



GÖTEBORGS UNIVERSITET

*Institutionen för socialt arbete*

---

## Verkligheten – Here we come!

En beskrivning av socialisationsprocessen hos studenter vid Växjö polishögskola



Socionomprogrammet

Vårterminen 2007

**C-uppsats**

Författare: Cecilia Askerskär-Philipson och Emy Emker

Handledare: Ewa Lindblad

## **Abstract**

**Titel: Verkligheten –Here we come!**

**Writers: Emy Emker and Cecilia Askerskär-Philipson.**

**Keywords: Socialization process, the police, profession, identity.**

This thesis investigates and emphasises on the way students at Växjö police academy describe their socialization into their profession as police officers and the creation of profession identity. The scientist's main questions are: In what way do the students at Växjö police academy describe their socialization process into the police profession? What role does the organisation play in the socialization process of the police students? How do the students develop their police identity? Which qualities are encouraged? The study is based on qualitative interviews with nine police students, performed in groups of three. Group theory, role theory, and organization theory are applied to the material to provide an understanding through which it is possible to understand the process of socialization.

The study shows that there seems to be patterns in the description of a professional identity. All the interviewed students address the same issues and use the same type of police language. One of the purposes of the study is to provide an understanding of how strong the process of socialization can be when combined with a powerful organisation that needs similarity among its members to be effective. Furthermore the study will hopefully give a clearer picture of socialization as a process and explain some of the effects of the group and organisation on the individual.

# 1. FÖRORD

*Denna C-uppsats tillkomst har varit en resa. Från att ha stått på åskådarplats och studerat polisorganisationen på avstånd har vi fått möjlighet att se djupare in i polisvärlden. Skrivandet har många gånger varit mödosamt men också lärorikt och en upplevelse. Den bild vi tidigare hade av polisen har nu blivit mer nyanserad och kompletterad. Det är fascinerande att få en förståelse för begreppet socialisation, som kan appliceras på många olika yrken. Samtidigt som polisstudenters socialisation har studerats har vi därför också studerat vår egen socialisationsprocess till socionomer. Vidare har teorin haft stor betydelse, med hjälp av handledare och utskriften från intervjuerna har vi vaskat fram lämpliga teorier. Teorier med vilka socialisationen och polisstudenternas verklighet kan förstås. För att slutföra studien har vi tillbringat många timmar i Chalmers läsesalar. Kaffet har varit surt men billigt och det har funnits tillfällen för både skratt och mer sammanbitna perioder.*

*Vi vill tacka vår handledare Ewa Lindblad som bidragit med sin positiva inställning, kloka kommentarer samt goda daim-kolor. Tack även till Chalmers vars lokaler har varit en utgångspunkt med sina lyxiga skinnstolar och generösa öppettider. Stort tack även till vänner, släktingar och pojkvänner för hjälp med korrekturläsning, stöd och användbara synpunkter. Sist men inte minst, tack till de personer som har bidragit till den här uppsatsens tillkomst genom att generöst dela med sig av sina synpunkter och erfarenheter i intervjuerna.*

*Trevlig läsning*

Emy & Cecilia

## 2. INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. FÖRORD.....	3
2. INNEHÅLLSFÖRTECKNING .....	4
3. INLEDNING .....	6
3.1 Syfte: .....	6
3.2 Frågeställningar:.....	6
3.3 Avgränsningar .....	6
4. FÖRFÖRSTÅELSE .....	7
5. BAKGRUND .....	8
5.1 Polisens organisation.....	8
5.2 Polislagen .....	9
5.3 Brott.....	10
5.4 Polisutbildningen.....	10
6. TIDIGARE FORSKNING .....	12
6.1 Svensk forskning .....	12
6.1.1 Patrullerande polisers yrkeskultur. Av: Rolf Granér.....	12
6.1.2 Stämningen är rå men hjärtlig- Aspekter på humorns gruppsykologiska funktion bland poliser. Av: Rolf Granér.....	12
6.1.3 Från text till batong- om poliser, busar och svennar. Av: Gunnar Ekman.....	12
6.1.4 Yrke: Polis, yrkeskunskap, motivation, IT-system och andra förutsättningar för polisarbete. Av: Stefan Holgersson .....	13
6.1.5 Polisyrket: poliser och allmänhetens bilder. Av: Britta Smångs.....	13
6.1.6 Bredare perspektiv på polisforskningen:.....	14
6.2 Internationell forskning: .....	14
7. BEGREPP OCH TEXTFÖRKLARINGAR .....	15
7.1 Begrepp .....	15
7.2 Textförklaringar .....	17
8. METOD.....	18
8.1 Urvalsprocessen .....	18
8.2 Genomförandet av intervjuerna.....	18
8.2.1 Frågor .....	19
8.3 Bearbetning av intervjuer .....	19
8.4 Analysmetod.....	20
8.5 Validitet och reliabilitet.....	21
8.5.1 Validitet:.....	21
8.5.2 Reliabilitet: .....	22
8.6 Litteratur och materialsökning .....	23
8.7 Etiska överväganden .....	24
8.8 Bortfall och metodproblem .....	25
9. TEORI .....	26
9.1 Organisationsteori .....	26
9.1.1 Hierarki.....	26
9.1.2 Makt .....	27
9.1.3 Socialisationsprocessen.....	27
9.1.4 Organisationskulturen är de rådande föreställningarna i en organisation .....	28
9.2 Bions grupp teori.....	29
9.2.1 Mer om arbets- och grundantagandegruppen.....	30
9.3 Rollteori.....	33
9.3.1 Moxnes rollteorier .....	33

9.3.2 Könsroller.....	34
9.3.3 Polisroller utifrån Granér .....	35
9.4 Systemteori.....	36
9.5 Teorirefleksion.....	37
10. RESULTAT OCH ANALYS.....	39
10.1 Utifrån organisationsteori.....	39
10.1.1 Att tillhöra en organisation.....	39
10.1.2 Det teoretiska perspektivet och golvet perspektiv .....	39
10.1.3 Hierarki.....	40
10.1.4 Makt .....	42
10.1.5 Socialisationsprocessen.....	44
10.2 Resultat och analys utifrån rollteori .....	46
10.2.1 En maskulin yrkesroll.....	48
10.2.2 Granérs faser i synen på polisarbetet.....	50
10.3 Resultat och analys utifrån Bions gruppteori .....	51
10.4 Systemanalys .....	63
11. SAMMANFATTNING OCH SLUTDISKUSSION.....	66
12. Vidare forskning.....	72
13. REFERENSER.....	74
13.1 Litteratur.....	74
13.2 Internetreferenser .....	75
13.3 Tidskrifter.....	76
Bilaga 1	
Bilaga 2	
Bilaga 3	
Bilaga 4	

### **3. INLEDNING**

Syftet med en kvalitativ forskningsintervju är att beskriva och tolka teman som förekommer i intervjupersonernas livsvärld (Kvale, 1997). Studien du håller i din hand är inriktad på yrkessocialisation och identitetsskapande för personer som är under utbildning till ett yrke med tydlig profil. Med utgångspunkt i ett gemensamt intresse för polisarbete var vi tidigt klara över att uppsatsen skulle anknyta till polisyrket. På både polisutbildningen och socionomutbildningen studeras ämnen som juridik och beteendevetenskap. Poliser ses som potentiella samarbetspartners och de båda yrkena innefattar kontakt med människor i utsatta livssituationer och har många gemensamma nämnare. Gemensamt för studenterna på de båda utbildningarna bör vara ett genuint intresse för människor och mellanmänniskliga relationer, vidare efterfrågas en humanistisk människosyn. Polisutbildningen befinner sig i ett utvecklingsskede där innehållet i utbildningen har reviderats och kommit att i större utsträckning fokuseras på beteendevetenskap och bemötande. Att undersöka hur en person socialiseras in i ett yrke med en stark organisation bakom sig, som ställer särskilda krav på individen tycker vi är spännande. Ämnet har fångat vårt intresse och gör att vi tycker socialisationsprocessen är värd att forska om. Då specifik forskning kring polisstudenters yrkessocialisation saknas, anser vi att detta bör belysas.

#### **3.1 Syfte:**

Att undersöka socialisationsprocessen in i polisyrket och skapandet av yrkesidentitet hos studenter vid polishögskolan i Växjö.

#### **3.2 Frågeställningar:**

- På vilket sätt beskrivs socialisationsprocessen in i polisyrket av studenterna vid polishögskolan i Växjö?
- Vilken roll har organisationen i polisstudenternas socialisation?
- Hur skapar individen sin identitet/roll som polis, vad uppmuntras som grund för denna?

#### **3.3 Avgränsningar**

För att få ett hanterbart material har avgränsningar gjorts vad gäller studiens omfång och kriterier för deltagande. Studien begränsades till att omfatta studenter vid polisutbildningen i Växjö, således har representanter från Sveriges övriga polisutbildningar uteslutits. Likaså har ingen ansvarig från respektive utbildning eller organisationen givits möjlighet att företräda organisationens syn på studenternas socialisationsprocess. Studien inkluderar inte heller synpunkter från lärare på polisutbildningen eller verksamma från fältet.

Uppsatsen har således en avgränsning som innebär att studien omfattar polisstudenter från Växjö polishögskola som säger något om synen på sin egen och andra studenters socialisationsprocess. Socialisationsprocessen har undersökts med utgångspunkt i känslor, tankar och föreställningar medan praktiska och faktiska förhållanden har fått spela en mindre roll.

## 4. FÖRFÖRSTÅELSE

Med förförståelse avses den uppfattning en person har om en företeelse vilken hon fått av egna erfarenheter, utbildningar eller annat vetenskapligt arbete etc. (Holme & Solvang, 1997). Förförståelse är en förutsättning för att människan ska kunna förstå världen omkring sig vilket diskuteras inom hermeneutiken. Människan kan inte möta världen förutsättningslöst eftersom hennes handlande alltid är färgat av den kontext hon lever och utvecklas i. Det finns ett samband mellan det som ska tolkas, förförståelsen och sammanhanget det ska tolkas i. (Gilje & Grimen, 1992)

Författarnas förförståelse grundar sig i ett stort intresse för polisiär verksamhet i allmänhet och för sociala aspekter av yrket i synnerhet. Med sociala aspekter avses dels de bitar av yrkesutövandet som är av social karaktär men även den enskilde polisens förutsättningar, bakgrund och kunskaper som ligger till grund för hur han eller hon kommer att utöva sitt yrke. Det finns flera personer i vår närhet med anknytning till polishögskolan i Växjö och vi har kontakter inom polisen. Med detta följer en bild av polisarbetet som är präglad av vänner med en positiv inställning och positiva erfarenheter av polisiär verksamhet. Generellt sett har vi en positiv inställning till polisen dock är vi kritiska till enskilda händelser som förekommit, exempelvis Göteborgskravallerna.

Vi är snart färdigutbildade socionomer och respondenterna är polisstudenter i olika skeden av sin utbildning. Båda yrkeskategorierna kommer att ha arbetsuppgifter som berör människor i varierande livssituationer. Detta bidrar till en ömsesidig förståelse för svårigheter som det arbetet kan medföra, men också ett gemensamt intresse för att arbeta med människor. Det finns inslag i utbildningarna som liknar varandra och det förekommer i flera fall identisk kurslitteratur såsom *Arbetsgruppens psykologi* av Lennéer-Axelsson & Thylefors (1991) samt *Båten i parken* av Per Månson. Bemötande är exempel på ett gemensamt begrepp som följer studenterna och som utgör ett återkommande inslag på de båda utbildningarna och som sedan är av stor betydelse för hur väl personen kommer att lyckas i sitt arbete.

En källa till kunskap och information om polisiärt arbete är media. Den bild media ger av vad polisarbete innebär är ofta kopplad till negativ publicitet vilket kan göra det svårt att avgöra vad polisen kunnat göra annorlunda och vad som beror på omständigheter de inte råar över. Det finns flera arbetsuppgifter som inte syns och som tar mycket tid i anspråk vidare krävs kunskap om polisens uppdrag för att förstå alla insatser. Detta var vi medvetna om innan studien påbörjades på grund av vänner berättelser. Yrket polis är ett mångfacetterat arbete som kräver kunskaper inom skiftande områden. Det ställer stora krav på utövaren och idag ingår social kompetens som en del av utbildningen. Samarbete mellan socionomer och poliser förekommer i olika former på fältet, således kan poliserna vara framtida samarbetspartners, vilket ökat vår nyfikenhet på yrket.

## 5. BAKGRUND

Här nedan beskrivs något av polisväsendets omfattning. För att få en bild av vilken verksamhet som undersöks kan det vara intressant att få reda på hur polisorganisationen styrs och hur rekryteringen till polisyrbetet sker. Vad som är fascinerande hos polisen som helhet är den stolthet yrket för med sig. Att utbildas till polis är att bli någon, med den makt, status och de mandat det för med sig. Den som anställs som polis har en gedigen organisation bakom sig. Men för att platsa krävs anpassningsförmåga. Det är denna anpassning som vi menar är socialisation.

### 5.1 Polisens organisation

Polisens organisation styrs av Rikspolisstyrelsen som är en tillsynsmyndighet för polisen. Rikspolisstyrelsen har ansvar för samordning och rationalisering och leds av en rikspolischef som är utsedd av regeringen. Styrelsen har ansvar för statens kriminaltekniska laboratorium som ligger i Linköping. Laboratoriet tar fram teknisk bevisning för hela Sveriges polismyndigheter. Men har även ansvar för;

- Gränskontroll
- Internationellt polissamarbete
- Centrala polisregister
- Polisens planering vid särskilda händelser
- Polisutbildningen

I Sverige finns 21 fristående polismyndigheter. Varje län utgör, enligt polislagen, ett polisdistrikt. Polismyndigheten ansvarar för polisverksamheten inom polisdistriktet. För ledning av polismyndigheten finns en polisstyrelse. Den dagliga verksamheten leds av länspolismästaren. Polisstyrelserna avgör hur polismyndigheterna är organiserade, varför organisationen ser olika ut i olika distrikt. Under länspolismästaren arbetar en biträdande länspolismästare.<sup>1</sup>

Vidare finns i varje polismyndighet en stab, en länskriminalavdelning och en ordningsavdelning. Staben svarar för administrativa funktioner som ekonomi, personal, information, IT och kontorsservice. Länskriminalpolisen är uppdelad i rotlar. Oftast förekommer minst fyra rotlar. Dessa är; utredningsroteln, narkotikaroteln, ekoroteln och den tekniska roteln. Ordningsavdelningen kan vara uppdelad i olika områden eller mindre närpolisområden. Närpolisområdena har egna stationer och bemanning. Vid ordningsavdelningen kan även trafikpolisen samt i vissa fall gränspolisen vara stationerad. Två av de största arbetsgrupperna inom polisen är ordningspoliser och kriminalpoliser. Ordningspoliserna är som regel uniformerade och arbetar ute och kriminalpoliserna är civilklädda och håller på med utredningar.<sup>1</sup>

Största polismyndighet är Stockholm med 4600 poliser och minst är Gotland med 92 poliser.

Ordet polis betyder välordnat samhälle och härstammar från grekiskans ”politeia”. Nuvarande polisorganisationen grundades i Stockholm i samband med 1850 års polisreform. 1839 infördes de första kommunala polisstationerna i Sverige och den 1 januari 1965 blev polisen en statlig myndighet, från att tidigare ha varit en kommunal angelägenhet. Polisen är en av de största statliga verksamheterna med ca 23 900 anställda varav 17 100 poliser. Av



dessa är 22 % av poliserna kvinnor och bland de civilanställda är 71 % kvinnor<sup>1</sup>. Det har inte alltid funnits patrullerande kvinnliga poliser, de första kvinnorna anställdes år 1908 och kallades polissystrar. Den främsta uppgiften för polissystrarna var att ta hand om kvinnor och barn som tagits in på stationerna, de var tillexempel med vid förhör, tog emot anmälningar om våldtäkt med mera. Polissystrarna var inte poliser som de definieras idag utan hade oftast sjuksköterskeutbildning. 1958 examinerades de första kvinnliga poliserna från polisutbildningen i Stockholm och därmed försvann begreppet polissystrar.(Granér, 2004)

## 5.2 Polislagen

Polisens verksamhet och organisation styrs av lagar och förordningar, där främst polislagen direkt berör Polisens arbete, men även förvaltningslagarna. Polislagen (1984:387), är en lagtext som både reglerar och styr hur polisen ska arbeta samt ger polisen dess befogenheter. Lagen talar bl.a. om hur de olika delarna av polisen ska vara uppbyggda och hur de ska fungera tillsammans. Polislagen styr det grundläggande arbetet inom polisorganisationen. Den innehåller regler om hur och när en polisman ska agera vid brottslighet, regler kring polisens våldsanvändning, omhändertagande av personer (i andra fall än då rättegångsbalken är tillämplig), ingripande mot och upplösande av folksamlingar, kroppsvisitation för att söka efter farliga föremål, dokumentation av vidtagna åtgärder mm<sup>2</sup>. Polislagen kompletteras med polisförordningen och det årliga regleringsbrevet som kommer efter beslut av regeringen om tilldelning av resurser och prioriteringar i polisens arbete. Polisen lyder under justitiedepartementet.

### **Polislagen reglerar polisens arbetsuppgifter. Till polisens uppgifter hör att;**

1. Förebygga brott och andra störningar av den allmänna ordningen eller säkerheten.
2. Övervaka den allmänna ordningen och säkerheten, hindra störningar samt ingripa när sådana har inträffat.
3. Bedriva spaning och utredning i fråga om brott som hör under allmänt åtal.
4. Lämna allmänheten skydd, upplysningar och annan hjälp, när sådant bistånd lämpligen kan ges av polisen.

Polislagen 2§ (Berggren, 2005)

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

<sup>2</sup> <http://sv.wikipedia.org/wiki/Polislag>

## 5.3 Brott

Brottsligheten i Sverige har blivit sex gånger högre sedan 1950 då BRÅ började föra brottsstatistik. Anledningarna till detta kan vara flera, bl.a. förekommer det spekulationer kring om benägenheten att anmäla brott har ökat. Sedan 1997 har ökningen av anmälda brott stagnerat för att numera ligga på en jämn nivå, dock har typen av brottsligheten förändrats då andelen våldsbrott har ökat med 40 % sedan 1997 och stöldbrottsligheten har minskat. Polisens uppklärningsprocent är låg i förhållande till antal anmälda brott men en klar trend är att allt fler brott klaras upp under 2000-talet.

År	Antal anmälda brott	Uppklarade brott	Uppklarade brott i %
2006	1224 958	416 082	34 %
2000	1214 968	204 639	26 %
1995	1 145 945	289 956	25 %

## 5.4 Polisutbildningen

Antal antagna studenter vid polishögskolan har varierat under åren beroende på efterfrågan i polisorganisationen. Polisen har försökt tillgodose behovet med utbildade poliser för att täcka pensionsavgångar och för att efterfölja regeringens reglering. Antalet studenter var i slutet av 1970 talet ungefär 800 per år för att i mitten på 1980 talet till i början av 1990 talet bli så få som 150 vissa årskullar. Denna tidpunkt var hela polisorganisationen påverkad av stora neddragningar varför behovet av nyutbildade var lågt. Sedan början av 2000 talet har antalet polisstudenter ökat, år 2006 fanns det strax över 1000 studenter under utbildning.

Polisutbildning bedrivs på tre platser i Sverige; vid Polishögskolan i Sörentorp strax norr om Stockholm samt som uppdragsutbildning vid universiteten i Umeå och Växjö. Skolan i Umeå har funnits sedan år 2000 och utbildningen i Växjö sedan 2001.

Polisutbildningen består av fyra terminers heltidsstudier samt en sex månaders betald aspirantutbildning vid en polismyndighet. I polisprogrammets studiehandbok står det att det studerande skall förvärva förståelse för de värdegrunder som demokratin bygger på. Den studerande skall utveckla inlevelseförmåga och självkänedom liksom ett respektfullt förhållningssätt till andra människor. Den studerande kan beviljas studieuppehåll vid graviditet, militärtjänst eller sjukdom, avbryts studierna utan att studieuppehåll beviljats förloras platsen vid polishögskolan.

De ämnen som läses under utbildningen kallas alla för polisiärt arbete. Men det är olika ämnen som innefattas. Exempel på kurser och ämnen som läses på polishögskolan är; Undervisning om polisens organisation, brottsprevention, kriminologi, mental träning, juridik, hälsa, polisens roll och uppdrag, narkotika och ungdomsbrottslighet, brottsoffersproblematik, våld i nära relationer, trafik, psykiskt störda och socialt utsatta och utredningar.

Rekryteringen till polisutbildningen sker genom omfattande tester. Först görs ett behörighetsurval där de som uppfyller de formella kraven går vidare till ett svenskaprov och ett inledande samtal. De sökanden som bedöms lämpliga för utbildningen blir kallade till fysiska prov bestående av koordinationstest, styrkeprov, konditionstest och simprov. Vilket följs av psykolog tester, uppsatsskrivning och intervju. De senaste åren har antalet sökande till

<sup>1</sup> [http://www.bra.se/extra/pod/?action=pod\\_show&id=76&module\\_instance=4](http://www.bra.se/extra/pod/?action=pod_show&id=76&module_instance=4)

polisutbildningen legat på ca 4000. Cirka 10% av dessa har efter rekryteringsprocessen tagits ut till polisutbildningen. De värden och egenskaper som efterfrågas hos de blivande poliserna är vidsynthet, tolerans, stresstålighet, ärlighet, god rättsuppfattning samt att personen är harmonisk och har ett stabilt psyke<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> <http://www.polisen.se/inter/nodeid=7901&pageversion=1.jsp>

## 6. TIDIGARE FORSKNING

Närmare granskning av den forskning som bedrivits om och kring polisarbetet visar att det finns sociologisk forskning som tangerar området. Några av forskarna är själva poliser (Ekman, Holgersson), eller har stark anknytning till polisiära verksamheter (Granér). Den internationella forskning som hittats är främst klassiska välkända studier som endast i tillämpliga delar går att applicera på svenska förhållanden.

### 6.1 Svensk forskning

#### 6.1.1 Patrullerande polisens yrkeskultur. Av: Rolf Granér.

Rolf Granér är utbildad psykolog med erfarenhet från undervisning på polishögskolorna i Stockholm och Växjö. Han disputerade 2004 med avhandlingen, *Patrullerande polisens yrkeskultur* vid Socialhögskolan i Lund. Granér har under arbetet med avhandlingen parallellt undervisat vid Karlstads universitet. Karlstads universitet har även bidragit med ett ekonomiskt anslag för avhandlingens slutförande.

Granérs avhandling utgör den första breda genomgången av patrullerande polisens yrkeskultur. Med yrkeskultur avses i det här fallet kollektivt förankrade mönster av innebörder, värderingar och förhållningssätt. Snarare än att tala om en enhetlig yrkeskultur föreslår författaren att yrkeskulturen kan beskrivas utifrån ett förklaringsschema bestående av motstridiga perspektiv och förhållningssätt. Utifrån detta perspektiv behandlas variationer i synen på polisarbetets syfte, synen på allmänhet och kriminella samt vilka arbetsmetoder som accepteras. Granér föreslår en indelning av de olika synsätten på polisarbete där det autonoma perspektivet innebär att polisen främst arbetar för en skötsam allmänhet, och det legalistiska perspektivet visar en snäv syn på polisarbete där endast bevis kan motivera ett ingripande. Vidare föreslår han en fasindelning av olika stadier eller roller som poliserna genomgår under sitt yrkesverksamma liv. Där ”rävfasen” är den första rollen som den nyutbildade aspiranten tilldelas, nästa roll är den ”hungriga” som då blir den förhållandevis unga polisen som är prestationsinriktad och målmedveten i arbetet. Den sista fasen är den ”mätta”, där den åldrande polisen får ett mer reflekterande förhållningssätt till arbetet, men där prestationer också speglas av ett trötthetsperspektiv. Framställningen bygger på fältstudier och kvalitativa intervjuer, samt författarens egen tidigare forskning.

#### 6.1.2 Stämningen är rå men hjärtlig- Aspekter på humorns gruppsykologiska funktion bland poliser. Av: Rolf Granér.

Rolf Granér har även författat en studie om humor bland poliser. Denna forskningsrapport avlades vid den samhällsvetenskapliga institutionen, Karlstads Universitet år 2000. Studiens övergripande syfte är att identifiera aspekter av den funktion humorn fyller för poliser i yttre tjänst ur ett grupp- och organisationspsykologiskt perspektiv. Särskilt uppmärksamhet ägnas åt humorns relationsdefinierande funktioner med bl.a. tråkningar och practical jokes. Framställningen byggs på litteraturstudier samt Granérs egen forskning.

#### 6.1.3 Från text till batong- om poliser, busar och svennar. Av: Gunnar Ekman

Gunnar Ekman är utbildad polis vars doktorsavhandling, *Från text till batong*, avlades 1999 vid Handelshögskolans sektion för Företagsledning och Arbetslivsfrågor i Stockholm. Avhandlingen är en del i ett forskningsprogram rörande ledning i större organisationer.

Författaren har under arbetets gång haft full frihet att själv utforma projektet och resultatredovisningen. För att kunna genomföra forskningen har författaren erhållit ekonomiskt stöd från Rådet för arbetslivsforskning samt från Brottsförebyggande rådet (BRÅ).

I sin forskning problematiserar författaren kring den vanliga föreställningen att organisationer kan styras med hjälp av olika texter i form av policydokument. Att styra verksamheter med utgångspunkt i texter har fått stor genomslagskraft framförallt i offentlig sektor via införandet av måldokument. Gunnar Ekman diskuterar med utgångspunkt i polisens vardagsarbete hur poliser hanterar de krav, ofta motstridiga, som de får från kravställare på olika nivåer. Gunnar Ekman menar att texter och dokument förvisso är av betydelse men att det i första hand är andra saker som styr vardagsarbetet. Han har valt att kalla det ”småprat”. Värderingarna och normerna som ligger till grund för vardagsarbetet upprätthålls genom småprat där poliserna sinsemellan konstruerar vad som är viktigt att ta fasta på i arbetet. Normering sker ständigt i småpratet och de underförstådda överenskommelser som småpratet genererar leder till omformuleringar av hur vardagsarbetet ska bedrivas, hur det är och hur det borde vara.

Småprat är en naturlig del av vardagen på de flesta arbetsplatser. För poliser fyller det en viktig funktion genom att minska de negativa konsekvenser ett arbete i våldets närhet kan medföra. För att kunna hantera riskfyllda situationer på arbetstid är det viktigt att bygga upp förtroendefulla relationer till varandra. Förtroende växer ur småprat och inte minst genom underfundiga skämt. Historierna som kommer fram vid småpratet avslöjar vilka kollegor som går att lita på, vilka befäl som är bra och dåliga, vad som utmärker en bra polis etc. Det är småpratet och inte texterna som enligt Ekman bestämmer hur en bra polis bör handla. I avhandlingen undersöks olika handlingsalternativ, handlingsutrymme och sanktioner. I småpratet konstrueras de normer som leder till beslut i vardagsarbetet, där avståndet till handling är litet. Ekmans avhandling lyfter fram gruppens normer som handlingsledande, vilket utmanar bilden av hierarkisk logik och betydelsen av direktiv givna uppifrån. Småpratet är ett sätt att hantera osäkerhet och motstridiga krav.

#### **6.1.4 Yrke: Polis, yrkeskunskap, motivation, IT-system och andra förutsättningar för polisarbete. Av: Stefan Holgersson**

Stefan Holgersson är utbildad polis, och *Yrke: Polis motivation, IT-system och andra förutsättningar för polisarbete* är hans doktorsavhandling i informationssystemutveckling som gavs ut 2005 i samråd med institutionen för datavetenskap, Linköpings universitet. Studien har finansierats av polismyndigheten i Stockholms län samt av Polishögskolan. Avhandlingen behandlar den informationsförmedling som finns inom polisen. Vidare tittar Holgersson på hur motivation och kunskap påverkar arbetsinsatsen, hans ansats är bl.a. att öka insikten om polisens yrkeskunskap.

#### **6.1.5 Polisyirket: poliser och allmänhetens bilder. Av: Britta Smångs**

Avhandlingen avlades vid sociologiska institutionen, Lunds Universitet år 2001. Britta Smångs har skrivit om svensk polis och om allmänhetens bilder av polisyirket. Studien behandlar polisens syn på sin egen yrkesroll. Smångs beskriver också den slutna kultur som polisen bildar när de kritiserar av utomstående.

### **6.1.6 Bredare perspektiv på polisforskningen:**

Sociologen Magnus Lundberg beskriver i sin doktorsavhandling *Vilja med förhinder* de polisiära attityder och inställningar till lagen med avseende på kvinnomisshandelsärenden, Lunds universitet år 2001. Andra studier och avhandlingar som finns är *Vad gör polisen?* Skrivet av Johannes Knutsson och Pirjo Partanen (1986), *Polis, myndighet, människa*, av Gunilla Cedermark & Hans Klette (1973), *Interna förutsättningar och förhållanden inom polisväsendet*, av Lars Anderlind m.fl. (1989).

