätt.

6. Diskussion och slutsatser

6.1 Diskussion

Vårt syfte är att beskriva de kvinnliga ordningspolisernas arbetssituation på ingripandeenheten. För att förstå hur deras arbetssituation har sett ut inleder vi med en historisk tillbakablick.

Kvinnor har haft tillträde till poliskåren, till och från, sedan 1900-talets början. Från början kallades kvinnorna polissystrar och deras arbetsuppgifter var typiskt traditionella då de främst fick ärenden som kvinnor och barn var involverade i. Det var först 1971 som kvinnorna fick tillgång till polisyrkets alla tjänster. Som ett steg i riktning mot en mer jämställd arbetsplats infördes 1954 likalönsprincipen som innebar just lika lön för män och kvinnor som har lika många tjänsteår och som innehar samma typ av tjänst. Kvinnor inom kåren har dock uppgett till jämställdhetsombudsmannen att de har mötts av en negativ inställning och/eller bemötande. De har till exempel inte tilldelats samma arbetsuppgifter som sina manliga kollegor vilket medförde en sämre karriärutveckling. Det har under lång tid diskuterats om kvinnor och mäns olika fysiska antagningskrav till polishögskolan. Kvinnornas lägre antagningskrav har ifrågasatts då de ska tjänstgöra på samma villkor som männen när de väl är färdigutbildade. Trots diskussionerna söker sig allt fler kvinnor till polisyrket. De senaste 30 åren har antalet kvinnor inom kåren ökat med 10 procent och idag utgör kvinnorna drygt 20 procent av poliskåren.

Vi har inte hittat/fått fram något motiv till varför de fysiska testerna finns i den litteratur vi har läst. De olika nivåerna på testerna är en jämställdhetsåtgärd men frågan är om det är till kvinnornas fördel? Vi anser att det är relevant med fysiska tester då det är ett yrke där man åtminstone på en del tjänster behöver ha en viss fysik. Jämställdhetsombudsmannen ansåg att om man höjde kvinnornas krav så skulle det missgynna dem, så vi föreslår att man sänker männens krav till samma nivå som kvinnornas. De kvinnor som tjänstgör klarar av sina arbetsuppgifter lika bra som männen däremot har man kanske olika tillvägagångssätt för att lösa en uppgift. Det borde innebära att en man som inte klarar gränsen för männen men för kvinnorna missgynnas. Vad talar annars för att han inte skulle klara arbetet lika bra som en kvinna? De olika nivåerna på antagningskraven verkar utgöra en grogrund för åsikter om att kvinnor är mindre lämpliga som poliser.

Det finns det inget stöd för då Rikspolisstyrelsen inte har någon uppgift på att kvinnor skulle vara sämre eller ha brösttit i konkreta situationer i större utsträckning än männen.

Politikerna har bestämt att polismyndigheten ska finnas för att se till att ordningen följs i samhället. När samhället blir allt mer specialiserat räcker det inte med gemensamma värderingar för att bevara samhällets konsensus och upprätthålla ordning. Kriminaliteten är ett utslag av anomi där polisen har som uppgift att stävja detta beteende. Polisen har alltså genom politikerna tilldelats rätten att utöva makt mot medborgarna. Om makt är förmågan att få någon att göra något som en person inte vill göra används begreppet auktoritet när personerna man ger order anses vara villiga att lyda denna. Applicerat på polismyndigheten så är medborgarna skyldiga att lyda lagar och förordningar och polisen är dess övervakare. En av personerna som vi intervjuade sa så här om polisens roll i samhället:

Vi skyddar demokratin, en sån klyscha... man brukar ju säga att polisen uppgift är hjälpa, skydda ställa tillrätta och lagföra. Men det är ett serviceyrke till syvende och sist. Polisen har ett kontaktnät och både materiella och personella resurser för att egentligen lösa det mesta i samhället. Men våra arbetsuppgifter kan man rent krasst säga är att skydda demokratin, vi ska se till att spelreglerna efterföljs, vi är domare som styr upp när personer inte gör som vi har kommit överens om som ett kollektiv. Det är polisens mest grundläggande arbetsuppgift.

