

Södertörns högskola | Institutionen för Samhällsvetenskaper
Kandidatuppsats 15 hp | Sociologi | Hötterminen 2016
Sociologi C

Anställningsform och stress

– Hur upplever polisaspiranter sin anställningsform i relation till stress?

Av: Gül Alci & Gabriella Saliba
Handledare: Magnus Wennerhag

Keywords: employability, job insecurity, health-related outcomes, preference of contract, temporary work

Förord

Under forskningens gång har författarna samarbetat för att ge en god tillförlitlighet till studien samt få med relevant information till forskningsområdet. Författarna tar fullt ansvar för forskningens innehåll. Vi vill till en början tacka alla våra respondenter som ställt upp och deltagit i undersökningen och den ansvarige för polisaspiranterna på Södertörn för all vägledning och hjälp. Vi vill även tacka vår handledare Magnus Wennerhag, som hjälpt oss med tips, råd och som gett oss konstruktiv kritik under forskningsprocessen.

Abstract

This paper discusses and aims to give the reader a greater understanding of how police cadets experiencing stress in relation to their employment status and a gender perspective on male and female cadets experience different demands and expectations. As scientists, we will also study how aspirants handle stress and how they experience the benefit of the work. This is because the one who is rejected by the aspirant will lose all possibilities of becoming a police officer. The essay will primarily highlight the impact of employment status have on stress according to police cadets and how gender can affect the stress.

During the research process, the researcher will have worked through qualitative semi-structured interviews with six respondents who work as police cadets. We have analyzed our material by Karasek and Theorell of requirements, control and support model that is about the extent of demand and control individuals have the work-related aspects. We also give examples of how the requirements and control support model works for police cadets in the field with the help of research addressing the topic. The other theoretical starting point is an occupational stress research of Kelloway, Hurrell & Days (2008). Data collection shows, and supported by our theory that the form of employment is creating concerns over future work, and that perceived stress is equal for both men and women.

Populärvetenskaplig sammanfattning

Polisycket är ett skiftande arbete som ställer enormt höga krav på varje polis. I jämförelse med andra yrken har polisen en viktig roll i samhället. Polisens huvuduppgift är att göra skillnad i samhället. Att vara polis innebär att samhället förväntar sig att denne ska ingripa i en situation där ingen annan kan eller får ingripa. Situationer som omfattar allt från brottslighet, våld, sorg och kris. Polisen har oftast tillträde till situationer och områden som ingen civilperson har rätt till. Det finns relativt många studier som handlar om olika anställningsformer i relation till stress och osäkerhet, dock upplever vi som forskare att det råder brist på studier som berör polisaspirantens anställningsform. Vi finner därmed ett starkt intresse att forska kring det ämnet.

Nyutbildade poliser sätts på prov under sex månader genom att vara anställd som polisaspirant, detta innebär att man är provanställd. Hur upplever polisaspiranter sin anställningsform i relation till stress? Detta är en fråga som vi forskare kommer att lägga stor vikt på under forskningsprocessen. Polisaspiranten får ingen fastanställning först denne blivit godkänd efter dessa sex månader. Vi har under studiens gång undersökt hur denna form av anställning påverkat polisaspiranten negativt, genom upplevd stress och osäkerhet. Tack vare vårt empiriska material kan vi konstatera att en osäker anställningsform skapar negativ stress som påverkar aspiranten psykiskt då kraven är höga och provningen lång.

Sammanfattning

Denna uppsats avhandlar och ämnar ge läsaren en djupare förståelse för hur polisaspiranter upplever stress i relation till sin anställningsform. Studien kommer ur ett genusperspektiv belysa huruvida kvinnliga och manliga aspiranter upplever olika krav och förväntningar. Som forskare kommer vi även att studera hur aspiranter hanterar stress och hur de upplever fördelningen av arbetet. Detta eftersom att den som inte klarar aspiranttiden förlorar alla möjligheter till att bli polis. Uppsatsen kommer främst att belysa vilken påverkan

anställningsformen har på stress enligt polisaspiranterna och hur genus kan påverka den stress som upplevs.

Under forskningsprocessens gång har vi som forskare arbetat kvalitativt genom semi strukturerade intervjuer med sex respondenter som arbetar som polisaspiranter. Vi har analyserat vårt material med hjälp av Karasek och Theorells krav-, kontroll- och stödmodellen som handlar om den grad av krav och kontroll individer har ur arbetsrelaterade aspekter. Vi ger även exempel på hur krav och kontroll- stödmodellen fungerar för polisaspiranter på fältet med hjälp av forskning som handlar om ämnet. Den andra teoretiska utgångspunkten är en arbetsrelaterad stressforskning av Kelloway, Hurrell & Days (2008). Datasamlingen visar och stöds av vår teori att anställningsformen skapar oro över framtida arbete och att upplevd stress är lika för både män och kvinnor.

Innehållsförteckning

1. Inledning	1
1.1 Bakgrund	2
Aspiranttidens betydelse	2
1.2 Syfte och frågeställning	5
1.3 Uppsatsens disposition	6
1.4 Avgränsning	7
2. Tidigare forskning	7
2.1 Anställningsform	7
2.2 Genus	10
3.1 Teoretiska begrepp	11
3.2 Uppsatsens teoretiska utgångspunkt	12
4. Metod	16
4.1 Analysmetod	17
4.2 Tillvägagångssätt	17
4.3 Respondenter	21
5. Resultat och Analys	22
5.1 Inledning	22
6. Avslutande diskussion	32
6.1 Summering och övergripande diskussion	32
6.2 Val och tillämpning av metod	34
6.3 Implikationer för forskning och praktik	34
7. Referenser	36
7.1 Digitala Källor	37
8. Bilaga	38

1. Inledning

Det är ytterst vanligt att man stöter på forskning som studerar stress bland olika arbetsorganisationer. Stress är ett ganska omtalat samhällsfenomen och fortsätter att diskuteras påtagligt. Det finns en hög evidens som tyder på att en hög stressnivå har en negativ påverkan på hälsan. Detta bidrar till att stress inom arbetslivet blir ett aktuellt och kontroversiellt folkhälso- och samhällsproblem.

Mycket stress kan leda till hjärtsjukdomar, depression och utmattning hos de drabbade. Däremot saknas det fortfarande kunskap om grundläggande samband mellan stress som uppkommer på grund av sedvanligt arbete och sjukdom (Selye 1974).

Det finns tidigare forskning som har undersökt stress inom olika organisationer, bland annat inom poliskåren. Andra påtagliga forskningsstudier och utredningar har gjorts kring polisassistenter och framförallt kring genus inom poliskåren. Det som sällan talas om är polisaspiranternas arbetsvillkor, deras relation till stress samt dess samband till anställningsformen. Av den anledningen har vi funnit intresse av polisaspiranternas upplevelse av stress gentemot anställningsformen.

Vi som forskare till denna studie vill undersöka hur dessa aspiranter hanterar den stress som uppstår på grund av anställningsformen och ifall upplevd stress har en relation till det kön man tillhör. Studien avser att, ur ett sociologiskt perspektiv, belysa hur aspiranternas arbetssituation påverkas av förväntningar och krav på individens prestationer. Stressreaktioner framkallas på grund av de krav som ställs på människor i dagens västerländska samhälle. Lazarus menar att människor lever i ett individorienterat samhälle med motkrav, vilket ger upphov till stress. Enligt Lazarus är stress en obalans mellan individens värdering av sin egen prestationsförmåga och omgivningens motkrav på individens uppnådda mål. Lazarus förklaring om stress får oss som forskare att ställa en av våra frågor ur ett genusperspektiv, om kvinnor och män upplever olika krav och förväntningar (Agervold 2001).

Anledningen till att vi vill studera genus är för att samhället har en konstruerad syn på kön, exempelvis vilket kön som anses vara mest "tillämpad" för olika fysiska arbeten. Polisyrkets benämning är i grunden "polis-man", detta kan tolkas som en socialkonstruktion och

förutfattad mening om att polisyrkets fysiska arbete är tillämpad för män eller främst för att poliskåren länge varit ett mansdominerat yrke. Än idag är det fortfarande inspirerande att se en kvinnlig polis och vi ställer oss själva frågan om kvinnliga poliser klarar av de fysiska arbetsvillkoren som är ett av kraven.

