



Institutionen för Globala Studier
vid Göteborgs Universitet

Varför är det få kvinnor på ordinarie chefsbefattningar i yttre tjänst?

- En kvalitativ studie om kvinnliga polisers upplevelser av att söka och verka som chef i yttre tjänst

Alexandra Eriksson

Examensarbete för kandidatexamen i Globala Studier

Bachelor thesis in Global studies

Vårterminen 2020

Handledare: Anders Burman

Abstract

Only 14% of the leadership positions in the outside service are held by women, in the inside service however that number is 43% (in the Gothenburg area). Why are there are so few women in leadership positions in the outside service but not on the inside service, in the Swedish police force, and in what way does gender structure affect this dilemma? This study is investigating this question by conducting 15 interviews with women that are currently working in the Swedish police force in the Gothenburg area, to hear their subjective experiences of seeking and working on a leadership position in the outside service.

The result is divided in three main categories, *The picture of being a woman*, *The male dominance in the outside service* and *Family life in relation to working in the outside service*. Each main category further includes three to four subcategories, where the result of what was discussed in the interviews is presented, for example, women have poor self-confidence and self-esteem, they prioritize family and there is an old view of which qualities a leader in the outside service needs to possess to be seen as a good leader. The result is then analyzed thru a theoretical gender perspective with focus on Simone de Beauvoir's theory about *The second sex* and Yvonne Hirdman's theory about *The gendersystem*. These theories are used to get a better understanding of how gender structures affect that there are few women in leadership positions in the outside service.

Furthermore, the study concludes that there are several reasons why there are so few women on leadership positions in the outside service and that gender structures plays a big role in it.

The bachelor thesis is written in Swedish.

Keywords: Gender structures, Women, Equality, Police, Leadership

Innehållsförteckning

ABSTRACT	2
FÖRORD	5
BEGREPPSDEFINITIONER.....	6
1. INLEDNING.....	8
1.1. BAKGRUND.....	8
1.1.2. <i>Polismyndigheten</i>	10
1.1.3. <i>Jämn könsfördelning</i>	10
1.2. SYFTE	11
1.3. FRÅGESTÄLLNING	11
1.4. STUDIENS RELEVANS FÖR GLOBALA STUDIER	11
2. TIDIGARE FORSKNING.....	12
2.1. ATT VARA KVINNA I POLISYRKET	12
2.2. KVINNliga CHEFER INOM POLISMYNDIGHETEN	13
2.3. AVGRÄNSNING	14
3. TEORI	15
3.1. DET ANDRA KÖNET.....	15
3.2. GENUSSYSTEMET	17
4. METOD	18
4.1. FÖRFÖRSTÅELSE OCH ETISKA RIKTLINJER.....	19
4.2. URVAL.....	20
4.3. TILLVÄGAGÅNGSÅTT	21
4.4. MATERIAL	22
5. RESULTAT	23
5.1. BILDEN AV ATT VARA KVINNA	23
5.1.1. <i>Kvinnors syn på sig själva</i>	23
5.1.2. <i>Uppmuntran, stöd och stöttning</i>	25
5.1.3. <i>Förebilder</i>	26
5.1.4. <i>Framtidens generation</i>	26
5.2. DEN MANLIGA DOMINANSEN I YTTRE TJÄNST.....	27
5.2.1. <i>Tjänsten</i>	27
5.2.2. <i>Ledarskap</i>	28
5.2.3. <i>Jargong och språkbruk</i>	29
5.3. FAMILJELIV I RELATION TILL YTTRE TJÄNST	30
5.3.1. <i>Familjeliv</i>	30
5.3.2. <i>Arbetsbelastning</i>	32

5.3.3. <i>Arbetstider</i>	33
6. DISKUSSION	34
6.1. BILDEN AV ATT VARA KVINNA	34
6.2. DEN MANLIGA DOMINANSEN I YTTRE TJÄNST.....	35
6.3. FAMILJELIV I RELATION TILL YTTRE TJÄNST	37
7. SLUTSATS	39
7.1. VIDARE FORSKNING	40
8. KÄLLFÖRTECKNING	42
9. BILAGOR	44
9.1. BILAGA 1 – INTERVJUGUIDE	44

Förord

Jag vill tacka ledningsgruppen i polisområde Storgöteborg som gav mig möjligheten att få praktisera hos dem och därmed gjorde det möjligt att genomföra detta examensarbete. Ett stort tack till min handledare på polisen, Emma Otterström, som har hjälpt mig att ta fram material samt stöttat mig i allt jag gjort. Jag vill även tacka de kvinnliga poliserna som tog sig tid att bli intervjuade och som öppenhjärtat delade med sig av sina upplevelser i yttre tjänst. Vidare vill jag tacka min handledare vid Göteborgs Universitet, Anders Burman som under hela arbetets gång gett mig konstruktiv kritik på saker jag kan förändra för att uppnå bästa möjliga resultat.

Tack för ni hjälpte mig göra detta examensarbete möjligt!

Alexandra Eriksson

Begreppsdefinitioner

Polisregion

Polismyndigheten är indelad i sju polisregioner, exempelvis region Väst och region Syd. Polisregionerna har övergripande ansvar för polisverksamheten som sker inom det geografiska området. Arbetet som sker inom regionen leds av en regionpolischef.

Polisområde

Varje polisregion är indelad i olika polisområden (PO), exempelvis PO Storgöteborg. Arbetet leds av en polisområdeschef (PO chef).

Lokalpolisområde

Varje polisområde är i sin tur indelade i lokalpolisområden (LPO). Det vill säga PO Storgöteborg har fem LPO, exempelvis LPO Göteborg City och LPO Kungälv/Ale. Arbetet leds av en lokalpolisområdeschef (LPO chef).

Polis och civilt anställd

Det görs en distinktion mellan att vara anställd som polis, det vill säga att man innehar en polisexamen och att vara civilt anställd vid Polismyndigheten. Det är dock viktigt att nämna att man som polis kan arbeta civilt, det vill säga inte i uniform, men detta är inte samma sak som att vara civilt anställd. Denna studien handlar om de kvinnor som är anställda som poliser.

Inre tjänst

Arbetar man i inre tjänst arbetar man inom polishusets väggar. Man arbetar exempelvis med utredning och underrättelsearbete.

Yttre tjänst

När det kommer till yttre tjänst menas de som arbetar inom Brottsförebyggande (BF), Ingripandeverksamhet (IGV) eller spaningsverksamhet (ej utredning). Arbetar man i yttre tjänst arbetar man oftast inom ett LPO.

Med BF menas arbete där poliserna förebygger brott. Det kan till exempel vara att de går runt på stan och pratar med allmänheten. Med IGV menas det arbete som sker när en misstanke om brott har skett, det vill säga när allmänheten exempelvis har ringt 112 eller 114 14 för att förmedla en misstanke om brott och polisen skall komma till plats för att ingripa.

Turlag

Ett turlag är en grupp medarbetare inom Polismyndigheten som arbetar tillsammans där gruppchefen är ansvarig för gruppen.

Chefsbefattning i yttre tjänst

Har man en chefsbefattning i yttre tjänst menas det att man är gruppchef eller är yttre befäl. Gruppchefen är ansvarig för personalen i sitt turlag. Arbetsuppgifter för en gruppchef idag är både administrativa och operativa. Ett yttre befäl är ansvarig för olika insatser och ska leda dessa. Yttre befäl har därmed inget personalansvar så som en gruppchef, utan ska enbart leda ett antal poliser vid insatsen.

Gruppchefsrollen har vid omorganisationen 2015 förändrats, tidigare benämndes gruppchef som yttre befäl och arbetsuppgifterna var mer operativa.

Spaningsverksamhet och spanare

Spaningsverksamhet innebär att polisen arbetar civilt, det vill säga att hen inte arbetar i uniform utan i civila kläder men samtidigt arbetar ute i fält. En person som arbetar inom spaningsverksamhet kallas spanare. För att bli spanare inom Polismyndigheten krävs det att man innehar en polisexamen.

1. Inledning

I september 2019 kontaktade jag Polismyndigheten i polisområde (PO) Storgöteborg och frågade om de hade möjlighet att ta emot en praktikant under vårterminen 2020. Vi bokade in ett möte och under mötet med personer från Polismyndighetens ledningsgrupp i PO Storgöteborg kom frågan upp "Varför finns det så få kvinnor på ordinarie chefsbefattningar i yttre tjänst?". Vi började bolla idéer och eftersom jag studerar kandidatprogrammet i Globala studier där frågor om jämställdhet och makt är högst relevant fick jag en praktikplats, där min uppgift var att fördjupa mig i frågan. Under praktiken intervjuade jag 15 kvinnliga poliser om deras upplevelser av yttre tjänst och tog även fram statistik på hur många kvinnor som arbetar i PO Storgöteborg samt hur många av dessa som innehar ordinarie chefsbefattningar. När jag tog fram statistiken insåg jag att det var en stor skillnad på hur många som innehar ordinarie chefsbefattningar i inre respektive yttre tjänst och detta gjorde mig nyfiken till att undersöka frågan närmre. Denna studien utgår därför från materialet jag fick på min praktikplats, både intervjuer och statistik. För att få en förklaring till varför det är få kvinnor på ordinarie chefsbefattningar i yttre tjänst, har intervjuerna analyserats utifrån ett genusperspektiv.

1.1. Bakgrund

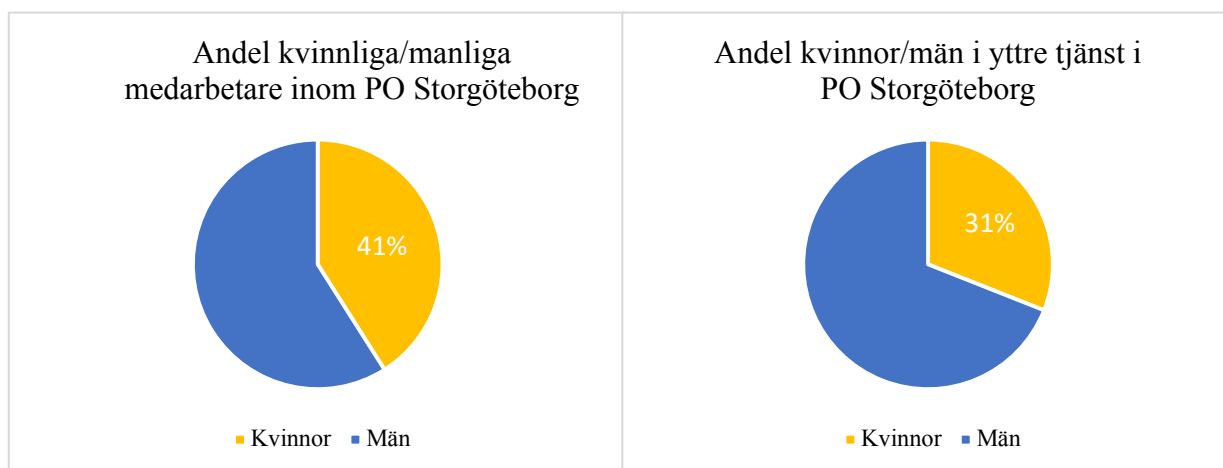
Polisyret har varit ett mansdominerat yrke sedan start. Det var först år 1908 som tre kvinnor anställdes inom Polisen, men då med yrkestiteln polissyster. Deras uppgifter sågs som kvinnliga, det vill säga, ta hand om barn och kvinnor som begått eller blivit utsatta för brott samt utföra kroppsvisiteringar på kvinnor. Allt eftersom tiden gick utvecklades deras uppgifter men det var först 1958 som kvinnorna fick samma arbetsuppgifter som männen och kunde kalla sig poliser (Dahlgren, 2007, ss. 37–52). Idag har Polismyndigheten nästan 30 000 anställda varav 20 000 av dessa är anställda som poliser. Men trots att kvinnor idag får arbeta som poliser är det bara 33% kvinnor som är polisanställda i hela Sverige (Polisen, 2020).