Vi kanske inte anser att en lag är förenlig med våra egna intressen eller anser att den är alltför långtgående. I de flesta fall så följer vi ändå lagen då risken att bli påkommen med att utföra den olagliga handlingen och bli straffad är mindre attraktiv än att avstå. Medborgarna anpassar sig således till det system som samhället är uppbyggt av. Statens existens är sammankopplad med upprätthållandet av ordning. Ett maktmedel som poliserna har är frihetsberövandet som beroende på brottets art kan leda till fängelsestraff. Fängelsestraffet blev straffet före andra då det ansågs vara det mest civiliserade straffet. Foucault (1974/1998) har skrivit om utformandet av fängelser som ett panopticon. Fängelserna är cirkelrunda och fångarna övervakas genom ett torn som är beläget mitt i byggnaden. Fångarna kan inte se in i tornet utan vetskapen om att någon kan se dem gör blicken i sig betvingande. Det spelar då ingen roll vem övervakaren är och det är tanken med polismyndigheten. Poliserna är visserligen synliga men de utgör en kår, en enhet, och inte individer.

Deras makt visualiseras genom uniformen. Det ska således inte ha någon betydelse om det är en kvinnlig eller manlig polis i tjänst då poliserna oavsett kön innehar samma makt.

Om könsordning kan förstås som en maktrelation mellan könen på en strukturell nivå så tar det sig i uttryck i organisationer genom symboler. Inom polisen är denna symbol uniformen. När kvinnor fick tillträde till polisyrket låg fokus på utformandet av uniformen. Kvinnorna skulle urskiljas från de manliga kollegorna samtidigt som det inte skulle uppmärksammas att de var kvinnor. Kvinnor har genom åren varit de som ska beskyddas och de har inte haft rätt att utöva statligt sanktionerat våld. Det finns en lång tradition bakom den kvinnliga underordningen. Kvinnliga poliser anses som ett trevligt inslag men inte våldsavskräckande. Vi frågade våra intervjupersoner vad de ansåg om att fler kvinnor söker sig till polisyrket och en av kvinnorna svarade så här:

Jo, det tycker jag är jättebra. Absolut. Jag tror allmänheten med tycker att det är bra, i varje fall efter det man hör när man kommer som kvinna.

Hon menade på att i mötet med allmänheten så möttes hon, som kvinna och polis, av leenden. En av de manliga poliserna svarade så här på samma fråga:

Ja gud give att vi hade haft det, det hade varit jättebra. Jämställdhet egentligen kan jag tycka att man lägger onödigt mycket fokus på jämställdhet mellan könen, alltså en poliskår ska präglas av en öppenhet och en tolerans mot alla. Många gånger blir det så lätt att kategorisera, alltså man säger åh nu ska vi bli en jämställd arbetsplats och så pratar man om relationen man-kvinna. Och så ska vi plötsligt vara en kår som kämpar mot rasism och fördomar och då pratar vi bara om invandrare. Men vi kan ju ha en kvinna som är invandrare hur gör vi då? Jag tycker att man ska jobba mycket bredare och skapa tolerans. Kan man nå dithän att poliskåren speglar samhället, att vi har män, kvinnor, flator och bögar, invandrare, bisexuella... Kan vi få en jämställd arbetsplats utifrån en fördelning av individer som är jämn så tror jag att väldigt mycket kommer gratis vad gäller tolerans och professionalitet och de här bitarna.

Redan i tidig ålder tillskrivs och tilldelas flickor och pojkar olika egenskaper och uppgifter. Könets sociala konstruktion är en levd konstruktion med fokus på kvinnan som underordnad. När kvinnorna fick tillträde till det då mansdominerade polisyrket aktualiserades könsrollerna. En könsrollsförvirring uppstod när männen skulle börja arbeta med kvinnor. De manliga poliserna var vana vid att ha en kollega av samma kön. Om en kvinnlig kollega var lika tuff som de själva resulterade det i att de kände sig mindre manliga. En kvinnlig kollega som var svagare bekräftade däremot deras manlighet samtidigt som de inte visste hur mycket de kunde lite på sin partner om en situation uppstod. Åberg (2001) fann att kvinnor inte tilldelades arbetsuppgifter som grundades på fysisk styrka det var dock inget vi fick belägg för under våra intervjuer. Däremot verkade det finnas en tendens till att kvinnor skickades till ärenden där barn och kvinnor var inblandade. En av de kvinnliga poliserna berättade om ett arbetspass när hon körde tillsammans med en annan kvinna. En av de manliga kollegorna på länskommunikationscentralen hade sagt att han hade ett ärende som passade dem, det visade sig då vara ett våldtäktsärende. Den kvinnliga polisen förstod inte varför det skulle vara ett ärende för en patrull som bestod av två kvinnor då en manlig kollega hade kunnat ta hand om ärendet på ett likvärdigt sätt.