Polisaspiranttiden innebär att man efter en studietid på 2,5 år går ut på fältet för att introduceras in i yrket. Polisaspiranter har krav enligt lag att de måste vara tidsbegränsad anställd i sex månader innan de får ett godkännande som polis. Under denna tid som aspirant måste man uppfylla alla krav som kommer att kontrolleras av instruktörer som är förordnade av närmsta gruppchefen och tilldelas en aspirant inom olika arbetsområden. Instruktören ska fungera som ledare och för att skola in aspiranten samt har jobbat som polis i minst två år (RPSFS 2009:6 FAP 761-1).

Uppsatsens utgångspunkt kommer att gå ut på att undersöka hur polisaspiranter, det vill säga nyutbildade poliser som har en tidsbegränsad anställning, upplever sin anställningsform samt hur den anställdes stress påverkas på arbetsplatsen och ifall det finns ett samband till könet.

Under skrivandets gång av uppsatsen kommer vi att redovisa och förklara vad dessa krav och kontroller innebär för aspiranten och huruvida det påverkar den provanställda aspirantens prestation på arbetsplatsen.

1.1 Bakgrund

Aspiranttidens betydelse

“Rikspolisstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om polismyndigheternas medverkan vid utbildning av polisaspiranter och nationell kursplan för aspirantutbildning” (RPSFS 2009:6 FAP 761-1). Polisaspirant avser en polisstuderande som har avslutat de fyra första terminerna med godkänt resultat och som innehar en tidsbegränsad anställning som polisaspirant efter rekryteringsförfarandet. Den tidsbegränsade anställningen som kallas för aspirantutbildningen omfattar sex månader och genomförs i enlighet med

Rikspolisstyrelsens fastställda nationella kursplan i ansvar på polismyndigheterna som genomför aspirantutbildningen.

Aspirantutbildningen är till för att aspiranten ska kunna omsätta teoretiska kunskaper i praktiskt handlande, utveckla sin yrkeskompetens samt för att utveckla sina praktiska färdigheter på ett professionellt sätt som bör vara i enlighet med polisens värdegrund. Aspiranterna tilldelas handledare som följer dem under hela utbildningen med kontinuerliga handledningssamtal och tilldelas instruktörer som är med aspiranterna ute på fältet (RPSFS 2009:6 FAP 761-1 §3).

“utbildningen ska vara individuellt anpassad efter polisaspirantens behov i den utsträckning som behövs för att säkerställa att han eller hon efter fullgjord utbildning kan delta i det reguljära polisarbetet”.

Aspiranten får inte under utbildningstiden ges arbetsuppgifter som motsvarar ordinarie polisens arbete eller som innebär att aspiranten ersätter en utbildad polis, aspiranten ska enbart läras in i arbetet. I den mån aspiranten klarar av de flesta kraven som finns i den nationella kursplanen individ anpassas utbildningen efter polisaspiranternas behov (RPSFS 2009:6 FAP 761-1 §3).

Roller och Ansvar

Utbildningsplatser hos olika polismyndigheter till aspiranter tilldelas genom Rikspolisstyrelsens försorg. Vidare tar polismyndigheten ansvaret och planerar aspirantutbildningen i enlighet med Rikspolisstyrelsens fastställda nationella kursplan genom att bland annat:

Utse aspiranthandledaransvarig, aspiranthandledare och instruktörer, under utbildningstiden kontinuerligt följa upp och återkoppla resultatet för varje enskild aspirant och ta ställningen till om aspiranten har genomfört godkänt resultat efter avslutad utbildning.

Kompetensutvecklingen och samordningen av aspirant handledare och instruktörer ansvaras av en handledare. Aspiranthandledarens uppgift är att handleda aspiranterna under aspirantutbildningen samt återkoppla minst varannan vecka genom ett samtal och bedöma

uppnådda resultat till aspiranterna. Däremot fungerar instruktören som vägledande förman under respektive moment. Det som åligger instruktören är att återkoppla det uppnådda resultatet till aspiranten, upprätta bedömningsunderlag till grund inför den slutliga prövningen om aspiranten har uppfyllt kraven och att upprätta aspiranthandledare med ett ifyllt bedömningsunderlag. Kraven på aspiranthandledaren är att denne ska ha genomgått handledar- kursplanen med godkända resultat, medan instruktörer utses och bedöms av myndigheten som ska vara särskild lämpad för uppgiften.

Bedömning och godkännande

Bedömningsprocessen går tillväga genom nationellt bedömningsunderlag för polisaspiranter som dokumenteras av instruktören och handledaren. Bedömningsunderlagets struktur är uppbyggt av främst två teman som innehåller fler krav relaterat till temat: Bedömning av allmän lämplighet och bedömning av praktiska färdigheter.

Bedömning av allmän lämplighet:

- Yrkeskunskaper och arbetsförmåga
- flexibilitet och problemlösning
- situationsanpassning
- yrkesetik
- kontakt- och samarbetsförmåga
- konflikthantering samt hantering av uniform och utrustning

Bedömning av praktiska färdigheter:

Praktik med inriktning:

- utredning och lagföring

- brottsförebyggande (även trafiksäkerhet)
- service” (Rikspolisstyrelsens utarbetade formulär för nationellt bedömningsunderlag 2009) (RPSFS 2009:6 paragraf 15).

Bedömningsunderlaget har kriterier där man har tre alternativ att välja på: IG (icke-godkänd), G (godkänd) och EF (Ej fullbordad). Ej fullbordad moment innebär att det kommer att fullgöras senare. Det är obligatoriskt att kommentera “betygs” bedömningen handledaren eller instruktören har gjort för att dokumentet sparas av polismyndigheten i enlighet med paragraf 15, RPSFS 2009:6.

Den slutliga bedömningen går ut på att samtliga moment under aspirantutbildningen ska vara godkända och ska grundas på en sammanvägning av uppnådda kunskaper och färdigheter. I föreskriften står det tydligt att anställningen som polisaspirant inte ska anses vara en provanställning utan som en utbildningsperiod. Anställningen upphör om polisaspiranten inte blir godkänd efter genomförd utbildning, däremot går anställningen att förlängas ifall polismyndigheten förutser och bedömer att aspiranten under en begränsad tid kan komma att uppnå godkända resultat. Rikspolisstyrelsen har fattat beslut och skrivit i föreskriften 16 § att ifall aspiranten inte har uppnått alla krav kan aspirantutbildningen förlängas minst med 2 månader och inte över 6 månader (RPSFS 2009:6 FAP 761-1).

Tidigare har man hört talas om studenter som blir underkända eller avstängda från pågående utbildning, dessa ärenden kan hamna hos personalansvarsnämnden vilket innebär att man har möjlighet att återvända till de avbrutna studierna. Den som underkänns som aspirant förlorar alla möjligheter att bli polis. Däremot har en motion till Polisförbundets kongress år 2016 lagts med syftet att ändra konsekvenserna. Enligt polisförbundets studerande ombudsman har minst sju personer underkänts på aspiranten det senaste två åren (Eneström 2009 / RPSFS 2009:6).

1.2 Syfte och frågeställning

Syftet med denna studie är att undersöka hur negativ stress är associerad till polisaspirantens anställningsform samt om det finns olika krav och förväntningar på aspiranten beroende på kön. Genom att studera hur polisaspiranten upplever sin anställningsform, samt varför och

hur aspirantens negativa stress uppstår och påverkar polisaspiranten under arbetstiden hoppas vi kunna synliggöra anställningsformens relation till negativ stress. Frågeställningarna är således:

- Upplever polisaspiranterna ett samband mellan sin anställningsform och negativ stress?
- Hur påverkas stressupplevelsen på arbetsplatsen av genusaspekter enligt polisaspiranter?