### **6.2 Internationell forskning:**

Sociologen Elizabeth Reuss-Ianni har uppmärksammat socialisationsprocessen hos polisaspiranter. Hon menar att aspiranterna framför allt lär sig polisarbetet i interaktion med äldre kollegor. Socialisationsprocessen ger då polisaspiranten en slags ”cops code”, vilket innebär att den ger ett antal normer att följa. När polisen integrerat de kollektivt förankrade normerna blir han eller hon betrodd och betraktas som pålitlig i gruppen. Reuss-Ianni, Elizabeth & Ianni, Francis (1983): *Street Cops and management Cops, the two cultures of policing*. Brunswick: Transaction Books.

Kriminologen Jerome H. Skolnick skrev 1966, *Justice without trial*. En studie om de förväntningar som ställs på polisen, och de starka normer de skapar. Han presenterade teorin om polisarbets tre variabler; fara, auktoritet och effektivitet, tillsammans utgör dessa grunden för att poliser i farliga situationer handlar utan att strikt följa lagen. Skolnick menar att poliser oavbrutet utsätts för förväntningar, från allmänheten och polisledningen, som bidrar till att polisen i viss utsträckning offerar legalitet till gagn för effektivitet.

Jhon Kleinig skrev (1996) *The Ethics of Policing*. New York: Cambridge University Press, som handlar om de etiska värden som en polis bör upprätthålla som tjänare av samhället. Boken berör syftet med polisens auktoritet och dess trovärdighet. Vidare diskuterar Kleinig polisens användande av vapen, korruption samt de strategier som används för att samla information och för att fånga brottslingar. Studien berör också den konflikt som finns mellan polisens personliga ställningstaganden och organisationens målsättning.

Några andra studier som gjorts om poliser är den Maurice Punsch (1983) har skrivit om *Control in the police organization*, Och *The politics of the police*, skriven av Robert Reiner, (2000), Oxford: Oxford University.

## 7. BEGREPP OCH TEXTFÖRKLARINGAR

### 7.1 Begrepp

Genom att välja att beskriva ett område med hjälp av flera teorier och begrepp dyker en rad dilemman upp. Ett centralt sådant är begreppsanvändningen som kan variera mellan olika teoretiska discipliner. Begreppen har inom olika områden och hos olika människor skild betydelse och värdeladdning. Orden betecknar olika företeelser beroende på i vilket sammanhang de används och vilken relation användaren har till begreppet.

**Socialisationsprocessen:** Avser den anpassningsprocess där kunskaper, värderingar och normer överförs till nya medlemmar i ett system.

**Verkligheten:** Ett begrepp informanterna löpande använder för att beskriva det praktiska polisarbetet och som sedan använts på samma sätt i arbetet. Granér (2004) menar att ”verkligheten” handlar om de svårtolkade situationer polisen ställs inför, situationer som kräver flexibla lösningar. Verkligheten har i uppsatsen tolkats som en benämning på, en bedömning av och ett synsätt på hur det som sker bör hanteras, sett med polisiära glasögon.

**Arbetsgrupp:** Ett exempel på ett begrepp som i uppsatsen har flera betydelser är ”arbetsgruppen”. I Bions grupp teori betecknar arbetsgruppen ett tillstånd medan det i andra teoriavsnitt står för ett antal individer som gör ett jobb ihop på den arbetsplats där de har sin anställning.

**Polisen:** Används i uppsatsen i första hand för att beteckna organisationen som helhet men begreppet förekommer även i beskrivning av okänt antal poliser tillsammans. Exempelvis, Här kommer polisen!

**Polis:** En person med yrket polis. I enlighet med polisförordningen kan en polis vara såväl en högre befattningshavare som en polisaspirant. I den fortsatta framställningen kommer ”polis” i första hand benämnas de som genomgått polisens grundutbildning men i förekommande fall innefattar begreppet även polisstudenterna. De individer som har högre positioner i polisorganisationen kommer generellt att benämnas polischefer, yttre befäl eller ledare.

**Teoretiskt plan/ teoretiskt perspektiv:** Förekommer som begrepp i samtliga av uppsatsens teori och resultatdelar. Det står för ett skrivbordsperspektiv eller ett administrativt perspektiv av polisens arbete. Det kan även sägas stå för inneperspektivet i motsats till uteperspektivet. Det är således inte fråga om ett teoretiskt perspektiv som exempelvis en socionomstudent är vid, det vill säga inte teoretiskt i form av att det handlar om teorier. I det teoretiska perspektivet ingår framställning av mål och direktiv för polisverksamheten liksom utarbetning av utvecklingsmetoder för det praktiska arbetet.

**Mjuka och hårda poliser/värden:** Respondenterna använder frekvent termen mjuka i motsats till hårda. Mjuka värden är det teoretiska och beteendevetenskapliga, det omhändertagande och reflekterande som blivit viktigare inom polisens arbete. Det hårda står för det fysiska och våldsamma, det oflekterade och spännande samt i en vid mening för polisens vardagspraktik.

**Småprat:** Ordväxling mellan poliser i tjänst som ligger till grund för hur arbetet utformas och hur relationerna mellan poliserna i turlaget utvecklas. Ekman (1999) menar att småprat i lika stor utsträckning som målformuleringar och direktiv styr hur polisens arbete utförs.

**Arbetande polis:** Förekommer främst som begrepp i teori och resultatdelen kopplat till grupp. Det står för de poliser som arbetar närmast golvet perspektiv och polisernas verklighet.

Med **studenter** eller **polisstudenter** avses studerande på polishögskolan vid Växjö universitet om inget annat anges.

**Polisämnen:** Nämns i uppsatsen med två olika betydelser, den första beskrivs i bakgrunden. Polisämnen innefattar då alla ämnen som läses på polishögskolan. Den andra betydelsen framgår i resultat och diskussionsdelarna. Där används polisämnena med den betydelse som polisstudenterna ger dem, de utgörs då i första hand av de praktiska ämnena i polisutbildningen.

I polisjargongen som förekommer i intervjuerna har vi funnit ett flertal ord och begrepp som tillhör polisspråket.

**Svensson och allmänhet:** "Svenssons utgör en mer favoriserad del av allmänheten. En svensson är en vanlig samhällsnyttig medborgare från medel eller arbetarklass som betalar skatt och lever ett välordnat liv. En välintegrerad invandrare kan enligt Granér kvalificera sig som allmänhet medan svensson-gruppen begränsas till svenskar. Vidare kan personer som tillskrivs en hög social status, som uppenbart välsituerad överklass, betraktas som allmänhet medan de ligger utanför begreppet svensson." (Granér 2004 sid:100-101). En annan betäckning för människor utanför polisorganisationen är **folk**.

**Bus/et:** Används som en synonym till kriminella i allmänhet. Andra exempel på slangord för grupper och personer polisen har kontakt med är **tjackhäxa** och **skrubbb**. Till skillnad från bus är de exempel på riktade begrepp som gäller en utpekad grupp.

**OC-spray:** Pepparspray som används i arbetet.

**SAO:** Benämning för praktikperiod under polisens grundutbildning.

**IGV:** Står för ingripande verksamhet, en avdelning inom polisen.

**Blåbil:** Synonymt med polisbil under uttryckning.

**Ute:** Har tolkats som praktiskt arbete på fältet

**Inne:** Har här tolkats som arbete på stationen eller med administrativa uppgifter på kontor.

**Turlag:** En grupp poliser som arbetar tillsammans på samma tider (i samma skift) under samma yttre befäl.

**Utsättning:** står för den fördelning av arbetsuppgifter som ledaren för turlaget gör i början av varje nytt arbetspass.



**Broiler-Kuvös:** Slang för piketen, även kallad ”allt i armarna”. Uttrycket syftar på att den mentala kapaciteten inte finns, alternativt inte används.

## 7.2 Textförklaringar

Författarna har under arbetes gång gjort val gällande strukturer för framställningen av materialet. Här presenteras ett urval av dessa som kan underlätta förståelsen av texten.

I löpande text har tre metoder för referering använts parallellt. Två av dem har använts för att referera till litteratur och tidskrifter. I uppsatsen presenteras källhänvisningar enligt Harvard-modellen. Det innebär att källa anges genom att författarnamn, textens utgivningsår och i förekommande fall sidnummer redovisas inom parentes. Om det är fråga om ett citat har citattecken använts för att markera var citatet börjar och slutar. Ibland nämns författarnamnet i den löpande texten och då står endast utgivningsår och eventuellt sidnummer i parentesen. (Strömquist, 1999). Oxfordmodellen, så kallade fotnoter har använts för referenser till internetadresser. Då dessa ofta är långa och kräver stort utrymme har de placerats i nederkant på sidan för att underlätta läsningen. Fullständiga källor och referenser finns i slutet av uppsatsen under rubriken referenslista.

När fler än två författare finns till en bok samt när boken är redaktionär har den första författarens namn skrivits ut efterföljt av m.fl.

Direkta citat från intervjuerna är skrivna i kursiv stil med citattecken och eget stycke. I förekommande fall har citat dragits ihop för att undvika att skriva ut långa utlägg, vilket har markerats med ... i texten. Pauser i citaten har markerats med ,d.v.s. några mellanslagsmarkeringar. I förekommande fall finns parenteser i citaten från intervjuerna i resultatdelen. I parentesen anges förtydligande av sammanhanget citatet förekommer i alternativt vad citatet åsyftar. Exempelvis ”*men sen så funkade inte alltid den (korrekta vägen) i verkligheten*”.

I förekommande fall har det som framkommit i intervjuerna redovisats med egna ord löpande i texten. Exempelvis, ”*det är beteendevetare som undervisar och inte poliser, de har inte varit ute i verkligheten.*”

Respondenterna använder i förekommande fall begrepp som tillhör polisyrket, slang och talspråksord som författarna valt att använda i uppsatsen. Exempel på ord och begrepp är verkligheten, inte balla ur, buset och moppsa upp sig. Dessa ord och uttryck finns förklarade i avsnittet begreppsförklaring, alternativt ses som vedertagna begrepp som inte kräver förklaring men som inte faller inom ramen för vetenskapligt språk. Anledningen till att dessa ord och begrepp finns med är att författarna anser att de tillför förståelse för sammanhanget och ger en extra dimension av vad respondenterna säger.

I gruppanalysen talas det i samband med grundantagandet kamp om Vi och Dom, dessa ord har konsekvent skrivits ut med stor bokstav för att markera att de används på ett annat sätt än vanligtvis.

## 8. METOD

### 8.1 Urvalsprocessen

Urvalet av respondenter som bidragit med information till uppsatsen grundar sig på kontakter. Via bekanta och bekantas bekanta har kontakter tagits med tänkbara deltagare. Om urvalet grundas på att det är enkelt att nå de personer som väljs ut kallas det tillfällighetsurval eller bekvämlighetsurval. (Holme & Solvang, 2001). Två kontakter med studenter vid polishögskolan i Växjö har varit av särskilt stor betydelse och direkt avgörande för intervjuernas genomförande. Önskemålen i samband med val av respondenter var att de skulle studera vid polisutbildningen i Växjö och att de om möjligt skulle ha anknytning till Göteborg eller orter i dess närhet för att författarna på så sätt skulle undvika tidskrävande resor. Utöver detta fanns krav på att deltagarna skulle anmäla sig frivilligt. Rikspolisstyrelsen söker aktivt personer med olika etnisk och social bakgrund för att få så många samhällsgrupper som möjligt representerade på polisutbildningen<sup>1</sup>, detta ville författarna spegla i uppsatsen. Det fanns önskemål om att deltagarna skulle representera olika kön, ålder och etnisk bakgrund för att få en bred bild av vilka studenterna på polisutbildningen var. Om informanterna hade olika bakgrund fanns det bättre förutsättningar för att studien skulle få en bredd och ett djup.

För att få kontakt med möjliga respondenter ombads författarnas kontakt att tala med personer som hon antog skulle vara intresserade av att ställa upp på en intervju. Därefter förmedlades telefonnummer från de intresserade personerna. Uppsatsidén presenterades per telefon och syfte och frågeställningar e-postades ut till dem som var intresserade av att läsa detta, sedan bokades tid och plats för intervjun. Alla tillfrågade personer valde att medverka. Kontakt togs även med Betty Rohdin, rektor på polishögskolan i Växjö för att få tillstånd att intervjua polisstudenterna. Hon var positivt inställd till studien.

### 8.2 Genomförandet av intervjuerna

Intervjuerna var respondent och informantintervjuer eftersom personerna intervjuades om deras egna känslor, åsikter och uppfattningar om polishögskolan i Växjö och hur de såg på sin egen utveckling under studietiden. Samt att de informerades om andra studenters och polisers uppfattningar. (Repstad, 1999). Sammanlagt har nio personer deltagit i studien. Intervjuerna genomfördes i tre grupper om vardera tre personer. Antalet informanter bestämdes till tre eftersom informanternas antal då bildar en hanterlig gruppstorlek samt att det fortfarande är möjligt att urskilja vem som säger vad på ljudupptagningarna. Intervjugrupperna kallas i uppsatsen för A, B och C. Anledningen till att det genomfördes tre intervjuer var att underlaget för studien skulle bli tillräckligt stort samtidigt som fler intervjuer hade varit för många med tanke uppsatsperiodens längd, tio veckor. Gruppintervjuer är ett bra undersökningsinstrument när gruppdynamik och normer skall studeras. Personerna i gruppen påverkar varandra och interaktionen formar åsikter och kan ge värdefulla insikter om sociala relationer och processer. (May, 2001)

Intervju A ägde rum i Växjö i ett av grupprummen i universitetets bibliotek. Platsen valdes av informanterna och intervjun tog ca 1 ½ timme. Platsen var institutionell skolmiljö som informanterna kände till sedan innan.

---

<sup>1</sup> [www.polisen.se](http://www.polisen.se)

Intervju B ägde rum på institutionen för socialt arbete i Göteborg, i ett av skolans grupprum, platsen var inte känd för informanterna sedan tidigare. Även denna plats var institutionell skolmiljö. Intervjun tog ca 1 ½ timme.

Intervju C ägde rum i en mindre stad i närheten av Göteborg. Platsen var en bekants lägenhet. Två av de tre respondenterna kände till platsen sedan tidigare. Intervjun tog ca 1 ½ timma.

Till intervjuerna B och C bestämde vi vart intervjun skulle äga rum. Miljöerna där intervjuerna ägde rum hade olika karaktär, vilket kan ha påverkat resultatet av intervjuerna. Dessutom var lägenheten i den mindre staden känd för två av informanterna i intervju C, medan ingen av informanterna i intervju B hade varit på i socionomprogrammets lokaler i Göteborg. Anledningen till att vi ändå valde att genomföra intervjuerna på olika platser var att det passade bäst så för informanterna. Intervju grupp B blev intervjuad i sin hemstad och likaså grupp C.

### **8.2.1 Frågor**

Intervjuerna var riktat öppna, där intervjuerna söker sammanhangsbestämd kunskap, intervjun är empatisk men intervjuerna väljer vilka områden som skall följas upp och fördjupas (Lantz, 2007). Det intervjuformulär<sup>1</sup> som användes bestod av ett 15-tal riktade öppna frågor. Vissa av frågorna var ämnade att besvaras individuellt medan andra frågor manade till diskussion. Frågorna ställdes i samma ordning under alla intervjuerna, men olika frågeställningar tog olika stor plats. Exempelvis tog diskussionen om att anmäla en kollega stor plats i intervju C och i intervju B diskuterades ”det man ville ta bort från polisutbildningen” mycket. På frågan hur det kändes att bli inspelad, svarade en av informanterna att det var bra mycket bättre än att bli filmad i förhörsövningar på polishögskolan, bara inte filmen spelades upp för hela Göteborgs universitet. Detta kommer inte att ske då bandet är makulerat.

### **8.3 Bearbetning av intervjuer**

Båda författarna var närvarande vid de tre intervjutillfällena och turades om att vara samtalsledare. Den som inte var huvudansvarig för samtalet hade ansvar för de tekniska ljudupptagningarna samt att intervjuformulärets frågor fångades upp relevant. Intervjuerna löpte smidigt, det kunde noteras att grupperna var något olika talföra. I en av grupperna pratades det i munnen på varandra vilket försvårade utskriften.

Intervjuerna spelades in med hjälp av en digital filmkamera, för att sedan kunna analyseras och skrivas ut på dator. Anledningen till att en videokamera valdes som inspelningsverktyg var att det fanns tillgång till en sådan samt att kvalitén på ljudet blev bra. Under den första intervjun spelades det in både bild- och ljudfiler. Även skolans diktafon användes som backup utifall teknikproblem skulle uppstå. Den bandinspelningen behövde aldrig användas. Endast ljudfilerna var intressanta från videokameran därför användes bara mick- funktionen under de andra intervjuerna. Inte heller någon backup med diktafonen behövdes. Eftersom tekniken fungerade så pass bra under första intervjun ansågs det vara tillräckligt säkert.

Efter att intervjuerna genomförts gjordes en första reflektion kring vad som sagts författarna emellan, denna reflektion nedtecknades inte. Dagen efter att intervjuerna utförts påbörjades bearbetningen av materialet med hjälp av dator. Ljudfilerna sparades från filmkameran med hjälp av programmet Adobe premier pro, sedan kunde filerna lyssnas av i datorprogrammet Windows media player. Detta var praktiskt eftersom det var enkelt att spola ljudet fram och

---

<sup>1</sup> Se bilaga nr 1.

tillbaka samtidigt som intervjuerna skrevs ut på datorns ordbehandlingsprogram. Fördelen med att använda sig av digitalt ljud jämförelsevis med analog bandinspelning var tidsaspekten och kvalitén på ljudet. Det går fortare att spola ljudet på en dator, dessutom går det att justera ljudet för att få bort det mesta av bruset. På så sätt blir det lättare att lyssna av och att uppfatta allt som informanterna säger. Tiden för att överföra materialet från bandinspelningen till datorns ordbehandlingsprogram förkortades för varje intervju då författarnas förmåga att skriva utvecklades under arbetets gång.

Vidare syns det vilken sekund ljudet spelas upp på. För att gå tillbaka till ett visst avsnitt var det endast att notera vilken tidsenhet avsnittet fanns på. Denna metod gjorde utskriftsförfarandet effektivt. I utskrifterna av intervjuerna har alla ord som sagts nedtecknats, dock har inte andra ljud såsom suckar och pustar skrivits ut. Skratt har betecknats som \*skratt\* och i förekommande fall har tonlägen markerats inom parentes såsom exempelvis (ironiskt tonfall). Punkter och kommatecken liksom utropstecken och frågetecken har också använts för att underlätta förståelsen av de utskrivna intervjuerna.

Intervjuerna som ligger till grund för uppsatsen presenteras inte i sin helhet utan i valda delar. Således har de fullständigt utskrivna intervjuerna endast varit avsedda för författarna. Författarna har ändå valt att skriva ut intervjuerna i en stil där namn inte nämns, vilket gör att andra kan läsa dem. Utskrifterna har sparats i pappersform, på USB-minne och i författarnas datorer under arbetets gång men raderades när arbetet var klart.

## 8.4 Analysmetod

Analysen i den här studien har skett i tre steg. Först strukturerades intervjumaterialet genom att de bandinspelade intervjuerna skrevs ut och överfördes till pappersform. Sedan kartlade författarna materialet så att det blev tillgängligt för analys. I detta steg utvaldes de intressanta delarna som författarna ville granska närmare och arbeta vidare med. Delarna valdes genom att författarna var för sig noggrant läste igenom det utskrivna materialet och markerade intressanta delar. Sedan jämfördes markeringarna och författarna bedömde gemensamt vilka delar som bäst svarade på syfte och frågeställningar. I den tredje delen utvecklades innebörden i intervjuerna. Detta gjordes genom att resultatet analyserades med utgångspunkt i teorierna. De intervjuades uppfattningar kartlades och författarna fick nya perspektiv på fenomenen. (Kvale, 1997). Fenomenen som varit av störst intresse analyserades och presenteras sedan i studiens diskussionsdel. Vad som huvudsakligen gjorde ett fenomen intressant var om det utgjorde en återkommande diskussion i intervjuerna, gemensamma uttryck hos respondenterna lyftes upp liksom aspekter författarna ansåg vara av intresse för respondenternas socialisationsprocess. När mening skapas med olika angreppssätt och tekniker kallas det för Ad hoc-metoder. Om Ad hoc-metoder är utgångspunkten används ingen enskild metod för analys utan forskaren växlar mellan olika tekniker. Vardagsförnuftiga och sofistikerade metoder används eklektiskt för att skapa mening i materialet. Genom att använda Ad hoc-tekniken kan författarna först läsa igenom intervjuerna för att sedan gå tillbaka och utveckla resonemang kring delar som vid en första anblick inte tycktes ge någon intressant information. Genom detta angreppssätt kan författarna söka efter förbindelser och strukturer som sammankopplat får relevans för forskningssyftet. (Kvale, 1997).

## 8.5 Validitet och reliabilitet

### 8.5.1 Validitet:

Vad som är valid kunskap innefattar en filosofisk dimension angående vad som är sanning. I det postmoderna samhället uppfattas inte sanningen som något absolut eller evigt utan ses istället som en social konstruktion som inte förväntas spegla verkligheten. Sanning skapas och förändras i en ständigt pågående dialog och diskussion där personer med olika uppfattning och tolkning ställer sina resonemang mot varandra. Således prövas de olika teorierna och jämförs med den objektiva världen vilket leder till att deras inre logik och sanning bedöms till bakgrund av de praktiska konsekvenser de medför. (Kvale, 1997).

Det finns flera olika sätt att förklara vad validitet innebär. I en övergripande betydelse kan validitet sägas handla om en undersöknings förmåga att mäta vad den avser att mäta. (Patel & Davidsson, 1994). Det brukar skiljas på inre och yttre validitet, även kallat teoretisk validitet och begreppsvaliditet. Inre validitet handlar om en undersöknings koppling mellan teori och empiri, hur den är upplagd vilka delar den innehåller osv. För den inre validiteten är det viktigt att frågorna i exempelvis intervjun är ställda till rätt personer, att det finns tillräckligt många deltagare i undersökningen, att rätt mätinstrument används etc. (Svenning, 1999). För att säkerställa den inre validiteten i uppsatsen har noggranna överväganden gjorts i val av teori. Innan beslut togs om vilka teorier som skulle väljas undersöktes de olika teoriernas möjlighet att appliceras på materialet. Empirin har i den mån det varit möjligt insamlats innan beslut togs om vilka teorier som skulle användas, för att kopplingen mellan materialet och empirin skulle bli tydlig. Frågorna i intervjuerna är ställda till rätt personer genom att de respondenter som deltar i undersökningen utan undantag motsvarar de kriterier som satts upp för deltagande. Huruvida antalet deltagare i undersökningen är tillräckligt många för att säkerställa inre validitet går inte att ge något absolut svar på. Det har gjorts en bedömning som bygger på möjligheter att behandla materialet inom undersökningens tidsram samt på önskan om att ha tillgång till ett såpass stort material att det skulle vara möjligt att besvara frågeställningarna. Frågan om hur många som ska delta i en undersökning för att göra den valid är viktig om resultatet ska anses som generaliserbart eller inte.

Yttre validitet handlar om undersökningens giltighet i ett vidare perspektiv. Vad säger undersökningen om helhet? Finns det möjlighet att generalisera utifrån resultatet? Dels konkret, går det att applicera resultatet som erhållits av den grupp som valts ut på en större population, och dels abstrakt, från undersökningen till en allmän teori. Det är viktigt att vara restriktiv med generaliseringar men om arbetet är noga utfört kan det vara möjligt att dra generella slutsatser. Om intervjuer gjorts med nio polisstudenter om deras socialisationsprocess kan studien då säga något om socialisationsprocessen för alla polisstudenter? Enligt Svenning (1999) kan den förmodligen inte det men studien kan ge relevanta exempel på socialisationsprocessen, om författarna är ytterst noga med begreppen och hur de appliceras.

Det är svårt och kräver stor noggrannhet att uppnå både inre och yttre validitet. Det är extra svårt att uppnå yttre validitet då begreppen som används i sammanhanget finns på en abstrakt teoretisk nivå medan variablerna finns på en konkret empirisk nivå och det kan vara svårt att översätta mellan de olika nivåerna. (Svenning, 1999). Materialet har granskats noggrant men liksom Svenning uttrycker har det upplevts att det kan vara mödosamt och krävande att tillfredställa kravet på yttre validitet.

Det är viktigt för en undersöknings helhetsvaliditet att delarna är valida var för sig men även om de är det, är det inte säkert att undersökningen som helhet är valid. För att säkerställa det måste noggrant övervägas att de variabler som är utvalda för att användas i undersökningen har samband med varandra. (Thurén, 1991).

Hur hög validitet en undersökning får har samband med forskarens hantverksskicklighet. Hantverksskickligheten utvecklas under arbetets gång genom att forskaren ständigt, kontrollerar, ifrågasätter och teoretiskt tolkar de resultat han eller hon får fram. I postmodern tid har hantverksskickligheten som ett mått på arbetets validitet och forskarens trovärdighet fått större betydelse då man frångått tron på en objektiv sanning. (Kvale, 1997). Det enklaste och vanligaste sättet att säkerställa en undersöknings validitet är genom omedelbart upplevd validitet eller ytvaliditet. Med det avses att forskaren själv har en bild av undersökningen som säger att det verkar finnas en överensstämmelse mellan teori och empiri. (Svenning, 1999). Således är validitet inte bara en fråga om vilka metoder som används; forskarens person, inklusive hennes moraliska integritet är avgörande för bedömningen av kvaliteten hos den producerade kunskapen (Kvale, 1997). Varje avsnitt i uppsatsen har noga genomarbetats med en kritisk ställning i förhållande till materialet och delarna i slutprodukten har granskats kritiskt både under arbetets gång och i slutskedet av processen.

Att validera är att kontrollera, med att kontrollera menas att forskaren förhåller sig kritisk till materialet och ger uttryck för det i analysen. Det är viktigt att tydligt ange vilket perspektiv som använts på det undersökta ämnet och vilka kontroller som gjorts för att tolkningen inte ska bli snedvriden. Det finns flera olika sätt att kontrollera sina forskningsresultat och inget av sätten kan betraktas som det absoluta. Oavsett vilken metod forskaren använder för att säkerställa riktigheten i sina resultat borde det rimligtvis vara så att ju fler försök till falsifiering en undersöknings resultat överlevt, ju starkare står den sig. (Kvale, 1997). Studien har kontinuerligt och fortlöpande diskuterats och varje oklarhet har diskuterats mellan författarna. I förekommande fall har kontakt tagits med respondenterna för verifiering av oklarheter i materialet. För att säkerställa de allmänna teoriernas riktighet har det studerats tolkningar från flera olika forskare och i de fall där det varit möjligt har ursprungskällan kontrollerats. Några närstående har fått ta del av teori och metoddelarna i uppsatsen för att om möjligt hjälpa till att upptäcka felaktigheter.

Kritik som förekommer i forskningsintervjusammanhang handlar ofta om att intervjuernas resultat är ogiltiga därför att intervjupersonernas rapporter kan vara falska. För att minimera risken för att det ska förekomma är det viktigt att noga kontrollera varje enskilt fall. Bl.a. kan problem av den arten förebyggas genom särskilt väl avvägda och välformulerade frågor i intervjun. (Kvale, 1997). Frågor har formulerats på ett sådant sätt att risken för missförstånd förhoppningsvis minimerats. Vilket har skett genom provintervjuer med bekanta för att undersöka frågornas tydlighet. Vidare har möjligheten att ställa följdfrågor utnyttjats och frågorna har även förtydligats i samband med intervjuerna.

### **8.5.2 Reliabilitet:**

Reliabilitet är detsamma som tillförlitlighet, det innebär att mätningarna är korrekt gjorda. En undersökning måste bygga på ett representativt urval av personer så att inte tillfälligheter påverkar resultatet. (Thurén, 1991). Om ingenting förändras i en population ska två undersökningar med samma syfte och metoder ge identiskt resultat. Respondenterna i undersökningen är representativa för polisstudenter i Sverige vad gäller ålder och kön.

Det finns flera olika sätt att se på reliabilitet och begreppet kan ibland upplevas något oklart. En del författare menar att ett mätinstrument ska gå att applicera flera gånger med resultatlikhet medan andra menar att samma begrepp och frågeställningar ska ge samma resultat. (Svenning, 1999). Om reliabilitet ses på det först nämnda sättet begränsar det mer än om man väljer att se det på det andra sättet. Detta på grund av kravet på att enbart mätningar med samma mätinstrument ska ge likhet i resultat, såsom i naturvetenskaplig forskning.

Vad som ger låg reliabilitet är bland annat att tillförlitlighet inte alls gäller i samma utsträckning för kvantitativa som för kvalitativa studier. Då erfarenheten och kunskapen om kvalitativ metod var större än för kvantitativ metod samtidigt som författarna önskade att förutsättningarna för hög reliabilitet skulle vara så god som möjligt valdes intervjuer som grund för uppsatsen. Det finns dock några relativt enkla metoder för att höja en studies reliabilitet. För det första måste det användas klara definitioner på begreppen vid intervjutillfällena. Det är också gångbart att använda flera indikatorer för att mäta kontroversiella fenomen. Genom att exempelvis ringa in känsliga frågor från flera håll kan svaren sägas bli mer tillförlitliga. Samtidigt varnar Kvale (1997) för att även om det är önskvärt att en undersökning får en så hög reliabilitet som möjligt så kan en allt för stor fokusering på reliabiliteten hämma kreativitet och föränderlighet.