Jämställdhetsombudsmannen (1982) gav förslag på ett antal åtgärder för att stärka kvinnornas självförtroende. Det var bland annat att kvinnorna skulle få möjlighet att träna upp sin fysiska styrka och utbildas i grepp teknik. En annan åtgärd som nämndes var attitydpåverkan av männen. Vi anser att en attitydpåverkan av männen var något som man skulle ha haft i åtanke redan innan kvinnornas inbrytning i yrket. Det är självklart inte för sent men hade det varit aktuellt redan från början så hade processen kanske gått smidigare. Värderingar ändras med tiden och idag är det inte vanligt förekommande med yrken som endast det ena könet har tillgång till. Det är heller inte lika vanligt förekommande att vara hemmafru som förr. Allt eftersom kåren byts ut och nya generationer kommer in så luckras kanske förlegade värderingar, som att kvinnor inte skulle vara lämpliga som poliser, upp. Vi anser dock att man redan under polihögskolan ska föra diskussioner om kvinnor och män och deras förutsättningar. Att träna grepp teknik och annan färdighetsträning var något som intervjupersonerna, både kvinnor och män, efterlyste. De uppgav att efter det att de var färdigutbildade så fick de ingen fortbildning vilket resulterade i att de glömde bort olika grepp.

Den fysiska kapacitetens betydelse diskuterades också och poliserna som arbetade på uttryckningen ansåg att en god fysik krävdes, inte endast på grund av arbetsuppgifterna utan även på grund av arbetstiderna. Att arbeta skift är både fysiskt och psykiskt krävande en god fysik underlättar.

Det verkar inte vara någon negativ inställning till kvinnors inbrytning i polisyrket bland de personer som vi intervjuade. Däremot var alla eniga om att kvinnor generellt sätt är fysiskt svagare än män. Vi frågade våra intervjupersoner hur de hanterade vetskapen om det, en av kvinnorna svarade att hon känner ett ansvar att träna, för att de manliga kollegorna ska känna att de kan räkna med henne. En av de manliga poliserna menade att situationer som uppstår i utövandet av tjänsten kan lösas på många olika sätt och nämnde att en polis kan komma långt med uppfinningsrikedom. Det som angavs som den viktigaste delen för hur arbetsuppgifterna hanteras hade inte med kön att göra utan med erfarenhet. Generellt sätt har kvinnorna längre till våld samtidigt som de mer oerfarna männen är snabbare på att ta till våld. De oerfarna männen har en hårdare attityd vilket inte behöver vara fel men situationen hade kanske löpt på smidigare om de hade tonat ner sin attityd lite grann.

Om inte attityder och värderingar bland kollegor ligger till grund för att kvinnor lämnar uttryckningen vad är det då? En av kvinnorna uppgav att mammarollen inte var förenlig med skiftarbete och hade därför inte för avsikt att fortsätta arbeta inom uttryckningen när hon skulle bilda familj. Är det kvinnan själv som väljer att följa traditionerna? Vad är det i så fall som skiljer de två kvinnor som valt att stanna kvar inom uttryckningen när de fått barn åt? Bägge kvinnorna trivdes med sina arbetsuppgifter och såg ingen anledning att inte gå tillbaks till den tjänst som de hade lämnat. Den ena kvinnan lämnade dock uttryckningen efter ett par år då både hon och hennes man arbetade skift och arbetade passen efter varandra. Det var svårt för dem att få vardagen att gå ihop, kvinnan uppgav att det var hennes eget val men att traditionella mönster kan ha spelat in. Hade hennes man inte arbetat skift trodde hon att hon skulle ha fortsatt att arbeta på uttryckningen. Den andra kvinnan arbetade kvar inom uttryckningen till dess att hon fick en pisksnärtsskada och var tvungen att sluta. Hon arbetade i yttre tjänst i 15 år och under tiden fick hon två barn. Valet att stanna kvar har säkert många gånger med ens personlighet och inställning att göra. En aspekt som man dock inte får glömma bort är att kvinnorna under tiden de är gravida inte får arbeta kvar i yttre tjänst på grund av riskerna. Kvinnorna får då möjligheten att prova på en annan tjänst som de kanske anser är mer intressant än uttryckningen.