1.3 Uppsatsens disposition

Under denna rubrik kommer vi som forskare att förklara hur uppsatsen är strukturerad genom att introducera de olika kapitlen i uppsatsen. Här förklaras vad som kommer med i varje kapitel och varför kapitlet finns med. Uppsatsen börjar med en inledning och bakgrund som finns till för att leda in läsaren i uppsatsens ämne. Detta kapitel förklarar kort ämnets bakgrund, syftets förklaring och uppsatsens disposition. Här kommer vi även att förklara varför ämnet är intressant att undersöka samt hänvisa till olika vetenskapliga artiklar. Därefter går vi över till uppsatsens syfte och frågeställning som beskriver vad som ska undersökas och inte hur forskningen utreds. Frågeställningarna går hand i hand med syftet och har som uppgift att huvudsakligen summera vad som står i syftet i form av frågeställningar. Detta kapitel finns för att vi som forskare ska kunna besvara frågeställningen. Sedan förklaras uppsatsens disposition som kortfattat beskriver hela uppsatsen, detta för att läsaren ska vara informerad om vad som skrivs i uppsatsen. Därefter inleds kapitlet om tidigare forskning som summerar all litteratur och databaser vi samlat in som vi ansett vara relevant för vår undersökning, främst vetenskapliga artiklar. Kapitlet finns med för att förstärka att vår forskning inte utreder en studie som det finns många av och för att förklara problemområdet. Teoretisk och begreppslig referensram är kapitlet som redovisar teoretiska begrepp och perspektiv som brukas under uppsatsens gång.

Vidare introduceras metod delen som används för att förklara vilket tillvägagångsätt vi som forskare använt oss av för att analysera de insamlade materialet, det vill säga intervjuerna vi använt oss av den kvalitativa metoden. Här får läsaren en inblick i analysmetod, tillvägagångsätt, urvalet, etiska överväganden, datainsamling, dataanalys, informanter, och

metodkritik. Resultat kapitlet sammanfattar vad analysavsnittet har kommit fram till, här redovisar vi intervjuvar som vi som forskare tolkat och anser är passande som svar på problemformuleringen. Detta används för att summera resultatet av forskningen. Mot slutet förklaras en avslutande diskussion som förklarar resultatet i förhållande till teori och tidigare forskning.

1.4 Avgränsning

Det finns olika grader av stress, i vår studie kommer fokus att ligga på negativ stress. Det finns även mycket forskning om arbete och stress, därför finner vi det intressant att undersöka och avgränsa vår studie till polisaspiranter som fortfarande är under deras prøvotid. Fokus ligger på nyutbildade poliser som är anställda som provanställda (aspiranter) i 6 månader innan fastanställning.

2. Tidigare forskning

2.1 Anställningsform

Det finns mycket forskning kring anställningsformer och trygghet till den anställde, däremot upplever vi att det råder stor brist på forskning gällande polisaspiranter. Vi kommer att granska forskning kring anställningsformer, ohälsa och sedan koppla det till polisaspiranter. Arbetskraftsundersökningen (AKU) har flertal forskning om anställningsformer i relation till psykisk ohälsa och kön.

Ryden och Stenström (2008) menar att stress är en svårdefinierad term och i deras studie beskrivs stress genom yttre påverkande faktorer. Dessa faktorer resulterade i psykologiska och fysiologiska förändringar hos respondenterna. Agervold (2001) har också studerat stress och psykisk ohälsa, vilket vi kommer kunna dra nytta av till vår studie. Agervold (2001) beskriver Lazarus teori kring stress, teorin går ut på att individens värderingar och egna förutsättningar i förhållande till egna och omgivningens krav är avgörande för i vilken grad individen upplever stress.

Nedanför presenteras ett flertal studier som tyder på att det föreligger en skillnad mellan upplevelsen av stress och visstidsanställning. Anledningen till att vi har fokuserat på visstidsanställning är på grund av forskning som har lyft fram arbetsosäkerhet som blir till en problematik. Polisaspirant-tiden, -utbildningen eller -tjänsten skall inte anses vara, enligt rikspolisstyrelsen, detsamma som en provanställning utan som en inskolning. Däremot är anställningsformen tidsbegränsad, den tidsbegränsade arbetstiden går att jämföra med visstidsanställning där osäkerheten är associerad till negativ stress samt orienteringen inför framtiden. De studier som har gjorts är bland annat visstidsanställning i jämförelse med fastanställning, däremot det som stödjer oss i denna studie är att några framkomna stressorer som föreligger är kopplade till anställningsformen.

I studierna lyfter forskarna fram och fokuserar på olika aspekter av stress relaterat till organisationer vilket vi anser främja en nyanserad bild av forskningen om polisaspiranternas upplevelse till anställningsformen: arbetsosäkerhet. Begreppet arbetsosäkerhet definieras generellt inom studien som en övergripande oro över arbetets existens i framtiden. En av de undersökta faktorerna är upplevelsen av arbetsosäkerhet som tyder på en stor skillnad mellan olika faktorer gentemot visstidsanställning. Cheng och Chans studie går ut på att undersöka osäkerheten och arbetets välbefinnande förhållanden. Sammanlagt var det 527 deltagare som deltog i enkätstudien, dessa personer arbetade inte på samma arbetsplats utan var anställda från olika arbetsgivare. Regressionsanalysen visade att i osäkra arbetsförhållanden kom man fram till ett ökat behov av återhämtning från arbetet och detta i följd av arbetsosäkerheten som upplevts av den osäkra anställningsformen. Resultatet i studien tyder på att en osäker anställningsform kan kopplas till upplevelser till att återhämta sig i arbetet (Cheng & Chan 2008).

Bland andra forskare som lyfter fram arbetsosäkerheten är Wennerlund, Virtanen och Hammarström (2011), det dessa forskare gör är att lyfta fram arbetsosäkerheten som en förklaring till skillnader i upplevd stress i kontrast till anställningsformen. Syftet med forskningen är att undersöka huruvida en tidsbegränsad anställningsform kan kopplas till människans psykiska lidande samt att analysera effekten av osäkra arbetsförhållanden, i detta fall låg lön och hög arbetsbelastning. Tillvägagångssättet var kvantitativt då man valde att nå ut till en större grupp samt utgå från enkäter från år 1995 och 2007. Under resultaten kom forskarna fram till att visstidsanställda hade en större risk att drabbas av psykisk ohälsa i relation till stress vid 30 års ålder. I slutsatsen menar forskarna att visstids anställda

upplever negativa effekter på sin hälsa på grund av sin anställningsform, detta kopplade forskarna samman med hög arbetsbelastning och låga löner (Wennerlund, Virtanen & Hammarström 2011).

Flera forskningar tyder på att arbetsosäkerheten oftare upplevs hos visstidsanställda då de har en oro över arbetets fortsatta existens i framtiden och visat sig vara associerad med negativ stress (Silla, Gracia & Peíro, 2005; Sverke & Hellgren 2002; Waenerlund 2011). Silla, Gracia och Peiro har skrivit en studie om "*job Insecurity and Health-Related Outcomes among Different Types of Temporary Workers*". Studien undersöker sambandet mellan sysselsättningens framtidsutsikt och välbefinnandet som irritation, oro och depression. Studien undersöker även jobb och organisationens förekommande attityder som trivsel, ångest och engagemang. Viktiga variabler i denna studie är tillfälliga- kontra fastanställda. Sysselsättningens framtidsutsikter i anses vara en del av anställningsförhållandet och anställdas upplevelse av anställningstrygghet samt känsla av att karriärutveckling inom företaget. I studien förekommer argumentationer om att visstidsanställda har en minskad framtidsutsikt inom organisationen och huruvida detta är accepterat i samband med att de anställda har tagit del av arbetsavtalet. De anställda anpassar sina förväntningar enbart gällande pågående anställning medan fastanställda har högre förväntningar. Resultatet är baserat på ett tyskt urval och visar att visstidsanställda upplever osäkerhet inför arbetets framtida existens och upplever låg möjlighet till fastanställning gentemot fastanställda som är ganska trygga. Studien visar även att osäkerhet om arbetets framtida existens är starkt relaterad till dåligt välmående och huruvida detta kan kopplas till stress. Det intressanta med denna studie är att de även kommer fram till att medarbetarnas attityder som självsäkerhet är hög bland fastanställda och låg bland visstidsanställda. En skarp kritik mot denna studie är att visstidsanställda är underrepresenterade i studien (Silla, Gracia & Peíro 2005).