För att stärka reliabiliteten i uppsatsen har genomförandet varit konsekvent under intervjuerna med frågor, inspelning, val av tidpunkt, flexibilitet i val av intervjulokal, Vidare eftersträvades liknande förutsättningar vid samtliga intervjuer. Vi har försökt skapa ett öppet samtalsklimat genom lyhördhet och öppenhet vid intervjusituationerna för att få fram giltiga resultat. Intervjufrågorna är framtagna för att vara så tydliga och väldefinierade som möjligt och förekommande formuleringar har noga övervägts för att undvika missförstånd. Då det antogs att en del frågor skulle kunna frammana försvarsreaktioner från respondenterna ställdes flera frågor rörande samma fenomen.

## **8.6 Litteratur och materialsökning**

Vi har använt flera olika sökvägar vad gäller framtagning av referensmaterial. Litteratur har använts i störst utsträckning, då flertalet av de teorier och den tidigare forskning som använts finns i bokform. Litteraturvägledning har fått dels genom handledaren som har erfarenhet av det teoretiska område som studien innefattar och dels genom de respondenter som intervjuats. Tidigare forskning och teori har även sökts via internet med hjälp av sökmotorerna GUNDA, IDA, och Google scholar, de sökord som använts är bl.a.; socialisation, sociologi, roller, polisen, polis+ forskning, och organisationskultur.

Litteraturen har införskaffats på varierande sätt, universitetsbiblioteket har varit en stor resurs och likaså vår handledares privata bokhylla. Viss litteratur har köpts i internetbokhandlar, men exempelvis Rolf Granérs bok, Patrullerande Poliser, beställde vi från Karlstad universitet genom honom personligen. En tillgång har likaså varit böcker som förekommit tidigare under socionomutbildningen. Vi har fått inspiration från de litteraturlistor som några av de avhandlingar som lånats haft, för att sedan införskaffa de böcker som verkat intressanta för studien. Litteraturen som slutligen har använts i studien är noga utvald, vi har konsekvent riktat in oss på litteratur som avspeglar det senaste inom forskningsområdet. Vidare har det funnits krav på att litteraturen skall vara vetenskaplig. Litteraturen har fortlöpande diskuterats under uppsatsarbetets gång med ett kritiskt förhållningssätt som grund. Flertalet av de ursprungliga teoretiker som berör gruppteori, rollteori och organisationsteori tolkas i nyare

verk. I de fall där det varit möjligt har ursprungskällan införskaffats för att få förstahandsinformation.

I avsnittet bakgrund har hemsidor från myndigheter och organisationer varit en tillgång, här har det vetenskapliga kravet inte tillämpats lika strikt. I några fall har det varit omöjligt att utläsa författarens namn. Men då organisationerna varit så pass välkända har det bortsetts från det kravet. Exempel på myndigheter och organisationer där information inhämtats är brottsförebyggande rådet (BRÅ), Polisen, statistiska centralbyrån och Växjö universitet

## 8.7 Etiska överväganden

Under studiens gång har flertalet frågor av etisk karaktär uppkommit. Vad innebär det att ha en god etik i sin forskning? Det innebär inte bara en respekt för de människor som studeras utan även en respekt för den egna forskningen med ett försvarande av forskningens heder och grundläggande värden (Eliasson, 1999). Genom etiken finns utgångspunkt i att samhällsinstitutionerna har ett ansvar gentemot folket, ett krav som har sitt ursprung i tankar om grundläggande mänskliga rättigheter (Ronnyby, 1993). Kvale (1997) har identifierat fyra viktiga forskningsetiska principer:

1. Informationskravet sker genom att deltagarna informeras om uppsatsens syfte och om hur undersökningen är upplagd. Detta krav har uppfyllts.
2. Samtyckeskravet innebär att deltagande i intervjuer skall vara frivilligt. Informanterna har rätt att själva bestämma om de ska vara med eller inte. Angående samtyckeskravet kan hända att informanter känner sig tvungna att tacka ja till medverkan.
3. Konfidentialitetskravet handlar om att anonymitets aspekten är viktig, dels kan anonymiteten göra att respondenterna känner sig tryggare att tala fritt kring känsliga frågor. Anonymitet är även viktigt för att säkra att informanterna inte kan identifieras av utomstående. Det råder dock en konflikt mellan det etiska konfidentialitetskravet och kravet på en kontrollerad forskning, hur skall någon kunna granska forskningen om ingen vet vem som deltog i den och om den alls ägde rum? Här anses dock att sekretess behövs för informanternas skull, men ej gentemot andra forskare. Det måste vara möjligt för andra forskare att granska uppsatsmaterialet även om respondenternas identitet inte skall behöva röjas för den sakens skull. Det bör ställas frågan vilka konsekvenser en studie får för dem som deltar. Om intervjuerna berör känsliga frågor kan respondenterna bli påverkade av detta. Kommer den potentiella skadan som åsamkas informanterna uppvägas av de potentiella fördelarna med undersökningen? Då denna studie inte berör särskilt känsliga frågor kan skaderisken sägas vara låg. Vi kan anta att informanterna inte känt sig kränkta eller orätt behandlade under intervjuerna, men det är en bedömning som endast informanterna själva kan göra.
4. Nyttjandekravet innebär att uppgifter insamlade om enskilda personer endast får användas i forskning (Andresen, 1998). En diskussion är huruvida det är möjligt att hålla sig helt neutral i förhållande till det som undersöks/forskas på. Är det ens möjligt? Eliasson (1999) menar att tysta perspektivval, där forskaren inte har ett uttalat motiv och perspektiv döljer undersökarens avsikter och partstaganden men också motsättningar och konflikter i samhället. För att undvika att hamna i den tysta forskningen med outtalade perspektiv, klargörs igen att författarna överlag är



positivt inställda till polisens verksamhet. Vidare tror vi att de individer som studerar på polisprogrammet påverkas i storutsträckning av sin utbildning genom en socialisationsprocess. Vidare finns kritik mot den konservativa strukturen som omger polisorganisationen och de manliga normer som får utrymme att vara ett ideal trots organisatoriska försök att ändra på saken.

En etisk fråga författarna diskuterades sinsemellan var huruvida det är etiskt korrekt ur forskarhänseende att intervjua bekanta till en vän eftersom det kan finnas förhandsantaganden om varandra.

## 8.8 Bortfall och metodproblem

Metoden som ligger till grund för uppsatsen har fungerat bra i alla väsentliga delar. Med endast några få avvikelser har den kunnat tillämpas som önskat. Under intervjuerna noterades att vissa informanter talade mer och andra tog betydligt mindre av utrymmet. Detta kunde samtalsledaren påverkat i större grad genom att uppmuntra personen att prata mer respektive genom att bromsa personer som pratade mycket. Kan denna skillnad i utrymme som informanterna tog bero på att de var olika vana vid att prata mycket, eller berodde det på att personerna som talade mindre inte instämde i resten av gruppens åsikter? Det kunde även ha berott på att en del personer stördes i större grad av att vara med i intervjun, att bli utfrågade och inspelade av för dem okända människor. Vidare märktes under intervju A att frågeställningen om vad polisstudenterna skulle vilja fokusera på inom polisen inte var relevant och svar fick genom diskussion kring övriga frågeställningar. Denna fråga togs därför inte upp i efterföljande intervjuer. Det är föga troligt att detta påverkade resultatet i någon större utsträckning.

Under intervju A fanns mycket teknisk utrustning tillgänglig med både digital videoinspelning, och analog ljudupptagning, denna teknik utrustning kan ha tett sig skrämmande för informanterna under första intervjun. I intervju B tog det digitala videobandet slut när den sista frågan diskuterades. Detta bortfall var något vi lärde oss av till den tredje intervjun, men det hade troligen inte särskilt stor betydelse i resultatet då intervjun praktiskt taget var slut då bandet tog stannade. Under analysen av ljudupptagningarna var ett problem att det var svårt att höra skratt och prat samtidigt. Detta kunde i viss grad avhjälpas genom att lyssna upprepade gånger på den frasen som var svår att urskilja, men tillvägagångssättet tog mycket tid i anspråk. Alternativet att dämpa skrattorgier eller be personer att prata högre än de som skrattade var dock inget tilltalande alternativ. Vissa av frågeställningarna hade vinklats på ett sätt som gav annat svar än det avsedda. I förekommande fall svarade respondenterna korrekt, men de förstod frågan på annat sätt än samtalsledaren menat. Då det oftast med hjälp av följdfrågor gick att klarifiera budskapet kan antas att de svar som tolkats i stor utsträckning faktiskt är svar på intervjufrågorna.

Intervju C genomfördes något senare än intervju A och B vilket har gjort att betydelsen av denna blivit liten när teorier valdes till uppsatsen. Däremot väntades med resultat och analys av materialet tills alla intervjuer var utskrivna, vilket antagligen gjort att resultatet inte ska ha påverkats av att intervju C genomfördes senare.

## 9. TEORI

### 9.1 Organisationsteori

Organisationsteori handlar om att förstå hur en organisation fungerar, för att kunna förklara hur grupper och individer tänker och agerar inom organisationen. Olika sätt att organisera verksamheten i organisationen påverkar de anställdas beteende. (Jacobsen & Thorsvik, 2002) Teorierna brukar analyseras i olika nivåer, det brukar skiljas på organisationsnivå, individnivå och interorganisationsnivå. Där individnivån behandlar enskilda aktörers egenskaper och attityder och relationen dem emellan, på individnivå kommer begreppet organisationskultur in. Organisationsnivån handlar om organisationens uppbyggnad och processer mellan olika delar i en organisation. Den interorganisatoriska nivån koncentrerar sig på förhållandet mellan olika organisationer. (Flaa, Hofoss m.fl. 1998) Det som är intressant för studien är främst individnivån och organisationsnivån då vi riktar in oss på polisstudenters socialisation in i organisationen polisen och lämnar deras kontakt med andra organisationer därhän. Holgersson (2005) menar att det finns två organisationsperspektiv inom polisen. Det är det teoretiska perspektivet och golvet perspektiv. De personer som har ett teoretiskt synsätt på organisationen inhämtar kunskap om organisationen genom källstudier. Dessa individer är ofta akademiker och av dem värderas teoretisk kunskap högt. Individer som har ett golvperspektiv är främst personer som arbetar längst ner i organisationen hierarki, i polisens fall ordningspoliser, trafikpoliser och kriminalpoliser. Manning i Holgersson (2005) har studerat Londonpolisen och där beskriver han att vilket perspektiv den anställde har beror på vilken position man besitter i organisationsstrukturen. Gemensamt för individer som tillhör både golvet perspektiv och det teoretiska perspektivet är att de oftast anser att just deras perspektiv är det enda rätta, vidare är förståelsen för det andra perspektivet liten.

#### 9.1.1 Hierarki

Polisen som organisation har tydliga spår av byråkratisk och hierarkisk uppbyggnad, den består av många olika nivåer med en tydlig uppdelning mellan överordnade och underordnade i organisationen. Se vidare i bakgrundsinformation. Hierarki innebär enligt Jacobsen & Thorsvik (2002) en formell befogenhet för personer med överordnade positioner i organisationen att ge order till personer med underordnad befattning. I en hierarkisk organisation finns även direkt styrd övervakning, kontroll och tillsyn av medlemmarna. En praktisk konsekvens av detta system blir att nivåerna blir många, eftersom det finns en gräns för hur många personer en ledare kan övervaka, denna gräns kallas för kontrollspännvidd. I en hierarkisk organisation är värden som kontroll, disciplin och ordning viktiga, en av uppgifterna för ledare i hierarkiska organisationer är att fatta beslut. Vidare nämner Svedberg (2002) att skriftliga befattningsbeskrivningar är nödvändiga och vanliga i hierarkiska organisationer vilket understöds av Ekman (1999) som beskriver hur det praktiska polisarbetet styrs med hjälp av texter. Position och status markeras med hjälp av titlar, gradbeteckningar och lön. Vidare diskuterar han att hierarki i polisens organisation ger intrycket av att allt våld som utövas är styrt och legitimerat från polischefer. Vilket är en paradox då det praktiska polisarbetet kräver många nya och specifika lösningar som framarbetas i stunden. Den formella strukturen visar att polisorganisationen är hierarkiskt uppbyggd medan den informella strukturen visar att det ändå finns ett mått av handlingsfrihet i arbetet. Ekman (1999) menar att poliserna formar gemensamma föreställningar vilka fungerar som riktlinjer för poliserna i den praktiska verkligheten. De poliser som arbetar i yttre tjänst har därmed möjlighet att fatta beslut utan att behöva ha det slutgiltiga ansvaret. Den som har

beslutsansvar är främst närmaste chef och därefter länspolismästaren. Fram till början av 90-talet befordrades poliser enligt åldersprincipen, om inget särskilt talade emot den som sökte en högre tjänst gick den till den sökanden som hade flest år i tjänst. Under senare år baseras befälsrekrytering i högre grad på sökandes lämplighet. Underordnade måste följa överordnades direktiv. Men hamnar personer från samma hierarkiska nivå i situationer där det finns tveksamheter om vad som bör göras är det personen som har flest tjänstgöringsår som beslutar hur man skall agera. (Granér, 2004)

### 9.1.2 Makt

Makt utövas i organisationer ofta via symboler och genom den organisationskultur som finns. (Wahl m.fl. 2000). Organisationskultur kommer beskrivas närmare i ett senare avsnitt av kapitlet. Jacobsen & Thorsvik (2002) skiljer på olika typer av makt. Här tas några av de olika maktformerna upp; Befattningsmakten, dvs. de formella befogenheter som är knutna till befattningar i organisationens hierarki, det kan exempelvis vara befogenheten att använda våld i vissa situationer. Sedan finns tvångsmakten som handlar om möjligheten att använda tvångsmedel i tjänsten. Med tvångsmedel menas här möjligheten att gripa, straffa, hindra och tvinga. En polis som hindrar någon att förflytta sig fritt utövar tvångsmakt. Social och normativ makt är ett uttryck för människors behov av att identifiera sig med varandra och behovet av samhörighet, detta kallas även för identifikationsmakt.

Individerna i organisationen identifierar sig med någon de tycker om eller en person som har hög status. De är då villiga att göra mycket för att bli omtyckta av den personen. En grupp påverkar sina medlemmar genom behovet ”att vara som alla andra”. Personlig makt kan uttryckas dels genom egenskaper i form av exempelvis vältalighet, styrka, karisma och mod. Dels genom att en person får ett rykte som ger makt. Får en person rykte om sig att vara klok och handlingskraftig så behandlas individen därefter, även om ryktet har falsk grund.

Det finns en uppsjö av definitioner av begreppet makt, Thylefors (2000) tar upp ett flertal definitioner en är Webers där han menar att; Makt är sannolikheten att en aktör i en social relation är i position att få igenom sin vilja trots motstånd. Rollo May definierar begreppet makt som en förmåga att orsaka eller förhindra förändring. I alla tider har makt och ledarskap visats genom yttre attribut och symboler som uniformer, byggnader, sigill, kontor, kläder, utsmyckning och emblem. Symbolernas funktion är att de på ett subtilt vis markerar tillhörigheten för en individ eller en organisation. (Swedberg, 2003)

### 9.1.3 Socialisationsprocessen

För att förstå hur en organisation fungerar behöver vi också förstå hur den formar sina medlemmar för att passa in i organisationen. Denna anpassning av individer kallas för socialisationsprocess. Inom sociologin definieras begreppet socialisation som den process där kunskaper och värderingar överförs till nya medlemmar i systemet. Det handlar således om en uppfostringsprocess där tonvikten ligger på överföring av traditioner, normer och värderingar som är knutna till rollerna i det sociala systemet/organisationen. I organisationsteoretiskt perspektiv är det intressant att veta hur organisationen rekryterar sina medlemmar. Till vissa organisationer ställs krav på att medlemmarna skall ha en särskild värdemässig bakgrund eller särskilda kunskaper för att få vara med. Med en medveten rekryteringstaktik försöker organisationen uppnå att medlemmarnas värderingar och handlingar passar för organisationen och dess ideologi och verksamhetsmodell. Organisationen är således intresserad av mer än bara tekniska färdigheter, som till exempel vilka attityder och värderingar medlemmarna har.

Personer som inte arbetar i enlighet med organisationens värdegrund kan vara till stor skada för hela organisationen, varför det är viktigt för organisationen att kontrollera att de bara tar in medlemmar som erkänner organisationens mål. Rekrytering och socialisation blir viktiga delar av organisationens besluts och måluppfyllelse processer. (Flaa & Hofoss m.fl. 1998)

Men överföringen av kåranda och organisations normer behöver inte vara medveten från organisationens sida. Att vara medlem och arbeta i en organisation gör att individen oftast tillägnar sig dess organisationskultur. Den viktigaste förberedelsen för att inta roller och positioner i organisationen är den upplärning som sker genom utbildning. Utbildning kan genom kunskapsförmedling och på annat sätt skapa liknande attityder och verklighetsuppfattningar som individen senare möter i organisationen. Attitydbearbetningen sker mer eller mindre medvetet. För vissa utbildningar vistas man en period i en förhållandevis isolerad miljö, exempelvis ett campus vid universitetet, vilket ger en starkare socialisation. (Flaa & Hofoss m.fl. 1998)

Här ovan sägs att organisationen socialiserar sina anställda, men om den anställda alltjämt har avvikande värderingar kan organisationen styra beteendemönstret genom belöning. Icke önskat beteende leder till kritik och minskade befordringsmöjligheter. Således disciplinerar organisationen sina anställda. Vidare kan en anställd som fortfarande har avvikande värderingar bli underställd särskild kontroll. Personens förslag förkastas eller korrigeras och hans eller hennes handlingar står under extra uppsikt. Individer som socialiseras åt rätt håll och som uppvisar ett önskat beteende belönas. Organisationen kontrollerar sina anställda. I den moderna organisationen är det givetvis så att organisationens styrmedel över sina anställda kompletterar varandra. Organisationen använder sig av både socialiserings, disciplinerings och kontrollåtgärder för att forma de anställda. (Flaa & Hofoss m.fl. 1998)

#### **9.1.4 Organisationskulturen är de rådande föreställningarna i en organisation**

Thylefors beskriver att en viktig samordnings och kontrollmekanism för organisationen och dess ledning är just socialisation kring gemensamma mål och värdenormer. Nya medlemmar i organisationen introduceras i rådande kultur genom att lära sig hur saker skall uppfattas och förstås enligt gällande normer.

De rådande föreställningarna i en organisation utgör organisationskulturen.

Organisationskulturen har flera funktioner, dels att ge organisationsmedlemmarna en gemensam förståelse för organisationens huvuduppgift. Men även för att ge en insikt i hur arbetsmetoder och verktyg skall användas i praktiskt polisarbete. Vidare har den en intern funktion där den anger regler för hur relationer mellan medlemmar skall se ut och graden av integration i organisationen. Sist men inte minst så anger organisationskulturen bedömningskriterier för hur personer ska veta om de gjort ett bra arbete eller inte. Den förser också medlemmarna med ett gemensamt språk, vilket bidrar till att definiera vem som står utanför och vem som är innanför organisationen. (Flaa & Hofoss m.fl. 1998)

Ekman (1999) beskriver skapandet av en yrkeskultur genom att ett gemensamt språk och gemensamma föreställningsramar stärker yrkesgruppen och gränser markeras mot andra yrkesgrupper. Vidare beskriver han vikten av småprat för att befästa gällande normer och relationer. Normer kan vara socialt delade, att ett antal individer delar föreställningarna om hur någonting är eller bör vara. De upprätthålls med hjälp av andras godkännanden och icke godkännanden. Det uttrycks förväntningar om att en norm skall följas. Sanktioner genomförs av kollektivet när normen inte följs. Men oftast räcker det upplevda hotet om sanktion för att

individerna skall bete sig enligt normen. Swedberg (2003) beskriver vikten av att ha en tydlig målformulering i en organisation. En otydlig sådan ger upphov till en rad symptom som alienation och sjukfrånvaro. I organisationens mål hämtar således individerna identitet och mening. Både normer i arbetskulturen och organisationens mål formar arbetsgruppens identitet.

## 9.2 Bions gruppteori

En grupp utgör en helhet eller ett system och den karaktäriseras av sina gestaltegenskaper och är mer än summan av sina delar (Svedberg, 2003). Det finns flera olika sätt att beskriva gruppen som helhet, vi har valt att använda oss av Bions gruppteori i analysen av vårt arbete.

Wilfred Bion har varit tongivande för utvecklingen av den dynamiska gruppteorin. Hans eget arbete är ofta svårt att tränga igenom och därför är det andras tolkningar av hans arbete som fått störst genomslagskraft i vår tid. Bl.a. har han tolkats av G. O'Connor, O. Kernberg, B.Å. Armelius och K. Armelius, S. Boalt Boëthius, S. Karterud och D.G. Brown. M.fl. Teorin utvecklades ursprungligen genom arbete i terapigrupper men har även tillämpats i studier på arbetsgrupper genom exempelvis Boalt- Boethenius och Granström. (Granér, 1991).

Bion har som utgångspunkt att grupper kan fungera såväl moget och verklighetsorienterat som omoget med ett fantasibaserat förhållningssätt. När gruppen fungerar moget och verklighetsorienterat kallar Bion gruppen arbetsgrupp och när den fungerar omoget och fantasibaserat kallar han den grundantagandegrupp. (Bion, 1974). Han menar att dessa båda grupper är ständigt närvarande och att de växelspelar med varandra. Bion säger att gruppfantasier kan vara av godo genom att vara konstruktiva och fylla en viktig funktion för en grupp utveckling och identitet. Detta gäller även omedvetna gruppfantasier. Mest betonas dock fantasier som gör gruppen ansvarsundvikande och bidrar till försvar mot att gruppen utvecklas. (Granér, 1991).

En komprimerad och förenklad definition som bygger på avgörande skillnader mellan arbete och grundantagandebeteenden är följande:

**Arbetsgrupp:**

”En sofistikerad och uppgiftsinriktad aktivitet som bygger på antaganden som går att pröva. Gruppen utnyttjar deltagarnas speciella kompetenser. Olikheter uppmärksammas, bekräftas och utnyttjas.” (Granström, 2006 sid:70). Termen arbetsgrupp står således för psykisk aktivitet av ett speciellt slag och avser inte de människor som ägnar sig åt aktiviteten. (Bion, 1974)

**Grundantaganden:**

”Känslomässiga aktiviteter som syftar till att tillgodose gruppens interna behov. Medlemmarnas kompetens utnyttjas inte. Likheter i gruppen betonas medan olikheter förnekas.” (Granström, 2006 sid: 71).

Ofta utgås det ifrån och förväntas att en arbetsgrupp ska fungera efter Bions arbetsgruppskriterier. Det är dock sällsynt att en grupp fungerar renodlat rationellt under längre stunder. (Granér, 1991).

### 9.2.1 Mer om arbets- och grundantagandegruppen

Arbetsgruppen har vanligtvis en eller flera uppgifter att arbeta med. När medlemmarna i gruppen tillsammans deltar i arbetet och samarbetar för att uppnå ett gemensamt mål dominerar arbetsgruppen som tillstånd. Arbetsgruppen som tillstånd kännetecknas enligt Granström av följande:

- ”Arbetsgruppen har uppgiften i fokus hela tiden och kan när som helst definiera eller omdefiniera uppgiften om så skulle behövas.
- Arbetet är verklighetsförankrat och arbetssättet är ”vetenskapligt”, åtminstone i en allmän mening.
- Deltagarna handlar med utgångspunkt från att de har ett gemensamt intresse för att få ett arbete utfört.
- Det finns en tydlig samarbetsanda i gruppen. Detta innebär emellertid inte att medlemmarna löper risk att förlora sin individualitet eller integritet.
- Deltagarna är beredda att avstå från sociala belöningar, de sätter uppgiften framför individuell uppmärksamhet.
- Tankar inlägg och idéer i en arbetsgrupp är inriktade mot handling. Detta kan ses som mycket rationellt och borde därför vara effektivt. Det är emellertid ovanligt att en grupp kan befinna sig i detta tillstånd någon längre tid.” (Granström, 2006 sid: 64).

Aktiviteterna i arbetsgruppen styrs hela tiden av psykiska aktiviteter, som innehåller stora mängder känslomässigt material. Dessa starka känslor eller motiv är de som här kallas grundantaganden. Bion menar att hela organisationer och dess speciella karaktär kan förstås om det undersöks vilket grundantagande som understödjer arbetet. Han använder begreppet **den specialiserade arbetsgruppen** om en organisation som uppvisar bestående eller återkommande mönster när de motiverar eller förklarar sina handlingar. (Bion, 1974). Polisen är ett exempel på den specialiserade arbetsgruppen. De stimuleras av kamp och flykt i sitt arbete. En viktig utgångspunkt för polisen är att det är möjligt att lösa konflikter med fysiskt våld. (Granström, 2006)

Bion delade in grundantagandena i tre men senare tolkare av hans teori har delat upp ett av begreppen, kamp/flykt, i två för att få fram fler nyanser och underlätta upptäckt av skillnader i gruppprocesser och göra att dessa skillnader framträder tydligare. I uppsatsen används Granströms tolkning om grundantagande.

De fyra grupperna är: Beroendegruppen, kampgruppen, flyktgruppen och pararbildningsgruppen. För den här uppsatsen är det relevant att närmare gå in på grundantagandena gällande kamp, flykt och beroende.

Det mest kännetecknande för kampgruppen är enligt Granström följande:

- ”Känsloläget i kampgruppen kännetecknas av fientlighet och aggression. Syftet tycks vara att åstadkomma någon sorts anfall. Gruppen beter sig som om den var utsatt för en attack eller själv planerar en sådan.
- Föremålet för kampen kan oftast finnas utanför gruppen men förekommer även inom. I de fall fienden finns inom gruppen är det vanligt att det är ledaren som utsetts till denna syndabock, men vem som helst i gruppen kan utses till offer. Medkänslan för offret är obefintlig och de sårade överges skoningslöst. Aggressionen kan rikta sig mot en annan grupp eller en person, institution eller regelverk som finns utanför gruppen.
- Om ledaren själv inte är måltavlan så förväntas han eller hon att leta upp fienden och leda attacken.
- Det råder ett tillstånd av laglöshet i gruppen och regeln är att de starkaste överlever.
- Paranoida myter och fantasier frodas i gruppen. Deltagarna är ofta övertygade om att de är utsatta för intriger eller förtal.
- Verkligheten testas inte eftersom detta skulle avslöja att det inte finns någon reell fiende, eller att det verkliga hotet är mycket närmare än den föreställda fienden.” (Granström, 2006, sid:66.)

Ledaren är viktig både i kampgruppen och i flyktgruppen, han eller hon behöver gå i spetsen både när gruppen är i strid och när den flyr. Individerna är hela tiden underordnad gruppen och om det gagnar gruppen är man beredd att offra individer för gruppens överlevnad. (Lennér-Axelsson & Thylefors 1991)

Flyktgruppen kännetecknas liksom kampgruppen av att det finns orealistiska föreställningar kring fenomen. De mest framträdande skillnaderna i förhållande till kampgruppen är följande:

- ”Det huvudsakliga känsloläget är misstänksamhet eller en känsla av uppgivenhet. Gruppen beter sig som om det inte var någon idé att anstränga sig, gruppen kan inte se något skäl till varför de skulle försöka.
- Aktiviteterna i gruppen är inte direkt riktade mot det upplevda hotet, mot uppgiften eller utmaningen, utan istället bort från de upplevda kraven.
- Flera typiska flyktbeteenden kan uppvisas i gruppen, som intellektualiseringar, rationaliseringar och generaliseringar. Fullständigt irrelevanta kommentarer förekommer också i flyktgruppen, liksom att gruppen kan uppehålla sig kring långa diskussioner om trivialiteter.
- Ett annat inslag för flykt kan också vara många inslag av ytlig humor, likaså kan man göra narr av den uppgift som man kommit samman för att arbeta med. Skrätt uppskattas eftersom det fungerar som spänningslösare. Skrättet är ett uttryck för reträtt och har ingen hoppfull eller kreativ underton.
- Ledaren förväntas tillhandahålla strategier för reträtt.
- Paranoida myter och fantasier dominerar under detta tillstånd i likhet med kampgruppen. Här leder inte detta till attack utan till olika försök att gömma sig, fly eller ibland göra narr av uppgiften.” (Granström, 2006, sid:67).

Beroendegruppen kännetecknas av enligt Granström av följande:

- ”Den känslomässiga basen i beroendegruppen är en underliggande ångest eller rädsla bland deltagarna för att bli uppslukade eller formade av någon okänd kraft i gruppen. Eftersom gruppen är rädd för att göra verklighetsanalyser så kommer deltagarna att dela en känsla av förvirring. Detta fungerar som ett effektivt försvar mot arbete. Den viktigaste uppgiften för gruppen blir att skapa känslomässig trygghet.
- Ledaren uppfattas som omnipotent och makten och inflytandet som projiceras på honom eller henne medför att deltagarna överger sin autonomi och frånsvar sig ansvar för sina handlingar. De ger en bild av sig själva som hjälplösa och beroende. Det handlar således om en sorts primitivt förnekande.
- Det utkrävs inte ansvar och kompetens av deltagarna. De blir förvirrade av information och krav. Deltagarna betar sig som om att deras förmåga att dra slutsatser, att begripa och att komma ihåg har blivit förlorad.
- Medlemmarna delar en myt om jämlikhet, skillnader i kompetens, erfarenhet och kunskaper erkänns inte och de känslor som väcks förnekas.
- Varje försök till arbete saboteras. Krav från ledaren på ansvarstagande slås genast ned.
- Under detta tillstånd visar gruppen tillit till strukturer, procedurer, traditioner och bestämmelser. De visar däremot stor ångslan inför att själva pröva och testa nya situationer och idéer.” (Granström, 2006 sid:65).