Innan vi genomförde intervjuerna trodde vi att de krav som allmänheten ställer på polisen kunde medföra att poliserna kände sig pressade och att det i sin tur hade betydelse för att kvinnor lämnar uttryckningen. Polisen ska både vara auktoritativ och våldavskräckande samtidigt som de ska se till att demokratin upprätthålls. Dessutom lyfts vikten av den omsorgsbetonande verksamheten fram. Att som polis både vara våldsavskräckande och en trygghet gör förhållandet till medborgarna komplicerat. Allmänheten vänder sig till polisen för att få hjälp med ärenden av alla dess slag. Det krävs därför att man är allmänbildad och under utbildningen läser de polisstuderande många olika ämnen för att få en bred bas att stå på. Som polis kan man inte veta allt men som det serviceyrke det är så bör en polis kunna hänvisa personen till rätt ställe. En intervjuerson beskrev kraven från allmänheten på följande sätt:

Ibland kan man känna att människor ringer till polisen om allting och vi åker nästan till allting också. Men det kan ju bli så, att vi tyvärr inte kan hjälpa till men då kan vi sätta dig i kontakt med någon som kan hjälpa till. Det är ett såklart ett väldigt stort ansvar vi har gentemot medborgarna.

Kraven från allmänheten och pressen att handla rätt verkar dock inte vara någon anledning till att poliser lämnar uttryckningen.

Ytterligare en aspekt som vi diskuterade var våld som förekommer i utövandet av tjänsten. Att poliserna möts av och utsätts för våld råder det ingen tvekan om. I en undersökning av Statistiska Centralbyrån konstaterades det att en fjärdedel av poliserna varit utsatta för våld. För poliserna i yttre tjänst var siffran högre, tre av fem uppgav att de varit utsatta för våld. Det är dock inget som våra intervjuersoner har uppgett som ett problem. När de kommer till en plats har ofta situationen redan varit över. Uppgiften blir då att förhöra och ibland omhänderta eller frihetsberöva personerna. Det var ingen av de personer som vi intervjuade som uppgav att våld skulle vara ett stort problem eller en anledning till att de hade lämnat uttryckningen.

Vid en medarbetarundersökning som alla polisanställda fick möjlighet att svara på så var de missnöjda med ersättningen, att de ej kunde vara med och bestämma samt att de ansåg att informationsflödet var dåligt på grund av byråkratin. De positiva aspekterna som uppgavs var att man vågade säga vad man tyckte, trivsel, god fysisk arbetsmiljö samt att man var nöjd med arbetstider och arbetstakten. Vilket stöds av uttalanden från intervjupersonerna som tyder på att det generellt sätt tycks vara en god stämning inom utryckningen. En av arbetsledarna uppgav att tryggheten i arbetslaget är väldigt viktigt för att personalen ska må bra. En av de kvinnliga poliserna som arbetade på utryckningen samtidigt som hon hade två barn uppgav att hon var nöjd med arbetstiderna. Medan andra inte ansåg att mammavollen var förenlig med att arbeta skift. Vi nämnde innan att valmöjligheten för poliserna är stor då det finns många olika tjänster att välja mellan. Det kanske är så att de personer som inte är nöjda med sina arbetstider på utryckningen helt enkelt söker en annan tjänst vilket är positivt. Ingen mår bra av att arbeta på tider som inte känns bra för en själv. Så här sa en polis om arbetstiderna på ingripandeenheten:

Det är precis som med allting annat i livet man kan lägga fokus på det negativa i livet och man kan lägga fokus på det positiva. Jag har alltid varit sån att jag lägger fokus på det positiva. Och min hustru tycker att det är förträffligt, jag har nästan alltid städat innan det är helg så när hon som jobbar dagtid kommer hem på fredag eftermiddag är huset städat och allting diskat och tvättat. Hon tycker att det är skitbra men sen väcker det naturligtvis lite frustration när vi blir bjudna på ett 40-års kalas och jag inte kan följa med för att jag jobbar lördag kväll. Men hon har lärt sig att sovra bland det positiva. I början var det lite problem att sy ihop och tandgnissling att jag jobbar i princip varannan helg men sen har hon vant sig vid det och idag tycker hon att det funkar bra.

6.2 Slutsatser

I dagens samhälle är vi beroende av varandra då det råder en hög differentieringsgrad. När samhället blir allt mer komplext räcker det inte med värderingar för att hålla ihop det. Polismyndigheten har inrättats för att se till att ordningen i samhället upprätthålls. Det råder ingen tvekan om att polisen behövs. Vårt samhälle består av kvinnor och män, individer med olika bakgrunder. Det är då rimligt att kåren ska bestå av en mix av olika människor för att skapa mer tolerans och professionalitet. En mixad poliskår ska bestå av både kvinnor och män, varför utgörs då majoriteten av kåren av män? Vad är det som gör att kvinnorna inte stannar kvar inom ingripandeenheten?