Saknaden av samstämmigheten och resultatens olika riktningar faller in med De Witte och Näsvalles (2003) studie som menar i motsats riktning, visstidsanställning innebär inte mer stress för individen. Detta eftersom att den anställde accepterar "osäkerheten" som är en del av arbetskontraktet och arbetssituationen. De Witte och Näsvalles studie undersöker interaktionen mellan visstidsanställning och arbetsosäkerhet samt analyserar ifall visstidsanställdas osäkerhet är förknippad med minskad arbetsstimulans och organisationens minskade åtagande. Resultatet som utgår från fyra europeiska länder (Belgien,

Nederländerna, Italien och Sverige) visar att visstidsanställning inte är sammanflätad med minskad arbetsstimulans och organisationens åtagande. Osäkerheten synliggörs i samband med en minskning av arbetsstimulans och utifrån organisationens fastanställda: visstidsanställda upplevde sig kränkta av fastanställda (De Witte & Näsvals 2003).

Resultatens skiljemeningar kring stress i förhållande till anställningsformen är obesvarad. Låt oss få vägleda läsaren med vad vår studie presenterar, att polisaspiranterna känner av arbetsosäkerhet och trycker ständigt på oron över arbetets fortsatta existens i framtiden samt orienteringen om vart de befinner sig i olika resultatets del. Däremot var aspiranterna medvetna om aspiranttjänstgöringens anställningsform och accepterade denna "osäkerhet" som skapar negativ stress som De Witte och Näswall (2003) menar.

2.2 Genus

Jennifer Brown och Jennifer Grover (1998) har skrivit en artikel, "*Stress and the woman sergeant*". Stress och kön är en omtalad faktor inom polisväsendet och i denna artikel beskriver de resultatet av studien genom att framföra dessa frågor tillsammans. De två frågorna har flätats till ett och lyder: är kvinnliga poliser mer eller mindre påverkade av stress-situationer i deras arbete gentemot deras manliga kollegor? Dagens omtalade oro om könets förhållande till stress påminner om tidigare omtalade diskussioner om kvinnor var anpassade till polisyrket eller inte. Jennifer Brown och Jennifer Grover nämner Jones (1986) studie där hon tog fram tvivel som fanns gällande kvinnor för polistjänsten, kvinnor ansågs vara labila, både känslomässigt och fysiskt (styrka) och engagemanget om att utöva "dirty jobs". De få kvinnliga poliser som fanns blev attraktiva och fick delta i olika forskningsstudier. I stort sett inkluderar inte studierna målet att upprätta en empirisk grund för könsskillnader (Jones 1986).

Brown och Grovers datainsamling var baserad på en tidigare undersökning som genomfördes av Mitchell Gibbs (1995). De analyser och provresultatet bestod av 17 kvinnliga och 93 manliga poliser som tjänstgjorde inom den engelska provinsen. Respondenterna i studien var representativt könsfördelade och just av den anledningen deltog färre kvinnor. Resultaten visade att det inte fanns statistiska skillnader mellan män och kvinnors stress i förhållande till polisiära arbetet (Brown & Grover 1998).

Brown och Grover lyfter upp Lunneborgs (1989) studie där han utvärderade kompetens hos kvinnliga poliser jämfört med manliga poliser och kompetens. Under studien fann han fler kvalitativa skillnader än kvantitativa. Slutsatsen är att kvinnor är lika kapabla till arbetssituationer inom polisyrket, men, de uppnår samma mål på ett annat arbetssätt. Pris (1974) har undersökt ledarpotentialen mellan män och kvinnor. Studien kom fram till att det fanns mer likheter än skillnader och att kvinnor tenderar vara mindre diktatoriska och mer kreativa än män (Pris 1974).

3. Teoretisk och begreppslig referensram

3.1 Teoretiska begrepp

Stress utifrån ett sociologiskt perspektiv

Stress fördelas inom två kategorier: positiv stress och negativ stress. Den positiva stressen blir som en "fartgivare" för individen som har en rådande balans mellan de krav som ställs och förmågan att hantera kraven. Till skillnad från den positiva utmaningen beskriver negativ stress individens överstimulans när kraven överstiger individens förmåga (Selye 1974). Det är negativ stress vi som forskare ska fokusera på under studiens gång, på så sätt som aspiranten upplever sig överstimulerad på grund av kraven från instruktörerna och kollegorna som ständigt måste uppnås för att kunna behålla aspiranttjänsten och sedan kunna fortsätta arbetet som polis.

Negativ Stress

Den negativa stressen är ett tillstånd som uppstår på grund av obalans mellan individens egna krav och sin förmåga till det: alltså när individen känner att egna krav på sig själv inte uppfyller det mål individen har strävat efter (Selye 1974). Den negativa stressen delas in i två typer:

1, brist på vila och 2, att individen har utsatts för långvarig stress som innefattar spänning, osäkerhet, oro och nervositet (Malmström & Nihlén 2002). Negativ stress i en organisation bland anställda kan upplevas och kännetecknas som oroliga, tidspressade, missnöjda etc.

(Malmström & Nihlén 2002). Konsekvensen med att den anställda är negativt stressad i en organisation kan leda till låg prestationsförmåga, låg stresstålighet och undviker av att ta på sig ansvar (Malmström & Nihlén 2002).

Genus

Genus är en samhällskonstruktion som betonar könsroller och handlar generellt om människans syn på könstillhörighet och dess samhällsmönster (Abrahamsson 2000). Denna socialkonstruktion som betonar könsroller förekommer även inom polisyrket som är mansdominerad och därav anser vi som forskare att teorin om människans syn på könstillhörighet är lämplig för denna studie.

Det historiska perspektivet ger oss en tydlig inblick på uppdelningen av genus mellan män och kvinnor. Uppdelningen beskrivs både i biologiska och sociala termer. Den biologiska skillnaden, som är ganska vanlig är; att naturen har skapat män och kvinnor fysiskt olika. Medan det biologiska grundar sig på olika fysiska förutsättningar menar Hirdman att det sociala genustänkandet handlar om värderingar och åsikter om vad som är kvinnligt respektive manligt. En könsidentitet kommer upp i spel vilket skapas av samhällets normer och syn på maskulinitet och femininet. Fenomenet genus har gått i arv i generationer efter generationer och redan som unga formas människor för att uppfylla kriterierna: att vara man eller kvinna (Hirdman 2001).

3.2 Uppsatsens teoretiska utgångspunkt

I vår studie utgår vi från Karasek och Theorells krav-, kontroll- och stödmodell som handlar om den grad av krav och kontroll individer har i arbetsrelaterade aspekter. Teorin bygger på idén om att arbeten kan klassificeras i fyra kategorier som utgörs av olika kombinationer av krav, kontroll och stöd. Denna teori har en stor betydelse för att analysera vårt material, detta genom att teorin beskriver och utgör de förväntningar som arbetet har på individen, samt människans egen möjlighet för självstyrt handlingsutrymme, vilket går hand i hand med våra frågeställningar och syftet med studien. Med hjälp av teorin kommer vi att analysera vårt material genom att ständigt ha krav-, kontroll- och stödmodellen i baktanken

under studiens gång. Vi kommer även att ta stöd från arbetsrelaterad stressforskning av Kelloway, Hurrell & Days (2008) som skriver om olika anledningar till stress i arbetslivet och hur en anställningsform kan bilda osäkerhet i arbetet. Genom att läsa dessa teorier skapas en starkare förståelse för vårt material då det förklarar empirin. Graden av krav i denna teori beskriver och utgörs av de förväntningar som finns på individen och kontroll handlar om individens möjlighet för självstyrkt handlingsutrymme.

Krav- och kontrollmodellen

Professor Karasek vid University of Massachusetts beskriver klassiska krav och kontrollmodellen och senare har modellen utvecklats av Töres Theorells och Jeffery Johnson. Utvecklingen av denna kontrollmodell gav upphov till fysiologiska förhållanden samt utvecklade en ny dimension i form av social stöd. Detta genom att starta åtskilliga empiriska studier främst vad gäller hjärt- och kärlsjukdomar (Karasek & Theorell 1990).

I denna studie är kontrollmodellen till hjälp för att undersöka hur polisaspiranter resonerar kring stress. Modellen beskriver hur kraven i arbetet ser ut och om polisaspiranten har kontroll över dessa krav. Karasek använder begrepp som aktiva och passiva arbeten. Aktiva arbeten innebär höga krav och hög kontroll medan passiva arbeten innebär med låga krav samt låg kontroll. Karasek menar att en kombination av höga krav och låg kontroll anses vara negativt och på samma gång utlöser denna kombination negativ stress. Syftet med Karaseks och Theorells modell är att redogöra för hur arbetet kan organiseras för att det ska fungera väl. Ett annat sätt att uppnå en bättre organisation av sitt arbete är att ge stöd och inflytande till personalen. Att höja kraven i arbetet utan att samtidigt ge inflytande till personalen och ge den möjlighet till att kontrollera samt påverka sitt arbete är negativt och inte produktivt (Karasek & Theorell 1990).