Grundantagandet har inget eller högst begränsat stöd i verkligheten. Det sätt på vilket gruppen fungerar förefaller obegripligt för utomstående och ofta också för individerna i gruppen. Först om någon lyckas uttala det grundantagande som föreligger för gruppen kan detta bli begripligt. (Granér, 1991). När gruppen lever i grundantagande blir dess medlemmar ansvarsundvikande och förefaller att lägga ansvar för händelser utanför sig själva. Grundantagandet utgör ett skydd eller försvar för att slippa fungera rationellt och ansvarsfullt. I detta sammanhang motsätter sig ofta gruppen förändringar som tvingar dem att agera utifrån den allmänna verkligheten, de kommer istället att försvara sig mot att tvingas söka nya kunskaper eller att förändra sig. (Granér, 1991).

I en grupp kan grundantagarbeteenden fylla en viktig funktion då de hjälper gruppen att få nya krafter för att ta sig an en arbetsuppgift. Ingen grupp orkar befinna sig på en arbetande nivå några längre stunder. Alla grupper har behov av att vila för att ta sig an krävande arbetsuppgifter. Att gruppen tidvis befinner sig i något grundantagandetillstånd är därför helt naturligt, oundvikligt och till och med nödvändigt för att gruppen skall kunna överleva.(Granström, 2003).

Tre viktiga funktioner med grundantagandebegrepp:

**Befrielse:** En grundantagandegrupp fungerar som ett kollektivt försvar för en grupp vars medlemmar upplever att den uppgift de har ställer orimliga krav på dem. I det avseendet kan en grupps omvandling från arbetsgrupp till grundantagandegrupp förklaras som en gemensam regression. Personerna i gruppen återvänder tillsammans till ett handlings sätt som var adekvat tidigare i livet men som nu upplevs som omoget och ickefungerande. Beteendet är inte ändamålsenligt för att lösa uppgiften men det fungerar som en befrielse från den ångest eller spänning som uppgiften medför. Grundantagarbeteendet har på det sättet en befriande funktion och i den betydelsen är beteendet ändamålsenligt och funktionellt. (Granström, 2003).

**Stöd:** Grundantagande kan utgöra ett stöd för en grupp genom att erbjuda vila. Under perioder kan medlemmar i en grupp arbeta effektivt och engagerat och fungera som en arbetsgrupp.



Även om gruppen inte upplever att de är särskilt pressade eller hårt ansatta kan de behöva en paus i arbetet. Då kan grundantagandet fungera som ett sätt att få vila för att samla nya krafter till att ta sig an arbetsuppgifterna igen. När ett grundantagande används på detta sätt kan det ses som en regression i arbetets tjänst. (Granström, 2003).

**Ersättning:** Ett grundantagandes huvuduppgift är att verka sammanhållande för gruppen som riskerar att splittras om den inte har något att enas kring. Grundantagandet kan fungera som skydd och försvar mot ett annat grundantagande. De olika grundantaganden inte är i konflikt med varandra utan turas om att vara verksamma. Ett grundantagande kan hjälpa gruppen att hantera ångest och spänningar som uppstår när gruppen skapar föreställningar och antaganden kring sina arbetsuppgifter. Efter ett tag kan det vara så att det grundantagande gruppen använt sig av för att minska sin ångest inte längre verkar. Då kan gruppen ta till sig ett nytt grundantagande som ersättning för det som förlorat sin kraft för att hålla samman gruppen. Det nya grundantagande får då samma funktion som det tidigare, det fungerar då som ersättare för en inte längre verksam ångestbefriare. (Granström, 2003).

Vare sig arbetsgruppen eller grundantagandegruppen existerar i sin renaste form utan de kan ses som beskrivningar av två ytterligheter. Verklighetens grupper kan i stället sägas ha mer eller mindre starka drag av dessa båda nivåer. På vilket sätt gruppen fungerar är beroende av vilka svårigheter och utmaningar den ställs inför samt av vilka relationer som finns i gruppen.

## 9.3 Rollteori

Organisationer består av rollsystem, där rollerna står i ett funktionellt och ömsesidigt förhållande till varandra. De personer som arbetar i organisationen förväntas samarbeta och samordna sig med andra. Rollernas funktion i detta är att jämte normer och värderingar hjälpa till att samordna verksamheten. En roll kan förstås som summan av de förväntningar som riktas mot innehavaren av en viss position. (Thylefors, 2000). I de formella förväntningar som finns angivna i arbets- och befattningsbeskrivningar finns de huvudsakliga förväntningarna på vad rollinnehavaren ska göra redovisade men roller innehåller ofta fler funktioner än en. Funktionerna har sitt ursprung i de målbeskrivningar som finns angivna för verksamheten. Utöver dessa formella förväntningar finns ofta allmänt riktade förväntningar på hur arbetsuppgifterna ska utföras. Rollsystem i en organisation omfattar dels det totala mönstret av förväntningar och dels det faktiska beteendet. (Thylefors, 2000). Varje rollinnehavare gör en personlig tolkning av vad arbetet innebär grundat i de förväntningar som föreligger uppgiften. Den tolkningen påverkas av både formella och informella krav.

### 9.3.1 Moxnes rollteorier

Det finns flera olika tolkningar av rollteori, en framstående forskare inom rollteori är Paul Moxnes (1987) som beskriver beteendemässiga och känslomässiga rollfigurer där de beteendemässiga har stor skicklighetsförmåga och de känslomässiga har stor popularitet. Skicklig respektive populär visar två olika sätt att vara på som ger inflytande över andra. Skicklighet utan popularitet gör en person manipulativ och popularitet utan skicklighet innebär känslomässighet menar Moxnes (1995). En individ som har tillgång till både skicklighet och popularitet ger äkta omsorg, och brist på dem ger apati. Moxnes (1995) beskriver även djuprollerna, som är en primitiv, medfödd och allmän uppsättning av föreställningar om andra människor. Han benämner dem även som arketyper eller urföreställningar av mänskliga beteenden, där dessa urtankar får människor att handla

primitivt och instinktivt i mellanmänskligt samspel. Dessa instinkter härstammar enligt Moxnes från den kollektiva delen av själen som är gemensam för alla människor. Ett urval av dessa är; den onda modern – häxan, den goda modern – drottningen, den gode sonen – kronprinsen, den dåliga sonen – det svarta fåret, den dåliga dottern – horan, de goda hjälparna, de onda hjälparna, vinnarna och förlorarna. Rollmodellen horan är upprorisk och trolös hon går i angrepp mot livet och utnyttjar försvarslösa genom sina frestelser. Rollen beskrivs som av Moxnes som den trolöse som blir föraktad och utstött. Alla dessa rollmodeller söker vi omedvetet i grupper och i organisationer.

Lennéer-Axelsson & Thylefors (1991) beskriver formella och informella roller. De formella rollerna är de som är knutna till den position eller status som är knuten till en viss yrkesroll. I rollen ingår en föreställning om vilka skyldigheter och rättigheter som tillhör yrkesrollen och hur arbetsuppgifterna bör utföras. Yrkesutbildningar förmedlar främst kunskaper om den formella yrkesrollen. Vidare finns det informella roller som mer är beroende av förväntningar och behov i arbetsgruppen. Likt de som Moxnes (1987) och Granér (1991) beskriver. De stereotypa bilder som finns utav olika yrkesroller märks när vi möter personer i verkligheten som inte stämmer överens med förväntningarna. En reaktion kan vara ”Oj vilken trevlig och hjälpsam lappisa” Eller ”kan hon verkligen vara domare som verkar så blyg och osäker”. Lennéer-Axelsson & Thylefors skriver att de instrumentella rollerna eller arbetsrollerna är kopplade till den formella rollen och de arbetsuppgifter individen förväntas utföra. Det kan vara roller som att samordna arbetsuppgifter eller att vara den som fattar ett beslut. De sociala rollerna å andra sidan har mer en funktion i skapandet av gruppdynamik och påverkandet av relationer. Lennéer-Axelsson & Thylefors menar att rollernas funktion kan ses som en brygga mellan individen och gruppen. Med hjälp av de sociala rollerna bestäms normer för vad som är rätt och fel i gruppen. Vidare finns det individuella roller som är mer oberoende i förhållande till arbetsgruppen. De beror på ställningstaganden och behov hos den enskilda individen. I den individuella rollen tar individen ställning gentemot andras förväntningar och normer.

### 9.3.2 Könroller

Det kan vara på sin plats att i det här sammanhanget nämna könroller som kan vara av betydelse i polisens arbete och organisation. En könroll är en socialt skapad förväntning kopplat till vad som anses som passande beteende för respektive kön. Socialt kön eller könroll har således inget att göra med fysiska skillnader utan är socialt skapade egenskaper och kännetecken som rör femininitet och maskulinitet.(Giddens, 2003). Kvinnor och män bedöms och bemöts på konsekvent asymmetriskt sätt. Om en man utför en handling eller en prestation ses den ofta som mer värd eller bättre än om det är en kvinna som utför den. Detta gäller även om kvinnan gjort samma sak eller presterat lika bra. Både män och kvinnor gör bedömningar till mäns fördel. Det är än så länge lättare för en man att tillskrivas auktoritet och ledarförmåga både från kvinnor och män. Det upplevs också informellt som mer okej att visa aggressivitet gentemot en kvinna som befinner sig i formell auktoritär ställning och kvinnor som tar stor verbal plats uppfattas mer negativt än om en man är på samma sätt.(Magnusson, 2002).

Det existerar något som kallas för könsmaktsordning. Könsmaktsordning kan förklaras som en ordning byggd på föreställningar om manlig överordning och kvinnlig underordning.(Gemsöe, 2005). Könsmaktsordningens betydelse för människors (kvinnors) möjligheter och den utveckling av normgivande värderingar som förekommer i samhället har över tid uppmärksamats i allt större utsträckning. Det har bidragit till att

jämställdhetspolitisk i kombination med kvinnorörelsen har åstadkommit förändringar av könsordningen även i arbetslivet. Organisationsstrukturer utvecklas, skapas och upprätthålls i samspel med könsmaktsordningen i övriga samhället. Vanligtvis uppfattas organisationsstrukturer som naturliga och könsneutrala vilket inte nödvändigtvis måste betraktas som anmärkningsvärt. Det är förknippat med låg status för både kvinnor och män att anmärka på att det finns en könsmaktsordning, vilket blir extra tydligt på arbetsplatser med en klassisk manlig hierarki. Detta gäller även om arbetsplatsen har en eller flera kvinnliga chefer, även om kvinnor i ledande ställning är i majoritet finns ett maskulint präglat ledarskapsideal. Den symboliska och praktiska könsmaktsordningen överensstämmer således inte alltid. Ibland förstärker den symboliska ordningen hur de sociala beteendemönstren ser ut, men ibland döljer den snarare hur saker och ting fungerar i praktiken. När organisationer befinner sig i utvecklings och förändringsskeden uppfattas förändringarna endera som könsblinda eller könsexplicita det vill säga som om att könsaspekten inte existerar eller som om att den är orsaken exempelvis vid aktivt jämställdhetsarbete. (Wahl m.fl. 2000). Den kultur som finns i en organisation kan vara avgörande för om könsordningen bevaras eller förändras i en förändringsprocess som initieras av ledningen för organisationen. Förändringar av könsmaktsordningen är oftast resultatet av ett medvetet genustänkande. Wahl m.fl. (2000) påpekar dock att när förändringsarbetet pågått en tid upplevs vanligtvis förändringarna som naturliga och självklara.

### 9.3.3 Polisroller utifrån Granér

Rolf Granér har utarbetat en teori utifrån föreställningar om hur man är som ung respektive gammal polis. Teorin är inte färdigkonstruerad då det vid närmare granskning förmodligen skulle kunna fås ut fler faser eller delfaser. De tre faserna Granér har identifierat är ”rävfasen”, den ”hungriga fasen” och den ”mätta fasen”. Det finns inga skarpa gränser mellan faserna utan övergångarna sker successivt och löper i förekommande fall parallellt, de senare faserna kommer efter hand att ta över. Faserna sker i samklang med att man som polis förefaller att ha olika förväntningar på sig från kollegor under olika skeden av sin karriär. Därmed skulle föreställningarna ha en normativ funktion. Skillnader i de olika faserna kan beskrivas utifrån olika aspekter såsom självständighet i yrkesrollen och förhållande till regelverket, som i sin tur hänger ihop med prioriteringar man gör. (Granér, 2004).

**Rävfasen:** ”Räv” är en återkommande beteckning för polisaspiranter. Ett uttryck för den här perioden är en strävan efter att lära sig och att införliva yrkeskollektivets attribut. (Granér, 2004). Som ny saknas erfarenhet av praktiskt polisarbete och en viktig utgångspunkt blir då istället det som lärts in på polishögskolan. Lagstöd och regelverk ligger ofta till grund för vad som anses vara ett professionellt beteende. Nybörjaren förutsätts vara engagerad och ambitiös men många anser att en ”räv” inte har det autonoma perspektivet och förmågan att sovra mellan vad som är polisiärt intressant utan att de hugger på allt som verkar brottsligt. Sökandet efter dramatik som utmärker nästa fas, ”den hungriga” finns drag av redan här. Polisaspiranterna betonar som regel att de vill till yttre tjänst och då främst till uttrykningsverksamhet. Dock hämmades det ”roliga” i viss utsträckning av regelverk och ibland också av äldre kollegors mer återhållsamma inställning. (Granér, 2003).

**Hungriga fasen:** Övergången från ”rävfasen” till den ”hungriga fasen” sker i samband med att man av kollegor blir accepterad som en självständig del av turlaget. Poliserna har då lärt sig polisarbetets grunder och är inte längre lika osäkra i sitt agerande. I den här fasen är de som tuffast i sitt förhållningssätt, den hungrige polisen präglas av hög aktivitetsnivå. I den här fasen är sökande efter dramatik och spänning central, personerna har lärt sig att prioritera

arbetsuppgifter och engagerar sig i arbetsuppgifter som prioriterats fram. Detta medför att större handlingsfrihet tillämpas i förhållande till lagar och regelverk. Detta är möjligt då en större förtroenhet med lagen medför att det kan väljas vilket lagrum som ska ligga till grund för ett ingripande och därmed har bättre förutsättningar att motivera ett ingripande. Under tiden på polishögskolan är det vanligt med en inställning som syftar till att hjälpa alla. Men när den unga polisen kommer ut i arbete och konfronteras med en verklighet långt mycket mer skrämmande än man kunnat föreställa sig är det vanligt att fokuseringen på brottsbekämpning blir överhängande för att man ska slippa engagera sig. (Granér, 2003).

**Mätta fasen:** Den mätta fasen kännetecknas av ett minskat intresse för det explosiva i polisarbetet till fördel för en bredare syn på arbetets innehåll. Det kan omfatta exempelvis sociala och brottsförebyggande uppgifter. I denna fas närmas återigen den breda syn på polisarbete som ”räven” generellt sett har med sig från polishögskolan. I jämförelse med den ”hungriga fasen” får försiktighet och eftertänksamhet större utrymme. För den äldre polisen har den känslomässiga drivkraft som kan tänkas ligga till grund för exempelvis en biljakt försvunnit till förmån för en mer pragmatisk syn på framgång och misslyckande. Ju äldre polisen är som polis desto större friheter kan han eller hon ta sig i förhållande till kollegor, detta kan exempelvis ta sig uttryck i att man avviker från den arbetsstil som är rådande i turlaget. Men det kan också innebära att personen gör en annan prioritering av arbetsuppgifter, ibland baserat på en trötthetsdimension, man har sett allt och ingenting leder längre till någon spänning. Den trötte har stannat till och har inte längre någon strävan efter att göra karriär. Flera av de äldre poliserna beskriver en större ödmjukhet i förhållande till de livsöden de möter och därmed ett mjukare förhållningssätt. (Granér, 2003).

De roller som teorierna presenterar är ytterligheter på de roller individer får/tar i en grupp. Rollen är en föränderlig struktur och individen har ett flertal olika roller i olika kontexter. Individer har en roll på arbetsplatsen, en roll i hemmet och en bland vännerna. Rollen ger en trygghet och individen lär sig förstå och anta olika roller genom en samspeletsprocess. (Giddens, 2003)

## 9.4 Systemteori

Systemteori kan användas på olika sätt och i olika sammanhang. Systemteorin kommer i studien att användas för att förstå hur individer och grupper är relaterade till varandra. Den utgör ett bra komplement till uppsatsens övriga teoretiska perspektiv.

När systemteorin skrevs medförde den ett nytt sätt att tänka. Tidigare hade forskare utgått från ett mekaniskt lineärt orsaks-och-verkan perspektiv men med systemteorin framträdde bilden av ett cirkulärt helhetsperspektiv. (Gustavsson & Möller 1998). Värde med systemteori ligger främst i att teorin berör både helheter och delar. Systemteori utgår från att alla levande organismer ingår i system. Systemet består av enheter och varje system är en del i ett högre system. Den påverkan som överordnade strukturer och processer utövar på underordnade system är större än den påverkan som underordnade system har på överordnade. (Lundebye m.fl. 2002). När systemteori studeras undersöks hur relationer mellan enheter och system påverkar helheten. Alla delar som ingår i ett system hör ihop med varandra och är beroende av varandra. De olika enheterna och systemen skapar tillsammans förutsättningar för tillväxt eller förtvinning och inom de olika systemen råder det ordning, kaos eller rörelse. De olika systemen som finns fungerar parallellt och de kan agera i samklang eller med motstridiga intressen. De reagerar även på krafter som finns utanför systemet. (Gustavsson & Möller, 1998).

Enligt Payne (2002) förekommer tre viktiga begrepp i teorin, systemenheter, öppna system och slutna system. Systemenheter är delarna som utgör systemet, en systemenhet kan till exempel vara en polis, eller ett turlag. Varje system utgör en del i ett annat system och varje enhet består av andra enheter. Vad som är en enhet i ett sammanhang kan således vara ett system i ett annat. Exempelvis är turlaget systemet där den enskilde polisen ingår och polisstationen är systemet för turlaget som i sin tur ingår i Göteborgs läns polismyndighet som ingår i Västra Götaland. Systemenheterna har gränser med det menas att enheterna har en tydlig avgränsning för vad som finns innanför enheten och vad som finns utanför. Inom systemets gränser utväxlas mer energi än över systemets gränser till andra system. Ett öppet system är ett system där energin flödar över systemgränserna det vill säga att andra kan få del av den energi som systemet genererar och systemet kan ta del av andra öppna systems energi. Ett slutet system är motsatsen. Det kan varken ge eller ta emot energi över sina systemgränser. (Payne, 2002).

Hur väl ett system fungerar kan variera och definieras på fem olika sätt. Det första sättet är genom att mäta hur systemet vidmakthåller sig själv, det vill säga hur benäget systemet är att finnas kvar. Det andra sättet är hur det vidmakthåller sig själv om förutsättningarna förändras, det vill säga hur tåligt systemet är för yttre förändringar. Det tredje är hur det fungerar om fler saker kommer till, det vill säga om förutsättningarna förändras om exempelvis fler enheter vill vara med. Det fjärde är hur det hanterar att det är mer än summan av sina delar, det vill säga hur väl systemet klarar av växlingar mellan att vara ett öppet och slutet system. Om växlingarna klaras av och systemet utvecklas är systemet stabilt. Det femte är hur hela systemet förändras om någon del i det förändras, det vill säga hur tåligt är systemet för inre enheters förändring. Runt systemet finns en omvärld. Allmänheten kan då vara omvärlden utanför systemet, där också systemen skolan och socialkontoren interagerar med systemet polisorganisationen.

Systemteori är inriktad på interaktion genom att fokusera på hur en enhet eller ett system påverkar ett annat. Perspektivet erbjuder ett helhetsinriktat sätt att beskriva saker och ting på skilda nivåer så att man kan se hur alla åtgärder påverkar olika system. Olika förenklade teorier utgör en del av denna övergripande helhet (Payne, 2002). Exempelvis kan ett turlag som utgör ett öppet system föra över idéer och tankar till ett annat turlag. Om det turlaget också är öppet system kan det ta emot och värdera tankarna och idéerna samt använda de som de tycker är bra. Är de ett stängt system tar de inte emot idéerna och överväger inte heller dess för och nackdelar.

Systemteori innehåller inga kritiska idéer mot den sociala ordning som finns utan används som analysverktyg för att kunna förstå den. Eftersom att den accepterar strukturerna så som de ser ut passar den enligt Payne (2002) bra att använda vid undersökningar av organisationsstrukturer som utgör en del av staten.

## **9.5 Teorirefleksion**

Teorierna har varit till stor hjälp för att förstå, tolka och analysera materialet.

Organisationsteori har använts för att förstå polisen som organisation och vilken inverkan den har på individens socialisationsprocess. Den har vidare bidragit till förståelsen av funktioner som makt, hierarki och kultur och dess inverkan på personen som förväntas bli en del av organisationen. Bions gruppteori har varit till hjälp för att förstå hur organisationen och de grupper den består av fungerar. Hur medlemmar arbetar och vad som ligger till grund för

arbetssättet de utövar. Vidare har teorin underlättat förståelsen för de olika förhållningssätt en student måste inäta och förstå för att bli polis. Verkligheten är komplex och har fler dimensioner än teorin föreskriver, enheternas inverkan på individens socialisationsprocess är stor. Rollteorin beskriver olika rollmodeller som helt eller delvis kan appliceras på polisen. Vidare handlar rollteorin om att förstå att en individs sätt att vara inte är en fast struktur. En individ kan ha flera olika roller i olika situationer och sammanhang. En individ har rollen som den goda hustrun hemma och rollen som "hungrig" i arbetet som polis. Systemteorin underlättar förståelsen för kopplingen mellan teoriernas betydelse. Genom att se de olika nivåerna inom de parallella system som förekommer har vi erhållit förståelse för de olika påverkansfaktorer som finns och hur de förhåller sig till varandra.

Uppsatsen hade kunnat genomföras med samma syfte, samma frågeställningar och samma intervjuformulär men med andra teorier än de som funnits lämpliga. Vilka svaren hade blivit vid en sådan undersökning kan inte sägas något om men det kan spekuleras. Förmodligen hade det blivit andra svar med tanke på den annorlunda infallsvinkeln, men de hade haft liknande drag eftersom respondenterna över lag är samstämmiga. Hade svaren varierat i högre utsträckning hade det funnits större utrymme att som forskare arbeta vidare med de infallsvinklar man själv tycker är intressanta. Med det menas att om en grupp respondenter ger en bild av ett fenomen som är någorlunda överensstämmande finns färre öppningar till tolkningar av olika delar på olika sätt beroende på forskare. Eftersom analysen är gjord utifrån olika utgångspunkter kvarstår dock att det kommer bli skillnader i resultatet. Uppsatsens slutresultat kopplat till val av teorier är således enligt vår uppfattning av betydelse men beror på intervju svarens samstämmighet.

## 10. RESULTAT OCH ANALYS

### 10.1 Utifrån organisationsteori

#### 10.1.1 Att tillhöra en organisation

De individer som intervjuats har alla blivit medlemmar i organisationen polisen. Inträdet skedde i samma stund som respondenterna blev antagna till polisutbildningen. Trots att de är under utbildning räknas respondenterna i stort sett som fullvärdiga medlemmar. Medlemskapet medför förväntningar på personerna, några respondenter förklarar:

*”Folk på skolan förutsätter ju liksom att man redan är polis och även lärare pratar ju som att vi poliser, och vi är ju inte ens klara. Men det är alltid vi poliser och sen så allmänheten. Det är en klar uppdelning ändå att vi räknas som poliser känns det som många gånger.”*

*”Det är liksom så att vi är fortfarande studenter, vi är inte poliser men vi förväntas vara poliser. Av många så liksom.”*

*”Efter två dagar på utbildningen kunde folk ringa och fråga vad som gällde med någon rättsregel som man inte hade någon aning om”*

*”När man kom in, då blev man polisen, hon som läser till polis. Och nu är det hon som är polis trots att man inte ens är färdig.”*

*”Dom ser liksom ingen skillnad och man skall alltid försvara polisen.... Man får alltid stå upp för att; Varför gör polisen såhär?”*

Förväntningarna kommer ifrån vänner och bekanta, men även ifrån lärare och handledare ute på praktik. Organisationen förmedlar förväntningar genom sina anställda, främst lärarna, men även genom kursplaner och kurslitteratur.

#### 10.1.2 Det teoretiska perspektivet och golvets perspektiv

Utifrån Holgerssons teorier om det teoretiska perspektivet och golvets perspektiv kan vi se att det finns en medvetenhet om att de olika perspektiven finns. En student säger att:

*”Man måste ju alltid lära sig den korrekta vägen om man säger så, det är helt förståeligt att den måste läras ut, men sen så funkar inte alltid den i verkligheten.”*

Studenterna lär sig det teoretiska perspektivet i skolan, den korrekta vägen, men sen i verkligheten, när de kommer ut och arbetar så tror personen att denna väg inte alltid kommer att fungera. Det finns en öppenhet för att ta in golvets perspektiv då de vill och måste kunna arbeta praktiskt. Det teoretiska perspektivet blir då hur individen borde arbeta i den bästa av världar. Vidare uttrycker studenterna att verkligheten ute är mer av en gråzon medan det teoretiska perspektivet mer presenterar en bild av polisarbetet som är svart och vit. Det andra citatet speglar tanken om att det är mycket som missas på utbildningen, då studenterna främst lär sig det teoretiska perspektivet, enligt böckerna. De vill ut i verkligheten och lära sig golvets perspektiv.

*”Det är inte alltid det praktiska polisarbetet ute är så som skolan säger kan man lugnt säga, De måste ju lära oss som det står enligt böckerna och så, men det går ju inte att ha allting svart och vitt när man kommer ut, det fungerar ju inte... Det är en väldigt stor gråzon egentligen”*

*”Jag vill till IGV (ingripandeverksamhet) för att göra grovjobbet, det riktiga polisjobbet, det vi inte lär oss på skolan”*

Genom att vilja lära sig det praktiska polisarbetet som de flesta av respondenterna menar att de önskar, vill de lära sig golvets perspektiv. På skolan verkar finnas en önskan om att lära ut det teoretiska perspektivet i första hand. Men det kan även antas finnas anhängare av golvets perspektiv, då främst hos de lärare som själva är poliser. Holgersson (2005) skriver att vilket perspektiv individen tillhör i stor grad bestäms av vilken position som innehas i organisationen. Då studenterna från polisutbildningen startar sin aspiranttjänst kommer de flesta att arbeta längst ner i organisationens hierarki, exempelvis som ordningspoliser. Då studenterna har varit på SAO (praktikveckor) är det golvets perspektiv de varit i kontakt med. Längre fram i karriären när de eventuellt har hamnat på högre positioner inom organisationen kan det antas att det teoretiska perspektivet är mer utbrett. Men vilket perspektiv individen tillhör kan dessutom påverkas av tidigare akademisk utbildning och uppväxt. Det teoretiska perspektivet blir då ett mer reflekterande perspektiv, medan golvets perspektiv handlar om att vara en praktiker, som ser snabba pragmatiska lösningar i arbetet. Det finns olika sätt att resonera hos informanterna där några är mer reflekterande medan andra resonerar mer utifrån golvets perspektiv.

### **10.1.3 Hierarki**

Inom polisen finns en tydlig uppdelning mellan vilka som är överordnade och vilka som är underordnade. Förutom denna indelning verkar det finnas en mer eller mindre inofficiell indelning efter antal år i tjänst. Den som är äldre har då befogenhet att ge order till de som är underordnade, det vill säga yngre individer.