En förklaring till varför majoriteten av kåren består av män är att kvinnorna inte haft tillträde till yrket under lika lång tid som männen. Idag är cirka hälften av de som antas till polisutbildningen kvinnor men ska kåren inom en snar framtid bestå av lika många kvinnor som män så krävs det ett överintag av kvinnor. Det finns dock inte tillräckligt många kvinnliga sökanden som klarar av testerna för att ett överintag ska vara möjligt. Vi har kunnat konstatera att ungefär lika många kvinnor som män antas till polisyrket och att det på sikt kommer att medföra en jämnare fördelning av antalet kvinnliga och manliga poliser. När kvinnorna är färdigutbildade söker sig de liksom männen ofta till ingripandeenheten. Av någon anledning lämnar de dock uttryckningen i högre utsträckning än männen. Då ordningspoliserna på ingripandeenheten är de poliser som allmänheten möter ute på gator och torg är det viktigt att bägge könen är representerade. Vi diskuterade olika anledningar som vi trodde kunde ha betydelse till varför kvinnorna lämnar och kom fram till följande faktorer; krav, våld och traditioner.

Politikerna ställer krav på polismyndigheten för att se till att medborgarnas rättsäkerhet tillgodoses. Allmänheten i sin tur ställer krav på att poliserna ska vara synliga och finnas till hjälp om de behöver dem. En polis bör vara allmänbildad och kunna hjälpa medborgarna på vägen oavsett vad det gäller. Den servicebetonade verksamheten är viktig för att upprätthålla ett gott förhållande till medborgarna. Som polis måste man kunna ta i när det krävs och ibland innebär det att använda våld. Det gäller dock att våldet är berättigat då det alltid finns möjlighet för en medborgare att göra en anmälan mot polisen. Det kan innebära en press för poliserna då det är en hårfin balansgång.

Något som aktualiserades under intervjuernas gång var polisutbildningen. De flesta ansåg att den var för teoretisk och efterlyste mer praktik. De ansåg att mer praktisk träning bättre skulle förbereda dem för det verkliga arbetet. De personer vi intervjuade ansåg att allmänhetens krav kunde vara betungande men det var ingen orsak till att lämna ingripandeenheten.

Att arbetet som polis innebär att man möts av våld och kan utsättas för våld råder det inget tvivel om. Det var något som alla intervjupersonerna var eniga om. De uppgav att det gällde att vara medveten om riskerna för att på så sätt minimera dem. Intervjupersonerna uppgav att de var medvetna om att de skulle mötas av våld men det hade varit omöjligt att förutse hur det verkligen var att arbeta som polis. Det fanns dock inga tendenser till att våld skulle vara en anledning till att man lämnade ingripandeenheten. Även om det säkert funnits de som lämnat utryckningen på grund av att de utsatts för våld så har det ingen anknytning till könsaspekten. Detsamma gällde den psykiska påfrestningen som polisarbetet innebär. Polismyndigheten har en god beredskap för hur man ska gå tillväga vid en händelse som kräver stödåtgärder. Då det är vanligt förekommande inom polisyrket får de öva på det regelbundet vilket innebär att de för varje gång blir lite bättre.

De flesta av personerna som vi intervjuade var eniga om att kvinnor och män är olika, att vi har olika biologiska förutsättningar. Olikheterna uppgavs dock inte vara ett hinder utan en styrka. Även om det krävs en god fysik för att arbeta inom utryckningen så kommer man långt med uppfinningsrikedom. Enligt de svar vi fick från intervjupersonerna så hade kvinnor och män olika tillvägagångssätt när de gick in i en situation. Kvinnorna använde sig mer av den kommunikativa sidan medan männen inte behövde tänka sig för lika mycket då de har sin styrka att ta till om det skulle behövas. Inget av sätten är fel utan visar bara på möjligheterna som finns när det gäller att lösa en arbetsuppgift. Dessutom uppgav flera av personerna som vi intervjuade att det finns lika många sätt att hantera ett uppdrag som det finns poliser. Erfarenhet var det som ansågs vara av störst betydelse. En erfaren polis, oavsett kön, vet hur han/hon ska gå tillväga då de kan plocka fram tidigare erfarenheter från liknande situationer. Den fysiska aktiviteten är viktigt inte bara för konditionen utan för stämningen i gruppen. Det kunde dock kompletteras med färdighetsträning såsom greppteknik för att poliserna ska känna att de behärskar det de lärt sig under utbildningen.