Modellen menar att krav som ställs på individen i arbetslivet stimulerar individen och huruvida arbetsuppgifterna upplevs utmanande, samtidigt ska individen ges utrymme till egen kontroll över sin arbetssituation. Negativ stress kan undvikas genom att arbetaren upplever att denne kan ta eget ansvar och faktiskt kan påverka arbetssituationen (Karasek & Theorell 1990). För höga krav ökar även individens stressnivå (Socialstyrelsen 2009).

Krav- och kontrollmodellen är till hjälp för att tyda huruvida negativ och positiv stress påverkar polisaspiranten. Positiv stress innebär att arbetarna har höga krav och hög kontroll medan negativ stress är ett resultat av höga krav och låg kontroll över sin arbetssituation. Polisaspiranter har en bedömningsplan som de ska följa under aspiranttiden och uppnå målet. Karasek och Theorells (1990) teori kommer att vara till hjälp att beskriva i vilken grad kravet är på aspiranterna och i vilken grad kontroll de har samt förklara hur den negativa stressen påverkar aspiranterna.

Det gemensamma med positiv och negativ stress är att arbetarens upplevelse av kontroll och krav är för höga inom arbetssituationen. Däremot har negativ stress under en längre tid en negativ inverkan på välmående och i denna undersökning fokuserar vi på negativ stress. Det sociala stödet är i denna mening viktigt när individen mår psykiskt dåligt över sin arbetssituation och kan dra ner stressnivån hos individen. Sociala stödet för arbetaren är kollegor, familj eller vänner (Karasek & Theorell 1990).

Krav och kontrollmodellen har ett kvantitativt förhållningssätt till mätningen av upplevd stress (Karasek & Theorell 1990). Denna studie syftar dock till att mäta polisaspiranters stress på ett kvalitativt sätt genom intervjuer. I intervjuerna har vi kommit fram till exempelvis att sociala stödet inte alltid resulterar med positiv inverkan, det har hänt att aspiranten har upplevt andra aspiranter som konkurrens. Den negativa stressen som stöds av Karasek och Theorells (1990) teori beskrivs av aspiranterna utlösas av det höga kravet och den låga kontrollen dem har på sig och att de i flesta fall inte kan handla utifrån kreativitet på grund av obalans som berör krav och kontroll.

Stress inom arbetsorganisation

Den arbetsrelaterade stressforskningen talar inom arbetslivet om organisatorisk stressorer där man har kategoriserat olika orsaker till stress i former av olika belastningar i arbetslivet. Sådan arbetsform skapar även en obehaglig känsla till arbetet och dess struktur. Fokus ligger på fem övergripande kategorier av stressorer:

- Arbete som ska uppnås i en viss mängd och takt inom en viss tidsram. Kontinuerliga rapporteringar sker kring om att det finns ett samband mellan överbelastning i arbetet och graden av stress.

- Rollstressorer innebär rollkonflikter och osäkerhet inom roller, det finns flera studier som visar ett samband mellan roll stressorer och belastning.
- Oro för karriären och dess framtidsorientering inbegriper upplevelser som arbetsosäkerhet och arbetssäkerhet.
- Arbetschema. Denna kategori innefattar stressorer som rör arbetsform samt egenskaper på interpersonella relationer inom arbetslivet.
- Orsaker till stress inom arbetsinnehåll och arbetskontroll kan förekomma vid begränsade, enformiga och splittrade arbeten. Den anställde kan känna sig understimulerad och detta främst i samband med kortvariga uppgifter. Begränsade arbeten tillåter en begränsad användning av förmågor och ger litet utrymme för kreativitet (Kelloway, Hurrell & Day 2008).

Genus

Socialkonstruktion av genus inom organisationer och arbetslivet framkommer med en tydlig könsuppdelning inom olika arbetsroller. Det som är tydligt är yrken som domineras av män eller kvinnor, exempelvis inom vården där majoriteten av personalen är kvinnor och byggbranschen där majoriteten av personalen är män.

I dagens samhälle tilldelas anställda olika sysslor oftast utifrån köns tillhörighet. Nittio procent av chefs positioner tillhör män. Det som bland annat påverkar kvinnans möjlighet till en yrkeskarriär är synen på att hon ska ta hand om hemmet (Andersson 2003). Det förekommer att kvinnor som arbetar inom mansdominerande yrken möts av fördomar och ett utanförskap. Kvinnor som minoritet i grupper tenderar oftast till att ses som en symbol för sitt kön istället för en individ. Jämställdhet fortsätter att öka i samhället men utan någon särskild påverkan på att kunna bevisa yrkesskicklighet och avancera sig inom organisationen som kvinna. Normer och förutsättningar på arbetsplatsen styrs utifrån mannen (Abrahamsson 2000).

De olika könsrollerna uppstår dels genom effekter av förväntningar om roller inom arbete och familj och framförallt dels genom kulturellt givna förväntningar på given plats om

kvinnors och mäns beteende i allmänhet. Könroller som är typiskt givna med plats och tid och som visar sig oftare skapa diffusa och allmängiltiga förväntningar på könroller. Ett tydligt exempel på det är att man förväntar chefspositionen tillhöra män med anledning av att chefspositioner oftast innehas av män (Eagly 2004).

Eftersom polisarbetet är mansdominerat, tycker vi att denna teori är relevant till studien. Könroller är som tidigare nämnt socialkonstruerade och har traditionella argument både biologiskt och socialt, vilket har förekommit under intervjuerna med respondenterna. Detta kan vi som forskare se då respondenterna uttryckt sig i den form då de beskriver att båda könen behövs, då polisen i vissa situationer har vissa roller på arbetsplatsen som de intar beroende på kön. Exempelvis att en kvinna visiterar en kvinna och en man visiterar en man, i en sådan situation är arbetet uppdelat beroende på kön och de förväntningar offentligheten har av dessa roller. Detta kan vi koppla till teorierna ovan.

4. Metod

Som forskare kommer vi använda oss av den kvalitativa metoden, genom en kontakt inom polisarbetet har vi möjligheten att intervjua sex polisaspiranter varav tre är män och tre kvinnor. Till intervjuerna kommer vi använda oss av semistrukturerade frågor för att få så öppna svar som möjligt. Vidare metod kan diskuteras.

Vårt val av metod grundar sig på hur forskningsområdets situation ser ut på fältet, eftersom vår undersökning sammanfattar en undersökning som studerar hur polis aspiranters förhållande ser ut till sin anställningsform i relation till stress anser vi att intervjuer lämpar sig bäst för vår undersökning. Vi ska ta oss tillväga genom att använda oss av den kvalitativa metoden som studerar forskningen på djupet genom ett arbetssätt som är format av intervjufrågor och svar.

Vår epistemologiska utgångspunkt är subjektivistisk, vi kommer som forskare att interagera med våra intervjupersoner, detta för att lära känna situationen på djupet och för att komma närmare intervjupersonens tänkande. Intervjuerna kommer bestå av 27 semistrukturerade frågor, valet av metod är kopplat till val av frågeställning och teori. En viktig åtanke för oss som forskare är att teorin endast är en ram som undersökningen ska befinna sig innanför, den ska därav inte styra elementet som gräver sig ner till empiriska rötter i forskningen.

Denna åtanke är viktig för oss för att valet av metod ska kunna gå igenom på bästa möjliga sätt. (Aspers 2011).

4.1 Analyismetod

Som forskare är det viktigt för oss att tänka på att den kvalitativa metoden innefattar ett samspel emellan teori och empiri, detta innebär att det inte finns en linje mellan teorin och empirin under undersökningsprocessen utan att de istället leder oss vidare i processen (Franssén 1997). Genom att vara pålästa inom området som vi valt att analysera har vi nått fram till att dra nytta av den teoretiskt informerade metoden i vår ansats att analysera det empiriska materialet. Under forskningens gång har vi jobbat genom att läsa olika teorier och sedan valt teoretiska utgångspunkter som är anpassade till forskningsanalysen och syftet.