*”Det är ju fortfarande väldigt hierarkiskt, de som har vart längre i tjänst det är dom som bestämmer. Dom kan och vet mer och sätter man sig upp mot dom då får man sig en avhyvling direkt, man kan inte komma och moppsa upp sig, så är det fortfarande”*

*”Dom (äldre) går på det dom känner är rätt, det bygger dom på erfarenhet, dom kan göra så för att dom har så mycket med sig redan och då värderar dom det annorlunda än vad man själv skulle gjort”*

*”kommer man ny till en tur så måste man ju följa den turens arbetssätt, då har du inte mycket att hävda där, att såhär gjorde vi på skolan, det funkar inte så.”*

Lyder man inte så får man sig en avhyvling, det gäller att veta sin plats. De intervjuades svar skiljer sig något i de olika grupperna, där man i intervju A är positivt inställd till en hierarkisk uppbyggnad. Där menar gruppen att hierarki är bra eftersom den medför att kraven på den som är längst ner är låga. Vidare resoneras kring att det är skönt och tryggt att befinna sig längst ner i hierarkin eftersom respondenterna som nya är unga och osäkra. Det går då att förlita sig på andra. En i gruppen menar att som aspirant borde man känna sig lägst i hierarkin om man är normalt funtad. I intervjugrupp B har informanterna inställningen att hierarkin är något som måste accepteras, den finns där. De säger att den hierarkiska kollegiala fostran mer

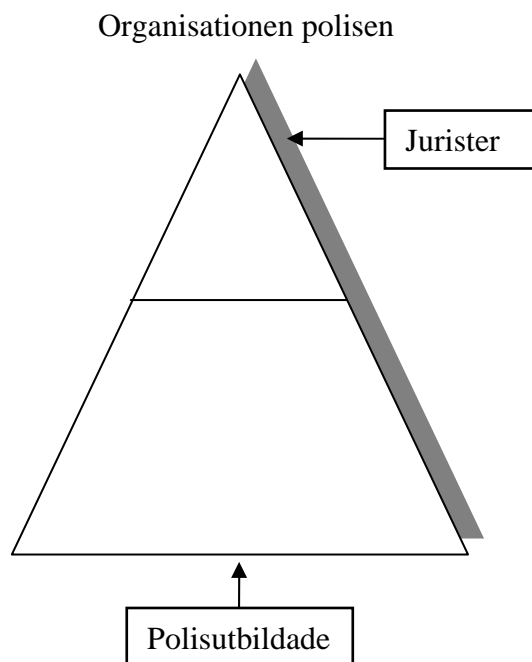


var någonting som fanns förr och att den nya generationens poliser inte tolererar samma beteende i arbetsgruppen som fanns förr. Några uppfattningar var att:

*”Det finns nog en förväntan om att man kanske ska ligga lite lågt”*

*”Ja du ska nog undvika att slå någon på fingrarna, när man kommer dit första dagen, det kan nog bli väldigt fel. Det får man nog infinna sig i att det är en hierarki, det tror jag nog.”*

Utifrån Rolf Granér's forskning om patrullerande poliser (2004) finns en tydligt definierad hierarki med två karriärvägar. Den ena är för dem som genomgått polisutbildningen, där är polisassistenterna de obefordrade poliserna därefter följt av polisinspektör och poliskommissarie. Därefter kommer nivån avdelningschefer som i vissa fall är poliser med högskoleutbildning men som oftast kommer ifrån den andra karriärvägen. Den andra karriärvägen utgår ifrån juristutbildningen och en intern polischefsutbildning. Benämningar på befattningar som fås där är polissekreterare, polisintendent och polisområdeschef och länspolismästare.



Bilden beskriver de två karriärvägarna in i polisorganisationen. Antingen rekryteras individen från golvet's perspektiv. Då har individen polisutbildning och rekryteras utifrån lämplighet och antal år i tjänst. Den andra karriärvägen går genom juristutbildningen eller annan högskoleutbildning där individen direkt kommer in högre upp i hierarkin utan att behöva arbeta sig upp.

Vidare sköts styrning via skriftliga dokument, något som både Ekman (1999) och Granér (2004) bekräftar. Men denna styrning når till en viss gräns. Handlingsfriheten bland polisens fotfolk anses vara stor. Nya lösningar görs i situationen och utefter erfarenhet från tidigare situationer:

*”Ofta blir det ju så att arbetar man som ordningspolis så får man ju lösa den enskilda situationen på plats på bästa möjliga sätt”*

Denna handlingsfrihet gäller främst då polisen är ute på uppdrag eller på allmän övervaknings tjänst, där är kontrollen minimal och utgörs främst av kollegornas gillande och ogillande. Gruppens åsikter om hur arbetet skall genomföras ger riktlinjer för arbetet. Granér nämner att denna frihet kunde gälla frågan hur ett uppdrag skulle utföras men också om uppdraget skulle utföras eller inte.

#### 10.1.4 Makt

*”Det får man ju väldigt mycket. Självklart.”*

*”Vi fick frågan första terminen om hur det skulle det vara att skjuta en annan människa, och man svarade att jo det hade man tänkt på och sådär. Men det är nog inte fören nu som jag har börjat tänka att det här är riktigt, riktigt grovt våld som dödar”*

Befattnings och tvångsmakten är starkt knuten till arbetet som polis. Flera av polisstudenterna säger sig vara medvetna om makten, men att det inte pratas så mycket om den. Det talas mer om konsekvenserna ifall makten skulle missbrukas. Innebörden av vad som är fel sätt att använda makten på tycks variera. Det är fel med maktmissbruk, men våld får användas när personer inte vill följa med. Det tycks vara ett dubbelt sätt att se på makt. Makten ses som en del av yrket och vapnen benämns som maktmedel eller verktyg men dock tycks informanterna vara förhållandevis omedvetna av de effekter makten får på andra. Benämner respondenterna vapnen som verktyg för att neutralisera betydelsen av vad en pistol eller batong kan vara? Maktmedlen borde föranleda ett konsekvent och respektfullt agerande, men är Agda 85 år extra trevlig så kan hon mycket väl få hjälp med att bära kassar eller få upp dörren som gått i baklås. Är Agda en skrämmd kvinna med dåliga erfarenheter av polisen, och om hon visar upp ett mindre trevligt bemötande så får hon inte alls samma service eller hjälp från polisstudenterna. Lite så verkar det vara att allmänheten får det bemötande som den förtjänar, och att orsakerna till att en person kanske inte är så trevlig eller ödmjuk som den borde vara faller i glömska.

*”Träffar man någon som har misshandlat frugan och han är jättetrevlig mot polisen så får han ett annat bemötande, även om man tycker att liksom den jäveln, men han får ju ett annat bemötande... Det är mycket upp till personen vilket bemötande man får.”*

*”Idag var vi runt och åkte på stan och då fikade vi ute vilket våra lärare tyckte var bra för då fick vi vänja oss vid att folk tittar.”*

*”Det som kändes annorlunda med den övningen var att köra polisbil inne i stan för folk kör på ett annorlunda sätt”*

Studenterna är medvetna om att de i egenskap av poliser i uniform körandes i en polisbil påverkar personer i sin omgivning. Men kopplar de detta till sin position, till sin befattningsmakt? Vi fick inte detta intryck då gruppen menade att övningen är till för att vänja sig vid att folk tittar för polisernas skull. Senare under intervjun när vi specifikt frågar om makt i polisarbetet resonerar en annan student:

*”Ja det pratas ju ganska mycket hela tiden om att man måste vara på ett speciellt vis när man kör bil, man kör på ett speciellt vis, man bär uniformen på ett speciellt vis, det i sig handlar ju också om makt liksom. Man ska göra det på rätt vis.”*

Där respondenten menar att sättet att föra sig på visar på makt och att det är något som lärs in, det måste göras på rätt vis. På polisskolan får man öva in rollen, där sättet personen är på skall avspegla befattnings och tvångsmakten. Personen är medveten om makten på det vis att han eller hon är medveten om att vissa saker måste ske på ett speciellt vis, men gäller medvetenheten även den inverkan han har på personer han möter?

*”men annars pratas det inte så mycket om makt, utan det är agerande och uppträdande det resoneras mer i allmänhet kring”*

Den normativa makten avspeglar behovet av samhörighet, gruppen utövar makt över sig själv genom gruppmedlemmarnas strävan att identifiera sig med varandra. Det är då agerande och uppträdande som påverkas mot att bli likriktat inom gruppen. Granér (2004) anger att den normativa makten utifrån organisationen sett är den mest effektiva maktresursen. När den anställde identifierar sig med organisationen och gör dess syfte och värderingar till sina egna, krävs inte lika stark yttre kontroll för att övervaka att de anställda gör sitt jobb. Kontrollen finns då inom individen. Eftersom att polisyrket beskrivs som åtråvärt och angeläget att tillhöra blir organisationens makt än större. Respondenterna har en önskan att bli poliser, det är något man vill och är stolt över.

*”polis drömmen har alltid varit där”*

*”Alltså när man klarade det här med att komma in på skolan är det klart att man blev väldigt stolt och sådär”*

*”Flera, nästan alla har sökt flera gånger innan de kom in, majoriteten har sökt flera gånger och vissa har sökt väldigt många gånger”*

När yrkesstatusen och motivationen är så pass stark påverkas individerna till att bli mer likriktade. En uppfattning var att studenterna måste vara beredd att anpassa sig. Vilket stämmer överens med Granérs uppfattning att det är viktigt för en polis att bli accepterad av andra poliser. ”Priset för den sociala identitet man får är att ge avkall på sin frihet” Granér (2004) sid:62. Den normativa makten är stark, de som sticker ut för mycket riskerar att betraktas som missrekryterade rötägg. Studenterna förväntas sköta sig och kanske vara lite bättre människor, man skall föregå med gott exempel. Den känslan är något studenterna får, men som de inte tänker på hela tiden, den finns bara där. Dessa förväntningar är det svårt att beskriva, det är någonting obestämbar som hänger i luften. Normerna efterlevs eftersom informanterna vill bli bra poliser och motivationen är hög. Det är inte okej att balla ur, eftersom det inte är snyggt, det är inte förenligt med bilden av en polisstudent. Likaså förväntas de ha en hög motivation, vilket troligen påverkar studenterna till att bli motiverade, de vill passa in i normen av en god polisstudent.

*” jag tror folk tänker nog på det mer än kanske på någon annan utbildning. Balla inte ur liksom för det är kanske inte så snyggt.”*

*”man går inte omkring och tänker på hur man uppför sig hela tiden men det finns ändå där, alla känner ju igen en även om man inte har uniform på sig.... Vi ser ju ut på ett speciellt sätt \*skratt\*”*

*”Man vill ju smälta in.”*

*”Det förväntas att man är lite bättre, frågan är om man är det. Men det förväntas av en, och varje gång man visar på motsatsen så sänker man ju bilden av polisen.”*

En anledning till att personerna som intervjuats valt att utbilda sig till poliser skulle kunna vara att de som poliser får ett ryckte om sig som ger makt. Som polis förväntas man kunna ta en central plats och lösa svåra situationer. Vidare tillskrivs polisen egenskaper som klokhets

och handlingskraftighet, vilka är karaktärsdrag som är positiva och som skulle tilltala vilken person som helst. Att få stå i centrum och vara hjälten som klarar upp situationen på ett legitimt och naturligt sätt. Personen är polisen, och som polis har man rätt att stå i centrum och har större mandat än många andra att lösa svåra situationer. Rollen som polis finns även privat, som polis förväntas man uppföra sig lite bättre än allmänheten.

*”Så givetvis är de det som lockar också, att i svåra situationer, att folk då förväntar sig att det är jag som ska ta en central plats och lösa den”*

### **10.1.5 Socialisationsprocessen**

Socialisationen är den process där nya medlemmar i en organisation formas för att passa in i organisationskulturen. Informanterna är alla nya medlemmar i organisationen polisen. Deras anpassnings process eller socialisationsprocess är i olika stadier eftersom de har kommit olika långt i sin utbildning, vissa läser på termin två och andra på termin fyra. Jämförelsevis med många andra utbildningar är testerna personen måste genomgå för att bli antagen omfattande. Ansökningsprocessen tar ett år. Polisen efterfrågar värderingar/egenskaper som vidsynthet, tolerans, samt god stresstålighet och ett stabilt psyke<sup>1</sup>. Lyckas organisationen med att rekrytera personer som har dessa värderingar, hoppas den att personerna därmed kommer att arbeta för organisationens ideologi och verksamhetsmodell. Det söks efter personer som har lika värderingar, eftersom organisationens inverkan på individerna då inte måste vara lika stark. Även respondenterna uttrycker sig om denna homogenitet;

*”man är ändå ganska lika varandra på många sätt”*

Eftersom de antagna accepterar polisens verksamhetsmål och ideologi slipper organisationen medlemmar som ställer sig på tvären eller medlemmar som vill förändra gällande struktur. Rikspolischef Stefan Strömberg förklarar i polistidningen<sup>2</sup>, ”Det viktigaste är att vi har en polis, ett varumärke, en verksamhet. Utgångspunkten för mig är att vi får en verksamhet som är enhetlig.” Det är förmodligen inte oväsentligt att högsta chefen i polisorganisationen uttrycker sig på ovanstående vis. Organisationen önskar en likriktning i alla led, den vill ha en enad verksamhet, och den enigheten börjar ta sin form på polishögskolan. Det efterfrågas vidare en viss fysisk förmåga hos polisstudenterna, organisationen vill ha friska starka medlemmar. För att bli antagen måste de som söker också genomgå svenska prov och psykologsamtal. Organisationen vill ha medlemmar som är psykiskt stabila och som kan uttrycka sig väl i tal och skrift. Genom rekryteringsprocessen hoppas organisationen säkerställa att endast individer som är motiverade blir antagna. De kommer då troligen att stanna länge på arbetsplatsen. Polisen ser till att rekrytera personer med bra fysik och mentalt stabila personer. Organisationen lär sina nya medlemmar de gällande normerna, där en av normerna på skolan är en motiverad och stolt student. Det upplevs som att man har kommit in på en utbildning med höga antagningskrav p.g.a. alla antagningstester, de som blir antagna är en av de utvalda med möjligheten att få en inblick i polisens värld. Trots att det är svårare att bli antagen på arkitektprogrammet, Valands konsthögskola och journalistprogrammet<sup>3</sup>. En anledning till att polisutbildningen ges hög status av respondenterna skulle kunna vara att den är gruppriktad medan de andra exemplen på utbildningar som tas upp här är

---

<sup>1</sup> <http://www.polisen.se/inter.nodeid=7901&pageversion=1.jsp>

<sup>2</sup> <http://www.polistidningen.se/Document/ViewDocument.aspx?portalAreaId=123&documentId=181>

<sup>3</sup> <http://www.vhs.se/templates/Statistik.aspx?id=1009>

individinriktade. I en utbildning som i stor utsträckning är gruppinriktad kan då lätt skapas ett Vi- Dom tänkande där den egna gruppens betydelse överdrivs.

*”Folk som söker polisutbildningen, när de kommer in känns det som att man har ganska så lika värderingar, det är väldigt mycket samma typ av människor allihopa, även om alla har väldigt olika bakgrund”*

*”Största skillnaden här mot när jag läst andra saker, det är motivationen, motivationen är så pass mycket högre på den här utbildningen jämfört med andra... Alla är så motiverade och glada för att vara här och det är det som känns annorlunda”*

Genom utbildning har en organisation möjlighet att forma medlemmarna inför deras framtida arbetsuppgifter inom organisationen. Så sker i de flesta företag och större organisationer som bedriver utbildning, likaledes under utbildning för poliser. Under polisutbildningen läser studenterna ihop under två år. Flertalet beskriver sammanhållningen i klasserna i positiva ordalag och det berättas att umgänget i Växjö är koncentrerat till polisstudenter. Respondenterna förklarar att de aktiviteter som studenterna deltar i främst är de som endast riktar sig till polisstudenter. Således kan sägas att studenterna lever förhållandevis isolerade när de är under utbildning. De flesta har flyttat till Växjö för att genomgå utbildningen och umgås endast med polisstudenter under veckorna, övrigt umgänge förpassas till helger och lov.

*”Vi har väldigt bra sammanhållning i klassen så vi umgås mest i klassen, det är en egen värld på skolan det är det ju. Det är inte många som deltar i annan verksamhet på universitetet än den som är riktad till bara oss egentligen”*

*”Såna här grejer som isvak och så stärker ju sammanhållningen. Så man lär ju känna varandra fruktansvärt mycket mer än jag kan jämföra med när jag gick på juristutbildningen. Där gick man till skolan och sen går man hem. Så är det inte här, utan vi förväntas leva i de här basgrupperna”*

### **Organisationskultur**

Organisationskultur är ett mångfacetterat begrepp som består utav de rådande föreställningarna i en organisation. Då polishögskolan också kan sägas tillhöra organisationen polisen är studenterna ovillkorligen medlemmar i organisationen polisen. Medlemskapet medför att individen anpassar sig i det som ovan beskrivits som socialisationsprocessen. Vidare skapas yrkeskultur genom gemensamma föreställningsramar och ett gemensamt språk. Informanter använder sig återkommande av uttryck som avspeglar de normer som finns inom yrkeskulturen. Det pratas om allmänheten, folk, rävar, IGV, buset, svensson, maktmedel och verktyg. Studenterna har tagit del av yrkeskulturens språk som förmedlas genom de normer som gäller på polishögskolan. Återkommande är att begreppen används utan efterföljande förklaring, eftersom de har blivit en självklar del av studenternas språkbruk. Att IGV för en oinvidg skulle betyda ingripande verksamhet är föga troligt, och genom språket markeras subtilt vilka som står innanför eller utanför organisationskulturen.

*”Det känner man även på skolan, man har en speciell tillhörighet”*

*”På denna utbildningen hjälper man ju varandra, till skillnad från många andra utbildningar, alltså du vet folk hjälper varandra i basgrupperna, man drivs till att bli socialt kompetent om man inte är det, annars så trivs man inte”*

Organisationskulturen är den sammanhållning studenterna känner och ger normer för umgänget. Att alla informanter beskriver hälsa (kurs i hälsa) ironiskt och som en kurs som inte tillför någonting är troligtvis inte en tillfällighet. Likaså används uttrycket; Gör om gör rätt i flera intervjuer. Där informanterna menar att de vill öva många gånger, göra om, på de praktiska övningarna tills de gör rätt. Återkommande är även åsikten att polisyrket är något som man inte skall prata om för mycket hemma, med de oinvidga kompisarna eller partnern om episoder i arbetet. Normen tycks vara att detta skulle vara för tungt eller för påfrestande för den andra parten att höra. Svåra händelser i arbetet ska det samtalas med sina kollegor om, det skall hållas inom gruppen.

*”det är ett sånt yrke där man inte kan dela med sig saker med andra människor utanför.*

Dessa förhållningssätt speglar de normer som polishögskolan medvetet eller omedvetet förmedlar till sina studenter. Normerna är socialt delade, de flesta studenter på polishögskolan i Växjö känner igen och kan förstå dem. Normerna har ett syfte, att socialisera in individer i rådande yrkeskultur.

Målet för polisen är att förhindra brott, denna målformulering är något som alla i organisationen kan ställa upp på. Den är väldefinierad och tydlig vilket avspeglar sig i hela polisorganisationen.

## **10.2 Resultat och analys utifrån rollteori**

En roll kan förstås som summan av de förväntningar som riktas mot en individ i en viss position (Thylefors, 2000). Att inneha rollen som polisstudent eller polis ger en klar bild för de flesta personer, en bild som också medför givna förväntningar på den individ som är polis eller polisstudent. De formella beskrivningar som yrkesrollen innebär är oftast att individen förväntas agera på ett specifikt sätt. En polis förväntas vara handlingskraftig och förväntas kunna ta en central roll och lösa svåra situationer. Vidare förväntas polisen ha lärt sig de delar som ingår i polisutbildningen. En polis skall kunna polislagen för att veta att han eller hon agerar på ett lagenligt vis. Men de förväntningar som finns på en individ som har en viss yrkesroll är inte endast formella, förväntningar kommer också från kollegor, vänner och bekanta. Polisen förväntas ha mycket kunskap och rättfärdiga sitt yrke, något våra informanter beskriver;

*”Efter två dagar på utbildningen kunde folk ringa och fråga vad som gällde med någon rättsregel som man inte hade någon aning om”*

*”Folk på skolan förutsätter ju liksom att man är ju redan polis, och även lärare pratar ju som att vi poliser och sen så allmänheten och vi är ju inte ens klara än.”*

*”Man skall alltid försvara polisen, dom räknar in en som en del i det hela fast man vet ju egentligen inte hur det funkar i princip, och så får man ändå stå upp för att, varför gör polisen såhär?”*

Förväntningarna formar individen, eftersom de ofta handlar om hur en arbetsuppgift skall utföras och vad man bör ha för kunskap. Här tolkas Moxnes rollfigurer där den skickliga

ytterligheten blir personen som är paragrafryttare och som alltid vill göra det rätta, i enlighet med polishögskolans teoretiska perspektiv. Den skickliga har karaktärs drag som modighet och en egen stark vilja. Den känslomässiga rollfigurens ytterlighet blir då personen som gör våld på det egna jaget i sin strävan att bli populär. Populär innebär i det här sammanhanget Moxnes begrepp som skulle kunna liknas vid personen som strävar mot trivsel i gruppen istället för ett effektivt genomfört arbete. Den känslomässiga är personen som håller kollegorna bakom ryggen och som följer med strömmen vart den än leder henne eller honom. Moxnes rollfigurer kan ses som ytterligheter men drag av dem kan finnas i varje person. En polisstudent kan ha skicklighetsperspektivet i tanken när han eller hon genomför praktiska övningar, men när mer teoretiska ämnen diskuteras kan rollen dras åt det känslomässiga hållet. Studenten strävar då efter att skapa sammanhållning i gruppen samt att vara den sociala som skapar trivsel.

Moxnes teorier om de beteendemässiga och de känslomässiga rollerna kan tolkas som att en individ med yrkesrollen polis strävar efter att vara skicklig. I föreställningarna om yrkesrollen ingår ett mått av godhet och ärlighet. Polisen skall genomföra sina arbetsuppgifter professionellt. Vilket för några av respondenterna innebar att:

*”Inte visa utåt vad man har för åsikter om den personen och hur man känner”*

*”Att kunna ta folk, att inte bli förbannad och inte dra batongen om någon provocerar en, utan man ska kunna lugna ner sig och lugna ner situationen istället för att brusa upp”*

I yrkesrollen polis ingår drag av både den skickliga och den känslomässiga rollen. I vissa situationer väljer individen sin popularitet framför sitt utövande som skicklig. Skickligheten får då ge vika för populariteten och känslomässigheten då individen för att undvika att bli impopulär ställer upp för sin kollega på ett sätt han eller hon inte tycker är helt förenligt med den egna etiken.

*”Så tror jag fortfarande att det är. Om någon anmäler någon då står man inte så jäkla högt i kurs”*

*”Det är ju där problemet ligger, att jag vill ju anmäla den här personen då men, för att skydda mig själv, gentemot mina kollegor som kommer att se ner på mig sen så kanske jag inte ska göra det här då, det är väldigt många delar man skall väga in där.”*

*”Men många är ju i det här gränlandet, vad ska man säga och vad har man sett”*

*”Det kan vara svårt att agera mot en kollega som gjort fel... det krävs mycket av en själv för att göra det”*

Informanterna säger också att det givna och rätta är att anmäla personen som gjort sig skyldig till brott. Det finns en strävan efter att vara skicklig. Men det finns många delar som måste vägas in, för man får ingen framgång i arbetet om man inte är lite känslomässig också. Således beror det på situationen om individen förhåller sig utifrån den skickliga rollen eller den känslomässiga.

*”Man måste kunna säga ifrån också, man ska ju trots allt kunna stå för det man gör”*

Djuprollerna som Moxnes (1995) beskriver handlar om den primitiva uppsättning roller som han förmodar att alla människor har. I vissa situationer kommer dessa primitiva föreställningar om andra människor i dagen. Detta kan tolkas utifrån de benämningar som görs polisiär jargong. Även informanterna känner till dessa benämningar som sprids via organisationskultur och gällande normer.

*”Att vi säger buset på skolan, typ buset det är ju bara ett skojnamn, och han bodde ju jämte vad var det dom kallade henne för... Tjackhäxa!”*

Djuprollen den onda modern eller häxan skulle då kunna vara synonymt med uttrycket ”tjackhäxa”. Uttrycket används för att beskriva kvinnor som missbrukar droger. En moder som missbrukade droger skulle kanske kunna betraktas som ond. Varför det kan tyckas som om det ligger spår av realitet i Moxnes antagande om djuprollerna. Drottningen ser man hemma i frugan medan horan och häxan då blir det bus man möter ute i arbetet. För att skydda sig själv så distanserar man sig genom tudelning mellan svart och vitt.

Kvinnosynen inom polisen kan även den speglas genom Moxnes djuproller. Längre har exempelvis våldtäktsoffer behandlats som sämre flickor, de har ansetts att de själva har haft skuld i det hemska brott som begåtts mot dem. De har anklagats för att ha varit för utmanande klädda eller flirtat med fel kille, eller också kanske de befunnit sig på fel plats vid fel tidpunkt. Detta förhållningssätt avspeglar den kvinnosyn som är och har varit ett problem inom polisen. En kvinnosyn som finns i Moxnes djuproll om den dåliga dottern, horan. För att slippa betrakta den våldtagna kvinnan utifrån ett perspektiv där man tänker att det kunde ha varit ens egen dotter, väljer man att lägga över skulden. Denna strategi skyddar kanske polisen från de emotionella svårigheter som följer med ett empatiskt förhållningssätt. Men det är också ett standardiserat förfarande som inte bara skadar brottsoffret som blir bemött som en hora, utan gör också att polisen tänjer på lagen, han eller hon dömer, och i detta fall inte gärningsmannen utan offret. Numera söker man en polis som kan ha ett både professionellt och empatiskt förhållningssätt. Det efterfrågas egenskaper som gör att polisen skall klara av att sätta sig in i brottsoffrets situation. Det ställs därmed större krav på polisen som inte längre skall skjuta ifrån sig brottsoffret utan komma känslomässigt nära för att få en förståelse för vad som hänt.

### **10.2.1 En maskulin yrkesroll**

En bild av polisen som finns i klassisk forskning är den manliga, tuffa, våldsbenägna polisen som inte visar några känslor (Granér, 2004). En könsroll är en socialt skapad förväntning kopplad till vad som anses som passande beteende för respektive kön (Giddens, 2003). Inom polisen är det allmänt vedertaget att manligheten står som norm. Granér beskriver att denna norm lutar åt ett slags omhändertagande faderskaps ideal inom polisen i Sverige. Men att det även finns ett tuffare macho-betonat ideal som främst syns bland unga ordningspoliser eller piketen i storstäderna. Våra informanter menar att de är den nya generationens poliser som kommer med mjukare förhållningssätt. Med det menar de att synen är mer präglad av ett perspektiv med kommunikation och bemötande i fokus.

*”De som gick i Växjö var ju mjukisar, för det var som vi förstår så har vi ju lite mer inriktning på de sociala bitarna och den beteendevetenskapliga biten”*

*”Jag tycker att det är på modet med mjukare poliser, i och med att det var så mycket våld förr kanske då... det är ju mycket bemötandetonvikt på det”*



Vi kopplar till polisorganisationens strävande att rekrytera fler kvinnliga poliser till myndigheten. Mjuka ideal och mjukare poliser, det förefaller ofrånkomligt som man vill ha fler ”klassiskt kvinnliga” egenskaper hos sina poliser. Växjö polishögskola beskrivs av informanterna som den kommunikativa skolan, där fokus ligger på bemötande och kommunikation. Informanterna beskriver att denna utbildning i mjukhet bl.a. sker genom att man får lära sig mer bemötande teknik och läsa socialpsykologi. Dessa ämnen kopplas då samman med mjukhet. Vilket gör att många inte anser dem tillhöra de riktiga polisämnen. Det är beteendevetare som undervisar och inte poliser, de har inte varit ute i verkligheten.

*”Men det är lite det när man har polislärarna så har ju dom varit där, dom vet hur det är i verkligheten”*

*”Beteendevetarna fokuserar på dom bitarna medan polislärarna tar det polistaktiska”*

*”... Vad kallas det, mental träning, hon är ju med och det har ju inget med polisen att göra men det finns med”*

Vidare tycks informanterna mena att hierarkin har luckrats upp något på senare år inom poliskåren. Det är mer okej nu jämfört med förr att tycka något som ny, även om det kan vara svårt. Visserligen läser inte informanterna särskilt mycket om polisens historia i Sverige, men ändå tycker man sig ha en god bild om hur det var förr. Framgång i karriären handlar nu för tiden mer om lämplighet för befattningen, och är inte som förr endast beroende på antal år i tjänst.

*”Jag tror säkert att det var så mer förr att man höll varandra bakom ryggen och så, jag har fått för mig det, det är min egen tolkning att det var så förr, att kårandan var viktigare”*

Yrkesrollen polis har manlighet som norm, vilket gör att även de kvinnor som arbetar som poliser måste sträva efter ett visst mått av manlighet i sitt agerande för att passa in i yrkesrollen. Carin Götblad, polischef i Stockholm beskriver i polistidningen<sup>1</sup>: ”Att vara polis är ett gammaldags kåryrke, med en lång och stark tradition av manliga normer. På många håll är normen fortfarande stereotyp, eftersom det är så svårt för många att gå emot den” Dessa starka normer uttrycks i stort som smått, en informant beskriver:

*”Stuket på mössan är väl en annan sak... jag tror det är lite coolare att ha killmössan, jag tog tjejmössan, men det är inte lika fräckt”*

Det ”kvinnliga” som organisationen främjar genom utbildning och uppmuntran till kvinnor att bli chefer tycks än så länge finnas på ett teoretiskt plan. Informanterna beskriver med stolthet hur viktigt det är med bemötande och verbal kommunikation, men det verkar mest kopplas teoretiskt. När vi talar med dem om vad som är roligast och om vad de tror att de kommer ha mest nytta av i sitt yrke är det bilkörandet, skjutningen och andra praktiska ämnen som nämns. Det verkar som att studenterna har två perspektiv, intellektuellt och teoretiskt ses beteendevetenskap som något viktigt, medan i det praktiska polisarbetet är det mer de praktiska handlingsinriktade delarna som är av vikt. Då ses det beteendevetenskapliga som något icke polisärt, som något som står lite vid sidan av resten av utbildningen. Det man läser om bemötande är lite obestämbart:

---

<sup>1</sup> <http://www.polistidningen.se/Document/ViewDocument.aspx?portalAreaId=133&documentId=260>

*”Man kan inte ta på det riktigt”*

Två informanter beskriver att uniformen kan vara en hjälp för att gå in i den praktiska yrkesrollen:

*”Alltså har man uniformen på sig så är det lite mer det här att man syns och man har sin roll på något sätt, det markeras genom uniformen”*

*”Kommer man i uniform så agerar man som polis, alltså... även om man har individuella åsikter och löser saker på olika sätt så är det ändå polisen man representerar, folk ser ju oftast inte personen bakom uniformen utan dom ser en polis.”*

### **10.2.2 Granérs faser i synen på polisarbetet**

De olika faserna som Granér har identifierat i förhållning till polisarbetet är rävfasen, den hungriga fasen och den mätta fasen. Faserna är allmänt kända i polisvärden och våra respondenter relaterar till dem när de talar om sin nya karriär som polisaspiranter.