1.1.1. Statistik över kvinnliga medarbetare inom Polismyndigheten

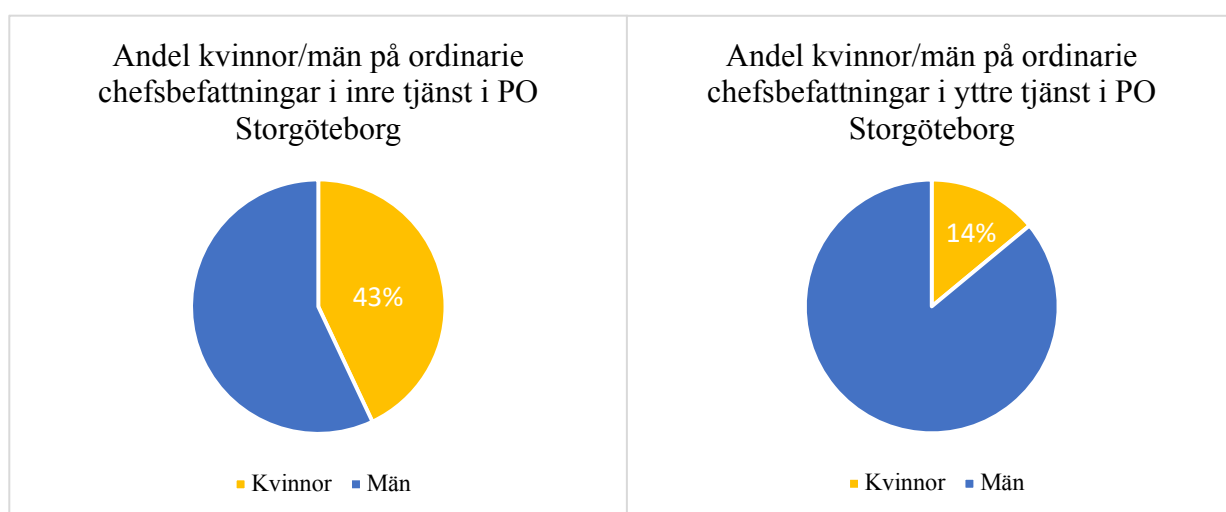
I december 2019 var 41% av alla anställda vid Polismyndigheten i PO storgöteborg, kvinnor.¹ Detta inkluderar både civil- och polisanställda. När det kommer till hur många polisanställda

¹ Statistiken som presenteras under denna rubrik är tagen från Polismyndighetens egen databas och finns därmed inte publicerat offentligt. Jag har fått tag på denna statistik i samband med min praktik i PO Storgöteborg. När statistiken togs från Polismyndighetens databas var den sekretessbelagd men eftersom jag har omvandlat statistiken från att stå i exakt antal (ex. antal anställda poliser) till procentsatser är den inte längre sekretessbelagd och går därför att använda i denna studie.

som är kvinnor i PO Storgöteborg ligger siffran på 35% (både inre och yttre tjänst) medan bland civilanställda ligger den på 67%. Värt att nämna är att majoriteten av Polismyndighetens anställda är polisanställda och inte civilanställda. Av de som arbetar i yttre tjänst i PO Storgöteborg är 31% kvinnor.



När det kommer till hur många kvinnor som innehar en ordinarie chefsbefattning i inre respektive yttre tjänst är det stora skillnader. Det är 43% kvinnor som innehar ordinarie chefsbefattningar i inre tjänst i PO Storgöteborg medan det enbart är 14% kvinnor som innehar ordinarie chefsbefattningar i yttre tjänst i PO Storgöteborg. Det som måste räknas med är att det är fler kvinnor som arbetar i inre tjänst än i yttre tjänst.



Men även om det är fler kvinnor som arbetar i inre tjänst är det intressant att undersöka varför det skiljer sig så pass mycket, eftersom mindre än hälften av de kvinnliga medarbetarna som arbetar i yttre tjänst innehar en chefsbefattning där.

För att ta reda på varför de är få kvinnor som innehar ordinarie chefsbefattningar i yttre tjänst måste man först och främst titta på hur många kvinnor det är som söker chefsbefattningar i yttre tjänst. Därför analyserades sex olika utlysningar av gruppchefsbefattningar inom

brottsförebyggande (BF) och ingripandeverksamhet (IGV) i Storgöteborg (utlysta mellan juli 2018 - december 2019). På utlysningarna var det mellan 0–4 kvinnor som sökte befattningarna. I genomsnitt var det 16,5% kvinnor som sökte gruppchefsbefattningar. Med det sagt så är det något fler kvinnor som söker ordinarie chefsbefattningarna i yttre tjänst än vad som innehar befattningarna, men skillnaden är inte markant.

1.1.2. Polismyndigheten

Polismyndigheten är en hierarkisk organisation där rikspolischefen är på toppen av pyramiden. Myndigheten är en så kallad enrådsmyndighet, med det menas att rikspolischefen, som utses av Sveriges regering, ensam bär det yttersta ansvaret för verksamheten (Justitiedepartementet, 2014). Men Polismyndigheten har inte alltid varit en enrådsmyndighet, fram till år 2015 då en stor omorganisation av myndigheten skedde, var Polismyndigheten indelad i 21st fristående myndigheter som styrde polisverksamheten i Sverige (Polismuseet, u.å. A). Vid omorganisationen 2015 blev Polismyndigheten uppdelad i nationella avdelningar exempelvis HR-avdelning och ekonomiavdelning, vars uppgifter oftast är av en mer stöttande och administrativ karaktär. Polismyndigheten blev uppdelad i sju polisregioner, Syd, Väst, Öst, Stockholm, Mitt, Bergslagen och Nord, vars uppgift är att bedriva polisverksamhet inom det geografiska området. Regionerna är i sin tur är indelade i olika polisområden (PO). I region Väst ingår PO Halland, PO Fyrbodal, PO Skaraborg, PO Älvsborg och PO Storgöteborg. I varje PO finns även ett antal lokalpolisområden (LPO). I PO Storgöteborg ingår LPO Kungälv/Ale, LPO Storgöteborg Nordost, LPO Storgöteborg Hisingen, LPO Storgöteborg Syd och LPO Göteborg City (Polisen, 2019).

1.1.3. Jämn könsfördelning

Frågan om jämn könsfördelning, inte minst inom chefsbefattningar är väldigt viktig, både för Polismyndigheten men även för organisationer runt om i världen. Detta kan man se genom att studera olika lagar, policydokument och mål som uppkommit de senaste åren. Förenta Nationerna (FN) antog 2015 de globala hållbarhetsmålen, även kallat Agenda 2030. Agenda 2030 innehåller 17 stycken mål, varav mål 5 handlar om Jämställdhet. I detta mål finns ett delmål, 5.5, som handlar om att kvinnor skall ha lika möjligheter till att inneha ledarskapspositioner som män (Förenta Nationen, u.å). Sverige har skrivit på Agenda 2030 och Polismyndigheten som är en statlig myndighet skall därför göra allt för att uppnå målen i Agenda 2030. I Sverige finns även *Diskrimineringslag (2008:567)*, vars syfte är att motverka diskriminering och främja allas lika rättigheter oavsett sexuell läggning, kön, ålder, funktionsnedsättning etc. (Sveriges Riksdag, u.å).

Polismyndigheten har även tagit fram en *Strategi för likabehandling 2017–2021* vars syfte är att “...bidra till polisens legitimitet i samhället och i att vara en professionell organisation” (Polisen, 2017, s. 1). Strategin utgår från Diskrimineringslag (2008:567) och därför diskuteras de grundläggande fri-och rättigheterna som alla människor har rätt till, exempelvis att alla är lika mycket värda oavsett bakgrund, kön, sexuell läggning etc., i strategin för likabehandling. I strategin diskuteras fem prioriterade områden samt vilka åtgärder som kan göras för att uppnå målen i dessa områden. I kategori 3, som handlar om *bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor*, finns det en punkt, (punkt 3.2.2.) som tar upp jämn könsfördelning, bland annat på ledande positioner, det vill säga chefsbefattningar. Det står följande: “Polismyndigheten ska genom utbildning, annan kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier och på ledande positioner” (Polisen, 2017, s. 5).

Med detta sagt, så är det väldigt intressant och högst relevant att undersöka varför det är få kvinnor på ordinarie chefsbefattningar i yttre tjänst, när det är så pass många kvinnor på chefsbefattningar i inre tjänst.

1.2.Syfte

Studien syftar till att förstå hur föreställningar om kvinnligt och manligt påverkar vilken position kvinnor respektive män innehar i en hierarkisk organisation såsom Polismyndigheten, med fokus på att skapa en djupare förståelse om varför det är få kvinnor på ordinarie chefsbefattningar i yttre tjänst. Det görs genom att analysera kvinnliga polisers subjektiva upplevelser med att söka och verka som chef i yttre tjänst utifrån ett genusperspektiv.

1.3.Frågeställning

- Varför söker respektive söker inte kvinnor ordinarie chefsbefattningar i yttre tjänst i PO Storgöteborg?
 - Vilken påverkan har rådande genusstuktur och föreställningar om kvinnligt och manligt på sådana beslut?
- Hur upplever kvinnliga poliser ledarskap i yttre tjänst i PO Storgöteborg?

1.4.Studiens relevans för Globala Studier

Globala studier handlar om att analysera omvärlden från olika perspektiv, exempelvis ett genusperspektiv, för att skapa djupare och bredare förståelse om ett ämne. Frågor som

diskuteras inom globala studier kretsar framförallt kring ämnena hållbarhet, rättvisa och makt (Göteborgs Universitet, u.å.). Det vill säga, ämnen som ligger till grund för denna studie.

När man talar om social hållbarhet brukar man tala om jämlikhet. Det vill säga att alla människor är lika mycket värda, oavsett kön, sexuell läggning etc. Att alla är lika mycket värda är även grunden i *Diskrimineringslagen (2008:567)* (Sveriges Riksdag, u.å) och därmed Polismyndighetens *Strategi för likabehandling 2017–2020* (Polisen, 2017, s. 1). Denna strategi leder oss in på nästa ämne, rättvisa, som går ut på att alla ska behandlas lika. Alla ska ha samma möjlighet att bli chef, oavsett om du är man eller kvinna. Men dagens värld är inte rättvis, det finns stora maktskillnader, inte minst mellan könen. Maktskillnaderna i form av genusstrukturer är något som diskuteras genom hela studien.

2. Tidigare forskning

Det finns mycket tidigare forskning kring polisyrket i relation till genusperspektivet, dock inte kring ämnet som tas upp i denna studie, kvinnor på chefsbefattningar i yttre tjänst. Nedan presenteras utdrag ur några debatter kring kvinnliga poliser och genusperspektivet.

2.1. Att vara kvinna i polisyrket

Det finns både böcker och artiklar som berör ämnet, hur det är att vara kvinna i polisyrket. En intressant studie presenteras i en text av Agevall (2006), som handlar om hur manliga och kvinnliga polisstudenter påverkas av könsmaktsförhållanden under polisutbildningen.

Studien börjar med att nämna en tidigare enkätundersökning som gjorts år 1990, som handlar om jämställdhet inom Polismyndigheten i Stockholm. Den påvisade att kvinnliga poliser upplever flertalet problem med att arbeta inom Polismyndigheten, exempelvis att kvinnor halkar efter i karriären på grund av föräldradidighet samt att kvinnor får sämre vitsord och därmed får svårare att avancera i karriären (Agevall, 2006, s. 133).

Vidare presenteras studien om polisstudenterna och vad som uppkommit under intervjuerna som gjordes med dem. Svaren analyserades i termer av sociala mekanismer som formar könsmaktsförhållanden och delades in i sex olika kategorier, kvinnlig och manlig kompetens, kvinnliga kommunikation och manlig styrka, att göra sin röst hörd i studiegruppen, den manliga jargongen, åsikter om jämställdhet samt negativ särbehandling på grund av kön (ibid, s. 136).

I den första kategorien diskuteras det om vilken kompetens de olika könen sitter på. Kvinnor anses ha mer kompetens när det kommer till frågor som rör omvårdnad och barn medan mannen anses inneha större kompetens till praktiska områden så som självskydd (ibid, ss. 137–138). I den andra kategorin diskuteras det om kvinnans färdigheter att kommunicera gentemot mannens styrka. Mannen är fysiskt starkare och därför vill kvinnan kompensera och bli bättre på något annat eftersom enligt polisstudenterna så är det mannens styrka som ses som normen inom polisyret (ibid, ss. 138–139). Den tredje kategorin tar upp att männen tar mer plats i klassrummet och på arbetsplatsen, kvinnorna talar enbart när de har något att säga till om, medan männen gärna pratar för pratandets skull (ibid, s. 139). När det kommer till den fjärde kategorin tas den manliga jargongen upp. Den beskrivs som ganska hård men att kvinnorna deltar i jargongen och anser att den inte har en negativ påverkan på dem, därmed accepteras och reproduceras den manliga jargongen (ibid, s. 140). I den näst sista kategorin diskuteras jämställdhetsperspektivet i undervisningen. Kvinnorna tycker att det är bra att jämställdhetsperspektivet tas upp men att det inte får bli för mycket, medan männen tycker att det är för mycket som handlar om jämställdhet i undervisningen. En intressant reflektion som görs här är att när kvinnorna är kritiska till ett för starkt jämställdhetsfokus accepterar de den manliga normen och hjälper till att mannen ska få behålla sin position som överordning (ibid, ss. 141–142). I den sista kategorin, negativ särbehandling på grund av kön, diskuteras bland annat mannens fysiska styrka igen samt hur män ger sexistiska och nervärderade kommentarer. Det kan vara allt från att en manlig polis kommenterar en förbigående kvinna på ett sexistiskt sätt till att den kvinnliga polisstudenten blir kallad ”lilla gumman” i en övning (ibid, ss. 142–144).

Sammanfattningsvis går det att säga att det råder en manlig norm inom Polismyndigheten, där kvinnan är i en underordnad position. Varför den manliga normen fortlever är för att båda könen accepterar den och därmed reproducerar den.

2.2. Kvinnliga chefer inom Polismyndigheten

När det kommer till kvinnor som innehar chefsbefattningar inom polisyret finns det nästan ingen tidigare forskning påpekar Malin Österlind och Ulrika Haake (2010, s. 1). Därför genomförde de en intervjustudie kombinerat med en diskursanalys för att kunna få fram en ledarskapsdiskurs bland kvinnliga chefer inom Polismyndigheten.