Vårt mål är att ge svar på våra och samtidigt fullgöra studiens syfte, detta genom att styra de teoretiska utgångspunkterna i förhållande till det empiriska materialet. Med detta menar vi att det är positivt att undersöka olika teorier för att sedan kunna se om det finns en möjlighet att kunna placera de i vårt material med förväntan att de ska ge oss ett större perspektiv och en stark förklaring till teorin (Berner 2005). Studien påbörjades genom undersökning av tidigare förstudier samt genom olika teorier kring det empiriska fältets uppbyggnad: deduktiva arbetssättet faller in i denna punkt. Vi som forskare har varit öppna i frågor som i sin tur gett upphov till följdfrågor, detta är ytterst viktigt för att inte styra studien åt ett negativt håll. Teorin sattes inom parentes när väl intressanta frågeställningar dök upp (Aspers 2007).

4.2 Tillvägagångssätt

Vi har använt oss av strukturerade och semistrukturerade intervjuer. Under uppvärmningen ställdes fasta frågor till respondenterna, bland annat om relation, status, vart man bor och så vidare. Den semistrukturerade delen hade tydliga frågor som lämnade utrymme för en fråga-svarsdialog (Aspers 2011).

Urval

För att uppfylla studiens syfte har vi utgått från en kombination av kriterium relaterat urval där kriteriet var polisaspiranter som var i tjänst. Kriterierna på respondenterna var att de skulle vara polisaspiranter samt att det skulle vara jämnt köns fördelat; alltså tre manliga och tre kvinnliga polisaspiranter deltog i studien. Urvalet gick ut på att vi kontaktade polisaspirant-ansvarige på Södertörn och han mailade namn och telefonnummer på polisaspiranter till oss. Polisaspirant-ansvarige var vår gate-keeper. Den enda informationen vi fick ta del av respondenterna innan datainsamlingen var deras namn och mobiltelefonnummer. Utifrån de namn vi fick ta del av kunde vi skilja på tillhörande kön förutom en kvinnlig aspirant som hade ett unisex namn. Vår gate-keeper var däremot även ganska tydlig i mailet om vem som var man och kvinna.

Datainsamling

Som forskare startade vi genomförandet genom att personligen kontakta olika polismyndigheter, vi började med att förklara vem vi var och vad studiens syfte gick ut på. Vi gjorde det på ett professionellt och ett seriöst sätt för att få den hjälp vi bad om vilket resulterade i en god riktning. Därefter fick vi hjälp av polisaspirantansvarige som vägledde oss till åtta olika polisaspiranter som vi skulle kontakta. Genom många upprepande samtal och sms fick vi till slut tag på sex polisaspiranter som valde att ställa upp som respondenter. Intervjuerna utfördes i polishuset för att respondenterna ska känna sig trygga i en miljö de känner igen. Innan vi startade intervjuerna bad vi om godkännande för att få spela in de vi diskuterat. Vi talade även om att dem mer än gärna får ta del av den uppsatsen när den är färdig. Samtliga respondenter valde att inte uppge sitt namn under studiens gång, därav respekterar vi deras krav och materialet behandlas konfidentiellt.

Respondenterna intervjuades under en tid om ungefär 50-75 minuter vardera. De var även könsfördelade, vi intervjuade vardera tre manliga och tre kvinnliga respondenter. Intervjutiden påverkades av följdfrågor som dök upp längs vägen. Vi som forskare gjorde vårt yttersta för att inte blanda in egna personliga åsikter, detta genom att ställa öppna frågor.

Intervjuerna spelades in med mobiltelefoner i tystare miljöer som respondenterna hade valt, bland annat lokalerna på Tumba Polisstation. Respondenternas egna val av intervjuplats skapade en trygghet från början och för att göra det ännu tryggare samt för att möjliggöra att respondenterna svarade mer utförligt på övriga frågor ställde vi uppvärmningsfrågor. Anteckningar av intervjuerna har förts med hjälp av röstinspelningar och dokumentationer på plats med hjälp av bärbardata.

För att skydda respondenternas identitet har vi valt att byta ut deras namn.

Respondent 1: Sara (Kvinna)

Respondent 2: Anna (Kvinna)

Respondent 3: Klara (Kvinna)

Respondent 4: Erik (Man)

Respondent 5: Jonas (Man)

Respondent 6: Anton (Man)

Dataanalys

Intervjuernas syfte är att samla material för resultaten och analysen. Kodningen tillämpades när vi var klara med intervjuerna. Vi har fördelat ner materialet i en mängd kategorier och namngett det för underkoder under teman. Kodningen har inte varit en mystisk akt utan genom förstudien, val av teori och empiriska data insamlingen genomfört ett förarbete som styrde kodningen åt positiv riktning. Vi kodade materialet genom marginalkodning, vilket innebär att man använder sig av färgpennor som representerar olika upprepade teman kan kopplas till frågeställningen och teorin. Däremot lägger man teorin först åt sidan för att ta reda på upprepande mönster av respondenternas svarsalternativ och huruvida detta kan vägledas till andra möjliga upprepande mönster (Aspers 2011). Ett exempel på det är i denna studie att genusperspektivet generellt inte spelar så stor roll jämfört med relationen till anställningsformen som polisaspirant, förutom att de kvinnliga aspiranterna var mer öppna med sina svar. Ett upprepande mönster vi som forskare upptäckte under kodningen var att

aspiranterna beskrev den hög uppsatta kvinnliga rollen med hjälp av begrepp som förknippas med den manliga social konstruerade könsrollen: manligt.

Etiska Överväganden

Som forskare kommer vi att ta hänsyn till de etiska kraven, detta har en stor betydelse för oss då det är ytterst viktigt att se förhållandet emellan konkret forskningspraktik och etik (Aspers 2011). Detta innebär att informationen vi fått i förtroende av våra respondenter behandlas konfidentiellt. Som forskare respekterar vi att aktören inte vill uppge sina personliga uppgifter under forskningens gång. Detta för att man inte ska ha möjligheten att kunna koppla svaren till enskild person (Svensson 2011). Vi har därför konstaterat att forskningen inte kan gå igenom om den strider mot de krav forskarsamhället lägger.

Som forskare har vi tagit hänsyn till forskningsetiska rekommendationer, vilket har fyra huvudkrav. Dessa krav är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentiell kravet samt nyttjande kravet (Vetenskapsrådet 2011).

Informationskravet

Respondenterna blev informerade muntligt innan intervjuerna om vilket syfte studien ska användas i, vad studien innehåller och att respondenterna kan ta del av resultatet (Vetenskapsrådet 2011).

Samtyckeskravet

Vi har respondenternas samtycke till intervjun samt även deras samtycke till inspelning av intervjuerna. Respondenterna blev informerade muntligen innan intervjuerna påbörjade om att deras samtycke är jätte viktigt för oss och att de kunde tacka nej till deltagandet eller avbryta datainsamlingen utan någon form av påtryckning från vår sida (Vetenskapsrådet 2011).

Konfidentialitetskravet

Vi har inte kunnat utlova anonymitet till respondenterna då vi själva vet vilka respondenterna är. Däremot lovade vi anonymitet gentemot andra förutom, bortsett från oss forskare. Respondenterna är anonyma i studien och för att kunna öka anonymiteten undvek vi att använda känsliga citat som kan avslöja respondenternas identitet, exempelvis deras tidigare yrken (Vetenskapsrådet 2011).

Nyttjandekravet

Vi har tagit del av att respondenternas uppgifter och svaren används endast för studiens syfte (Vetenskapsrådet 2011).

4.3 Respondenter

Sammanfattning av respondenternas bakgrund:

Respondenterna är mellan 24-32 år. Tre av dem är kvinnor och tre av dem är män. Två av dem, varav en kvinna och en man har tidigare akademiska utbildningar medan resterande har tidigare jobbat inom områden där utbildning inte är ett krav.

Vi tar hänsyn till Konfidentialitetskravet och avstår från att nämna vilka utbildningar respondenterna läst. Detta med tanke på att på Södertörn är det få polisaspiranter som är i tjänst och genom att nämna utbildning, ålder och krav varje enskild respondent har kan avslöja deras identitet.