*”Man är ju bara en lite rävjävel, som de skämtsamt kallar de nya för”*

*”Man kommer att vara den här räven som dom skojar om, den som gör all skit. Skratt.”*

Respondenterna är medvetna om att de kommer att bli betraktade som rävar. De förväntningar som ställs på en räv är att den förutsätts vara engagerad och ambitiös, men att bristen på erfarenhet gör att han eller hon kan ha svårt att sälla bland vad som är polisiärt intressant. Vidare vet man om att ens ställning i hierarkin är låg, något som kan resultera i att man tvingas göra mer skitjobb än de andra i turlaget. Gammal tradition är att de nya aspiranterna skall nollas, genom att utsättas för svåra situationer för att se hur aspiranterna tacklar dem (Granér, 2000). Denna nollning är ingenting våra informanter beskriver, de menar att aspiranten präglas av omhändertagande. Efter svåra situationer ges tillfälle till ”debrefing” tillsammans med mer erfarna kollegor. Utgångspunkten för arbetet blir det som man lärt sig på polishögskolan.

*”Från början kändes det som om det var en värld här och så när man kom ut på SAO (praktiken) första gången så var det en annan värld”*

Att vara en räv innebär också att slippa det ansvar som ligger på poliser högre upp i hierarkin. Aspiranterna är längst ner i organisationens graderingssystem, vilket medför att de förväntas anpassa sig efter turlaget, men också att det tillåts att de gör misstag. Som polisaspirant vill man vara där det händer saker, man vill göra någonting, man vill köra blåbil (uttryckning). Några reflektioner om aspiranten från respondenterna:

*”Det förväntas ju inte jättemycket av dig som aspirant, så du får ju möjlighet att begå lite misstag under den tiden i varjefall”*

*”Man kan ju ingenting och man vet ju ingenting så då känner man sig antagligen lägst i hierarkin om man är normalt funtad.”*

Den hungriga faser utmärks av hög aktivitetsnivå där sökandet efter spänning blir en stor del av arbetet. Brottsbekämpning prioriteras ofta framför mer service inriktade insatser. Den mätta fasen äger rum i slutet av yrkeskarriären, polisen får en bredare syn på polisarbetet och större friheter kan tas i förhållande till kollegor. Tröttheten kan vara avgörande faktor i prioritering av arbetsuppgifterna. Den trötta, gamla och mätta polisen har sett och gjort det mesta. Det är oftast de äldre poliserna som rekryteras som chefer och arbetsledare. Hur påverkar den mätta fasen deras arbete som chefer? I och med att det numer även rekryteras yngre chefer som sällas ut efter lämplighet kan antas att det mellan chefer som befinner sig i olika faser kan bli en viss kollision. Den hungriga vill producera och söker spänning medan den mätta har en mer återhållsam inställning och ett mer ödmjukt förhållningssätt gentemot de livsöden som möts. Intressant blir då att se vilken inverkan chefer i olika faser skulle kunna ha på socialisationen av nya poliser. Den mätta chefen skulle då tolerera mer olik tänkande och skulle ha ett mer reflekterande förhållningssätt. Arbete av service karaktär skulle ses som viktigt. Vidare skulle den mätta ibland prioritera bort ärenden beroende på trötthet. Belöningen i arbetet blir beröm från allmänheten och gruppens reflektioner om det goda som man genomfört. En respondent om den gamla trötta:

*”Den gamla trötta som inte orkar göra någonting, som fikar mycket och som åker runt i bilen och helst blundar, det hemska är att dom finns”*

Den hungrige skulle arbeta för hög aktivitet, de nya poliserna skulle förväntas arbeta i hög takt utan särskilt mycket tid för reflektion. Arbetet skulle främst riktas mot att jaga brottslingar och arbete som inte riktas mot detta uppdrag ses som mindre värt. Belöningen för väl utfört arbete blir då den spänning man får uppleva och beröm kollegor emellan. En informant uttrycker:

*”Man vill göra någonting, så att det inte är en trött och en hungrig i samma bil”*

Informanten tycks mena att som nyutbildad vill man ut och jobba, inte bromsas av en trött kollega. Men det finns också åsikter om att man kan komplettera varandra bara det finns ett gemensamt mål med arbetet. Vägen till målet kan då se olika ut bara strävan går åt samma håll.

*”Man kan vara väldigt olika och komplettera varandra väldigt bra också, men liksom att man ser jobbet på samma sätt, att man har samma mål med arbetsdagen”*

### **10.3 Resultat och analys utifrån Bions gruppteori**

Ordet grupp kommer från det Italienska ordet gruppo som betyder skara, hop eller knut. Vad en grupp är kan definieras på olika sätt. I det här arbetet har Granérs (1991) sätt att skilja en samling från en grupp använts.

- ”Gruppen har ett eller flera gemensamma syften med sin existens.
- Gruppen har en mer eller mindre uttalad organisation där olika deltagare fyller olika funktioner för gruppens syften
- Det finns uttalade och outtalade regler för beteenden inom gruppen, så kallade normer.
- Var och en av gruppens medlemmar interagerar på något sätt med de övriga medlemmarna, även om denna interaktion inskränker sig till att medlemmarna uppfattar varandras existens.” (Granér, 1991 sid:17)

Den nedre gränsen för hur många medlemmar en grupp kan ha är två personer och den övre gränsen ligger vid cirka trettio deltagare. I den organisation som utgör polisen finns grupper på olika nivåer och i olika storlekar. Exempel på grupper är, ledningsgrupp, turlag och patruller. Att en grupp utgörs av mer än summan av sina delar betyder i det här faller att polisen på olika gruppnivåer är påverkade av andra och annat än endast de och det som finns inom organisationen eller inom gruppen. Det finns en mängd aspekter som inverkar på arbetet och som individerna i gruppen måste förhålla sig till. Med utgångspunkt i Bions gruppteori menas här att grupperna inom polisen ibland fungerar moget, som arbetsgrupp och ibland omoget, i grundantagande.

### **Arbetsgrupp:**

Att en grupp fungerar enbart som arbetsgrupp är sällsynt men förekommande. När polisen kännetecknas av arbetsgruppen som tillstånd kan man säga att de står för följande:

Polisen som organisation har ett uppdrag som de ska utföra, uppdraget är uppdelat i uppgifter som olika grupper inom polisen har ansvar för att lösa. De olika avdelningarna har mål uppsatta för sina verksamheter och målet med det dagliga arbetet är att uppnå resultat som ligger i linje med de mål man arbetar mot. För att gruppen skall fungera som arbetsgrupp krävs det att varje enskild individ inom gruppen vet vilken uppgift han eller hon har och vet vilka metoder som ska användas för att lösa den. Gruppen bör vidare veta vad som är målet med uppgiften som utförs. Om uppgiften eller metoderna för att lösa den framstår som orimliga bör vem som helst inom gruppen kunna omdefiniera uppgiften och påpeka att mål och metod inte stämmer överens. För att resultat skall uppnås i arbetet krävs att alla arbetar med de arbetsuppgifter som för tillfället har störst relevans utifrån den prioriteringsordning som överenskommit i förväg. Det kan till exempel innebära att behov och inte bekvämlighet eller intresse avgör val av arbetsuppgifter. Att skolan försöker lära ut detta förhållningssätt är något respondenterna intygar.

*” jag tror att de har velat få oss att tänka mycket själva, eller det känns som om att det är något man själv måste komma på, var man står i saker och ting”*

För att arbets sättet ska motsvara arbetsgruppen ska det vara vetenskapligt och verklighetsförankrat. Det innebär att samtliga i gruppen måste kunna tillgodogöra sig information från chefer och överordnade gällande de riktlinjer organisationen arbetar efter och vilka metoder som ska användas. När personen har tillgodogjort sig informationen skall han eller hon tillsammans med gruppen omsätta den i praktiken. Där den enskilde polisen tar ansvar för att förstå de ramar gruppen fått att arbeta efter och sätter sig in i de förutsättningar som finns på ett teoretiskt plan. Det är teori som ligger till grund för det praktiska arbetet, inte beprövad erfarenhet. Respondenterna har erfarenheter från fältet som visar att det inte alltid är möjligt att arbeta utifrån de teoretiska ramar som finns och att turlagen då är beredda att göra undantag för att ibland arbeta i grundantagande. De skiljer också på teori och verklighet på så sätt att det är viktigt att kunna teorin, men den är inte nödvändig som underlag för arbetet. Teorin kan ses som en utgångspunkt som det kan göras avsteg ifrån.

*”Man måste ju lära sig den korrekta vägen om man säger så, det är helt förståeligt att den måste läras ut men sen så funkar inte alltid den i verkligheten. Man jobbar olika i olika grupper är min uppfattning.”*

*”jag tror inte att det går att följa allt precis som man ska heller, alla situationer är olika men de måste ju lära ut rätt grejer för att man ska kunna göra avsteg”*

Vad gäller förmåga och vilja att ompröva verkligheten och arbetsmetoder för att uppnå arbetsgruppen som tillstånd uttrycker respondenterna olika infallsvinklar och en något ambivalent bild. Dels resonerar de kring hur många olika sätt det egentligen finns att arbeta på och dels uttrycker de behov av att vara flexibla.

*”Sen vet jag inte hur mycket olika möjligheter det finns till variation i de olika turlagen. Det är väl snarare olika arbetsområden, olika geografiska områden som kräver olika arbetssätt”*

Respondenten tolkar frågan på en praktisk nivå medan arbetsgruppen hade krävt att den skulle tolkas på en teoretisk nivå vilket andra respondenter till viss del gör.

*”ofta blir det ju så att arbetar man som ordningspolis så får man ju lösa den enskilda situationen på plats på bästa möjliga sätt.”*

*”Sen många grejer finns det inte rätt eller fel i heller utan jättemånga lösningar”*

När polisgruppen fungerar som arbetsgrupp handlar deltagarna med utgångspunkt i att de har ett gemensamt intresse av att få arbetsuppgifter utförda. Inom polisen finns en hierarki som till viss del styr arbetet och förutsättningarna för det praktiska arbetet. När gruppen fungerar som arbetsgrupp tänks hierarkin bort och de enskilda individernas uppfattningar kommer fram i diskussioner och överväganden kring hur arbetsuppgifter ska prioriteras och lösas. Alla som vill kommer till tals och det är de sammanlagda erfarenheterna som ligger till grund för vilka beslut som fattas och hur arbetet skall fördelas och genomföras. Samarbete är viktigt för att en grupp skall ses som arbetsgrupp. Intrycket som fås är att samarbetet inom polisen inte är av den sort som krävs för att arbetssättet skall vara att betrakta som arbetsgrupp men grupsammanhållningen är stark och respondenterna efterfrågar inte någon jämnare fördelning av bestämmanderätt i gruppen. Man accepterar de order som ges och ser dom som sin åsikt och integrerar dem i sitt arbetssätt. Det vill säga, gör sysättet till sitt eget och anammar organisationskulturen.

*”Kommer man ny till en tur så kommer man ju att följa den turens arbetssätt då har du inte så mycket att hävda där, att såhär gjorde vi på skolan det funkar inte så”*

*”Äh, det (hierarki) är väl bra, tror jag”*

Inom polisen finns en bild av stark sammanhållning, man ställer upp för varandra, kårandan är påtaglig och medlemmarna känner en stolthet över den tillhörighet medlemskapet i organisationen medför. I vardagen är det dessutom inte så att det endast är direktiv uppifrån som styr arbetet utan en stor del av förutsättningarna för hur arbetet ska utföras skapas med hjälp av småprat. Att styra arbetet med hjälp av småprat kan innebära arbete i grundantagande men måste inte göra det då småprat även kan vara konstruktivt och en del av arbetsgruppen som tillstånd.

Ett kollektiv får makt över sina medlemmar när det upplevs som angeläget att tillhöra kollektivet, i det här fallet organisationen polisen. Samtidigt är det kollektivet som sätter gränserna för vilka som får tillhöra det, vem som får bli polis och hur den personen ska vara som ges tillträde till gruppen. Grupsammanhållningen som finns inom polisen innebär

därmed ett konformitetskrav. Förtroende och solidaritet poliser emellan bekräftas genom att poliser uppträder likartat och förutsägbart. (Granér, 2004). För att gruppen skall fungera som arbetsgrupp krävs att medlemmarna behåller sin individualitet och integritet vilket säger emot föregående resonemang. Eftersom det finns en stark grupp känsla inom polisen som upplevs som viktig och värdefull är det svårt att dra gränsen för var förlorad individualitet går i relation till nödvändig anpassning till gruppen. Respondenterna resonerar kring hur de själva skulle ha agerat i en situation där deras åsikter och värderingar inte stämmer överens med överordnades eller kollegornas. På ett teoretiskt plan är de ense om att vissa handlingar eller uttryck inte är okej men rent praktiskt vet de inte om de skulle förmå sig att ifrågasätta kollegor. I resonemanget framträder en paradox. Mod är en viktig egenskap för en polis då han eller hon bör våga utsätta sig för påfrestningar i arbetet, erbjuda hjälp till utsatta kollegor och ge sig in i oförsägbara situationer. Däremot är mod i form av att våga gå emot gruppens åsikt inte önskvärt då det kan äventyra kollegornas förtroende och respekt.

*”Det är inte okej att göra vissa saker och även om man är kollegor så spelar inte det någon roll man måste kunna säga ifrån ändå”*

*” Jag tror att det kan vara svårt att i början våga ta steget och agera mot en kollega som har gjort något fel, så, har man jobbat i tre veckor tar det, krävs det mycket av en själv för att göra det”*

*”det finns nog en förväntan om att man ska ligga lite lågt”*

*” i alla fall mot någon som har jobbat i 15 år det är klart att han vet mer än vad jag gör så är det ju”*

Samtidigt som respondenterna i egenskap av nykomlingar förstått vikten av att ligga lågt i början av sin karriär uttrycker de också vikt av att våga ta för sig och utnyttja chansen att lära sig saker av sina kollegor under aspirantperioden. Kollegorna kräver heller inte lika mycket av den nyutbildade polisen under den här perioden.

*”Man förväntas ju prestera så man måste ta för sig, efter ett år förväntas man ju åka ensam med en kollega i bilen”*

*”Men man är ändå den som är ny och de kräver inte lika mycket av oss som av den som är färdig”*

För att gruppen skall fungera som arbetsgrupp är det viktigt att medlemmarna i gruppen är beredda att avstå från sociala belöningar till förmån för arbetsresultatet. Med det avses att den enskilda individen är prestigelös i sitt förhållningssätt och att han eller hon inte förväntar sig tacksamhet eller beundran från dem de är satt att hjälpa. Deltagarna i polisens organisation upplevs vara beredda att avstå från sociala belöningar om dessa kommer från allmänheten eller de kriminella, dock är det mycket viktigt att få sociala belöningar från den egna gruppen. Enligt Granér (2004) finns det en grundläggande norm som säger att poliser ställer upp för varandra. Önskemålet att passa in och att vara en i gruppen är stark och eftersträvarsvärd.

*”jag har alltid velat bli polis”*

*”man vill ju vara en del i gruppen, bidra liksom”*

*”den största orsaken till att jag slutade mitt förra jobb var att det inte fanns någon social gemenskap, det fanns inget som sammanband dom man jobbade med, utan man var där och jobbade och sedan var det inget mer och då blir det inte roligt. Det är kul när man kan dela roliga situationer med varandra...vara ett lag som jobbar ihop”*

Att sätta uppgiften framför individuell uppmärksamhet verkar vara något som inte är svårt att leva upp till utom för den som sticker ut negativt. Han eller hon framställer gruppen i dålig dager och ses därmed som förrädare.

*”Om någon till exempel gör sig skyldig till övervåld. Alltså slår helt besinningslöst mot någon, alltså det försätter ju kollegan i en fruktansvärd situation.”*

*”Det är som en rutten polis liksom, som har sålt narkotika eller fifflat med något annat på det ena eller andra sättet, eller tagit livet av någon, Jag menar sån förstör för en hel yrkeskår och hela tiden kommer debatten om att poliser håller varandra bakom ryggen.”*

*”En rutten polis, sånna (arbetskamrater som förstör) finns ju inom alla yrken, det värsta är att dom förstör så mycket, man vill ju inte åka dit för något som en kollega har gjort”*

*”alltså man ställer upp för varandra, men inte någon som ljuger för en, alltså var och en får ta sitt ansvar, men man ska ställa upp för varandra ändå.”*

Den arbetande polisens vardagsarbete är inriktat på handling. När ett arbete är handlingsfokuserat borde det kunna generera att det är rationellt och effektivt. Inom polisen finns delade meningar om vad som är effektivt och rationellt. Det finns många påverkansfaktorer att förhålla sig till, bl.a. har polisen ofta motsättningar mellan de arbetande poliserna och deras överordnade på en teoretisk nivå. De båda grupperna har ibland svårt att förstå och kommunicera med varandra. Många gånger gör systemet att arbetet blir trögare än vad den enskilde polisen önskar samtidigt så finns det ett skäl till att det är så, främst rättssäkerhetsaspekten för den enskilde. Flera olika värden ställs mot varandra vilket kan upplevas frustrerande då arbetet på den nivån den arbetande polisen befinner sig skulle underlättas om inte allt byråkratiskt krångel fanns. Respondenterna menar att:

*”men sen så funkar inte alltid den (korrekta vägen) i verkligheten”*

### **Gruppfantasi:**

Bion talar om något han kallar gruppfantasier. En gruppfantasi har här tolkats som, en gemensam bild av hur något är som inte nödvändigtvis stämmer överens med allas verklighet. I bearbetningen av intervjumaterialet framkommer exempel på gruppfantasier. En återkommande tanke är att polisens uppgift inte är att straffa eller döma någon utan att göra polisens jobb vilket innebär, att ta personen ur situationen. Samtliga respondenter uttrycker inledningsvis en gemensam syn kring detta och de ger en bild av förhållningssättet som något självklart.

*”vår uppgift är ju inte att straffa människor och därför kan ju inte jag värdera och bedöma vad som är allvarigare än det andra och därför ska jag inte hantera de människorna på olika sätt heller”*

*”Vi är inte där för att döma någon utan för att reda ut situationen sådär liksom...”*

*”Men vi är inte ute efter att döma människor, det är viktigt att veta, utan vårt jobb är att göra det vi ska göra eller vad man ska säga och sedan är det domstolarna som dömer”*

Synen stämmer överens med teorin kring hur en polis bör bete sig. En god polis bör inte döma någon och ska inte behandla personer olika. Han eller hon har till uppgift att ge allmänheten skydd, upplysningar och annan hjälp, när sådant bistånd lämpligen kan ges av polisen. Det står tydligt i polislagen §2:4st och det framgår i studiehandledningen för utbildningen.<sup>1</sup>

Att omsätta det som är självklart i teorin till praktik är inte alltid enkelt då det praktiska arbetet kan innehålla fler saker att ta hänsyn till än de teoretiska exemplen. Detta avspeglar sig i senare delar av intervjun. Att vara neutral i alla situationer är inte helt oproblematiskt och det finns ett moment av värdering i arbetet. Värderingarna är endera givna eller bygger på den enskilde polisens egna referensramar.

*” det kommer att vara svårt för att man kommer ju att värdera och man kommer att känna för folk”*

*”Pedofiler har jag inte mycket till övers för, det har jag inte”*

Det tycks finnas en gruppfantasi bland respondenterna att de är icke dömande, men ovanstående exempel visar att det inte förhåller sig så. En given värdering är föreställningen om att polisen inte ger sig på allmänheten eller svenssons. Vem som tillhör allmänheten respektive svensson-gruppen för våra respondenter är svårt att säga, hur den enskilde polisstudenten delar in människor som inte tillhör den egna gruppen förefaller högst individuellt. I samtliga intervjuer framkommer en bild av svenssons som en kategori polisen bör lämna ifred. Ett framläggande som överensstämmer med Granérs (2004) bild av hur polisen kategoriserar människor.

*”Många kommer som sagt inte att ge sig på Svenssons”*

*”Ja den känslan har jag också fått, att det är bara en vanlig Svensson och vi ska inte jaga dom...”*

*”Det kommer ju att kännas svårare att stanna Agda 85 för att hon inte har bilbälte på sig”*

Likaså är bemötandet av Svensson också en dom, men av det mer positiva slaget. Det är dömande och kategoriserande att anta att Agda inte kan vara ett bus eftersom hon är 85 år och tant. Den enskilde kan själv påverka bemötandet genom att vara mer eller mindre tillmötesgående. Studenterna gör inte kopplingen att bemötandet skulle kunna ses som ett sätt att döma eller straffa. I deras värld är begreppen döma och straffa uttryck för den verksamhet domstolar ägnar sig åt. Att utifrån motpartens beteende avgöra vilket bemötande som är lämpligt är ett genomgående tema i intervjuerna.

*”Det är klart man agerar utifrån hur man själv blir bemött. Om den gamla damen är trevlig mot mig gör ju jag vad jag kan för att hjälpa henne men om hon är otrevlig hade jag ju knappast gjort mer än vad jag ska göra...”*

---

<sup>1</sup> <http://www.vxu.se/polisutbildningen/utbplan.pdf>



*”Det är mycket upp till personen också, hur personen beter sig....det är mycket upp till personen vilket bemötande man får.”*

Relationen mellan polisen och den enskilde kan beskrivas som ojämlig då makten är ojämnt fördelad mellan parterna. Den som har makten kan ses som mer ansvarig för situationen då det är mest troligt att han eller hon bestämmer hur mötet avslutas.

Det förefaller som om respondenterna inte ser sambandet mellan en persons beteende och den situation hon eller han befinner sig i. Man jämför personen med sig själv och räknar inte med maktaspekten och väger inte in orsakerna till att en person beter sig som den gör. Detta har ändå diskuterats så sent som i frågan innan där det har framkommit tankar kring personers bakomliggande orsaker till handling. Men respondenterna knyter inte ihop delarna med varandra. Det framstår som ett linjärt tänkande och inte som för oss socionomer, ett cirkulärt tänkande.

I frågan innan,

*” om det är en psykiskt sjuk människa som slåss för sitt liv för att han eller hon inte vill följa med, då kan man fundera på vad den personen gör då om den är så rädd att den slåss för sitt liv...”*

*”alltså folk kan ha vanföreställningar och sånt som tror att vi är gröna gubbar eller vad som helst”*

*” Och inte döma folk innan de faktiskt har blivit dömda för det kan ju vara så att det är falsk anklagelse eller så”*

Hypotetiskt kan det vara så att en person som är falsk anklagad är arg och frustrerad över den kränkning det innebär att bli frihetsberövad eller ifrågasatt av en polis. Eftersom polisen utgår från att personen är skyldig, d.v.s. på förhand dömd, kommer personen att få ett bemötande som motsvarar hans eget. Då har en vanlig Svensson hanterats på ett sätt som inte anses lämpligt därför att man misstog den vanliga Svensson för att vara någon annan, ett bus. Växlingarna mellan när en person är att betrakta som Svensson respektive bus är således situationsbundet. Befinner sig en vanlig Svensson på fel plats vid fel tidpunkt är det möjligt att betrakta denne som bus och polisen rättfärdigar därigenom sitt beteende.

Ett annat exempel på gruppfantasi rör föreställningen om att arbetet är så svårt och krävande att ingen som inte är polis kan förstå. Polisarbete kan endast förstås av andra poliser och bör inte delas med andra eller för den del läggas över på andra.

*”Eftersom att det är ett sånt utsatt, det är ett sånt yrke där man inte kan dela med sig saker med andra människor utanför. Då är det viktigt att det finns en samhörighet där man kan dela med sig dom sakerna, med arbetskompisarna. För det går ju inte att berätta allting när man kommer hem på kvällen, eller på morgonen.”*

*”Det är dom (kollegorna) som går att prata med sen också i slutänden, det kanske inte är så enkelt att komma hem till sina grannar eller vänner och berätta att, ja det här har jag sett idag.”*

*”dom (grannarna, vännerna)kanske inte vill höra allting heller, nej man skulle nog inte ha några vänner kvar tror jag”*

*”dom har sagt till oss att man kan ta hem en del och prata om vissa saker, men man kan inte ta hem allting och bara berätta om det negativa”*

*”exakt, barn och sönderslagna kvinnor alltså, kommer man hem med sånt varje kväll då skulle man inte ha något sexliv kvar.”*

*”relationen lär ju inte hålla så länge”*

Föreställningar om att polisens angelägenheter bör hållas inom gruppen förekommer även inom andra yrkeskategorier. Men medan yrkeskategorier som läkare och psykologer inte var så angelägna att ta med sig jobbet hem eftersom de på jobbet hade en bättre förståelse och eftersom sekretessen hindrade dem från att prata fritt om jobbet så uttryckte våra respondenter en ”omtanke” om sina anhöriga som grund för att inte berätta hemma. De anhöriga skulle inte kunna förstå eller hantera informationen utan det är det bara andra poliser som kan. Polisarbete och dess förutsättningar kan bara förstås av andra poliser.

### **Flykt:**

Gruppens misstänksamhet gentemot andra bidrar till att man inte anstränger sig för att samarbeta med andra verksamheter. Gruppen ser ingen anledning att försöka närma sig omgivningen och ser få fördelar av att ta hjälp av eller inspireras av närliggande verksamhetsområden. Gruppen får omnipotenta drag och tycker att de är sig själva nog. Detta gäller både i skolan och på fältet. Angående samarbete med andra institutioner under skoltid uttrycker några respondenter stor skepsis.

*”Jag har svårt att tänka mig vad vi skulle läsa”*

*”Det är svårt, jag menar vad är syftet med att vi ska läsa ihop? Är det för att vi ska lära känna varandra”*

*”Alltså alla ämnen blir lite polisiärt inriktade. Även om vi läser socialpsykologi så vill de ändå rikta det lite mer till det här polisiära.”*

*”Det svåra blir väl att göra det helt kunskapsmässigt för då har man ju ingen kunskap om verksamheten så att säga”*

Man ser polisarbetet som något friställt och olikt allt annat. Respondenterna har svårt att tro att någon annan skulle kunna tillföra dem något eller att de skulle kunna bidra till andras kunskaper. Verksamheten är polisiärt inriktad och det är bra att det är så.

Inte heller ser respondenterna någon anledning att i större utsträckning integrera sig med övriga universitetet. Man trivs lite vid sidan av och även inom detta område får vi känslan av att man ser sig som lite för annorlunda för att passa in.

*” Vi har väldigt bra sammanhållning i klassen så vi umgås mest i klassen. Det är en egen värld på skolan. Det är det ju. Det är inte många som deltar i annan verksamhet på universitetet än den som bara är riktad till oss.”*

*” Då blir det automatiskt att vi umgås med poliser på skolan för det är dom enda vi träffar. Det är ju vår klass och kanske lite fler”*

*”Vi förväntas ju leva i de här basgrupperna”*

Kanske har det att göra med att polisutbildningen inte är någon högskole- eller universitetsutbildning utan går under yrkesutbildning och därför inte heller betraktas som fullvärdiga medlemmar av övriga universitetsstudenter.

Däremot anser respondenterna att det finns fördelar med samarbete ute på fältet. Informanterna uttrycker att synen på samarbete har förändrats och att polisen som organisation har insett de positiva effekter en integration med övriga myndigheter kan ha.

*”Samarbeten i olika former har nog utökats känns det som. Förut arbetade polisen mer själv med sin grej”*

*”Jag har en positiv bild av det...(samarbeten)”*

*”Jag tror det är viktigt att det funkar med andra myndigheter”*

När en arbetande polis inte orkar fullfölja sina arbetsuppgifter utan mest åker omkring i bilen och fikar har han tappat fokus på sitt uppdrag. Polisens primära uppgifter är att förebygga, bekämpa och lösa brott. Att agera som den trötta polisen kan vara ett exempel på grundantagandet flykt men det kräver då att hela gruppen ställer upp på ett förhållningssätt som stödjer den trötta. Den enskilde trötta polisen kan således inte förklaras med begreppet grundantagande.

*”Det skulle vara den gamle trötta som inte orkar göra någonting...som fikar”*

*”Ja som fikar mycket och som mest åker runt i bilen och blundar”*

### **Kamp, Vi och Dom:**

Grundantagandet kamp handlar i stor utsträckning om att klargöra vilka som är Vi och vilka som är Dom. Genom detta förhållningssätt avgränsar gruppen vilka som ingår i systemet och individen får reda på om han eller hon själv är inkluderad. Genom att infinna sig i de former av samarbete som finns kan den nya polisen få en plats i gruppen. När han eller hon fått platsen står individen långt ner i hierarkin.

*”det är ju fortfarande väldigt hierarkiskt, de som har varit längre i tjänst är dom som bestämmer, dom kan och vet mer och sätter man sig upp mot dom då får man sig en avhyvling direkt man kan inte komma och moppsa upp sig. Så är det fortfarande”*

*”Kommer man till en ny tur så kommer man ju att följa den turens arbetssätt. Då har du inte så mycket att hävda där, att såhär gjorde vi på skolan. Det funkar inte så”*

Han eller hon har blivit en Vi och accepterar därför situationen.