De genomförde fem semistrukturerade intervjuer med kvinnliga chefer från flera regioner inom Polismyndigheten, varav fyra var polisanställda och en var civilanställd (Österlind &

Haake, 2010, s. 8). Svaren strukturerades i en tabell och som innehöll fem olika kategorier, en förändrad ledarskapsstil, en verkställande metod, den upplevda polischefen, stöd för att vara en bra chef samt kännetecknen av att verka i en mansdominerad organisation, som sedan bildade ledarskapsdiskursen bland kvinnliga chefer inom Polismyndigheten (ibid, s. 18).

I den första kategorin där kvinnorna fick skildra vad de ansåg var en bra chef togs bland annat vikten av kommunikation upp. Kvinnorna sa även att det är en skillnad på manligt och kvinnligt ledarskap, där kvinnorna ofta är mer relations fokuserade. Den andra kategorin tog upp att det kan vara jobbigt att ge order och ta svåra beslut. I den tredje kategori diskuterades hur en polischef ska vara. Enligt kvinnorna karakteriseras polischefen som en person som har lång erfarenhet inom Polismyndigheten samt blivit uppmuntrad och rekommenderad att söka positionen. Den näst sista kategorin tar upp vikten av att få bra stöd. Både när det kommer till att få genomföra ledarskapsutbildningar men även att chefer och medarbetare stödjer dig som chef. I den sista kategorin diskuteras olika kännetecknen som finns i en mansdominerad organisation. Kvinnorna upplever att de får arbeta hårdare än sina manliga kollegor, att de blir behandlade annorlunda för att de är kvinnor samt att de får lära sig att anpassa sig till den manliga kulturen (ibid, ss. 10–17).

Med det sagt så anser även kvinnliga chefer inom Polismyndigheten att det finns en manlig överordning inom Polismyndigheten och där kvinnan måste bevisa vad hon kan. Artikeln skildrar även en bild av hur ledarskap ser ut inom Polismyndigheten.

2.3. Avgränsning

Det finns som tidigare nämnt inte mycket forskning kring kvinnliga poliser på chefsbefattningar och därför är det intressant att undersöka deras upplevelser för att få reda på varför det är få kvinnor på ordinarie chefsbefattningar i yttre tjänst. Varför studien fokuserar på kvinnors upplevelser och exempelvis inte hur rekryterande chefer tänker när de väljer gruppchef är för att lyfta upp kvinnornas åsikter, vad dem känner och tänker när de söker eller inte söker en chefsbefattning i yttre tjänst.

Under studiens gång har det uppkommit flera anledningar som bidrar till att det är få kvinnor på chefsbefattningar i yttre tjänst men som jag inte diskuterar eller går in på särskilt mycket, exempelvis varför är det få kvinnor som är poliser, eftersom studien skulle bli alldeles för bred.

Studien har även avgränsats till att intervjua respondenter i PO Storgöteborg. Detta beror på att jag hade praktik på Polismyndigheten i PO Storgöteborg och därmed kunde genomföra

intervjuerna samt samla in annat material under praktikperioden. Om jag intervjuat kvinnliga poliser från andra områden skulle detta kunna medföra ett annat resultat. Dock går det att se likheter mellan resultatet som uppkom i denna studie och med Österlind och Haakes (2010) artikel där de intervjuade kvinnliga chefer från olika polisregioner inom Polismyndigheten.

3. Teori

Teorier används för att hjälpa till att förklara och ge en fördjupad förståelse om det empiriska materialet (till exempel intervjuer) som används. I denna studie används teorier om genusstrukturer, det vill säga teorier som berör hur könsroller i samhället är uppbyggda samt vad det innebär.

Studien utgår framförallt från Simone de Beauvoir syn på kvinnans roll i samhället som ”den Andre” vilket skildras genom ett historiskt perspektiv i hennes mest kända verk ”Det andra könet” från 1949.² Simone de Beauvoir var en av 1900-talets mest kända filosofer och feminister och hennes arbete med genus väckte diskussioner om ämnen som tidigare varit tabu lagda. Även om boken är skriven för ca 70 år sedan och många saker som tas upp i den har förändrats så hjälper den till att förklara, genom ett historiskt perspektiv, varför vissa rådande normer ser ut som de gör idag.

Utöver Beauvoir används även Yvonne Hirdmans syn på genus. Hirdman är professor i historia och det var hon som lanserade genus (från engelskans gender) i Sverige. Hon gjorde detta år 1988 i sin artikel *Genussystemet – teoretiska reflektioner kring kvinnors sociala underordning* som handlar om två logiker; isärhållning av kön och etablerandet av det manliga som norm. Genom att använda sig av Hirdmans syn kan man få en insikt i varför det finns kvinnligt och manligt kodade normer i samhället och vad som behöver göras för att normerna skall ändras.

3.1. Det andra könet

Inom genusforskning görs en distinktion mellan biologiskt kön och genus, varav det sistnämnda förklaras som en social konstruktion. Som Simone de Beauvoir beskriver det: ”Man föds inte till kvinna, man blir det. Inget biologiskt, psykiskt eller ekonomiskt öde avgör utformningen av den gestalt som den mänskliga honan får i samhället. Det är civilisationen i

² Denna studie använder sig av den svenska översättningen av boken som kom ut år 2002. Översättningen samt introduktionen av boken gjordes av Eva Gothlin, Adam Inczédy-Gombos & Åsa Moberg.

dess helhet som formar det mellanting mellan hane och kastrat som kallas kvinnligt.”
(Beauvoir, 2002, s. 325)

Enligt Beauvoir formas våra könsroller efter miljön vi utsätts för. Detta börjar redan under barndomen då flickor och pojkar har olika uppväxtvillkor. Flickan tillåts gråta, visa sina känslor och får fortsatt kärlek av sina föräldrar medan pojken ska uppträda som stor och stark och nekas kärlek. Därmed ses flickan som privilegierad gentemot pojken, men det som egentligen händer enligt Beauvoir är att man övertygar pojken om att han har högre krav på sig för att han är bättre och viktigare i form av överlägsenhet. Vidare talar

Beauvoir om hur diskussionen kring könsorgan framställs, där pojken uppfostras till att vara stolt över sitt könsorgan och sin maskulinitet medan det är tabu över att diskutera flickans könsorgan. Med det sagt så har den sociala miljön börjat prägla könsrollerna där pojken får en position som överlägsen medan flickan får en underordnande position samt så får pojken och flickan en uppfattning om vad som anses vara manligt respektive kvinnligt (ibid, ss. 327–330).

Beauvoir går sedan in på att berätta om den unga flickan, att hon inte får lika mycket uppmuntran till att utveckla sitt intellekt och att hon blir påtvingad att göra hushållsarbete utöver sitt arbete. Detta leder till att kvinnan blir överansträngd och därmed blir en frigörelse från mannen svårare att uppnå (ibid, ss. 385–390). Samhället bestämmer därmed hur en kvinna respektive man ska vara. Att kvinnan ska lydig, väluppfostrad och sköta om hemmet medan mannen ska försörja och skydda kvinnan (ibid, ss. 490–491). Så det som Beauvoir vill framföra med boken är: ”Av olika skäl kunde mannen i mänsklighetens begynnelse sätta in kvinnan i en underordnad position. Han hävdade sig som Subjektet, den vars synpunkt är rådande, medan hon låstes fast i positionen som ”den Andre”, som Objektet, den som är sedd och definierad, vars möjligheter är fastlagda av någon annan. Denna underordning blev så småningom institutionaliserad och inskriven i lagar och vidareförd av seder och bruk” (Gothlin et al, 2002, s. 15).

Med andra ord så är männen den rådande normen i samhället och kvinnan ”den Andre” alltså den underordnade. Två exempel genom historien som beskriver förhållandet är att kvinnan inte haft rösträtt i Sverige fören 1921 (Riksarkivet, u.å.) samt att manliga och kvinnliga poliser inte hade samma arbetsuppgifter fören 1958 (Polismuseet, u.å. B). Men som Beauvoir avslutar boken, och som exemplen ovanför tar upp, så går kvinnans roll i samhället att förändra, även om det tar tid. Hon beskriver vad som behöver göras för att kvinnan ska uppnå frigörelse på följande sätt, ”För att hemföra denna högsta

seger krävs det bland annat att män och kvinnor bortom sina naturliga olikheter otvetydigt hävdar sitt broderskap” (Beauvoir, 2002, s. 840).

3.2. Genussystemet

Yvonne Hirdman är inne på liknade spår som Beauvoir och använder uttrycket ”den Andre” när hon pratar om kvinnans position samt hur manligt och kvinnligt blivit till genom historien. Men Hirdmans fokus ligger på vad genussystemet bidrar till samt hur det reproduceras och kan förändras. Hirdman förklarar genussystem som en ordningsstruktur av kön, med andra ord att samhället upprätthåller ett ordningssystem där män och kvinnor tilldelas olika roller och positioner. Genussystemet har två grundläggande logiker enligt Hirdman, isärhållning av könen och etablerandet av det manliga som norm (Hirdman, 1988, s. 51).

Med isärhållning av könen menas att män och kvinnor samt manligt och kvinnligt står i motsats till varandra, de hålls isär. Män och manlighet kopplas ihop med egenskaperna stor, stark, hård, rationell och beskyddande, medan kvinna och kvinnlighet kopplas ihop med liten, svag, mjuk, känslomässig och omhändertagande (Beauvoir, 2002; Hirdman, 1988, s. 52). Könen tilldelas därmed olika uppgifter, och därför dominerar män respektive kvinnor olika områden och positioner i samhället. Detta ger en förklaring till varför det exempelvis finns mans- och kvinnodominerade yrken i samhället men även könsstereotyper (Hirdman, 1988, ss. 51–52). Ett exempel på detta är bilden av en polis respektive sjuksköterska. Polisyrkets främsta uppgift är att skydda samhället och få bort de kriminella från gator och torg. Detta kopplas ihop med mannens egenskaper om att vara stor, stark och beskyddande. Medan en sjuksköterskas främsta uppgift är att vårda och ta hand om sjuka personer, det förknippas därför med kvinnans egenskaper. Därmed skapas könsstereotyper samt mans- och kvinnodominerande yrken efter vad som ses som manligt respektive kvinnligt.

När det kommer till den andra logiken, det manliga som norm, menar Hirdman, likt Beauvoir, att det finns en manlig överordning och att män samt manligt värderas som mer värdefullt än kvinnor och kvinnligt. Genom denna syn ses män som det normala och därmed utgör de normen medan kvinnan ses som ”den Andre”. Eftersom männen har den överordnade positionen i samhället är det även dem som innehar maktpositionen (ibid, s. 52). Detta går att se både genom att analysera historien men även nutiden. Mannen har genom historien setts som överhuvud och beskyddare av

samhället och familjen. Denna position har lett till att de bland annat kunnat legitimera våld och våldsutövning genom att hävda att dem gör det för att skydda samhället eller familjen. Detta går att se även idag när det kommer till chefsbefattningar i samhället där majoriteten av alla chefsbefattningar innehas av män samt att majoriteten av dem som begår våldsbrott är män (Brå, 2017). Polisyret går som sagt ut på att beskydda samhället även om det innebär våldsutövning. Att vara polis innebär även en auktoritär position, med andra ord en maktposition eftersom de ser till att lagarna upprätthålls i samhället (Agevall, 2006, s. 23). Därmed går det att förklara varför yrket är mansdominerat och att mannen ses som den stereotypiska polisen.

De två logikerna skall dock inte förstås separat, för enligt Hirdman hänger de ihop och hennes hypotes med teorin är att "...det är ur isärhållningen som den manliga normen legitimeras" (Hirdman, 1988, s. 52). Det Hirdman menar med sin hypotes är att ju större skillnad det är mellan könen desto mer kommer den manliga normen att ses som legitim. Det är även när den manliga normen legitimeras som genussystemet kan reproduceras. För så länge ingen ifrågasätter normen om manligt och kvinnligt så förs den vidare genom generationerna. Om det inte är så stor skillnad mellan könen bidrar det till att den manliga normen ifrågasätts och därmed ses som illegitim (ibid, s. 57). För att ett samhälle ska bli mer jämlikt, där män och kvinnor har samma möjligheter, behövs den manliga, överhuvuds positionen ifrågasättas.

Genom att använda teorier för att analysera empiriskt materialet bidrar till en djupare förståelse om ämnet, det går med andra ord att förklara respondenternas svar och dess innebörd. Därför används Hirdmans teori om genussystemet samt Beauvoirs teori om det andra könet är att få en större förståelse om vilken påverkan rådande genusstruktur samt föreställningar om manligt och kvinnligt har på att det är få kvinnor som innehar ordinarie chefsbefattningar i yttre tjänst.

4. Metod

I denna studie används en kvalitativ metod i form av semistrukturerade intervjuer. Det innebär att innan intervjuerna genomförs har intervjufrågor utformats och bildar en så kallad intervjuguide (se bilaga 1), men det finns samtidigt utrymme att ställa följdfrågor under intervjun. Det är bra att använda intervjuer som metod om syftet är att få en mer djupgående förståelse om ett specifikt ämne samt att kartlägga människors uppfattningar om det ämne.