4.4 Metodkritik

För att forskaren ska få en djupare förståelse och uppfattning av fältet är en kvalitativ intervju en självklar metod för studiens syfte. Som forskare i denna studie har vi försökt minska osäkerheten och en negativ styrning från vårt håll genom att strukturera upp intervjuguiden ordentligt, vi har även övat inför intervjuerna.

Det skulle vara intressant att använda sig av observationsmetoden som skulle kunna stärka eller säga emot intervjumaterialet. Detta var tyvärr inte möjligt då vi inte har tillåtelse på grund av säkerhetsskäl. Vi upplevde även en utmaning under intervjuerna, detta var att ständigt se till att följa upp respondenternas uttryck och förklaringar. Med denna utmaning insåg vi att som forskare kan de vara lätt att tyda en individ utifrån ens egna tolkningar, det är dock inte lika lätt att säkerställa om uppfattningen av individen stämmer.

5. Resultat och Analys

För att underlätta för läsaren väljer vi att börja analysen med att upprepa vårt syfte och vår frågeställning. Detta arbetssätt gör det enklare för läsaren att följa med i redovisningen av resultatet och tolkningar av materialet i löpande text som kommer att förklara och besvara syftet samt frågeställningarna som har ställts. Syftet med denna studie är att undersöka hur negativ stress är associerat till polisaspirantens anställningsform samt om det finns olika krav och förväntningar på aspiranten beroende på kön. Syftet har vi uppnått genom att studera hur polisaspiranten upplever sin anställningsform, samt varför och hur aspirantens negativa stress uppstår och påverkar polisaspiranten under arbetstiden. För att kunna skapa en förståelse för hur polisaspiranter upplever stress i relation till sin anställningsform har vi fått svar genom frågeställningen; Hur upplever polisaspiranter sin anställningsform i relation till negativ stress? Vidare för att kunna få bättre förståelse om genusperspektivet bland polisaspiranter har vi en ytterligare frågeställning som fokuserar just på detta område, frågan lyder: Hur påverkas stressupplevelsen på arbetsplatsen av genusaspekter enligt polisaspiranter?

5.1 Inledning

Respondenterna intervjuades under perioden då dem var i slutet av sin polisaspiranttjänst. Aspiranttjänsten påbörjades höstterminen år 2015, efter tvååriga teoretiska utbildningens slut. Av de sex deltagande respondenterna har två av dem, varav en kvinna och en man, tidigare akademisk utbildning medan resterande har tidigare jobbat inom områden där utbildning inte varit ett krav.

Resultatet presenteras under fyra huvudteman som uppfanns under kodningen och som kopplas till vår teori samt huruvida detta besvarar vårt syfte och frågeställningar; *Arbetsosäkerhet och negativ stress, rollkonflikter, krav kontroll och stöd* och *genus*.

Arbetsosäkerhet och negativ stress

Två av respondenter som har tidigare examen känner sig inte lika stressade som resterande respondenter inför slutbedömningen som avgör deras framtid, om de blir godkända som poliser eller inte. Respondenterna Erik och Sara har tidigare akademisk utbildning och gentemot de andra respondenterna har de ingen stress över att bli underkända och uttrycker sig med att de har tidigare examen att falla tillbaka på. När vi ställde frågan om de känner sig trygga att vara anställda som provanställda aspiranter får vi bland annat svaret:

“Jag känner mig inte alls otrygg eller obekväma, i värsta fall har jag andra jobb att söka, jag har ju en tidigare utbildning som sagt” - Erik

” *Det känns tryggt, jag har något att falla tillbaka på när det gäller arbete, om jag inte skulle klara min prövning som polisaspirant*” - Sara

Med dessa citat menar Sara och Erik att de inte upplever någon form av stress eller oro över framtida arbeten. Aspiranterna menar att tidigare akademiska utbildningar bildar en arbetssäkerhet. Erik och Sara är mer bekväma inför framtiden medan de andra känner starkare oro över arbetets existens i framtiden.

Medan resterande respondenter beskriver svaret på frågan på följande sätt:

“Jag känner mig verkligen inte trygg att vara anställd som provanställd, tänk dig att jag har pluggat i två och ett halvt år och varit aspirant i nästan en hel termin... och sen blir jag underkänd. Jag känner mig självklart säker som polis för jag älskar yrket men aspiranttiden skrämmer mig faktiskt lite, jag inte vet vad som händer efter”. - Anna

Fyra av sex respondenter upplever sin anställningsform otrygg och känner att dem är stressade inför slutbedömningen. Om slutbedömningen skulle innebära att aspiranten blir

underkänd, finns det ingen möjlighet för aspiranten att bli polis. Denna anledning är grunden till osäkerheten.

Cheng & Chan (2008) och Wennerlund, Virtanen och Hammerström (2001) skriver i sin forskning om arbetsosäkerhet som en förklaring till skillnader i upplevd stress i kontrast till anställningsform, vilket aspiranterna upplever. Arbetsosäkerheten upplevs hos visstidsanställda som har en oro över arbetets fortsatta existens i framtiden och visat sig vara förknippad med negativ stress. Aspiranterna upplever negativ stress på grund av aspiranttidens provanställning som vi kopplar till visstidsanställningen som Cheng & Chan (2008) och Wennerlund, Virtanen och Hammerström (2001) skriver om. Respondenterna upplevde i början av aspiranttiden som obehaglig och skrämmande. Innan de fick gå ut på fältet fick de en bild av polisaspirantutbildningen att det kommer vara ganska pressande och jobbigt, framförallt hade de fått information om vikten av att bli godkänd. Början av aspiranttiden var ganska otrygg och nervös då det även har skapat ett hälsoproblem som sömnbrist. Den obehagliga och skrämmande känslan skapar negativ stress på aspiranten på grund av den informationslösa bedömningen av handledaren och oron över arbetets framtida existens. Däremot, det intressanta vi finner under studiens gång är att aspiranter som har tidigare akademisk utbildning och ett jobb att falla tillbaka på känner en trygghet inför arbetets framtida existens, alltså har de inga bekymmer om de inte blir godkända som aspirant eftersom att de har ett tidigare arbete att falla tillbaka på.

Respondenterna har olika planer inför framtiden och på grund av oron över arbetets existens i framtiden som Cheng & Chan (2008) och Wennerlund, Virtanen och Hammerström (2001) skriver om beskriver Anton om sin framtidsplan och hindren:

“ Jag sover riktigt dåligt om nätterna, men de för att jag inte kan riktigt göra framtida planer med min sambo... Vi vill köpa hus men de dåligt läge nu när jag inte vet vart jag ska placeras efter provtiden”. - Anton

Anton berättar att han upplever stress och oro över vart han ska bli placerad efter polisaspiranttiden. Detta då aspiranterna inte vet vart de ska arbeta före slutet av provanställningen, vilket gör det svårt för dem att planera inför framtiden.

Detta kopplar vi till Kelloway, Hurrell och Days (2008) två av fem övergripande kategorier av stressorer som skapar otrygghet och stress till arbetet och dess struktur. Det som skapar negativ stress är rollkonflikter och osäkerhet inom rollen om exempelvis hur dessa aspiranter ligger till och oron för karriären och dess framtidsorientering. Det Kelloway, Hurrell och Days (2008) skriver som skapar otrygghet och stress överensstämmer även med aspiranternas upplevelse av negativ stress ute på fältet. Vi finner att aspiranterna har sömnbrist och är inte enbart oroliga över arbetets existens i framtiden utan även deras personliga framtidsplaner såsom Anton beskrev ovan.

Som Kelloway, Hurrell och Days (2008) skriver menar aspiranterna att stress orsakas av hög arbetsbelastning. Medvetenhet om att man har ett större ansvar både för sig själva och för allmänheten när de väl har uniformen på.

“Så fort jag har på mig uniformen känner jag press av allmänheten, de positivt samtidigt som de negativt... Jag Förväntas ju ingripa en situation ingen annan civil person får, man vill göra ett bra jobb ifrån sig men tyvärr så är det inte alltid möjligt och då kan man som polis i många fall bli sedd på fel sätt” – Sara

Faktum att som polis har man ett oerhört stort ansvar för sig själv och för allmänheten sätter aspiranten i en situation där denne har lätt att skapa negativ stress. Detta då aspiranten inte får ingripa en situation utan instruktörens klartecken samt för att aspiranten inte får ersätta en ordinarie polis i vissa särskilda situationer. Aspiranterna känner hög arbetsbelastning på grund av att de bär uniformen och försöker göra allt de kan för att uppnå allmänhetens förväntningar av dem fastän de inte är anställda som ordinarie polis. Alltså, de upplever den begränsade handlingen som negativ stressande.