Relationen till chefer och ledare är mångtydiga och komplexa inom polisen. Det förekommer ett utbrett förakt mot överordnade samtidigt som sammanhållningen i turlagen eller på avdelningen är stark. Det yttre befälet erhåller som regel stor tilltro, han eller hon är ansvarig för utsättning av patruller, vem som ska arbeta med vem, det vardagliga praktiska arbetet. Han eller hon är de arbetande polisernas närmaste ledare på operativ nivå. Den personen är själv

polis, och blir därmed en Vi. Av cheferna ovanför den operativa nivån är det främst de med annan utbildning än polis som får kritik. Av arbetande poliser uppfattas de som inkompetenta att leda polisarbete, främst som ett resultat av felaktig utbildning, de är en Dom. Gällande de polisutbildade chefernas kompetens var uppfattningarna mer varierade. De som fick kritik i den kategorin fick det främst som ett resultat av att de uppfattades som för långt ifrån verkligheten. De arbetande poliserna har svårt att avgöra om personen är en Vi eller en Dom. Den polisutbildade chefen är en Vi i egenskap av sin utbildning men samtidigt att betrakta som en Dom på grund av positionen i organisationen.

Det finns liknande drag i mönstret för hur polischefer med olika bakgrund värderas av de arbetande poliserna som för hur lärare inom skolan erhåller förtroende från studenterna. Polisläraerna som undervisar i polisämnena har högst anseende eftersom de är en Vi, medan de andra som undervisar i de andra ämnena inte åtnjuter lika stor tilltro eller relevans. Den beteendevetenskapliga personen som är med och bedömer vid övningar kallas generellt för hon, en Dom, studenterna har inte lagt på minnet vem hon är eller vilken utbildning hon har.

*”Mental träning, hon är ju med och det har ju inget med polisen att göra men det finns med och hon är ju med på uniformsövningarna också.....även om dom inte är poliser så är dom ju med på polisövningarna och tittar på andra saker som man knyter an till så jag känner inte att det är någon skillnad i värdering”*

*”det är ju oftast en beteendevetare som har de bemötande delarna i varje kurs. Ja polisläraerna brukar ju inte köra, ja det skulle vara självskydd i så fall där vi har verbal konflikthantering, eller vi skulle ha haft det i alla fall. Men annars är de, ja vad är de...beteendevetare jag vet inte riktigt –socioonomer eller nånting sånt”*

*”så att en bedömer oss från polisperspektivet, säkerhetstänkande, polistaktik, förhör och hon bedömer liksom hur vi beter oss, hur vi hälsar om vi verkar stressade och hur vi uppfattas för brottsoffret”*

*”vi har haft en övning om våld i nära relationer, då har vi en polis och en psyko...jag vet inte vad dom är...psykolog, socioonom nåt sånt”*

Respondenterna har en bild av sig själva som betydelsefulla, de anser att de kommer att utföra ett meningsfullt arbete. Detta är en bild som inte helt stämmer överens med verkligheten. Det är en mycket liten del av de brott som begås som reds ut och undersökningar visar att allmänheten ofta är missnöjd med polisens arbete. Ansvar för detta lägger personen dels utanför sig själv på den teoretiska nivån, exempelvis på chefer som inte förstår verkligheten, och till viss del bortser man från fakta, de är ärligt övertygade om den egna arbetsinsatsens betydelse. Studenterna ser sig själva i egenskap av poliser som omnipotenta, de förstorar den egna personens betydelse.

Det är vanligt att poliser på ett nedvärderande sätt kategoriserar olika grupper som de har att göra med. Rolf Granér (2004) menar att det förekommer fördomsfullhet mot alla utom den egna primärgruppen, men att det också är svårt att avgöra vad som är en antipati och vad som är en skämtsam jargong. Genom att kategorisera personer i grupper alternativt tillskriva dem osmickrande namn avgränsar man systemet gentemot utomstående. Detta är ett sätt att skapa Vi och Dom, man indirekt benämner vilka som är med och vilka som står utanför.

Humor är över lag ett viktigt inslag i polisarbetet, författarna tror att det beror på att skrattet/humorn är ett ångestdämpande försvar. Den används inte i första hand gentemot allmänheten utan kollegor emellan, humorn förväntas finnas där och den ska vara rå men hjärtlig. Humorn avdramatiserar svåra situationer i arbetet, genom att förminska personer och händelser får de inte lika stor betydelse. Poliserna behöver då inte bry sig lika mycket om det som hänt. Respondenter är medvetna om att det förekommer en jargong som är skämtsam och ibland nedvärderande gentemot allmänheten. Retoriken förekommer redan på polisutbildningen och är inget som ses som negativt. Inställningen till orden var positiva och studenterna upplever uttrycken som snälla och harmlösa, de förstår att det är på skämt och då gör det inget att uttrycken finns där.

*”Buset, ja men det är ju ett jättesnällt ord tycker jag, buset ja det är kriminella”*

*Forts: ”Så jag menar, det är ett jättesnällt ord man använder...fast det är ju liksom inte... och jag tycker inte på något sätt att det är några fördomar mot kriminella, det är klart att det inte är bra att vara kriminell men det är inte så att vi lär oss att det är hemska människor”*

*”Men det är okej att skämta om (att omnämna personer med osmickrande tilltal)”*

*”Man lär sig inga fördomar på skolan, man lär sig inte att dom är äckliga eller att dom är värre utan vi, man får objektiv fakta, sen så är en del lärare färgade, men det är ju liksom, det är ju mycket skoj, man fattar att dom skojar.”*

*” Vad var det dom kallade henne tjackhäxa”*

Samtidigt är studenterna medvetna om och noggranna med att det är en jargong som bör hållas inom gruppen. Dom ska inte få reda på vad Vi säger om Dom.

*”sen ska inte allmänheten höra det”*

Även polisstudenten är bredd på att få ett nedvärderande epitet tillskrivet sig och det är inget respondenterna säger sig ha något emot. Denna inställning kan bero på att benämningen räv är ett bevis på att personen har blivit en Vi.

*”Man är ju bara en liten rävjävel. Det är det man skämtsamt kallar de nya för”*

*”Man kommer ju att vara den där räven som dom skojar om”*

### **Beroende:**

Förmåga till anpassning i form av att smälta in i gruppen och lydnad är uttryck för grundantagande som upplevs som viktiga inom polisen. Att kunna följa order, direktiv och regelverk ses som en förutsättning för att den enskilda skall kunna fungera som verksam polis. Det är inte uppskattat att ifrågasätta order som kommer från personer högre upp i hierarkin, brist på lydnad anses kunna äventyra hela arbetet. Detta bekräftar Rolf Granér (2004) i sin forskning. Genom ett önskemål om likriktning och konformitet riskerar deltagarnas individuella kompetenser att inte bli tillvaratagna. Organisationen bortser från efterfrågade specialkunskaper hos sina medlemmar trots att den uttryckt behov av dem. Exempelvis efterfrågas i ansökningsförfarandet till polisutbildningen personer med utländsk bakgrund och andra språkkunskaper än svenska. Dessa erfarenheter och kunskaper tillvaratas inte i någon större utsträckning enligt respondenterna. Språkkunskaper kommer inte till användning och

ses inte som meriterande annat än under ansökningsförfarandet. En person får till exempel inte extra betalt eller placering på grund av efterfrågan på hans eller hennes språkkompetens.

*”Mer lön får man inte för det”*

*”vad jag vet placeras man inte efter språkkunskaper, det är sociala skäl som avgör var du hamnar som aspirant”*

Språkstestet till utbildningen anses också svårt och missvisande. Respondenterna menar att det förekommer gammalsvenska ord och krångliga formuleringar i en utsträckning som inte är nödvändig.

*”vill man ha in invandrare på utbildningen är det ju inte särskilt vettigt att göra ett språkstest som är så komplicerat att inte ens de med svenska som modersmål klarar av det trots att de anses duktiga på svenska”*

Ett annat uttryck för beroende är att gruppen känner tillit till strukturer och traditioner och de har svårt att arbeta självständigt. De behöver stöd då de känner stor ångslan inför att själva testa nya situationer och idéer. Lagen utgör ett stöd,

*”som tur är finns det lagstöd för varje ingripande polisen gör”*

Ibland måste lagstöd kombineras med andra stöttepelare, ett stöd som nämns är sunt förnuft. Det finns en övertygelse om att man själv besitter sunt förnuft och därför har förmåga att handla rationellt.

*” talar man sanning och har lite sunt förnuft går det nog bra”*

Om den enskilde polisen inte upplever att han eller hon själv har tillräckligt god intuition litar man som regel på att kollegan ställer upp. Tar man initiativ gör man det med stöd av kollegan eller gärna av det yttre befälet om befälet har kontakt med verkligheten vill säga.

Genom att bli en i gruppen och frånsäga sig sin autonomi tar personen delvis avstånd från eget ansvar. Inom organisationen polisen finns en önskan om att medlemmarna ska överge en del av sin autonomi till förmån för gruppen eftersom det krävs en gruppsammanhållning och tillit i skarpt läge (vid insats). Det finns en myt om allas lika värde både bland poliserna själva och bland poliser gentemot allmänheten. Det förutsätts att personer behandlar och blir behandlade som andra i samma situation men variationer förekommer

*” dom jag har åkt med har behandlat kriminella väldigt bra måste jag säga, de har inte gjort någon skillnad”*

Det finns forskning som bekräftar att variation i bemötande och omhändertagande förekommer. Rolf Granér (2004) skriver att såkallade Svenssons favoriseras framför andra grupper. Granér tror att det bland annat beror på att det är ur den gruppen poliser främst rekryteras och att det är därför Svenssons får stå för idealbilden av en mönstermedborgare.

Bion har tre förklaringar till varför en grupp behöver grundantagandena för att kunna utföra sitt arbete på ett tillfredställande sätt. De utgör samtliga olika former av ångstdämpare som underlättar bördan och de negativa tankar arbetet kan medföra.

**Befrielse:** Att använda grundantagande som befrielse är ett sätt att slippa ifrån de krav som omgivningen ställer. I polisens vardagsarbete kommer krav företrädesvis från tre olika håll, allmänheten, kollegorna och cheferna. Det kan yttra sig i en ovilja att ta på sig ansvar för händelser, att lägga ansvaret på uppkomna situationer utanför sig själv och i en förväntan att någon annan (chefen) ska lösa situationer åt en. Gruppen skapar en gemensam syn kring detta och företräder gemensamt en syn på arbetsuppgifterna som inte är relevanta eller möjliga. Ett resultat av detta skulle kunna vara bilden av den egna gruppens förträfflighet som ofta är onyanserad och idealiserad. Där också överordnade och andra avdelningars tillkortakommanden lyfts fram. Beteendet och åsikterna är inte alltid relevanta men är viktiga för gruppen eftersom de medför en känsla av självförtroende och mod. Grundantagandet kan fungera som en befrielse i avseende att poliserna kan känna att de svårigheter de ställs inför i sitt arbete blir lättare att hantera.

**Stöd:** Under perioder fungerar turlaget som en arbetsgrupp, de lever upp till de krav som ställs på dem och är konstruktiva och lösningsfokuserade i sitt arbetssätt. Även om det fungerar så kan poliserna behöva en paus i sitt arbete för att återhämta sig och samla ny kraft. Grundantagandet kan vara ett stöd i den pausen och fungera som vila då polisen inte behöver vara hundra procentigt engagerad i sin egentliga uppgift. Grundantagandet fungerar som ett stöd och blir på så sätt något positivt, en tid för återhämtning. Vi tror att stödet utgörs av det Ekman (1999) kallar småprat, poliserna pratar sig samman.

**Ersättning:** Att som grupp befinna sig i grundantagande verkar sammanhållande och minimerar risken att gruppen ska splittras. Att befinna sig på grundantagandenivå fyller således en funktion för gruppen som inte endast är av ondo. Vilket grundantagande en grupp stödjer sitt handlande på varierar och är inte konstant utan alternerar. Således kan ett grundantagande fungera som en ersättning för ett annat. Grundantagandet hjälper gruppen av poliser att klara sitt arbete genom att minska ångesten arbetsuppgifterna medför. Efter en tid klarar det grundantagande man använt sig av för att minska gruppens ångest inte längre att fylla sin uppgift. Till slut har poliserna fällt så många negativa kommentarer om sin chef att några i gruppen inte längre ser meningen med att vara på gruppens sida utan tar chefen i försvar. För att gruppen inte ska splittras lämnar man ”skitsnacket” om chefen bakom sig för ett tag och lägger istället mer energi på att kategorisera kriminella i nya grupper. På så sätt har man bytt ut ett grundantagande och ersatt det med ett annat. Alternativet är att återgå till arbetsgruppen som tillstånd, att arbeta effektivt och göra det polisen förväntas göra för lönen.

## 10.4 Systemanalys

Inom polisens organisation finns flera system och enheter, dessa hör ihop och är beroende av varandra. Organisationen är systemet för de grupper som ingår i den, exempelvis turlagen. Ett turlag utgör således en enhet inom systemet organisationen men är i sin tur systemet för enheterna individerna som ingår i gruppen. Alla system är en del av något större, det största system som omfattas i den här uppsatsen är det svenska samhället där polisorganisationen är en del och den minsta enheten är individen som har yrkesrollen polis. Den påverkan som samhället har på polisorganisationen är större än den påverkan organisationen har på samhället. Detta kan verka otydligt i uppsatsen då studien talar om att grupperna och individerna i stor utsträckning arbetar efter beprövad erfarenhet i förhållande till något som kallas verkligheten. Det kan förefalla som om att organisationen inte har så stor inverkan på grupperna som arbetar i den utan att de gör som de vill. Vad som avses i uppsatsen är att

beskriva hur grupperna till viss del frångår de direktiv som är givna för att deras erfarenhet och bild av verkligheten säger dem att det är så de bäst löser den enskilda situationen. Fortfarande är det dock så att organisationen har mer makt över grupperna i den än vad grupperna och individerna har på organisationen. Det är organisationen som ger arbete, som betalar löner, som utvecklar arbetsbeskrivningar som gör upp långsiktiga mål och utvecklar metoder. Enheterna inom systemet gör så stora avsteg som är möjliga, men utan att alldeles frångå de direktiv som finns givna.

Med hjälp av systemteori kan studeras hur relationerna ser ut mellan de olika delar som ingår i systemet. Hur delarna fungerar påverkar helheten och är av betydelse för systemet i stort. Om enheterna gör för stora avsteg från de mål och metoder systemet officiellt arbetar efter, påverkar det helheten negativt och helheten får stå till svars för vad enheten gjort. Det kommer organisationen att göra utåt sett men internt kommer organisationen att kräva förklaringar till de handlingar som utförts och det kan innebära konsekvenser för de berörda. Om frånsteget inte är ett steg utan ett hopp kan det generera uteslutning ur organisationen.

Hur de olika delarna i systemet fungerar är av betydelse för om systemet skall kunna vidareutvecklas. Med polisens nya mjuka stil följer krav på medlemmarna att de ska behärska det förhållningssättet. Genom att försöka styra de nya medlemmarna till att vara individer som kan tillämpa det mjuka arbetssättet utvecklar man verksamheten. Eftersom att organisationen är hierarkiskt uppbyggd är man även beroende av att personer högre upp har förmåga att arbeta efter nya direktiv. Hur väl de individer som redan är i systemet klara av omställningen är av vikt för polisen om de ska lyckas med utvecklingen av verksamheten.

Om de olika enheterna fungerar dåligt kan det bidra till att systemet slutar fungera. Det vill säga, om enheterna inte klarar av att tillgodogöra sig de nya direktiven utan istället sätter sig på tvären och inte gör som överordnade beslutar kan det i förlängningen leda till att organisationen slutar att fungera. Inte efter en gång men om det blir ett vanligt förhållningssätt att inte lyda order eller ta till sig tankar om utveckling kan det sätta organisation ur spel. Lydnad är viktigt inom polisen.

I de olika systemen råder det ordning, kaos, eller rörelse. Ett system fungerar bättre om det är ordning än om det är kaos men kan fungera bra även i mellanläge. I ett system som klarat av att tillgodogöra sig direktiv och som arbetar efter den struktur som är uppsatt och de mål som finns råder det någorlunda ordning vilket är bra för möjligheten att nå för organisationen positiva resultat. Om absolut ordning råder kan det vara negativt då medlemmarna i en sådan organisation riskerar att vara så lydiga att de helt saknar förmåga till egna initiativ. Om kaos råder är det också svårt att få något gjort då det leder till att mycket energi får läggas på oroligheter inom gruppen som egentligen borde lagts på att fokusera på arbetsuppgiften.

Systemenheterna har gränser som gör att det som finns inom systemet är viktigare för systemet än det som finns utanför. Systemet är känsligt för vad som händer omkring det och reagerar på andra systems förändringar. Det utväxlas energi både inom systemet och över systemens gränser. Om ett system är slutet utväxlas minimalt med energi över dess gränser medan om det är öppet kan energi med fördel utväxlas över gränserna. Inom polisen finns både öppna och slutna system. Utåt sett är polisen en tämligen stängd organisation och till viss del avspglas även det mellan grupper inom polisen.



Hur väl ett system fungerar kan definieras på olika sätt. För att applicera det på uppsatsens kontext följer exempel från en polisorienterad infallsvinkel. Systemet är i exemplen ett turlag och enheterna är individerna som tillhör turlaget.

För att systemet skall överleva bör individerna som befinner sig i det ha en vilja att det ska finnas kvar. Turlagen inom polisen har av tradition stark sammanhållning och det är viktigt att individerna som tillhör turlaget passar in och blir en grupp. Det finns en anledning till att turlagen eftersträvar god sammanhållning och tillit eftersom att det är en viktig förutsättning för polispraktikens vardagsarbete. Om gruppen håller ihop och att det går att lita på var och en som är en del av den kommer medlemmarna att kunna rikta sin energi mot arbetsuppgiften. Personerna i turlaget indelas under arbetspasset ofta i patruller där utgångspunkten är att poliserna i par löser tilldelade uppgifter. Det är en fördel om alla kan arbeta med alla och om de som arbetar ihop kompletterar varandra så att egenskaper och styrkor kommer till användning. Om medlemmarna i turlaget är flexibla och har enkelt att ställa om sitt arbetssätt så att det passar nya direktiv och rutiner underlättar det systemets arbete och funktion. Hur gruppen hanterar nya arbetssätt och omarbetade mål är ett av måtten på hur tåligt och välfungerande de är som system. En annan förändring en grupp kan ställas inför är att nya medlemmar vill ha tillträde eller begärs få tillträde. Hur gruppen tar hand om medlemmarna, introducerar dem och integrerar dem i övriga gruppen är ett viktigt mått på hur välfungerande gruppen är. Om gruppen aktivt verkar för att den nya medlemmen skall känna sig bekväm i sin nya roll och finna sig tillrätta i arbetet och sammanhållningen har gruppen lyckats väl. Turlaget är inte sig själv nogt. Med det avses att turlaget även påverkas av faktorer utanför dess gränser. Exempelvis från andra system inom polisorganisationen men också från grupper och händelser utanför polisvärlden. Av tradition har grupper inom polisen en svag tilltro till varandra, detta yttrar sig bl.a. genom misstro mot andras arbete och nedvärderande smeknamn. Genom att utestänga andra stärker gruppen det egna systemets sammanhållning. Utöver en misstro mot grupper inom den egna organisationen finns också betänkligheter gentemot andra professioner poliserna möter i arbetet. Ett ytterligare tecken på att ett system är välfungerande är att det på ett konstruktivt sätt klarar av att hantera och förhålla sig till enskilda gruppmedlemmars förändring. Om gruppen klarar av att förbli stabil trots att enheter inom systemet vacklar, medför det att energin i gruppen kan förbli riktad mot arbetsuppgiften och inte i alltför stor utsträckning störs av en gruppmedlems frånfall.

Systemteori lägger tonvikt vid vad som sker och inte vid vilka psykologiska orsaker som ligger till grund för händelsen eller vilka psykologiska konsekvenser händelserna får. Den säger något om hur enheterna och systemen påverkar varandra. Andra teorier som exempelvis organisationsteori, gruppteori och rollteori kan kopplas samman och därmed förstås i relation till varandra genom att forskaren utnyttjar systemteorins förklaringar kring system och enheters inverkan på varandra.

Payne (2002) menar att systemteori med fördel kan appliceras på polisen i egenskap av att organisationen är en del av staten. Då systemteori inte innehåller någon kritik mot polisorganisationen i sig utan endas berör de enheter den består av framstår den som neutral och ofarlig.

## 11. SAMMANFATTNING OCH SLUTDISKUSSION

Diskussion är en plats för sammanförande av de olika slutsatserna och reflektioner från studien där författarna får förhålla sig friare till det insamlade materialet. Det finns även plats för författarnas egna reflektioner och personligt färgade värderingar.

Syftet med studien har varit att genom kvalitativ metod undersöka socialisationsprocessen in i polisyrket och skapandet av yrkesidentitet hos studenter vid polishögskolan i Växjö. Genom frågeställningarna har materialet analyserats Ad hoc med hjälp av teorin. Redovisningen baseras på tre gruppintervjuer med totalt nio informanter. För att besvara frågeställningarna har använts fyra teorier rörande organisation, grupp, roll och system. Genom forskningsförloppet har vi fått en möjlighet till djupare insikt om polisvärlden och den verklighet som informanterna beskriver.

Det är en komplex bild som framträder med de egenskaper och kvaliteter som krävs för att bli polis. För att fullt ut accepteras i sin yrkesroll av arbetskamrater och av organisationen polisen. Socialisationsprocessen startar när den som söker polisutbildningen får ett brev hem om att han eller hon är välkommen att genomföra ett svenskaprov, det första steget i polisens antagningsförfarande. När svenskaprovet är genomfört har utgallringen för vem som är potentiell polis börjat. Organisationen, polisen har särskilda krav och önskemål på de personer som ska bli en del av organisationen. De som rekryteras ska vara sympatiska och ha empatisk förmåga, de ska ha ett stort hjärta och socialt engagemang. Samtidigt skall de vara bra på svenska och klara av särskilt ställda fysikkra. Personerna ska inte finnas i belastningsregistret, de ska ha rätt värderingar och ett starkt psyke. För dem som klarar kraven under uttagningsprocessen, lever upp till förväntningarna och blir utvalda, väntar en plats på en utbildning med motiverade studenter. Studietiden spenderas lite vid sidan av övriga universitetet. Det är få som deltar i andra aktiviteter än de som enbart riktar sig till polisstudenterna. Under studietiden förväntas studenterna leva i sin basgrupp och de ser inte särskilt många anledningar att umgås med andra än poliskompisarna.

Studenterna har att förhålla sig till olika dimensioner av det praktiska polisarbetet, i uppsatsen kallat den teoretiska vägen och verkligheten. Verkligheten och den teoretiska vägen stämmer inte alltid överens och för att bli en bra polis måste studenten lära sig att förhålla sig till båda dimensionerna och hitta sin egen ståndpunkt. Den rätta och korrekta vägen utgörs av den teoretiska dimensionen av arbetet, i teorin finns mål som ska gå att följa, regler som är ämnade att vara tydliga och föreskrifter som ska gå att applicera på polispraktiken. I skolans undervisning av den teoretiska vägen ingår ämnen som socialpsykologi, juridik, och mental träning. De ämnena får polisstudenterna undervisning i av lärare med olika bakgrund varav flera inte har polisutbildning. Respondenterna tycker det är bra att få kännedom om den teoretiska vägen men de vet att den inte alltid går att arbeta efter. På skolan får de utöver den teoretiska vägen lära sig att det finns något som benämns verkligheten. Verkligheten måste man vara polis för att förstå. Den lärs således ut av polislärare. Polisämnena är ofta praktiskt orienterade och handlar om att lära sig saker som studenterna kan ha nytta av i det praktiska arbetet. Skjutning, bilkörning, självskydd och omhändertaganden är några exempel. När det undervisas i polisämnena har studenterna företrädesvis uniformen på sig som är ett viktigt attribut för att visa att en person är polis. Verkligheten lärs också ut av poliser på fältet då studenterna har praktik. Praktiken är den första kontakten studenterna får med polisens vardag, genom att följa med poliser i arbetet och prova på hur det är ute. Hur verkligheten definieras är beroende av vilka poliser studenten möter och i vilken grupp hon eller han

hamnar. För att bli en bra polis är det viktigt att inte avvika för mycket från sina arbetskamrater, inom polisen är det önskvärt att hålla ihop. Det är dock inte lika självklart att man nu som förr håller en kollega med tveksamma arbetsmetoder om ryggen. Eget ansvar har blivit viktigare men fortfarande krävs det tämligen stora avsteg från rådande normer för att en polis ska påtala missförhållanden. Som jämförelse kan nämnas att poliserna inte i likhet med socionomer har anmälningsskyldighet om de upptäcker missförhållanden i tjänsten. Det finns ingen motsvarighet till LEX Sarah. I egenskap av nykomlingar är informanterna medvetna om att de inte bör sätta sig upp mot kollegor som varit längre i tjänst, det finns förväntningar på att nya skall ligga lågt. Respondenterna har dock inte så mycket emot att vara längst ner i hierarkin, det är något de får acceptera. Vidare kan hierarkin upplevas som positiv eftersom nya inte behöver ta lika mycket ansvar som de som varit längre i tjänst.

Studenterna beskriver en jargong och ett tankesätt som genomsyras av kategoriseringar utav människor. Uppdelningarna är många men generellt syftar de till att avgränsa vilka som tillhör Vi, och vilka som tillhör Dom. Vi är den egna gruppen och Dom utgör alla andra. Gränserna för vilka som tillhör Vi och Dom är föränderliga och beror på sammanhanget.

Verkligheten är ett spännande begrepp eftersom att det är frekvent omnämnt med samma betydelse och innehåll i alla intervjuer. Det kan sägas löpa som en röd tråd och genomsyrar tänket hos respondenterna. En intressant aspekt är att verkligheten är så komplicerad att den endast kan förstås av en liten grupp i samhället. Gruppen verkar inte vara särskilt benägen att dela med sig av förståelsen till andra, vare sig privatpersoner eller yrkesgrupper. Det komplexa är att gruppen som förstår verkligheten har mycket makt över andra personer och stora befogenheter att styra över grupper och individer i samhället. Genom att försvara sitt handlade och beteende med att det är så det fungerar i verkligheten kan gruppen komma undan ansvar för sina handlingar eftersom att allmänheten ofta är maktlösa i förhållande till polisen. Verkligheten finns men är också ett försvar för att arbeta i grundantagande. Studenterna tycks mena att de i egenskap av att vara poliser har en annan förståelse för, och tolkningsföretråde till det som händer. Utifrån att de har en förståelse för det som händer som ingen annan kan tillgodogöra sig skapar de en handlingsrätt som legitimerar deras avsikter och metoder. Vidare skapar den en tro hos medlemmarna att det de gör är rätt och måste göras. När polisen arbetar i grundantagande uppträder medlemmarna ibland omnipotent, de tror sig vara självtillräckliga och tillskriver sig stor betydelse. Detta förhållningssätt har både för och nackdelar. Fördelarna kan vara att gruppens medlemmar vågar mer än de annars skulle ha gjort och att de får en gemenskap som upplevs värdefull. Nackdelarna kan vara att individerna får möjlighet att gömma sig bakom gruppen, de kan då slippa ifrån personligt ansvar och använda tveksamma arbetsmetoder de annars inte skulle gjort.

Sammanfattningsvis kan respondenternas syn på verkligheten beskrivas som oreflekterad. De anser sig ha mandat på och tolkningsföretråde till verkligheten och de situationer den skapar. Respondenterna beskriver hur de reagerar på andras agerande men resonerar inte kring att andras agerande kan vara ett resultat av polisens sätt att vara. Personer som möter polisen kan reagera med olika uttryck i samma situation, det som får en person att gråta, gör en annan rasande och en tredje apatisk. Denna variation i reaktioner är inget som respondenterna verkar räkna in när de möter personer. Vi menar att bilden studenterna har av verkligheten är skapad i en socialisationsprocess.

En organisation är ett system med flera enheter, grupper, där den minsta enheten är individen. De processer som finns inom organisationen finns även inom gruppen och inom individen själv. Processer i organisationen är också processer inom grupper då organisationen är sina

grupper och individer. För att förstå sammanhanget behövs en förståelse av att allt hänger samman och att alla enheter utövar påverkan på varandra. Denna förståelse har författarna erhållit genom systemteori. I påverkansprocesserna finns en hierarki, där exempelvis grupper högre upp i organisationen har större makt än grupper längre ner i organisationsstrukturen. Organisationen påverkar socialisationsprocessen i en rad hänseenden. Det finns två identifierade organisatoriska perspektiv inom polisorganisationen, det teoretiska perspektivet och golvets perspektiv. Det teoretiska perspektivet får studenterna i början av polisutbildningen genom lärare och kurslitteratur. En polis ska vara korrekt och ej dömande, den bild som lärs ut är mycket förenklad. Det finns ett rätt sätt att vara på, ett rätt sätt att bete sig. Ju längre studenten kommer i sin utbildning desto närmare kommer hon eller han golvets perspektiv. Då får studenten klarhet i att verkligheten är en stor gråzon. Det finns inga skarpa gränser, vad som är rätt i en situation kan vara fel i en annan. Vidare tillgodogörs golvets perspektiv med det handlingsinriktade förhållningssättet för med sig. Studenten får kännedom om att golvets perspektiv existerar genom dess sympatisörer bland lärarna men också genom praktiken under utbildningen. Vissa studenter har lättare för att ta till sig det teoretiska perspektivet, medan andra i större utsträckning dras till golvets perspektiv. Denna skillnad skulle kunna förklaras genom olikheter i bakgrund, tidigare akademiska studier kan göra att en student har större läggning för det teoretiska perspektivet. Där det teoretiska perspektivet innebär att organisationens medlemmar fungerar utifrån ett mer reflekterande förhållningssätt där kunskapsintaget främst kommer ifrån skrivna texter.