När intervjuer används som metod kan de vara till hjälp att identifiera och definiera olika kategorier som kan vara till hjälp att bilda en större förståelse (Esaiasson et al., 2012, s. 229).

Det finns olika typer av intervjustrukturer som går att använda sig av, strukturerade, semistrukturerade och ostrukturerade. Denna studie använder sig av semistrukturerade intervjuer eftersom jag använder mig av en abduktiv forskningsansats. Med abduktiv forskningsansats menas att det empiriska materialet (intervjuerna) kombineras och varvas med teori och därmed ger en mer fördjupad och utvecklad uppfattning om ämnet (Danermark et al., 2003, s. 159). Att använda sig av semistrukturerade intervjuer ger respondenten en möjlighet att utveckla sina svar och tala mer fritt, samtidigt som det blir enklare att hålla sig inom det ämne man forskar inom eftersom majoriteten av frågorna utformas innan (Hallin & Hellin, 2018, s. 43).

Om en kvantitativ metod, exempelvis enkätundersökning, skulle användas i denna studie skulle det medföra en svårighet att besvara det syfte som denna studie har eftersom det är svårt att få en djupare förståelse i ämnet med en kvantitativ metod. Om en kvantitativ metod används går det inte att ställa följdfrågor och därmed är det svårt för respondenten att utveckla svaren. Det går inte att uppfatta respondentens tonläge eller kroppsspråk vid en kvalitativ metod, och detta är något som kan vara väldigt viktigt (Esaiasson et al., 2012, ss. 228–231)

4.1. Förförståelse och etiska riktlinjer

Det finns flera saker som är viktiga att tänka på när en intervjustudie bedrivs, bland annat förförståelse om forskningsämnet samt etiska riktlinjer som skall följas. Det viktiga att reflektera över sin egen förförståelse om forskningsämnet eftersom den bidrar till hur intervjufrågorna formuleras samt hur man tolkar det som sägs under intervjuerna.

Förförståelsen om ett ämne medför även fördomar, det är därför viktigt att vara öppen till det som sägs så att man kan få nya perspektiv på ämnet och därmed en djupare förståelse (Gilje & Grimen, 2007, ss. 179–184).

Genom mina studier på Göteborgs Universitet och kandidatprogrammet i Globala studier har jag fått förståelse om frågor som berör makt, jämställdhet och genus. Jag har även växt upp med föräldrar som arbetar inom rättsväsendet och detta har bidragit till att jag haft förståelse samt fördomar om ämnet redan innan denna studie skrevs. Jag skrev därför ner min förförståelse om ämnet innan jag började intervjua respondenterna och den går att sammanfatta på följande vis: Det är skillnad på manligt och kvinnligt ledarskap; Inom

Polismyndigheten råder det en hård och sexistisk jargong som kvinnor tycker är nedvärderande; Kvinnor prioriterar familjen mer än män. Genom att skriva ner min förförståelse kunde jag efter intervjun gå tillbaka till mina anteckningar och se vad intervjuerna hade tillfört, om de tillfört information som inte går att läsa i sig till i den litteratur som finns tillgänglig, med andra ord om jag hittat en kunskapslucka (Esaïasson et al., 2012, s. 257).

När forskning bedrivs är det viktigt att respektera alla som medverkar, det är även viktigt att reflektera över olika etiska frågor när en kvalitativ metod används. Därför har Vetenskapsrådet författat en skrift, *God forskningsed* (2017), som handlar om etiska riktlinjer vid forskning. Riktlinjerna kan sammanfattas i fyra punkter, *Informationskrav*, *Samtyckeskrav*, *Nyttjandekrav* och *Konfidentialitetskrav*.

Den första punkten, informationskravet, handlar om att respondenterna blir informerade om studiens syfte. Med punkt två, samtyckeskrav, menas att respondenterna ger sitt samtycke att till bli studerade. Punkt tre, nyttjandekrav, går ut på att materialet som samlas in under intervjuerna endast får användas till det som respondenten blivit informerad om. Det vill säga att materialet inte får återanvändas i andra arbeten om respondenterna inte blir informerade samt godkänner detta. Den sista punkten, konfidentialitetskrav handlar om att materialet som samlas in under intervjuerna inte får delas samt att säkerställa att det inte går att identifiera respondenterna (Hallin & Helin, 2018, ss. 47–48). De skall få vara anonyma, något som är väldigt viktigt i denna studie då respondenterna pratar om sina upplevelser, både positiva och negativa och det kan vara jobbigt att dela med sig av upplevelserna om man vet att ens chef eller medarbetare kan komma att läsa vad man sagt. Innan varje intervju började, informerades respondenterna om dessa etiska riktlinjer det vill säga, vad studien handlar om, att de är anonyma etc.

4.2. Urval

Urvalet som gjordes för denna studien begränsades till kvinnliga poliser som arbetat eller arbetar inom BF/IGV och spaningsverksamhet. Hur länge de arbetat som poliser och i yttre tjänst spelade ingen roll i urvalet, utan de kvinnliga poliserna hade arbetat inom Polismyndigheten mellan 5–20 år. Kvinnorna delades in i fyra olika kategorier:

1. Kvinnor som arbetar eller arbetat i yttre tjänst men som valt att inte söka chefsbefattning.
2. Kvinnor som haft en chefsbefattning i yttre tjänst men slutat på tjänsten.

3. Kvinnor som sökt (vikariat eller ordinarie) chefsbefattning och fått tjänsten.
4. Kvinnor som sökt en ordinarie chefsbefattning i yttre tjänst men som ej fått tjänsten.

För att få ett brett perspektiv samt representativt resultat intervjuades tre till fyra personer i varje kategori. Sammanlagt intervjuades 15 personer. Respondenter valdes utifrån vilken kategori de kunde placeras i. Dock är det viktigt att nämna att flera respondenter gick att placera i flera olika kategorier, men oftast var en av kategorierna mer påtaglig och klassades därmed som huvudkategori. Att en kategori var mer påtaglig kunde exempelvis ses i hur hon blev presenterad av ledningsgruppen när jag fick förslag på respondenter jag kunde intervju, men även hur hon presenterade sig själv i relation till studien, till exempel ”Jag har sökt en ordinarie gruppchefstjänst, men inte fått den”. Samtidigt arbetade hon kanske som vikarie, men det kom inte upp fören jag frågade om hennes tid i yttre tjänst och vilka positioner hon haft.

En respondent arbetade på en ordinarie chefsbefattning i yttre tjänst men under detta arbetes gång avgick denna person från sin position. Denna personen placerades i kategori 2, kvinnor som har slutat på tjänsten. En annan respondent hade under en period vikarierat på en chefsbefattning men sedan valt att inte söka en ordinarie chefsbefattning samt i senare skede slutat i yttre tjänst, denna personen placerades i kategori 1, kvinnor som inte sökt chefsbefattning, eftersom personen aktivt valt att inte söka en ordinarie chefsbefattning. Två andra personer hade båda vikarierat på chefsbefattande positioner och sedan sökt ordinarie chefsbefattning men ej fått tjänsten. Dessa två placerades i kategori 4, kvinnor som sökt chefsbefattning men ej fått tjänsten

4.3. Tillvägagångsätt

För att hitta respondenter att intervju höll jag en presentation för hela ledningsgruppen i PO Storgöteborg där jag informerade om vad studien skulle handla om. Några av dem som sitter i ledningsgruppen är lokalpolisområdeschefer (LPO chefer), det vill säga chefer över de olika polisstationerna som finns i PO Storgöteborg. De pratade i sin tur med sina medarbetare och frågade om några var intresserade av att ställa upp på att bli intervjuade. Därefter mailade LPO cheferna mig med namn på kvinnliga poliser som var intresserade av att ställa upp. Intresset att ställa upp på intervju var stort och jag fick därför välja ut 15 stycken efter vilken kategori de kunde placeras i. Jag hade ingen tidigare relation med någon av respondenterna och urvalet skedde därför helt opartiskt. Anledningen till att det blev 15 intervjuer var för att flera respondenter från varje kategori skulle ha möjligheten att uttrycka sig i ämnet och

därmed ge ett bredda perspektivet. Genom att göra detta kunde flertalet olika faktorer identifieras och kategoriseras. När den 14e intervjun genomfördes märktes det av en teoretisk mättnad, det vill säga att det inte uppkom några nya perspektiv på frågan. Den teoretiska mättnaden bekräftades under den 15e intervjun, då den i princip sammanfattade vad som tagit upp under tidigare intervjuer.

För att få en bättre uppfattning om hur Polismyndigheten ställer sig till vissa frågor samt få en bättre bild av vad chefskap inom Polismyndigheten innebär, läste jag på olika policydokument från Polismyndigheten innan intervjuerna genomfördes. Några exempel på olika dokument är; Strategisk verksamhetsplan, Polisens ledarkriterier och Polismyndighetens medarbetarpolicy.

Intervjuerna genomfördes sedan i snarlika miljöer, antingen i kontorsrum eller grupprum på olika polistationer runt om i PO Storgöteborg. Två intervjuer skedde även över telefon på grund av sjukdom och arbetsschema. Under intervjuerna ställdes frågorna som finns i intervjuguiden men även olika följdfrågor till det som respondenterna sa. Intervjuerna tog mellan 30 min och 70 min att genomföra. Generellt så tog intervjuerna längre tid för respondenterna som hade lång erfarenhet inom Polismyndigheten och något kortare för de som inte hade jobbat lika länge. Alla intervjuer spelades in och transkriberades, detta för att inte missa något som sades. Transkriberingen skickades sedan till respektive respondent så att de kunde läsa igenom och godkänna transkriberingen (Hallin & Helin, 2018).

4.4. Material

Huvudsakligen kommer materialet från intervjuerna som hölls med de kvinnliga poliserna i PO Storgöteborg eftersom syftet med studien är att få ta del av deras upplevelser och syn av yttre tjänst. Dock skall det nämnas att allt respondenterna tog upp i intervjuerna inte är med i denna studie eftersom meningen är att ge en mer övergripande bild av kvinnornas upplevelser. I vissa fall var det respondenter som tog upp ämnen och faktorer som ingen annan respondent tog upp, därför togs inte detta med eftersom det inte gav en övergripande bild utan snarare den enskilda individens bild. Men majoriteten av det som diskuterades i intervjuerna togs upp av flera respondenter och presenteras därmed i resultatet.

När det kommer till statistiken som presenteras under bakgrunden så är den tagen från Polisens egen databas och som därmed inte är publicerad på öppna forum. Under min praktik fick jag nämligen hjälp av min handledare på Polismyndigheten att ta fram denna information samt se till att omvandla den från antal till procentsatser så att den inte längre skulle vara

sekretessbelagd. Min praktik på Polismyndigheten medförde därför en fantastisk möjlighet att få insyn i Polismyndighetens arbete men även en stor informationskälla till denna kandidatuppsats. Statistiken som används och som togs fram ur Polismyndighetens databas är därmed en primärkälla.

För att få en bättre förståelse om vad Polismyndigheten står för samt hur deras arbete med frågor som rör ledarskap och jämställdhet går till, har jag läst igenom flertalet av deras dokument, exempelvis Polismyndighetens strategi för likabehandling 2017–2021, Granskning av Polismyndighetens kultur och Polismyndighetens ledarkriterier.

5. Resultat

Från svaren i intervjuerna går det att konstatera att det finns många olika anledningar till varför det är få kvinnor som innehar ordinarie chefsbefattningar i yttre tjänst. Men det finns återkommande svar i majoriteten av intervjuerna och i denna del diskuteras vad som kommit upp. Utdrag från intervjuerna används i denna del för att läsaren skall kunna få en bild av vad som sagts under intervjuerna. Resultatet som redovisas i denna del fokuserar kring studiens frågeställningar; Varför söker respektive söker inte kvinnor ordinarie chefsbefattningar i yttre tjänst i PO Storgöteborg samt Hur upplever kvinnliga poliser ledarskap i yttre tjänst i PO Storgöteborg.

Vidare är resultatet indelat i tre huvudkategorier, *Bilden av att vara kvinna*, *Den manliga dominansen i yttre tjänst* samt *Familjeliv i relation till yttre tjänst*. Därefter har huvudkategorierna tre till fyra underkategorier var, för att göra det enklare att förstå innebörden av svaren. Utformningen av underkategorierna beror på de mönster och samband jag fann i respondenternas svar när jag läste igenom och kodade intervjuerna.

5.1. Bilden av att vara kvinna

Den första huvudkategori är uppdelade i fyra underkategorier, *Kvinnans syn på sig själv*, *Uppmuntran, stöd och stöttning*, *Förebilder* samt *Framtidens generation*.

5.1.1. Kvinnors syn på sig själva

Alla respondenter har tagit upp hur kvinnor ser på sig själva. Det har framförallt handlat om att kvinnor ofta jämför sig med andra samt att de har ett sviktande självförtroende och självkänsla, enligt respondenterna. Med andra ord att kvinnor ofta ifrågasätter sig själva, sina

kunskaper och sin kompetens. Detta medför att kvinnorna ofta tar ett steg tillbaka och låter någon annan ta täten.