Om någon av de ovan nämnda aspekterna inte är anledningar till att kvinnorna lämnar uttryckningen vad är det då? Det verkar som om att traditioner spelar in och att det är kvinnorna själva som anser att det ligger på deras lott att de ska gå ner i tjänst när de väl ska börja arbeta efter mammaledigheten. Går kvinnorna ner i tjänst så medför det att de inte kan arbeta med sin utsättning varje pass utan att de måste arbeta tillsammans med andra utsättningar för att få ihop tillräckligt antal timmar. Vi har tidigare tagit upp vikten av att arbeta med en grupp för att på så sätt kunna bygga upp en tillit till de andra i gruppen. Att behöva arbeta med olika grupper kan medföra att kvinnorna känner sig osäkra och av den anledningen väljer att söka en annan tjänst.

Två av männen som vi intervjuade uppgav barnafödande som den huvudsakliga anledningen till att kvinnor lämnar uttryckningen. De menade på att det var svårt att komma tillbaks och arbeta skift. Vad är det då som gör det svårt? Att som mamma vara hemma med ett nyfött barn innebär inte att man har fasta sovtider. Barnet kan lika gärna vara vaket på dagen som på natten. Kan det vara så att männen syftade på att det obetalda hemarbetet, det som utförs i hemmet så som att tvätta och städa, är svårt att kombinera med skiftesarbetandet? Skulle ett arbete med oregelbundna tider vara tyngre för kvinnor än för män för att det ligger på kvinnans lott att se till att hemmet är i ordning? Förr var det kvinnornas uppgift att sköta hemmet och om det är en orsak till att kvinnor lämnar uttryckningen så är det knutet till tradition.

En annan aspekt som är viktig att nämna är att kvinnorna under graviditeten måste lämna uttryckningen då det innebär ett risktagande att vara kvar i yttre tjänst. Under denna tid får kvinnorna prova på andra arbetsuppgifter den möjligheten får inte männen. Männen kan prova en annan tjänst genom arbetsrotation men det blir inte lika naturligt som för kvinnorna. En del kvinnor kanske tycker att den nya tjänsten tilltalar dem mer än vad uttryckningen gör och därför väljer att lämna. Är det en dagtidstjänst som kvinnorna arbetar på under tiden de är gravida kommer de dessutom bort från den dygnsrytm som en tjänst på uttryckningen innebär. En kvinnlig polis som vi pratade med uppgav att hon efter det att hon lämnat uttryckningen kände sig mycket piggare. Hon hade dock aldrig känt av att hon var trött när hon själv arbetade på uttryckningen. Hon uppgav vidare att när hon mötte sina kollegor på uttryckningen så kunde hon se på dem att de såg slitna ut.

När kvinnorna kommer tillbaka till arbetet på uttryckningen så aktualiseras behovet av barnomsorg. På vissa ställen finns det möjlighet till barnomsorg under större delen av dygnet men det är inte så vanligt. Arbetar bägge föräldrarna skift så kan det vara svårt att få ihop vardagen. Det krävs kanske att man får hjälp från till exempel mor- och/eller farföräldrar, en möjlighet som inte alla har.

Både några av de personer vi intervjuade och poliser som vi pratade med på polisstationen uppgav att det som kvinna kunde kännas ensamt, till exempel i omklädningsrummet innan och efter den fysiska träningen. Om det fanns en kvinna som var ensam i sin utsättning hade hon då ingen att prata med. Dessutom hade de manliga kollegorna redan hunnit prata av sig och diskuterat saker som även den kvinnliga kollegan hade nytta av att ta del av. En av arbetsledarna uppgav att man försöker se till så att det inte är en ensam kvinna i någon utsättning. Ska man placera två kvinnor i olika utsättningar där det inte finns några andra kvinnor så placerar man dem hellre i samma utsättning. Möjligheterna att få hjälp med att ta hand om barn är en aspekt som måste fungera för att kvinnorna ska känna sig bekväma med att arbeta skift. En annan är deras egen inställning till att som kvinna bryta mot de traditioner som funnits sedan lång tid tillbaka. Har kvinnorna vuxit upp i en traditionell familj där mamman varit hemma eller arbetat dagtid kan det påverka det egna valet av tjänst, både medvetet och omedvetet.

Att fler kvinnor söker sig till polisyrket upplever alla dem som vi pratade med som något positivt. Att de biologiska förutsättningarna skiljer sig åt uppgavs inte vara ett problem utan olikheterna var en styrka. För att stärka både de kvinnliga och manliga polisernas självförtroende är mental träning och stresshantering viktigt. Något som vi avslutningsvis vill belysa med följande citat från en intervju:

En polis som agerar med självförtroende, självinsikt och som är mentalt stabil vet vad han/hon kan prestera. De har en benägenhet att inte hamna i svårigheter därför att de agerar på ett sätt som gör att det bara flyter på. Många gånger kommer den här självinsikten med erfarenhet.