De som styr organisationen polisen är ledare på teoretisk nivå. De är vanligtvis jurister eller vidareutbildade poliser som visat sin lämplighet för chefspositioner och därefter givits möjlighet till intern chefsutbildning. Chefer i samarbete med rikspolisstyrelsen och i förlängningen uppdragsgivarna på politisk nivå, sätter upp de riktlinjer som polisen skall arbeta efter. De står för den officiella bilden av polisens arbetsmetoder och det är de som framställer de första kriterierna över vilka personer som efterfrågas till polisutbildningen. Golvets perspektiv beskriver en verklighet som endast kan förstås av poliser. Teoretikerna delar inte samma verklighet som poliserna i golvets perspektiv varför förståelsen mellan perspektiven är liten. Både organisationen och informanterna förmedlar golvets perspektiv och det teoretiska perspektivet. I samma person kan det därför finnas drag av både det teoretiska och golvets perspektiv. Författarna upplever dock att det saknas ett samband där emellan. Informanterna kan på det teoretiska planet diskutera vikten av bemötande och vikten av teorier medan de med golvets perspektiv i åtanke uttrycker att det är det praktiska som är det riktiga polisarbetet och att beteendevetenskapliga ämnen inte är polisiära.

Den process som formar individen i en organisation kallas här för socialisationsprocessen. En anledning till att socialisationen blir stark inom polisen är att motivationen är hög. Eftersom att rekryteringsprocessen tar ett år krävs engagemang för att bli antagen. Individen är motiverad till att anpassa sig och får även ut någonting för att hon eller han anpassar sig, tillhörighet och respekt inom gruppen, man blir någon. Likheterna kommer också genom rekryteringsprocessen eftersom att det efterfrågas en viss typ av människor med vissa värderingar. Några av informanterna menar dock att man kan lära sig att svara på rekryterarens frågor vid antagningsintervjuerna, och att det då finns ”rätta” svar som gör att personen blir antagen. Men de uttrycker också att ärlighet är ett krav för att klara proverna. Representanter från organisationen får makt att rekrytera nya medlemmar och då väljs de ut, utav organisationens rekryterare. Eftersom att de antagna blir utvalda är de benägna att forma sig efter organisationens krav. Dels rekryteras människor som passar organisationen och det är svårt att ändra på det konceptet då rekryterarna värvar personer som liknar sig själva. Men

det faktum att de som kommer in är utvalda påverkar sannolikt deras benägenhet att formas till den typen av människa som efterfrågas.

Språkbruk som kommer från organisationens normer skapar också sammanhållning och avgränsar organisationskulturen eller systemet. Informanterna uppger att de hjälper varandra till skillnad från på andra utbildningar, de drivs till att bli socialt kompetenta och socialiserade in i organisationens normer. Om studenten inte lyckas att göra organisationens värderingar till sina egna kommer hon eller han förmodligen inte finna sig tillrätta och stannar då inte heller inom organisationen. Gruppfantasin att man inte tror sig kunna dela med sig av de svåra bitar som upplevs i arbetet till personer utanför organisationen gör att mycket hålls inom gruppen. Normerna skapar detta tänkandet och normerna socialiserar. Normerna är socialt delade, i Växjö känner sannolikt alla igen dem men inom hela polisorganisationen är språket antagligen också förhållandevis universellt. Målformuleringen enar poliskåren, organisationsmålet är enkelt och de flesta medlemmarna kan antagligen ställa upp på det. Trots den enskilde på organisationsmålet blir förmodligen tilliten till hela organisationen större. Det är förståelsen av verkligheten som avgör om studenten blivit såpass socialiserad att hon eller han kan sägas vara polis.

Organisationen polisen är en verksamhet med en hierarkisk uppbyggnad. Organisationen lär ut hierarkin till sina medlemmar. Redan under polisutbildningen förväntas studenterna att lyda och göra som de blir tillsagda. I grupper där det saknas en formell hierarki tar den informella hierarkin vid. Antal år i tjänst blir den variabel som bestämmer graden av makt hos en individ i polisorganisationen. Det tycks finnas en önskan från organisationens sida att medlemmarna ska tycka att hierarki är bra. Några informanter deklarerar att hierarkin är något som måste respekteras och accepteras, medan andra anser att hierarkin är något positivt, att den är ansvarsbefriande för de unga som inte är insatta i arbetet än. De menar också att hierarkin underlättar samarbete. Utmärkande för hierarkin i polisorganisationen är bl.a. att de nya medlemmarna förväntas att inte moppsa upp sig. Det förutsätts att nya ska ligga lite lågt. Trots den hierarkiska uppbyggnaden krävs också att nyutbildade ska kunna tänka själva och hitta lösningar och fatta beslut i stunden. Det finns ett stort mått av handlingsfrihet.

I polisutbildningen diskuteras inte makt i någon större utsträckning enligt informanterna. Ändå efterfrågas att studenterna lär sig att göra saker på ett speciellt vis, vilket förmedlar makt. Studenterna fostras till att bli bekväma med befattningsmakten men det reflekteras inte mycket kring den. Den personliga makten som tillskrivs en individ som utbildar sig till polis handlar mycket om respekt. Individen får respekt från gruppen polisstudenter, kollektivet. Personen har liksom de andra rekryterna lyckats ta sig in på utbildningen och förtjänar därmed respekt och beundran. Vidare innebär den blivande yrkestillhörigheten status från individens sociala nätverk som erkänner att individen blivit något, en polis. Polisyrket ses som åtråvärt och häftigt. Det ger status och då går individen än längre för att tillhöra kollektivet. Det blir eftertraktat att vara medlem. Ingen vågar avvika för mycket eftersom man då riskerar att frysas ut eller ställas utanför samhörigheten och bli betraktad som ett missrekryterat rötägg. Kan vara så att makten är för självklar för att talas om inom poliskåren? Talas det inte om makten finns den inte. Men visst den finns där utan tvekan, men möjligtvis står makten för det gamla och hårda i organisationen som den åtminstone utåt sett inte längre vill kännas vid. Då är det möjligtvis bekvämare att erkänna att status och respekt erhålls genom yrket. Respekt är ett mjukare ord än makt, men betyder för oss jämbördig, är det likadant för polisen? Men ändå benämns polisens vapen som maktmedel. Det kan vara så att det är personer som gillar makt som har valt att bli poliser. Det måste vara tillfredställande att stå i centrum, att vara den som har mandat på lösningen i svåra situationer. Det är möjligt att ha en organisation med stor

makt över sina medlemmar. Organisationen kan lyckas väl med detta eftersom lojaliteten finns inom individen och eftersom att individen gjort organisationens åsikter till sina. Studenterna lär sig åsikterna på polishögskolan och tillsammans med klasskamrater och lärare införlivas de i en naturlig process. Anledningen till att denna påverkan är stor kan vara att lydighet är viktigt för polisorganisationen. Det finns en orsak till att det efterfrågas lojala och lydiga medlemmar. I pressade situationer får organisationen då personer som handlar utan att tänka. Liknande förhållanden kan ses inom det militära. Ingen som tänker på konsekvenserna skulle antagligen lyda order och gå in i hotfulla situationer med fara för eget liv. Hårt draget kan konsekvenserna i en riskfull situation bli att dö respektive att arbetsvägra. Genom lydigheten kan personerna handla slagkraftigt när det behövs. Piketpoliserna tillskrivs inte för inte epitetet ”allt i armarna” (Granér, 2000), de är slagkraftiga och handlingsinriktade men epitetet syftar på att den mentala kapaciteten saknas, alternativt inte används.

Socialisationen sker i samband med att individen lär sig att gå in i en yrkesroll. Att skapa en roll handlar om att i samspel mellan individen och omgivningen göra upp ramar för hur en person ska bete sig. Detta sker dels officiellt genom exempelvis arbetsbeskrivningar men också inofficiellt när individerna i en arbetsgrupp interagerar med varandra. Det som påverkar socialisationen, identitetsskapandet in i rollen som polis blir då en mix av vad individen har med sig sedan innan, d.v.s. individens bakgrund, tillsammans med vad organisationen lär ut och sist vilka krav som ställs på personen. Valmöjlighet för individen i skapandet av yrkesrollen ligger i val av moral och värderingar hos den enskilda individen. Dessa ofta omedvetna val bestämmer i hur stor utsträckning personen tar på sig den roll som förväntningarna skapar. Oftast sker ändå socialiseringsprocessen omedvetet.

Personer som identifierar sig med polisrollen får ofta rollen som den skickliga. Polisens verksamhet associeras med det manliga, maskulina vilket tvingar det kvinnliga att anpassa sig till en manlig norm. I det praktiska arbetet är det okej att vara raljerande och nedvärderande gentemot kvinnliga ideal samtidigt som organisationen på ett teoretiskt plan säger sig stå för kvinnliga, mjuka, värden. Detta speglar kanske den paradox och konflikt som finns inom polisen. Det skall finnas både och, den enkelspåriga kylskåpspolisen och den reflekterande kriminalaren. Men när polisledningen önskar mjukare och mer beteendevetenskapliga poliser ger också detta en komplexare yrkesroll. Trots allt manar högsta polischefen till enighet i organisationen, det är lite ambivalent, något som informanterna återger. De vill vara bra på bemötande men när praktiskt polisarbete diskuteras kommer de klassiskt manliga normerna upp. Något som de socialiserats till att se som viktigt. Golvets perspektiv är trots allt starkt. Studenterna har en bild av det var värre förr, manligare, våldsammare och hårdare. Men det manliga är ändå det fundamentala i organisationen, polisens killmössa är häftigare än tjejmössan.

Den roll individen slutligen får som polis beror i stor utsträckning på var i organisationen han eller hon hamnar. De förväntningar som finns på de nyutbildade poliserna ser olika ut i olika turlag. Är ett turlag i stor utsträckning intresserat av att ta hitta spår efter inbrottstjuvar är det således skicklighet i att hitta spår som uppmuntras hos de nya poliserna i turlaget. Vidare kommer de individer som är extra intresserade av spårökande och utredningar att söka sig vidare till enheter som kriminalavdelningen. De specialiserade avdelningar som finns inom polisen har troligtvis medlemmar som har fallenhet och är duktiga på de områden avdelningen berör. Det kan antas att en polis från piketen och en polis som är specialist på att utreda övergrepp mot barn har olika kvalitéer. Även om gruppen och organisationen socialiserar individen är det ändå summan av påverkansfaktorerna som skapar yrkesidentiteten.

Författarna anser att studiens syfte har uppnåtts. I intervjuerna har det givits en tydlig bild av vad socialisation är och kan vara. Studien visar hur nio studenter på polisutbildningen i Växjö beskriver sin socialisation och sitt framtida yrke. Svaren i intervjuerna är generellt likartade och det går att se mönster som pekar mot en generaliserbarhet. Studien ihop med den tidigare forskning som gjorts kan förmodligen säga något om den inverkan organisationen har på individens socialisationsprocess. Vi har lärt känna ett nytt begrepp, verkligheten.

## 12. Vidare forskning

I samband med uppsatsens tillkomst har en rad möjligheter till sidospår och intressanta infallsvinklar hittats. De har inte rymts inom ramen för det här arbetets syfte och frågeställningar. Några av dessa kommer här att presenteras som förslag till vidare forskning.

### **Verkligheten.**

Under arbetet med uppsatsen har författarna fått kännedom om ett nytt begrepp, verkligheten. Uttrycket används frekvent av respondenterna och förefaller vara ett vedertaget begrepp i polisvärlden. En fördjupad studie kring begreppet verklighet hade varit spännande att genomföra. Hur kommer det sig att polisernas verklighet anses vara annorlunda än för den vanliga människan. Att en yrkesgrupp anser sig ha tolkningsföreträde är knappast unikt, läkare har ensamrätt på att ställa diagnoser exempelvis, men skillnaden är att medan läkaren ställer diagnoser anser sig polisen ha företräde till att både beskriva problemet, behandla symtomen och ställa ”diagnosen” med motiveringen att ingen annan än de tillfullo kan förstå vad som händer. Det medför en stor tilltro till sin egen förmåga och en underskattning av andras. Varför har polisen ett sådant behov? Vad är det som gör att polisen utgår från sin egen världsbild istället för den bild personerna organisationen skall arbeta för kan tänkas ha? Vad får det för konsekvenser i vardagsarbetet att verkligheten är möjlig att tolka som den enskilda polisen vill? Vad skulle hända om polisen tvingades arbeta i andra människors verklighet, skulle de orka med sitt arbete då?

### **Personer med invandrarbakgrund inom polisen**

Under flera år har polisen öppet gått ut med önskemål om att organisationen vill se fler personer med utländsk bakgrund på grundutbildningen till polis. Skälen till detta är flera. Dels skulle de personerna kunna bidra med värdefull kultur- och språkkompetens men framför allt eftersträvar organisationen en representation bland sina medlemmar som speglar samhället. Enligt respondenten har denna satsning inte fallit särskilt väl ut, det är färre invandrare på utbildningen än vad de hade trott och när personerna avslutat utbildningen fångas inte deras specialkompetens upp. Vid aspirantplacering tas liten hänsyn till specialkunskaper som förvärvats innan utbildningsstarten, det är främst sociala skäl som avgör var personen får sin aspirantplats. Exempel på frågeställningar som kan vara av intresse i sammanhanget är: Varför tillvaratar inte polisen kompetensen som de säger sig efterfråga? Vad är det som gör att det finns relativt få invandrare på polisutbildningen, och hur kan organisationen locka fler? Hur bör polisen handla för att bättre tillvarata särskild kompetens hos sina anställda?

### **Socialisationsprocessen, hur blev det?**

En person som valt att utbilda sig till polis genomgår en socialisationsprocess för att träda in i organisationen och den roll han eller hon kommer att få som yrkesverksam. Den här undersökningen omfattar intervjuer med personer som nu utbildar sig till polisyrket. Respondenterna uttalar sig bland annat om hur de tror att det kommer att bli när de kommer ut på fältet, vilket mottagande de kommer att få, samt hur de tror att de kommer att agera i yrkesrollen som polis. Det hade varit intressant att undersöka hur personer som varit verksamma på fältet i några år upplever sin socialisationsprocess. Motsvarade deras första tid som aspiranter förväntningarna? Vad av det som de lärde sig på skolan har de haft användningar för som verksamma poliser? Vilken roll har de fått i sitt turlag och varför? Hur ser deras syn på verkligheten ut idag?



### **Polisens mjukare framtoning**

Polisen har under en tid arbetat för att integrera fler mjuka arbetsmetoder i sin verksamhet. Ämnen som beteendevetenskap och bemötande behandlas under polisernas grundutbildning. Brottsligheten har blivit grövre och miljöerna hårdare. Vapen användning i kriminella uppgörelser har blivit vanligare och därmed har efterfrågan och tillgången på vapen ökat. Våldet har blivit råare och mer utstuderat mellan kriminella grupper vilket även drabbar polisen. Varför väljer polisen i den kontexten att eftersträva en mjukare framtoning? Är den mjukare framtoningen en förutsättning för att kunna hantera den grova brottsligheten? Vad hade hänt om polisen i större utsträckning använt våld eller råare metoder, hade kriminella och polisen skjutit ihjäl varandra i större utsträckning än vad som sker idag?

### **Hur bör polisorganisationen gå till väga för att bättre förankra idéer nedåt i hierarkin?**

Ett problem inom polisen har länge varit att organisationen internt har haft svårt att få tillstånd ett bra arbetsklimat grupper emellan. Arbetet är präglad av misstro mot andra gruppers arbetssätt och resultat och förtroendet för cheferna är lågt. Hur bör polisen arbeta internt för att förankra de idéer organisationen har i avseende att utveckla arbetet? Hur integreras nya metoder i det redan existerande arbetet? Finns det möjlighet att skapa en bättre förståelse grupper emellan och skulle det i så fall ha något värde för verksamheten? Inom polisen sker arbetet hierarkiskt, vilka för och nackdelar medför detta för organisationen? Finns det något organisationen skulle vinna på att det inte var så och vad vinner organisationen på att det är så?

### **Polisernas grundutbildning.**

Det har diskuterats kring polisernas grundutbildning. Olika fallanger förespråkar olika saker. En del vill se en förlängd utbildning med högskolestatus medan andra anser att utbildningen kan kortas ned. Idag är polisutbildningen att jämföra med en KY-utbildning (kvalificerad yrkesutbildning). Vilka för- respektive nackdelar finns med en förlängd alternativt förkortad utbildning? Skulle organisationen vinna något på att rikta utbildningen mer med hjälp av valbara inriktningar för studenterna? Är polisyrket idag att betrakta som ett praktiskt arbete eller behöver den teoretiska kompetensen höjas? Finns det fördelar med att personalen som är verksamma närmast det praktiska arbetet inte är tränade att se orsak-verkan samband? Om de vore det skulle deras förmåga att handla i stunden minska då?

### **Samarbete**

Media har under senare år i ett flertal uppmärksammade fall lyft fram berättelser där framförallt barn hamnat mellan stolarna i kontakt med olika myndigheter. Deras behov har inte kunnat tillgodoses och i vissa fall har deras liv inte gått att rädda på grund av myndigheters oförmåga att samarbeta. Hur kan socialtjänsten och polisen utveckla sitt samarbete för att bättre kunna tillgodose barns/människors behov? Var brister länken i de fall där det gått snett och hur kan organisationerna undvika att samma sak händer igen? Hur kan socialtjänsten och polisen arbeta för att få tillstånd en ökad förståelse för varandras arbete i syfte att förbättra samarbetet?

Det finns många fler förslag till vidare forskning då ämnet väckt vårt intresse och engagemang. Exemplet ovan är att betrakta som utvecklingsbara förslag då svenska polisen som organisation och medlemmarna som tillhör den är relativt outforskade i en social kontext. Däremot finns mycket, framförallt internationell forskning om polisarbete och kriminologi.

## 13. REFERENSER

### 13.1 Litteratur

Andersen, I. (1998). *Den uppenbara verkligheten, val av samhällsvetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur.

Berggren, N. (2005). *Polislagen: en kommentar*. Stockholm: Nordstedts juridik.

Bion, W. R. (1974). *Gruppterapi, teorier och erfarenheter*. Stockholm: Prisma.

Eliasson, R. (1995). *Forskningsetik och perspektivval*. Lund: Studentlitteratur.

Flaa, P m.fl. (1998). *Introduktion till organisationsteori*. Lund: Studentlitteratur.

Gemsöe, L. (2005). *Feminism*. Stockholm: Bilda förlag.

Giddens, A. (2003). *Sociologi*. Lund: Studentlitteratur.

Gilje, N. & Grimen, H. (1992). *Samhällsvetenskapernas förutsättningar*. Göteborg: Daidalos AB.

Granér, R. (2004). *Patrullerande polisens yrkeskultur*. Lund: Socialhögskolan Lunds universitet.

Granér, R. (2000). *Stämningen är rå men hjärtlig- Aspekter på humorns gruppsykologiska funktion bland poliser*. Karlstad: Karlstad universitet, Samhällsvetenskapliga institutionen. Forskningsrapport.

Granér, R. (1991). *Arbetsgruppen, den professionella gruppens psykologi*. Lund: Studentlitteratur.

Granström, K. (2006). *Dynamik i arbetsgrupper, om grupprocesser på arbetet*. Lund: Studentlitteratur.

Gustavsson, A. & Möller, A. (1998) *Omsorgsvetenskaper, perspektiv, forskning, praktik* Lund: Studentlitteratur.

Holgersson, S. (2005). *Yrke: Polis- yrkeskunskap, motivation, IT-system och andra förutsättningar för polisarbete*. Linköping: Institutionen för datavetenskap, Linköpings universitet.

Holme, I. M & Solvang, B. K. (1997). *Forskningsmetodik. Om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.

Jacobsen, D. I och Thorsvik, J. (2002). *Hur moderna organisationer fungerar*. Lund: Studentlitteratur.

Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur

- Lantz, A. (2007). *Intervjumetodik*. Lund: Studentlitteratur.
- Lennér-Axelsson, B & Thylefors, I. (1991) *Arbetsgruppens psykologi*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Lundsbye, M m.fl. (2000). *Familjeterapins grunder*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Magnusson, E. (2002). *Psykologi och kön*. Stockholm: Natur och Kultur.
- May, T. (2001). *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.
- Moxnes, P. (1995) *Hjältar, Häxor, Horor och andra djuproller i mänskligt samspel*. Stockholm: Natur och Kultur
- Moxnes, P.(1987). *Ångest och arbetsmiljö*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Patel, R. & Davidsson, B. (1994). *Forskningsmetodikens grunder. Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur.
- Payne, M. (2002). *Modern teoribildning i socialt arbete*. Stockholm: Natur och Kultur
- Repstad, P. (1999). *Närhet och distans, kvalitativa metoder i samhällsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur
- Strömquist, S. (1999). *Uppsatshandboken*. Uppsala: Hallgren och Fallgren studieförlag AB
- Svedberg, L. (2003). *Gruppsykologi, om grupper organisationer och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Svenning, C. (1999). *Metodboken*. Eslöv: Lorentz förlag.
- Thurén, T. (1991). *Vetenskapsteori för nybörjare*. Stockholm: Runa förlag.
- Thylefors, I. (1991). *Ledarskap i vård, omsorg och utbildning*. Stockholm: Natur och kultur
- Wahl, A, m.fl. (2000). *Det ordnar sig, teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur

## 13.2 Internetreferenser

[http://www.bra.se/extra/pod/?action=pod\\_show&id=76&module\\_instance=4](http://www.bra.se/extra/pod/?action=pod_show&id=76&module_instance=4)

<http://www.polisen.se>

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

<http://www.polisen.se/inter.nodeid=7901&pageversion=1.jsp>

<http://www.polistidningen.se/Document/ViewDocument.aspx?portalAreaId=123&documentId=181>

<http://www.polistidningen.se/Document/ViewDocument.aspx?portalAreaId=133&documentId=260>

<http://www.vhs.se/templates/Statistik.aspx?id=1009>

<http://sv.wikipedia.org/wiki/Polislag>

### **13.3 Tidskrifter**

Ronby, A.(red) (1993). *Etik och idéhistoria i socialt arbete*. Socionomen: Stockholm

## **Bilaga 1**

# Intervjuformulär

### **Inledningsfrågor**

Säg något kort om dig själv?

Varför vill du bli polis? Beskriv med 10 ord

### **Socialisationsprocessen**

När kände du dig som polis?

(När började du säga vi)

Har din syn på dig själv förändrats sedan du började polisprogrammet?

### **Identitet**

Vilka egenskaper och värderingar uppmuntras för poliser inom polisen enligt dig?

Hur påverkar det kommande yrket som polis ditt privatliv?

### **Skolan**

På vilket sätt skiljer sig bilden av polisyrket som ges av skolan mot bilden du har?

Vilka delar av polisutbildningen tror du att du kommer ha mest nytta av som yrkesverksam polis?

### **Befogenheter**

Vilka attribut är viktiga för att vara polis?

När hur och varför används uniformen under utbildningen?

Har din syn på våld förändrats sedan du påbörjade utbildningen?

### **Professionalitet**

Hur ser man på olika typer av kriminella inom polisen?

Vilka personer är svårast respektive lättast att upprätthålla en professionell ställning gentemot, varför?

Vad är professionalitet för dig?

Hur är en bra kollega? Egenskaper

Hur diskuteras etik på jobbet?

Samarbete förekommer det? På vilket sätt?

### **Framtidsfrågor**

Om du fick bestämma; vad skulle du ta förbättra, ta bort, fokusera på?

## Bilaga 2



**GÖTEBORGS UNIVERSITET**  
*Institutionen för socialt arbete*

## Hej!

Vi är två studenter från socionomprogrammet vid Göteborgs universitet som under mars och april kommer att skriva c-uppsats. Syftet med uppsatsen är att undersöka socialisationsprocessen in i polisycket och skapandet av yrkesidentitet hos studenter vid polishögskolan i Växjö. Vi vill skapa en större förståelse för yrkessocialisation som process samt se på hur individen formas av sin utbildning.

För att hämta information behöver vi genomföra ett antal intervjuer. Intervjuerna är tänkta att ske i 3 grupper om 3-5 studenter och beräknas ta ca 2-3 timmar.

Frågorna utgår från ett intervjuformulär och varje intervju kommer att spelas in med hjälp av digital videokamera för att svaren skall kunna analyseras i efterhand. Observera att det endast är ljudupptagningen och inte bildinspelningen som kommer att användas i arbetet. Inga personuppgifter kommer att nämnas i studien för att ge anonymitet till deltagarna. Intervjumallen kommer att inriktas på att besvara följande forskningsfrågor:

- På vilket sätt beskrivs socialisationsprocessen in i polisycket av studenterna vid polishögskolan i Växjö?
- Vilken roll har organisationen i polisstudenternas socialisation?
- Hur skapar individen sin identitet/roll som polis, vad uppmuntras som grund för denna?

Om önskemål finns kan intervjufrågorna skickas till dig innan intervjutillfället.

Vi vill nu be om ditt medgivande och tillstånd att intervjua studenter vid Växjö polishögskola. Vänligen meddela oss snarast via e-post [xxxxxxx@hotmail.com](mailto:xxxxxxx@hotmail.com) eller [xxxxxxx@hotmail.com](mailto:xxxxxxx@hotmail.com).

Med vänliga hälsningar

Emy Emker och Cecilia Askerskär-Philipson

Handledare Ewa Lindblad  
Univ.adj/leg psykolog

Har du frågor är du välkommen att kontakta oss på telefonnummer 0736-xxxxxxx

## Bilaga 3



**GÖTEBORGS UNIVERSITET**  
*Institutionen för socialt arbete*

## Hej!

Vi är två studenter från socionomprogrammet vid Göteborgs universitet som under mars och april kommer att skriva c-uppsats. Syftet med uppsatsen är att undersöka socialisationsprocessen in i polisyret och skapandet av yrkesidentitet hos studenter vid polishögskolan i Växjö. Vi vill se hur individen formas av sin utbildning.

För att hämta information behöver vi genomföra ett antal intervjuer med studenter från polisutbildningen. Intervjuerna är tänkta att ske i 3 grupper om 3-5 studenter och beräknas ta 2-3 timmar.

Intervjuerna kommer att spelas in med hjälp av digital videokamera, observera att endast ljudupptagningen kommer att användas som underlag för uppsatsen. Inga personuppgifter kommer att nämnas i studien för att ge anonymitet till deltagarna. Frågorna i intervjun kommer att inriktas på att besvara följande forskningsfrågor:

- På vilket sätt beskrivs socialisationsprocessen in i polisyret av studenterna vid polishögskolan i Växjö?
- Vilken roll har organisationen i polisstudenternas socialisation?
- Hur skapar individen sin identitet/roll som polis, vad uppmuntras som grund för denna?

Har du möjlighet att delta skulle vi vilja att du hör av dig till oss för närmare information och bokning av intervju.

Med vänliga hälsningar

Emy Emker och Cecilia Askerskär-Philipson

Handledare Ewa Lindblad  
Univ.adj/leg psykolog

Har du frågor är du välkommen att kontakta oss på telefonnummer 0736-xxxxx eller via mail, [xxxxxxxx@hotmail.com](mailto:xxxxxxxx@hotmail.com) eller [xxxxxxxx@hotmail.com](mailto:xxxxxxxx@hotmail.com)



## Bilaga 4

### Hej XX klasskompisar!!

Vi är två tjejer som läser på socionomprogrammet i Göteborg. Just nu skriver vi på vår C-uppsats om socialisationsprocesser in i polisyrket.

Vi behöver **Din** hjälp!

Hittills har vi genomfört två intervjuer med studenter från Växjö polishögskola. Det var meningen att vi skulle genomföra en tredje med polisaspiranter, men tyvärr var de tvungna att dra sig ur.

Därför undrar vi nu om du tillsammans med två klasskamrater har möjlighet att med kort varsel ställa upp på en gruppintervju. Intervjun kan äga rum i Växjö alternativt annan bostadsort. Vi skulle helst vilja genomföra intervjun måndag eller tisdag V 16 (nästa vecka). Intervjun beräknas ta ca 1 ½ timme och kommer att handla om din framtida yrkesroll. Ni bestämmer plats/tid och vi bjuder på fika.

Har du frågor får du gärna höra av dig! Hoppas att du har möjlighet att ställa upp!

Vänliga hälsningar Emy & Cecilia

Har du möjlighet att medverka, prata gärna ihop dig med klasskamraterna så ni blir en grupp om tre personer. Sedan ringer eller mailar du till;

Emy Emker; 0736-xxxxxxx  
[xxxxxxx@hotmail.com](mailto:xxxxxxx@hotmail.com)

Cecilia Askerskär-Philipson  
[xxxxxxx@hotmail.com](mailto:xxxxxxx@hotmail.com)