Självkänsla, man tänker att man inte klarar av det, att man inte duger. Så kan jag känna ibland fast jag vet att jag är duktig och klarar av det så tänker jag att det finns säkert någon som är bättre. (Intervju 15)

Vidare förklarar flera av respondenterna vikten av erfarenhet. Flera beskriver att det fått frågan om att börja vikariera som gruppchef eller söka en ordinarie gruppchefsposition efter att ha arbetat som polis i några år, men att de inte gjort det för att de inte känner sig mogna eller att de inte har tillräckligt mycket erfarenhet. Kvinnor vill veta vad de ger sig in på, de vill vara förberedda, ha erfarenhet, känna sig mogna så att de inte står inför en situation där de inte vet hur de ska agera.

Som kvinna vill jag läsa på en gång till, sen kanske jag kan prova, jag kanske kan gå bredvid först och prova. Jag vill veta till 110% att jag kan det innan jag gör det. (Intervju 14)

Detta hänger även ihop med att kvinnor ofta har väldigt höga krav och förväntningar på sig själva. Kvinnor vill gärna kunna allt innan de har provat det. Under intervjuerna fick de kvinnor som sökt en ordinarie gruppchefsposition eller vikariat, frågan om de hade några förväntningar på tjänsten. Men majoriteten av svaren var att de inte hade några förväntningar på tjänsten men att de hade förväntningar på sig själva. Höga förväntningar på sig själv kan även leda till prestationsångest. Detta är en anledning till att vissa kvinnor väljer att inte söka en gruppchefsposition enligt respondenterna. De vill helt enkelt inte utsätta sig för den press som de kommer sätta på sig själva om de söker eller innehar en gruppchefsposition.

Jag skulle sätta en sån press på mig själv att jag kände det är inte värt det för mig. Att jag skulle få en sån prestationsångest. (Intervju 10)

En tredjedel av respondenterna har även beskrivit att de känt sig mer granskade än män i situationer som exempelvis ledning av operativa insatser. Det är dock svårt att veta om de faktiskt blir hårdare granskade än män eller om det har, som flera respondenter pratar om, med deras självbild och krav på sig själva att göra.

Men jag har upplevt att jag blivit granskad hårdare, men det har ju också med min självbild att göra, det går ju hand i hand, att jag kanske har värderat vad folk har sagt eller inte sagt mycket mer än vad min manliga kollega har gjort som har samma position och chef. (Intervju 6)

5.1.2. Uppmuntran, stöd och stöttning

Alla respondenter pratade även om vikten av att få uppmuntran, stöd och stöttning, både från medarbetare och chefer. Som kvinna finns det ett behov av extra pushning och stöttning, inte minst inom ett mansdominerat yrke där majoriteten av chefsbefattningarna innehas av män. Som tidigare nämnt så har ofta kvinnor sviktande självkänsla och självförtroende, ta detta i kombination med att kvinnorna nästan bara ser män på chefsbefattningarna och att de jämför sig med andra. Genom att uppmuntra kvinnor till att söka positioner och visa att man tror på dem, stärks deras självförtroende och självkänsla. Dock är det viktigt att nämna att kvinnorna vill bli stöttade och uppmuntrade till att söka en position för att arbetsgivaren tror på dem som chef, inte för att dem är av ett visst kön.

Ni gör ett jättebra jobb, att höra sånt gör ju att självförtroendet och självkänslan blir stärkt. (Intervju 4)

De respondenter som upplevt att det inte fått någon uppmuntran, stöd eller stöttning beskriver att det önskat att de fått det. Att de behöver få höra "bra jobbat, du skulle vara en bra chef" ibland. Får man inte höra det utan bara får höra "där blev det fel", så börjar självkänslan och självförtroendet svikta mera enligt respondenterna. Medan majoriteten av de respondenter som upplevt att de blivit uppmuntrade, fått stöd och stöttning beskriver att det bidragit till att de vågat testa på att vikariera. Första gången de fick frågan om att börja vikariera eller söka en chefsbefattning var de kanske inte redo, men när frågan ställts en andra och tredje gång var tanken inte lika främmande längre.

Hade inte han pushat mig eller övertalat mig så hade jag nog inte heller frivilligt, eller jag hade aldrig frivilligt lämnat intresse för att börja vikariera. (Intervju 3)

Även om det skulle bli så att de inte får chefsbefattningen är det viktigt att kvinnan upplever att de blivit sedda och hörda. Att de får återkoppling om varför de inte fick tjänsten men samtidigt får veta att, vi tror på dig även om du inte fick denna tjänsten. Får de fortsatt stöd och blir bra bemötta kan det bidra till att de söker nästa tjänst.

Jag sökte en tjänst för ett par år sedan och då kom chefen och sa 'va glad jag blev när jag såg ditt namn och att du sökt, fortsatt göra det så du får ihop mer vick, vi ser dig och hör bara gott om dig', så jag känner att jag har jättebra stöd härifrån. (Intervju 12)

En bidragande faktor till att det är få kvinnor på chefsbefattningar i yttre tjänst är för att kvinnorna kanske inte insett att de kan bli chefer. Många kvinnor har inte ens tänkt tanken på att bli chefer, bland annat för att de nästan bara ser män på chefsbefattningarna. Det behövs

någon som planterar idén hos kvinnan, att hon kan bli chef, för många gånger hade hon inte kommit på det själv, beskriver flera respondenter.

Varför är det inga kvinnor som söker, de kanske inte ens tänkt tanken, du kanske behöver så ett frö hos den personen. (Intervju 6)

5.1.3. Förebilder

Ungefär hälften av respondenterna har tagit upp förebilder. Både som en anledning till att de har sökt chefsbefattningar men även som en anledning till att de inte sökt. Flera respondenter som har diskuterat förebilder har tagit upp att de haft en kvinnlig förebild, en kvinna som varit eller fortfarande är gruppchef i yttre tjänst. Detta har medfört en bild, av att kvinnor kan bli chefer inom ett mansdominerat yrke.

Är det fler kvinnliga gruppchefer så blir det mer naturligt att gå upp och vicka. Att man ser att det går, det är inte så farligt, man löser det. (Intervju 1)

Problemet är fortfarande att majoriteten av chefsbefattningar innehas av män och tillfaller män. Detta bidrar till att kvinnor kanske väljer att avstå att söka positionen för de tänker, varför ska jag lägga ner tid och energi med att söka när positionen ändå kommer tillfalla en man.

Det finns inte så många kvinnliga förebilder som är chefer i yttre tjänst, det tror jag också är en anledning, man ser bara männen här, vi har ingen kvinna på IGV med en chefsbefattning och då kanske man undermedvetet tänker 'aja, det är inget för mig'. (Intervju 9)

5.1.4. Framtidens generation

Respondenterna har som sagt förklarat att kvinnor inte har särskilt bra självförtroende eller självkänsla, men några respondenter har tagit upp att det håller på att ändras. För en ny generation håller på att växa upp, en yngre generation som är uppfostrade med att kvinnor kan ta plats, att de är mer självsäkra och att vill de ha en chefsbefattning så tar de reda på hur de ska nå den.

De yngre är uppfostrade på ett annat sätt, eller samhället ser annorlunda ut nu jämfört med förr i tiden, och jag tycker det ser positivt ut, för kvinnor ska ta för sig mer nu. (Intervju 2)

5.2. Den manliga dominansen i yttre tjänst

Den andra huvudkategori är uppdelade i tre underkategorier, *Tjänsten*, *Ledarskap* samt *Jargong och språkbruk*.

5.2.1. Tjänsten

Det kan kännas som ett stort steg att söka en ordinarie gruppchefstjänst, och för att steget ska kännas något mindre skulle det underlätta om alla medarbetare visste vad dagens gruppchefskap innebär. Sedan omorganisationen 2015 har gruppchefstjänsten ändrats väldigt mycket. Från att nästan bara vara operativ till att vara ansvarig för personalen. Med andra ord, från att styra en grupp till att ta hand om en grupp. Uppgifter som ingår i den nya tjänsten är även av mer administrativ karaktär som exempelvis planera semester, hålla utvecklingsamtal samt att gå på möten.

En typisk gruppchef har varit den som lett insatser ute på plats genom alla år, det är den man frågar, den som bestämmer. Om vi nu kan gå till en gruppchef är det faktiskt den som även kanske kan sitta på insidan och ta hand om personalen, så tror jag att vi får fler kvinnor som kanske inte har behovet av att stå längst fram i ledet ute på plats. (Intervju 6)

Majoriteten av respondenterna som sökt en ordinarie tjänst (både som fått och inte fått tjänsten) har sagt att en av anledningarna till att det sökt tjänsten är att den numera inkluderar mycket personalansvar och inte lika mycket operativt. Majoriteten av respondenterna brinner för att utveckla gruppen och få gruppmedlemmarna att arbeta tillsammans, inte för att stå längst fram och styra insatser ute på fält. Men flera respondenter uttrycker dock att den gamla kulturen om vad gruppchefstjänsten innebär och vad en bra gruppchef är lever kvar. Det operativa arbetet refereras till "det riktiga polisarbetet" och en bra gruppchef är någon som "sitter i radiobilen".

Men den kulturen har vi fortfarande, att du är inte en bra gruppchef i yttre tjänst om du inte sitter i din radiobil. (Intervju 13)

Det är även viktigt att den som är ordinarie gruppchef ser till att arbetsmiljön i gruppen är bra, att det inte förkommer skitsnack eller diskriminering. Det är under vikariatiden som konkurrensen är stor och det är här man kan få mycket motstånd som gör att intresset för tjänsten svalnar beskriver några av respondenterna. Därför är det viktigt att den ordinarie chefen försöker upprätta en så god arbetsmiljö som möjligt, där medarbetaren lär sig att det

inte är okej att diskriminera eller trycka ner någon, eftersom detta kan leda till att de kvinnor eller män som kanske skulle bli de bästa cheferna, men som inte ställer sig längst fram i ledet och tar mest plats, inte vill söka en chefsbefattning längre eller kanske till och med försvinner från arbetsplatsen.

När du är vikarie är du direkt konkurrens till männen, när du har din fasta tjänst har du redan konkurrerat ut många av dem. (Intervju 13)

5.2.2. Ledarskap

Idag väljs en gruppchef i yttre tjänst efter vilken kompetens han eller hon har, men detta system har inte varit i bruk särskilt länge. Tidigare valdes gruppcheferna efter ålder i tjänsten och detta tankesätt sitter fortfarande kvar hos många medarbetare och chefer berättar flera av respondenterna. Respondenterna fortsätter att berätta att när man blivit vald till gruppchef på grund av sina egenskaper och kompetens, och inte på tjänsteålder har det inte alltid varit uppskattat.

Men man har gått ifrån det, man har ju gått till att man ska hitta rätt personligheter, drag och egenskaper. Då tror jag många hänger kvar i det gamla tänket, 'det där var inte okej, här kommer en ung tjej som går före alla andra' som tycker att de står på tur. (Intervju 7)

Det är inte enbart tjänsteåldern som har förändrats. I och med att gruppchefstjänsten har förändrats håller även synen på ledarskap att förändras. Idag efterfrågas en chef som ser alla i gruppen, tar hand om gruppen och är lyhörd. Fokus ligger inte längre enbart på det operativa. Detta är egenskaper som alla respondenter har använt när de förklarat vilka egenskaper en bra chef skall ha.

Jag blir väldigt glad när jag hör att många chefer är så som jag förklarar, att man är lite mjukare och behöver inte vara den här machochefen, det är inget någon vill ha, eller väldigt få i alla fall. (Intervju 4)

Även om synen på vilken typ av ledarskap som efterfrågas håller på att förändras så tar det tid. Polismyndigheten är ett mansdominerat yrke och majoriteten av cheferna är män. Om majoriteten av ett ledarskap utövas på ett visst sätt bidrar det till att en bild av hur en bra chef är och skall vara, skapas. Inom Polismyndigheten har en bra chef i yttre tjänst varit en stor, stark man som tar plats och pekar med hela handen beskriver respondenterna. Detta ledarskapet refererade även respondenterna till ett gammalt manligt ledarskap. Majoriteten av respondenterna ansåg att det var skillnad på manligt och kvinnligt ledarskap, där kvinnligt

ledarskap ofta var mer mjukt och omhändertagande. Två av respondenterna hade även fått kommentaren att de är ”mammiga” i sitt ledarskap. Några respondenter ansåg dock att det inte var skillnad på manligt och kvinnligt ledarskap, men dessa respondenter ansåg att skillnaden på ledarskapsstil berodde på hur man var som person och inte vilket kön man var av. Detta spår var även de andra respondenterna inne på även om det ansåg att det var skillnad på manligt och kvinnligt ledarskap. Ett exempel som kom upp och skildrade att ledarskapsstilen berodde på ens personlighet var en manlig LPO chef som var omhändertagande och stöttande snarare än hård och hierarkisk. Men respondenterna som berättade om honom sa även att han stack ut från mängden, att de flesta manliga cheferna inte var som honom.