6.3 Förslag på framtida forskning

Under arbetets gång dök det upp idéer om hur man skulle kunna gå vidare med det arbete vi gjort. För att undersöka hur det ser ut på andra polisområde i landet skulle man kunna genomföra en mer omfattande undersökning. Genom att både dela ut enkäter till hela polismyndigheten och komplettera det med intervjuer på olika polisstationer runt om i landet kan man få fram fler synsätt och värderingar.

En utredning om arbetstiderna på ingripandeenheten skulle även vara intressant att göra. Syftet med utredningen skulle då vara att få fram andra alternativ för dem som inte känner att de orkar arbeta en hel natt. Ett sådant arbetsschema fanns förr men togs bort vid en omorganisation vilket ledde till att en del av de äldre på ingripandeenheten sökte sig till andra tjänster.

Det skulle även vara intressant att undersöka/utreda hur väl polisutbildningen tillgodoser verklighetens arbete. En del av de personer vi intervjuade ansåg att det var för mycket teori och en del ämnen som de hade velat byta ut mot praktik. De poliser som utbildades för en tio år sedan var nöjda med sin utbildning och frågan är varför man valde att ändra på en fungerande utbildning?

7. Referenser och källor

7.1 Litteraturlista

Boglund, Anders, Eliaeson, Sven & Månson, Per (1995) *Kapital, rationalitet och social sammanhållning*. Prisma, Stockholm.

Bryman, Alan (2001) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber, Malmö.

Cedermark Hedberg, Gunilla (1985) *Kvinnor och män i polisutbildning – polissystemets reaktioner på en ökad andel kvinnor i polisyrket*. Stockholms universitet pedagogiska institutionen, Stockholm.

Durkheim, Émile (1893/1997) *Division in Labor in Society*. The Free Press, New York.

Durkheim, Émile (1897/1993) *Självordet*. Argos Förlags AB, Lund.

Friberg, Staffan & Green, Ola (2003) *Närpoliserna – arbetsmiljö motivation & engagemang*. C-uppsats, Högskolan Dalarna.

Foucault, Michel (1974/1998) *Övervakning och straff*. Studentlitteratur, Lund.

Jackson, Norman & Carter, Pippa (2002) *Organisationsbeteende i nytt perspektiv*. Liber, Malmö.

Merriam, Sharan B (1994) *Fallstudien som forskningsmetod*. Studentlitteratur, Lund.

Nylén, Ulrica (2005) *Att presentera kvalitativ data: framställningsstrategier för empiriredovisning*. Liber, Malmö.

Ryen, Anne (2004) *Kvalitativ intervju – från vetenskapsteori till fältstudier*. Liber, Malmö.

Thurén, Torsten (2003) *Vetenskapsteori för nybörjare*. Liber, Stockholm.

Wahl, Anna, Holgersson, Charlotte, Höök, Pia & Linghag, Sophie (2001) *Det ordnar sig – teorier om organisation och kön*. Studentlitteratur, Lund.

Åberg, Berit (2001) *Samarbete på könsblandade arbetsplatser*. Universitetsbiblioteket, Örebro.

Åse, Cecilia (2000) *Makten att se – om kropp och kvinnlighet i lagens namn*. Liber, Malmö.

7.2 Offentliga dokument

Arbetsdomstolen (1984) *Dom nr 6/84, Mål nr A-129-1983*.

Jämställdhetsombudsmannen (1982) *Kvinnor och yrken med fysiskt våld*.
En rapport från Jämställdhetsombudsmannen med förslag till aktiva åtgärder.

SFS (1984:387) Polislag.

7.3 Internetkällor

Polisen (2006a) *Om polisen. Polisycket*. Hämtad den 17 oktober 2006

<http://www.polisen.se/inter/nodeid=6030&pageversion=1.html>

Polisen (2006b) *Om polisen. Polisens uppgifter. Organisation*. Hämtad den 17 oktober

2006 <http://www.polisen.se/inter/nodeid=5652&pageversion=1.html>

Polisen (2006c) *Om polisen. Polisens uppgifter. Organisation. Historik*. Hämtad den 17

oktober 2006 <http://www.polisen.se/inter/nodeid=42575&pageversion=1.html>

Polisen (2006d) *Om polisen. Vill du bli polis? Behörighetskrav & Urvalsprocess*. Hämtad

den 18 oktober 2006 <http://www.polisen.se/inter/nodeid=5980&pageversion=1.html>

Tidningen Svensk Polis (2002) *Tidigare stressupplevelser används i utbildning*. Hämtad den 20 oktober 2006

<http://www.polisen.se/inter/util/nodeid=21434&pageversion=1.jsp?articleid=18165>

(Sökväg: <http://www.polisen.se> Tidningens Svensk Polis Tidigare stressupplevelser används i utbildning.)