Nu har vi nästan bara män som chefer, det är klart att det blir på ett visst sätt om 90% är just typiska män, vad premieras och vad har premierats tidigare genom åren. De som var stora, starka, kan skrika, säga till och ryta ifrån. (Intervju 6)

En av anledningarna till att kvinnor inte vill söka chefsbefattningar är för att de inte identifierar sig med den gamla manliga typen av ledarskap och därför inte ens har tänkt på att söka. Några respondenter tar upp att det kan uppfattas som om att ett sådant ledarskap måste bedrivas för att man skall kunna bli chef. Men respondenterna har varit noga med att förtydliga att det viktigaste är att vara sig själv och bedriva den sorts ledarskap som passar dig själv.

Jag tror väldigt många av oss kvinnor som kommer in i den här mansdominerade världen hamnar i att vi ska vara som dem. Nej vi ska alla vara oss själva. (Intervju 13)

5.2.3. Jargong och språkbruk

Det kunde vara skämt om ganska grova saker men jag tog liksom aldrig riktigt illa vid mig, jag kände att det aldrig var riktat mot mig eller så. (Intervju 3)

Så här beskriver majoriteten av respondenterna språkbruket i yttre tjänst. Det är mycket skämt och en speciell jargong, som ofta refereras som polisjargong. Den är ofta ganska hård men respondenterna säger att de inte har någonting emot den, eftersom det är ett sätt att bearbeta det man upplever i yttre tjänst. Två respondenter reflekterade dock över vad poliser socialiserats in i. Jargonen som förekommer blir deras vardag och de reflekterar inte längre på vad som sägs och därmed tar de oftast inte illa upp. De blir istället en del av jargongen, är drivande i skämten som de tidigare kanske inte skulle anse var okej. Dock var det först efter MeToo rörelsens start 2017 som de började reflektera över detta. Respondenterna beskriver även att allt fler poliser börjat fundera på innebörden av det som sägs efter MeToo. Vad

menas med uttryck som “en herrelös bil”, “tjejpatrull” och “hallå tjejer”? Vart vill man komma med sådana uttryck. Respondenterna uttrycker även att det är män som framför dessa uttrycken.

Det är konstiga uttryck och jag tror inte de heller reflekterade över det, och jag tror inte jag heller gjorde det så mycket för 5–10 år sedan. (Intervju 13)

Men det är inte bara bland medarbetare språkbruket kan vara hårt. Klimatet och språket ute kan vara hårt och i längden påfrestande som några respondenter beskriver det. De möter personer med andra kulturer och bakgrunder som har en annan syn på kvinnor. Det kan vara extra påfrestande att arbeta i det Polismyndigheten klassar som ”särskilt utsatta områden”, speciellt för en kvinnlig polis som exempelvis blir förminskad.

Ett dåligt arbetsklimat kan leda till att medarbetare slutar eller byter tjänst, eftersom de inte trivs på arbetsplatsen. Några av respondenterna beskriver att det varit ett tufft klimat och att de insett detta när de varit föräldralediga och därmed fått distans till yttre tjänst. Efter föräldraledigheten har de sökt andra tjänster och på så sätt hinner en chefsbefattning i yttre tjänst aldrig bli aktuellt, för de hinner inte få erfarenheten eller vill stanna kvar.

5.3. Familjeliv i relation till yttre tjänst

Den tredje och sista huvudkategorin är uppdelad i tre underkategorier, *Familjeliv*, *Arbetsbelastning* och *Arbetstider*.

5.3.1. Familjeliv

Något som har diskuterat med alla respondenter är familjelivet och dess betydelse. Alla respondenter beskriver att de prioriterar sitt privatliv och förklara att när de är lediga tillbringar de gärna så mycket tid som möjligt med familjen. Detta är en av anledningarna till att vissa inte sökt en chefsbefattning i yttre tjänst, för att de vet att gruppchefstjänsten tar mycket tid och att de hellre vill lägga den tiden med familjen.

När det kommer till arbetsfördelningen hemma (både med barn och sysslor) är det enbart en respondent som beskriver att hon tar mindre ansvar hemma och hon förklarar att det är för att hon innehar en gruppchefstjänst. Annars beskriver respondenterna att de tar mer ansvar hemma eller att det är jämlikt. Flera av de som tar mer ansvar hemma säger även att det bidrar till att de inte vill ha en gruppchefstjänst eftersom de redan innehar mycket ansvar hemma vill de inte ha det på jobbet också.

Jag har ju extra grejer eftersom jag är gruppchef, så jag tar nog ett mindre lass hemma.
(Intervju 8)

14 av 15 respondenter har även egna barn och alla respondenterna har fått barnen när de arbetat i yttre tjänst. Dock är det viktigt att nämna att när en kvinna blir gravid får hon inte arbeta kvar i yttre tjänst, hon får då gå in och arbeta, ofta som utredare, tills barnet är fött. Detta medför att en kvinna är borta från yttre tjänst under en längre period.

Graviditet i relation till att arbeta i yttre tjänst är något som respondenterna pratat mycket om. Inom detta ämne finns det flera faktorer som gör att kvinnor väljer att inte söka eller bli gruppchefer i yttre tjänst. Den första faktorn handlar om att, om en kvinna vill bli gravid upplever dem att det är problematiskt att söka en gruppchefstjänst eftersom de kommer vara borta en längre tid från tjänsten.

Om jag vill skaffa barn kommer det att stoppa mig. (Intervju 8)

Den andra faktorn är att när en kvinna är gravid och därmed borta från yttre tjänst kan männen arbeta upp erfarenheten i yttre tjänst. Detta medför att kvinnor kan uppleva att de halkar efter, både utvecklingsmässigt och erfarenhetsmässigt. Detta bidrar till att det blir svårare att få en chefsbefattning eftersom de inte har lika mycket erfarenhet som männen anser flera respondenter.

Om vi skaffar barn så försvinner vi en stund och när vi kommer tillbaka så är det många som känner att vi kan ingenting, vi har halkat efter. (Intervju 4)

Den tredje faktorn är att när en kvinna får barn så förändras hon, man får inte dö längre som en respondent uttrycker det. Kvinnan är även borta en längre stund från yttre tjänst och har testat på att arbeta på en inre tjänst, detta kan leda till att det kan bli svårt att komma tillbaka. För som flera respondenter beskriver det så vet de inte vad de kommer mötas av i yttre tjänst men oftast vet de vad som väntar dem om de arbetar inne. Därför kan det vara tryggare att lämna yttre tjänst för att arbeta inne.

För min egen del när jag kom tillbaka från föräldraledigheten så var det väldigt tryggt att vara inne, jag vet ungefär vad som väntar mig, men arbetar jag ute så kan jag ställas mot i princip vad som helst och ha det i åtanke när man har ett litet barn hemma så kan det vara väldigt påfrestande. (Intervju 10)

Processen att komma tillbaka till yttre tjänst kan därmed vara svår och jobbig när man fått barn eller varit borta en längre tid från yttre tjänst. Den sista och fjärde faktorn handlar därför

om processen att komma tillbaka. Flera respondenter beskriver att de förväntats arbeta på som vanligt, direkt när de kommit tillbaka. Detta kan vara svårt, inte minst för att det kan vara skrämmande att lämna sitt barn hemma och att arbeta ute med människor i nöd. Har kvinnan även varit borta i något eller några år kan hon behöva lära känna rutinerna igen, detta görs inte på en dag.

Många kvinnor upplever att när de kommer tillbaka från mammaledigheten så är det typ, 'du får hämta ut ditt vapen, vi kan åka ihop ett pass men sen jobbar du fullt'.

(Intervju 6)

Flera av respondenterna har därför tagit upp att de vill få en slags inslussning till tjänsten igen, någon eller några veckor där de kan gå bredvid och känna sig för. Detta kan medföra att kvinnorna väljer att fortsätta arbeta i yttre tjänst istället för att gå till en inre position. Att kvinnor lämnar yttre tjänst när de skaffar familj beskriver flera respondenter som ett av grundproblemen till att det inte finns så många kvinnor på chefsbefattningar i yttre tjänst. För många kvinnor lämnar yttre tjänst efter några år, det vill säga när en chefsbefattning börjar bli aktuell.

5.3.2. Arbetsbelastning

Flera respondenter berättar att det idag krävs mycket arbete för att vara gruppchef eftersom det idag ingår mycket planering i tjänsten samt så vill kvinnliga gruppchefer vara väl förberedda inför vad som skall göras under arbetspasset. Eftersom det är så pass mycket planering och andra uppgifter i dagens gruppchefstjänst hinns arbetsuppgifterna inte alltid med under arbetspasset. Men arbetsuppgifterna måste göras och därför lägger några av respondenterna ner tid på att genomföra arbetsuppgifterna på sin fritid.

Man får lägga väldigt mycket tid på planering och sånt själv. Det har man gjort hemma innan arbetspass och sånt, jag har ingen flex och jag tar inte ut övertid, jag gör det på min fritid, med mitt barn i knät ibland. (Intervju 1)

Detta medför att gruppcheferna får mindre tid till annat, exempelvis vänner och familj. Flera respondenter har därför uttryckt att de inte vill ha en gruppchefsposition på grund av den arbetsbelastning som idag förekommer eftersom de hellre prioriterar familjelivet.

En annan faktor som uppkommit under intervjuerna i relevans till arbetsbelastning är tillgängligheten. I dagens teknologiska samhälle är man nåbar dygnets alla timmar. Det gör att personalen får viktig information även när de inte är på jobbet. Flera av respondenterna som är eller har varit gruppchefer berättar att de känner att de förväntas svara även när de är

lediga, för annars anses det inte vara en bra gruppchef. På så sätt upplever de att de aldrig är helt lediga.

I den positionen som gruppchef så har man någon form av ansvar även när man är ledig, det är många som hör av sig även när man är ledig, man är aldrig riktigt ledig. (Intervju 1)

5.3.3. Arbetstider

Idag arbetar en gruppchef oftast treskift även om det på vissa ställen förekommer att gruppchefen jobbar tvåskift. Alla respondenter har arbetat treskift (dag, kväll och natt), men har även testat på att jobba tvåskift (dag och kväll) eller dagtid. 6 av 15 respondenter uttrycker att de har väldigt svårt att jobba nätter och att detta kan bidra till eller har bidragit till att de inte vill jobba kvar i yttre tjänst.

Jag hade treskift i yttre tjänst och det föredrar jag inte. Jag kan inte sova på dagarna, så det var väl också en anledning till att jag gick in. (Intervju 5)

Resterande respondenter säger att det föredrar tvåskift eller att det inte har något emot att arbeta treskift eftersom det bidrar till att de är ledig när andra inte är lediga. Detta gör att de kan tillbringa tid med exempelvis sina barn mitt i veckan. Vidare förklarar flera av respondenterna att det fungerar bra att arbeta treskift om ens partner arbetar dagtid. Om båda parterna arbetar treskift blir det ett väldigt pusslande och detta kan leda till att en går över till att jobba dagtid alternativt tvåskift för att underlätta vardagen. Ofta är det kvinnan som går in eftersom hon får testa på det under graviditeten.

Sen är det även många som har män och sambos som är poliser och arbetar skift, då är det enklare att gå över på dagtid. (Intervju 10)

Några respondenter pratade även om skyddsnät. Vikten av att ha skyddsnät men även saknaden av skyddsnät. Med skyddsnät menas exempelvis om man har familj som kan hjälpa till med barnen när föräldrarna inte kan. Saknas skyddsnät kan det vara väldigt påfrestande att båda parter arbetar treskift eftersom schemana kanske inte alltid matchar.

Vi har inget skyddsnät här, ingen av oss är från Göteborg. Så vi är väldigt utlämnade framförallt med dagis och såna grejer där vi måste hämta, så vi har fått lösa det med semester eller byte. (Intervju 5)

För att kvinnorna skall stanna kvar i yttre tjänst samt vilja söka chefsbefattningar i yttre tjänst behöver deras arbetsscheman anpassas bättre efter kvinnornas önskemål och privatliv. För det

finns många olika anledningar till att de inte kan arbeta vissa tider exempelvis lämna barn på fritidsaktiviteter eller att de inte klarar av att arbeta nätter. Om scheman inte anpassas så kan det leda till att kvinnorna istället går in och jobbar eftersom man oftast arbetar dagtid när man har en inre tjänst. Om de får anpassade scheman, eller möjlighet till att arbeta dag alternativt tvåskift så kan det leda till att de stannar kvar i yttre tjänst. Därmed kan de jobba upp sin erfarenhet för att sedan kunna söka en chefsbefattning.

Sen arbetstiderna, helgjobbet, jag tror det är en jätteviktig del för att behålla kvinnorna, att få ett fungerande schema som funkar om man fortfarande vill ha en närvarande mammaroll känslomässigt och fysiskt, och faktiskt kunna prestera på jobbet. (Intervju 6)

6. Diskussion

I följande avsnitt analyseras och diskuteras resultatet utifrån Beauvoirs teori om *Det andra könet* samt Hirdmans teori om *Genussystemet*. Detta för att bilda en djupare förståelse om hur rådande genusstrukturer och föreställningar om manligt och kvinnligt påverkar att det är få kvinnor på ordinarie chefsbefattningar i yttre tjänst.