Tidningen Svensk Polis (2003) *Många poliser utsatta för hot och våld*. Hämtad den 20 oktober 2006

<http://www.polisen.se/inter/util/nodeid=21434&pageversion=1.jsp?articleid=50986>

(Sökväg: <http://www.polisen.se> Tidningen Svensk Polis Sök; Många poliser utsatta för hot och våld.)

Tidningen Svensk Polis (2004) *Ofarligt att jobba skift?* Hämtad den 20 oktober 2006

<http://www.polisen.se/inter/util/nodeid=21434&pageversion=1.jsp?articleid=105602>

(Sökväg: <http://www.polisen.se> Tidningen Svensk Polis Sök; Ofarligt att jobba skift?)

Tidningen Svensk Polis (2006a) *Polisanställda tycker till om sitt jobb*. Hämtad den 20 oktober 2006

<http://www.polisen.se/inter/util/nodeid=21434&pageversion=1.jsp?articleid=166405>

(Sökväg: <http://www.polisen.se> Tidningen Svensk Polis Sök; polisanställda tycker till om sitt jobb.)

Tidningen Svensk Polis (2006b) *Vad ska en polis tåla?* Hämtad den 20 oktober 2006

<http://www.polisen.se/inter/util/nodeid=21434&pageversion=1.jsp?articleid=81117>

(Sökväg: <http://www.polisen.se> Tidningen Svensk Polis Sök; Vad ska en polis tåla?)

Bilaga

Intervjuguide

Inledande om personen

Hur länge har du arbetat inom polisen?

Vilka är dina arbetsuppgifter idag?

Hur länge har du arbetat med det du gör idag?

Varför sökte du den tjänst du arbetar med idag?

Har du tänkt att fortsätta att arbeta med denna tjänst?

Vad har du haft för typ av tjänster tidigare?

Varför har du valt just detta yrke?

Arbetsuppgifter

Vad finns det för olika tjänster inom polisyrket?

Vad kännetecknar dessa tjänster?

Vad finns det för olika arbetsuppgifter inom yttre tjänst?

Vad kännetecknar de olika arbetsuppgifterna?

Finns det olika sätt att hantera de arbetsuppgifterna som förekommer inom yttre tjänst?

Om ja: Hur yttrar sig detta?

Hur fördelas arbetsuppgifterna inom yttre tjänst?

Kan man se något mönster i denna fördelning?

Om ja: Varför tror du att det är så?

Vad krävs av en polis?

Vad innebär det att vara polis?

Vad har polisen för roll i samhället?

Vad har polisen för ansvar gentemot medborgarna?

Skiljer sig ditt sätt att tänka och agera åt beroende på om du är i tjänst eller ledig?

Arbetsmiljö

Hur upplever du den fysiska arbetsmiljön på din arbetsplats?

Hur upplever du den psykiska arbetsmiljön?

Vad finns det för risker med polisycket?

Vad finns det för risker i yttre tjänst?

Hur påverkar vetskapen om riskerna dig?

Hur handskas du med detta?

Finns det något stöd att få om det skulle behövas?

Om ja: Har du någon gång behövt stöd?

Om ja: Hur fungerade det?

Är de fysiska krav som satts upp för att bli polis relevanta för ditt arbete?

Om inte: finns det någon tjänst där de fysiska kraven är relevanta?

Anser du att den teoretiska utbildningen vid polishögskolan är relevant för dina arbetsuppgifter?

Om inte: Vad saknas? / Varför inte?

Kön

Hur ser skillnaderna ut i arbetsfördelningen mellan könen inom polisycket?

Hur ser skillnaderna ut i arbetsfördelningen mellan könen inom arbetsuppgifterna vid yttre tjänst?

Hur ser du på att det kommer in fler kvinnor i poliskåren?

Hur upplever du det?

Hur ser du på att det kommer in fler kvinnor i yttre tjänst?

Hur upplever du det?

Hur ser du på en poliskår som är helt jämställd? (lika många män som kvinnor)

Finns det några skillnader mellan könen när det gäller polisycket?

Om ja: Hur yttrar sig dessa?

Familjesituation

Hur ser din familjesituation ut?

Hur såg din familjesituation ut när du valde att utbilda dig till polis?

Påverkar din familjesituation ditt val av tjänst?

Om ja: på vilket sätt?

Vilka reaktioner fick du från din omgivning när du valde att bli polis?