6.1. Bilden av att vara kvinna

Av respondenternas svar har det framkommit att kvinnor ofta har sviktande självförtroende samt självkänsla, detta skulle Beauvoir (2002) och Hirdman (1988) förklara genom att kvinnan positionerats som "den Andre". Kvinnan har genom historien varit i en underordnad position gentemot mannen, där hon inte haft samma rättigheter eller förutsättningar som honom. För genom uppväxten har flickor och pojkar blivit behandlade olika. Hon har hon blivit tillsagd att det är okej att visa känslor och att hon inte ska ta för mycket plats eftersom det är mannens roll att vara ledare och beskyddare (Beauvoir, 2002, ss. 489–491). Historien har format vad som anses vara manliga och kvinnliga egenskaper och dessa kodade egenskaper står i kontrast till varandra enligt Hirdman (1988, ss. 51–52). Eftersom hon anses vara svag och i behov av beskydd skulle hon därför inte vara en lämplig beskyddare. Kvinnan och mannen har därmed blivit tilldelade olika uppgifter och positioner i samhället efter vilka egenskaper de olika könen har. Detta medför dock att kvinnan blir definierad som en person som är beroende av någon annan, det vill säga beroende av mannen och hon får därmed en

undergiven position gentemot mannen. Med andra ord har den manliga normen skapats och legitimerats genom att det är isärhållning mellan könen (ibid).

För att kvinnan ens ska tänka tanken att söka en chefsbefattning behöver hon därför bli uppmuntrad och stöttad. Detta för att hon inte har bra självförtroende eller självkänsla samt enbart ser män på chefsbefattningarna. Får hon ingen stöttning eller får inte höra ”bra jobbat”, blir hennes självförtroende inte bättre och därmed kommer hon inte söka en chefsbefattning. Hon måste även ifrågasätta den manliga normen om hon vill bli chef, visa att en kvinna kan bli chef inom ett mansdominerat yrke även fast hon inte innehar samma egenskaper som honom. Flera respondenter har tagit upp att de inte är lika fysiskt starka som männen och därmed känner att de måste kompensera och bli bättre på andra saker än männen, för att ha en chans att få en chefsbefattning. Dem beskrev att de därför utvecklat sin kommunikativa sida så att de väger upp för att de inte är lika fysiskt starka.

Vidare går respondenterna in på vikten av kvinnliga förebilder. För mannen har genom historien fått ledarrollen men det har inte kvinna och därför faller det inte naturligt för kvinnan att inneha den rollen. Speciellt inom ett mansdominerat yrke som polisen, där egenskaperna för att vara polis kopplas ihop med de manliga egenskaperna. Kvinnorna behöver som sagt bryta den manliga överordningen och normen för att bli chefer, och detta kan kännas som en stor utmaning. Om kvinnorna ser andra kvinnor på chefsbefattningarna medför det en bild av att det går att bli chef inom ett mansdominerat yrke även om du är kvinna och inte innehar manliga egenskaper. Med andra ord medför det en bild av att du kan vara dig själv men samtidigt vara chef. En intressant aspekt som respondenterna tar upp är den nya generationen. Dem beskriver att samhället har förändrats och att kvinnor nu tar för sig mer. Detta kan förklaras genom att män och kvinnor har börjat acceptera varandra, där ett visst kön inte ska inneha en överhuvuds position gentemot det andra könet. Därmed har den manliga normen börjat ifrågasättas, även om det är en lång väg kvar för att jämställdhet ska uppnås i samhället.

6.2. Den manliga dominansen i yttre tjänst

Polisyret har alltid varit mansdominerat eftersom egenskaperna som krävs för att vara polis kopplas ihop med egenskaper som kodas som manliga, att vara fysiskt stark, hård och beskyddande. Kvinnan ansågs inte inneha dessa egenskaper och det var först 1958 som hon fick bli polis med samma arbetsuppgifter som män (Dahlgren, 2007, ss. 37–52). Historiskt sett har därmed kvinnan positionerats som ”den Andre” inom polisyret och speciellt yttre

tjänst som kännetecknas av att det är både fysiskt och psykiskt ansträngande miljö att arbeta i. Kvinnan positioneras som ”den Andre” i polisyrket eftersom hon inte ansågs kunna utföra polisyrkets alla arbetsuppgifter. Hirdman (1988) skulle förklara att mannen och kvinnan har fått olika uppgifter i samhället och att mannens uppgift och är att vara beskyddare och ledare, därmed har historien lett till att den stereotypiska polisen är en man och inte kvinna. Denna synen har även gjort att det bildats en manlig norm, där mannen positionerats som ledare och kvinnan som undergiven.

Respondenterna förklarar att denna synen även stämmer överens med hur en bra gruppchef i yttre tjänst porträtteras. En bra gruppchef är en stor stark man, som styr med hela handen och som sitter i radiobilen där han kan vara med på operativa insatser finns fortfarande kvar beskriver respondenterna. Men denna synen refererar respondenterna som det gamla tänket. För sedan 2015 har gruppchefstjänsten förändrats, från att vara operativ till att vara administrativ och personalfokuserad. Med andra ord från att fokusera på egenskaper som kodas som manliga (stark, hård och beskyddande) till egenskaper som kodas som kvinnliga (mjuk och omhändertagande). Isärhållningen mellan könen har börjat minska, i alla fall på pappret, för om en vill bli gruppchef i yttre tjänst krävs det att personen är mjuk och omhändertagande, oavsett om du är man eller kvinna.

Det gamla tänket sitter dock kvar inom polisyrket, både att det finns en manlig norm och att det är isärhållning mellan könen. Detta bidrar till en förståelse om varför det är få kvinnor som innehar ordinarie chefsbefattningar i yttre tjänst. Många kvinnor identifierar sig inte med det gamla tänket, både när det kommer till ledarskap och gruppchefskap, och därmed söker de inte befattningarna beskriver respondenterna. När det gamla tänket finns kvar hur en bra gruppchef är kan det även påverka rekryterande chefer. De rekryterande cheferna är oftast män som arbetat inom Polismyndigheten längre tid, detta eftersom det inte är så många kvinnor inom Polismyndigheten som har den erfarenheten och väljer att jobba i den yttre verksamheten. Det kan vara svårt för de rekryterande cheferna att ändra sitt synsätt, speciellt om de vill fortsätta ha sin position som överhuvud. Det kanske inte sker medvetet, men i bakhuvudet finns alltid bilden av den stereotypiska polisen och eftersom de rekryterande cheferna ofta stämmer in på den bilden, väljer dem därmed en chef som stämmer överens med den bilden. Detta medför att den manliga normen och isärhållningen mellan könen fortgår.

Det är inte bara den gamla synen på tjänsten och ledarskap som finns kvar utan den hårda manliga jargongen gör också det, dock säger majoriteten av respondenterna att de inte har något emot den. Genom den manliga jargongen, som inkluderar sexskämt och udda uttryck

som ”tjejpatrull” och ”en herrelös bil”, uttryck som är på kvinnans bekostnad, kan mannen hävda sin maktposition som överhuvud, eftersom majoriteten av respondenterna accepterar jargongen och säger att de är en del av den. Detta kan förklaras med att hon vill passa in på den manliga arbetsplatsen, och för att göra det måste hon likna en man. Skulle hon vara sig själv, mjuk, skulle hon inte passa in i yttre tjänst. Därmed accepterar hon isärhållningen mellan könen och den manliga normen kan reproduceras (Hirdman, 1988, ss. 51–52).

Men flera respondenter beskriver att de efter MeToo rörelsens start 2017 har börjat reflektera över vad jargongen och språkbruket som yttras innebär. Varför används de udda uttrycken, i vilket syfte, och vad har man som polis socialiserats in i. Innan de blev poliser skulle de antagligen tycka jargongen var väldigt hård, men varför tycker inte dem det nu? Genom att både män och kvinnor, men framförallt kvinnor, börjat reflektera över dessa saker har mannens position som överhuvud börjat ifrågasättas.

Ett annat exempel på att mannens position börjat ifrågasättas är att dagens arbetsuppgifter för gruppchefskapet ändrats samt ledarskapet som idag efterfrågas. Idag är det fokus på omhändertagande av medarbetarna i gruppen och kommunikation som kommer främst. Egenskaper som kopplas ihop med kvinnan. Att Polismyndigheten även tagit fram en strategi för likabehandling som tar upp att de främjar en jämn könsfördelning på ledande positioner är ett exempel på att den manliga normen börjat ifrågasättas.

6.3. Familjeliv i relation till yttre tjänst

En av de största anledningarna till att kvinnor inte söker en ordinarie chefsbefattning i yttre tjänst är för att de prioriterar familjen. Att kvinnan prioriterar familjen är inget konstigt om man ser till historien, där kvinnans främsta roll har varit att ta hand om barnen och hemmet (Beauvoir, 2002, s. 490). Det är även kvinnan som är gravid och har det främsta ansvaret för barnet när det är nyfött. Graviditet var något respondenterna diskuterade mycket kring, både hur det påverkar ens möjlighet att inneha en chefsbefattning i yttre tjänst men även hur det förändrar kvinnan som person.

När kvinnan är gravid får hon inte arbeta i yttre tjänst eftersom det anses vara farligt då man inte vet vad eller vem man möter ute. Kvinnan och barnet behöver därför skyddas och hon får gå in och arbeta under graviditeten. Under denna tiden kan mannen arbeta upp sin erfarenhet, även fast han ska bli förälder, för han kan fortsätta arbeta i yttre tjänst, det är inte han som behöver skyddas. Detta medför att mannen förbättrar sina chanser till att bli chef medan kvinnan halkar efter. Några respondenter beskrev även att om de ville söka en chefsbefattning

i yttre tjänst så skulle en graviditet påverka deras chans att bli chef eftersom de är borta en längre tid när de är gravida samt föräldralediga. Därför kände att dem sig tvungna att välja mellan att bilda familj eller att söka en chefsbefattning, och många gånger valde det alternativ ett, för de prioriterade familjen. Isärhållningen mellan könen samt den manliga normen blir därför väldigt tydlig när det kommer till graviditet i relation till yttre tjänst. Eftersom männen får fortsätta arbeta i yttre tjänst när han ska bli förälder, kan han därmed skaffa den erfarenhet som behövs för att få en chefsbefattning, medan kvinnan halkar efter.

Processen att komma tillbaka till yttre tjänst efter att ha varit gravid och föräldraledig beskriver många respondenter som väldigt krävande och tuff, då kvinnan varit borta från yttre tjänst en längre period samt att hon förändrats efter att hon fått barn. Hon har blivit mjukare och en rädsla om att hon kanske inte kommer hem från jobbet och kan vara med sitt barn uppstår. Får hon då ingen inlussning till arbetat kan det leda till att hon går in och arbetar istället, för att det känns tryggare. Här blir isärhållningen mellan könen mer tydlig. Den kvinnliga polisen som tidigare försökte passa in i polisyrket genom att omfamna mer manliga egenskaper går nu tillbaka till att ha mer kvinnliga egenskaper, att vara mjuk och omhändertagande. Frågan som går att ställa nu är varför många kvinnor inte får en inlussning efter att de kommer tillbaka, varför förväntas de arbeta på som vanligt från dag ett. Beauvoir och Hirdman skulle förklara detta genom att männen som inte är borta så länge från yttre tjänst vill att den manliga normen ska fortgå. De vill ha kvar sin överhuvuds position och om kvinnorna får en inlussningsperiod som gör att det fortsätter att arbeta i yttre tjänst, kan männen få konkurrenter till chefsbefattningarna och deras makt kan avta.

Att vara gruppchef i yttre tjänst innebär även mycket arbete eftersom man är ansvarig för gruppen beskriver respondenterna. Arbete som leder till att man får mindre tid till familjen och flertalet av respondenterna har därmed förklarat att de inte vill ha en gruppchefstjänst för att de vill lägga den tiden med familjen. Hälften av respondenterna tar även mer ansvar hemma, både med barnen och hushållssysslor. Detta är inte konstigt enligt Beauvoir eller Hirdman eftersom kvinnor och män blivit tilldelade olika uppgifter och positioner genom historien (Beauvoir, 2002 ss. 489–491; Hirdman, 1988, ss. 51–52). Att vara hemma och ta hand om barnen och hemmet kopplas ihop med det som anses vara kvinnliga egenskaper, exempelvis att vara omhändertagande. Beauvoir beskriver även att arbetet som kvinnan gör hemma ofta inte ses som riktigt arbete utan som något hon ska göra. Beauvoir använder ett exempel i sin bok där hon förklarar, att när en tjej kommer hem från sitt arbete räknar familjen med att hon ska ta hand om hushållssysslorna, medan när en kille kommer hem från

sitt arbete får han göra vad han vill (Beauvoir, 2002, ss. 389–390). Därmed räknas hans arbete som mer värdefullt för han blir belönad med att bli ledig, medan hon får fortsätta arbeta när hon kommer hem. Genom att kvinnan fortsätter ta större ansvar hemma reproduceras den manliga normen.

Alla respondenter har även diskuterat arbetstider och framförallt treskift. Det kan nämligen vara svårt att kombinera treskift och ha barn, eftersom att arbeta treskift innebär att man arbetar någon gång under dygnets alla timmar, antingen morgon, kväll eller natt. Det kan bli ett väldigt pusslande att få ihop vardagen när man arbeta treskift, speciellt om ens partner också gör det. För att underlätta pusslandet går ofta en partner in och arbetar dagtid, och ofta är det kvinnan som går in säger flera av respondenterna. Att det är kvinnan som går in skulle Beauvoir och Hirdman förklara genom att kvinnans position som ”den Andre”. Om mannen vill fortsätta att arbeta i yttre tjänst är det hon som får ge med sig, för det är hon som är undergiven. Det är även hon som förväntas prioritera familjen, ta hand om barnen och lösa vardagen eftersom historien har skapat den rollen till henne (Beauvoir, 2002, ss. 389–391). Går hon in och arbetar är därmed en chefsbefattning i yttre tjänst inte längre relevant.

7. Slutsats

Av resultatet framkom det flera olika anledningar till varför det är få kvinnor på ordinarie chefsbefattningar i yttre tjänst. Dessa anledningar går att sammanfatta i nio olika kategorier (i resultatet benämnt som underkategorier): *Kvinnans syn på sig själv, Uppmuntran, stöd och stöttning, Förebilder, Tjänsten, Ledarskap, Jargong och Språkbruk, Familjeliv, Arbetstider och Arbetsbelastning*. När anledningarna sedan analyserades genom Beauvoir och Hirdmans teorier om *Det andra könet* respektive *Genussystemet* påvisades det att genusstrukturer samt föreställningar om manligt och kvinnligt har en stor påverkan på att det är få kvinnor på ordinarie chefsbefattningar i yttre tjänst. I form av att det finns en manlig norm och överordning i Polismyndigheten men även i samhället, samt att det finns en isärhållning mellan könen.

Den manliga normen och överordningen samt isärhållningen mellan könen har formats genom historien när kvinnor och män blivit kodade med olika egenskaper och därmed fått olika uppgifter och positioner i samhället. Detta förklarar varför Polismyndigheten är ett mansdominerat yrke och att den gamla synen på tjänsten och ledarskap finns kvar. En typ av tjänst som kvinnor inte är intresserade av samt en typ av ledarskap som många kvinnor inte

förknippar sig med. Den manliga överordningen i samhället har även bidragit till att kvinnan blivit positionerad som ”den Andre”, en position som undergiven, gentemot mannen som fått en överhuvuds position, det vill säga en position som ledare. Det förklarar varför hon tvivlar på sig själv och är i större behov av uppmuntran för att våga ta steget att söka en chefsbefattning. Det förklarar även varför majoriteten av de ordinarie chefsbefattningarna i yttre tjänst innehas av män. Mannens uppgift har varit att vara ledare och beskyddare, medan kvinnans uppgift har varit att ta hand om barnen och hushållet. Detta kan ge en förklaring till varför kvinnor än idag, tar mer ansvar hemma samt prioriterar familjen, och därmed avstår från att söka en ordinarie chefsbefattning i yttre tjänst.

Genom att isärhållningen mellan könen finns kvar legitimeras och reproduceras den manliga normen. Något som går att se om man undersöker språkbruket och jargongen där kvinnorna beskriver att de är en del av den hårda manliga jargongen. Men det håller på att bli en förändring, även om det är ett stort skepp att vända. Polismyndigheten har börjat arbeta med likabehandling som berör jämn könsfördelning, medarbetarna har börjat tänka på vad de säger och en ny framtida generation av poliser är på väg in i yrket, där kvinnor tar för sig mer.

Denna studie påvisar därmed på att det finns många olika områden som är kopplade till genusstrukturer och föreställningar om manligt och kvinnligt som Polismyndigheten behöver arbeta med för att få fler kvinnor på ordinarie chefsbefattningar i yttre tjänst. Studien skapar en generell bild av vad kvinnorna upplever av att söka samt verka som chef i yttre tjänst samt vilken påverkan genusstrukturer har på att det är få kvinnor som innehar ordinarie chefsbefattningar i yttre tjänst. Men även om studien skapar en generell bild är det viktigt att inte glömma att anledningen till varför varje kvinna söker eller avstår från att söka en chefsbefattning i yttre tjänst varierar från fall till fall. Det kan även vara så att hon inte har reflekterat över varför hon sökte eller inte sökt en chefsbefattning. Men det är sannolikt att anledningen finns presenterad i denna studie eftersom en teoretisk mättnad uppnåddes under intervjuerna och det finns likheter mellan resultatet i denna studie och tidigare forskning.

7.1. Vidare forskning

Denna studiens fokus är på kvinnliga polisers upplevelser för att ta reda på varför det är få kvinnor på chefsbefattningar i yttre tjänst. Det skulle vara intressant att undersöka hur de rekryterande cheferna som är ansvariga för att utse gruppchefer i yttre tjänst tänker när de väljer en ny chef. Vad prioriterar dem och stämmer det överens med vad den nya gruppchefstjänsten innebär samt de egenskaper som idag efterfrågas av en ledare. Det är de rekryterande cheferna som är ansvariga för att utse en ny gruppchef, om de fortfarande har

kvar den gamla synen på ledarskap och tjänsten som respondenterna beskriver det, bidrar det till att den manliga överordningen fortlöper samt att kvinnor inte får chansen att bli chef i yttre tjänst.

Det finns även en grundläggande problematik med att det är få kvinnor som är poliser, det skulle därför vara intressant att undersöka hur könsfördelningen ser ut vid sökning samt antagning till Polishögskolan. Vidare skulle det vara intressant att undersöka hur rekryteringsprocessen ser ut att bli antagen vid Polishögskolan eftersom det kan ge en inblick i varför kvinnor eventuellt sållas bort. Detta skulle göras genom att undersöka Rekryteringsmyndigheten och deras rekryteringsprocess eftersom det är dem som ansvarar för antagningen till Polishögskolan.

Till sist skulle det även vara intressant att bedriva en studie där männen får dela med sig av sina upplevelser av yttre tjänst och berätta varför de söker respektive inte söker gruppchefstjänsterna. Är anledningarna annorlunda jämfört med kvinnorna och påverkar genusstrukturer männen lika mycket som kvinnorna.

8. Källförteckning

- Agevall, L. & Jenner, H. (Red.) (2006). *Bilder av polisarbete – Samhällsuppdrag, dilemman och kunskapskrav*. Växjö: Växjö University Press
- Beauvoir, S. (2002). *Det andra könet*. (Översättning av Gothlin, E., Inczédy-Gombos, A. & Moberg Å.) Stockholm: Norstedts
- Brå. (2017). *Brottsutvecklingen i Sverige fram till år 2015*. (2017:5). Stockholm: Brottsförebyggande rådet
- Dahlgren, L. (2007). *Kvinnor i polistjänst: Föreningen Kamraterna, Svenska Polisförbundet och kvinnors inträde i polisyrket*. (Doktorsavhandling, Umeå Universitet Institutionen för historiska studier) Umeå: Umeå Universitet.
- Danermark, B., Ekström, M., Jakobsen, L. & Karlsson, J Ch. (2003). *Att förklara samhället*. (2 uppl.) Lund: Studentlitteratur
- Esaiasson, P., Giljam, M., Oscarsson, M. & Wängnerud, L. (2012). *Metodpraktikan – Konsten att studera samhälle, individ och marknad*. (4 uppl.) Stockholm: Nordstedts Juridik
- Förenta Nationerna. (u.å). *Sustainable development goal 5 - Achieve gender equality and empower all women and girls*. Hämtad 2020-01-27, från <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>
- Gilje, N. & Grimen, H. (2007). *Samhällsvetenskapernas förutsättningar*. Göteborg: Daidalos
- Gothlin, E. (2002). Introduktion. I Beauvoir, S, *Det andra könet*. Stockholm: Norstedt
- Göteborgs Universitet. (u.å.). *Kandidatprogram i Globala studier*. Hämtad 2020-05-21, från https://utbildning.gu.se/program/program_detalj?programid=S1GLS
- Hallin, A. & Helin, J. (2018). *Intervjuer*. Lund: Studentlitteratur
- Hirdman, Y. (1988). *Genussystemet: teoretiska funderingar kring kvinnors sociala underordning, maktutredningen*. Uppsala: Maktutredningen
- Justitiedepartementet. (2014). *Ny polismyndighet ska förbättra polisen effektiviteten*. Hämtad 2020-01-28, från <https://www.regeringskansliet.se/artiklar/2014/10/ny-polismyndighet/>
- Polisen. (2017). *Polismyndighetens strategi för likabehandling 2017–2021*. (2017:33, 747).
- Polisen. (2019). *Polismyndighetens organisation*. Hämtad 2020-01-27, från <https://polisen.se/om-polisen/organisation/>

- Polisen. (2020). *Polisens årsredovisning 2019*. Stockholm: Polismyndigheten
- Polismuseet. (u.å. A). *Polisen i Sverige växer fram*. Hämtad 2020-03-19, från <https://polismuseet.se/veta-mer/polishistoria/polisen-i-sverige-vaxer-fram/>
- Polismuseet. (u.å B). *Polis igår och idag*. Hämtad 2020-02-23, från <https://polismuseet.se/veta-mer/polishistoria/polis-igar-och-idag/>
- Riksarkivet. (u.å). *Om kvinnlig rösträtt*. Hämtad 2020-04-03, från <https://riksarkivet.se/om-kvinnlig-rostratt-i-sverige>
- Sveriges Riksdag. (u.å). *Diskrimineringslag (2008:567)*. Hämtad 2020-01-24, från https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567
- Vetenskapsrådet. (2017). *God forskningsed*. Hämtad: 2020-04-13, från https://www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25b05/1555332112063/God-forskningsed_VR_2017.pdf
- Österlind, M. & Haake, U. (2010) The leadership discourse amongst female police leaders in Sweden. *Advancing women in leadership journal*. Vol 30 (16)

9. Bilagor

9.1. Bilaga 1 – Intervjuguide

- Informera vem jag är, varför jag gör detta.
- Informera att de är anonyma i undersökningen.
- Fråga om det är okej att jag spelar in.
- Informera om upplägget på intervjun samt att om det är någon fråga de inte vill svara på att det är helt ok. Meddela även att får tillgång till transkriberingen.

Yrke och privatliv

- Hur skulle du beskriva dig själv? Egenskaper?
- Hur länge har du varit polis?
- Kan du berätta om din tid i yttre tjänst, ex. hur länge har du arbetat i yttre tjänst, vilka positioner.
- Vilka är dina arbetstider? Ex. arbetar du skift, dagtid etc.
 - Vilka arbetstider föredrar du att arbeta? Varför?
- Har du långt till jobbet
 - Åker du bil eller tar kollektivtrafiken?
- Beskriv din familjesituation?
- Hur ser arbetsfördelningen ut hemma?
- Har du någon hobby?
- Beskriv hur det är att kombinera polisyrket (yttre tjänst) med privatliv?

Tjänsten

1. De som inte sökt tjänsten

- Varför valde du att inte söka en chefsbefattning?
 - Tvekade du eller var det ett självklart val att inte söka?
- Vad skulle få dig att vilja söka en chefsbefattning?

2. De som valt att sluta på tjänsten

- Varför valde du att söka tjänsten?
 - Vilka förväntningar hade du av tjänsten?
 - Blev det som du trodde?
 - Var det ett självklart val att söka tjänsten?
- Blev du informerad om vad tjänsten innebar? Hur?
- Varför valde du att sluta?
- Vad skulle få dig att vilja fortsätta arbeta på den tjänsten?

3. De som sökt tjänsten och fått

- Varför valde du att söka tjänsten (vikariat eller ordinarie)?
 - Vilka förväntningar hade du av tjänsten?
 - Blev det som du trodde?
 - Var det ett självklart val att söka tjänsten?
- Blev du informerad om vad tjänsten innebar? Hur?
- Vad får dig att vilja fortsätta arbeta på tjänsten?
- Skulle du vilja söka en ordinarie chefsbefattning? (Fråga till vikarierna)

4. De som sökt tjänsten och inte fått

- Varför valde du att söka tjänsten (vikariat eller ordinarie)?
 - Var det ett självklart val att söka tjänsten?
 - Blev du informerad om vad tjänsten innebar? Hur
- Hur var återkopplingen på den tjänsten du sökte?
 - Hur upplevde att du blev bemött?
 - Vilken motivering fick du till att du inte fick tjänsten?
- Skulle du söka igen? Har du sökt tjänsten igen?

Arbetsmiljön

- Hur upplever du att det är att arbeta som kvinnlig polis i yttre tjänst?
 - Hur skulle du beskriva jargong och språkbruket?
- Om du vill söka en chefsbefattning, hur blir du bemött av medarbetare och chefer?
 - Stöttar medarbetare och chefer dig?
 - Uppmuntras du till att söka tjänsten?

Ledarskap

- Hur skulle du beskriva en bra chef? Egenskaper?
- Upplever du att det är någon skillnad på manligt och kvinnligt ledarskap?
- Hur är din bild av att verka som chef i yttre tjänst som kvinna?
- Vad kan arbetsgivaren enligt dig göra för att få fler kvinnor till chefsbefattande positioner?
- Varför tror du att det inte finns så många kvinnor på ordinarie chefsbefattningar i yttre tjänst?