Rollkonflikter

I vår genomgång av materialet förekommer olika roller inom polisaspirant utbildningen. Under tiden som aspirant har man alltid med sig en instruktör, beroende på vad för övningar, uppgifter eller situationer aspiranten ska få hantera har aspiranten olika kvalificerade instruktörer med sig. Instruktören har i uppgift att vara i närkontakt aktivt hela tiden med aspiranten och aspiranten får träffa handledaren i mindre utsträckning. Bedömningen under aspirant tiden går ut på samlade bedömningar på olika moment av olika instruktörer

aspiranten har haft. Instruktorerna är till för aspiranterna för att framförallt kontrollera, leda och bedöma deras agerande och handlingar.

Inom polisyrket sker beslutstagandet inom ganska kort tid vid olika sammanhang och situationer. Polisaspiranter får ingripa först beroende på vad individuella instruktörer anser och vägleder, i deras fall har aspiranterna träffat många olika instruktörer som vägleder på olika sätt. Denna press på polisaspiranter från den allra första tiden skapar förvirring och rollkonflikter då polisaspiranter är osäkra ifall de agerar rätt eller inte, samt att vissa instruktörer inte är tydliga med vad som gäller. I början av aspiranttiden har de även en stor kontroll på sig från instruktörens och kollegors håll. Däremot, om dem har en bra instruktör vet de att instruktören kommer att stötta dem samt både berömma och ge feedback.

”Stressen handlar enbart inte om anställningsformen utan även om arbetsmiljön och instruktören. För mig är inte anställningsformen inte ett problem utan det är instruktören... Alltså, jag menar att vissa instruktörer inte passar som ledare... Ibland blir jag snarare förvirrad än vägled och pushad.” – Jonas

Jonas har tidigare jobbat under flera år med ett arbete som kräver både psykiskt och fysiskt ansträngning. Med detta svar menar han att vem som helst inte borde bli instruktör. Det finns instruktörer som varken är tillämpade att vara ledare eller kvalificerade för den arbetsuppgiften. Under kodningen finner vi även att respondenterna instämmer med varandra gällande om att vissa instruktörer som leder olika moment inte är en naturlig ledare och istället skapar stress och förvirring för aspiranterna. Polisaspiranter upplever att de för det mesta haft bra instruktörer men har fått höra av sina kamrater att deras instruktörer var värdelösa och att det fick dem att känna mer press på sig själva för att kunna bli godkända på de olika moment delarna.

Polisaspiranterna är enade och upplever bristande kontakt med handledaren:

”Jag har under början av min tid som aspirant haft mycket sömnbrist pga. jag inte visste vart och hur jag låg till.” – Klara

Klara menar att hon inte fick utförlig information om hur hon låg till i bedömningen. Informationen om bedömningen får man av handledaren som är den som vägleder

aspiranten, samtliga respondenter upplevde kontakten med handledaren mindre bra, vilket skapade stress bland de flesta.

Vi kopplar detta igen med vad Kelloway, Hurrell och Days (2008) skriver om att rollkonflikter och egenskaper på interpersonella relationer inom arbetslivet skapar osäkerhet inom roller. Framförallt överensstämmer kategorin om orsaker till stress inom arbetsinnehåll och arbetskontroll som förekommer vid begränsade, enformiga och splittrade arbeten. I samband med kortvariga uppgifter känner aspiranterna sig understimulerade och begränsade arbeten tillåter en begränsad användning av förmågor. De Witte och Näsvalles (2003) studie menar i motsats riktning bland våra tidigare forskning att visstidsanställning inte innebär mer stress för individen och motiverar detta med att den anställde accepterar osäkerheten som är en del av arbetskontraktet, vilket aspiranterna i detta fall har faktiskt informerats om utbildningens innehåll och aspiranttidens innebörd. Aspiranterna var medvetna om aspiranttjänstgöringens anställningsform och accepterade denna "osäkerhet" som De Witte och Näsvall menar. De Witte och Näsvall kom fram till att osäkerheten endast var förknippad i samband med en minskning av arbetsstimulans och organisationens fastanställda, vilket är i enighet med vad Kelloway, Hurrell och Days (2008) menar om understimulerat arbete. Denna tidigare forskning ger legitimitet till vår studie i den mening att aspiranterna beskriver minskad arbetsstimulans då dem inte får agera som "polis" utan den medföljda instruktörens bekräftelse. Aspiranterna uttrycker sig i den form att anställningsformen inte är ett problem utan att det är instruktören som skapar mer stress på grund av otydlighet och rollkonflikt som i följd understimulerad arbetets kreativitet.

Krav kontroll och stöd

I början av aspiranttiden var det en stor upplevd press av instruktörerna på aspiranterna, där de hade mycket kontroll på sig. Det som kändes stressande var att aspiranterna sattes i prov genom att vara den första att gå fram och ingripa situationen eller med att vara den som får börja prata.

"Höga kontrollen ger mig inte stress men det är psykiskt påfrestande att vara aspirant, då man ständigt måste göra bra ifrån sig och ytterligare att alla hela tiden har krav på en. Det är som ett prov i sex månader." – Anna

Anna upplever att hon ständigt måste göra bra ifrån sig och ser aspiranttiden som en stor och avgörande faktor. Sara och Klara upplevde precis likadant som Anna men menade att det handlade om det höga kravet som de hade på sig och att kravet inte spelade någon stor roll ur ett genus perspektiv. Kvinnliga aspiranterna hade ingen känsla av att kraven de hade på sig var för höga eller låga, likaså med de manliga, men ändå tyckte samtliga respondenter att de ständiga kraven som ställdes kunde vara jobbiga och bör uppfyllas både för att få ett bra omdöme och för att bli godkänd. Samtliga respondenter upplevde det höga kravet som psykiskt påfrestande, att hela tiden ha själv kontroll över arbetssituationen för att kunna uppnå målen. Sara och Erik var de respondenter som var mest trygga under aspirant tiden och kände inte lika mycket psykisk påfrestning gentemot andra respondenter eftersom att de hade en akademisk utbildning att falla tillbaka ifall dem skulle bli underkända efter aspiranttidens slut. Sara och Erik upplevde även mer kontroll över olika arbetssituationer och tog mer eget ansvar gentemot de andra respondenterna.

Detta kan kopplas till vad Karasek och Theorell (1990) påvisar, att negativ stress kan undvikas genom att individen upplever att denne kan ta mer eget ansvar och kan faktiskt påverka arbetssituationen. Sara och Erik menar att dem kan ha mer kontroll över olika arbetssituationer eftersom att de inte har något att förlora i framtiden ifall de blir underkända. Denna tanke får dessa två respondenter att uppleva sig lugnare inför framtiden och huruvida de kan vidga deras mening med mer kontroll över arbetssituationen för att kunna möta upp det höga kravet, vilket tenderar till positiv stress. De andra respondenternas negativa stress grundar sig i de höga kraven och den låga kontrollen de har över arbetssituationen, vilket har samstämmighet med vad Karasek och Theorell (1990) skriver om positiv och negativ stress.

Det särskilda som skapar stress bland polisaspiranter är det tekniska, som radion och att ha översikt inom olika områden där de aldrig tidigare har varit. I de fall de inte vet vart dem befinner sig eller hur stället ser ut som de ska till brukar dem ta stöd och fråga om området till sina kollegor. Stödet från sina kollegor blir till hjälp för att kunna varva ner stressen. I särskilda fall har aspiranterna ingen möjlighet att få hjälp exempelvis när kollegorna är upptagna och det får aspiranterna att bli uppstressad inom olika situationer. I detta stycke faller Karasek och Theorells (1990) teori om krav-, kontroll- och stödmodell in. För att kunna skapa en balans mellan krav och kontroll som tenderar till att utesluta negativ stress tar aspiranterna stöd av sina kollegor. Om detta inte är möjligt som tidigare nämnd upplever

aspiranterna en kombination av högt krav och låg kontroll och huruvida denna kombination utlöser negativ stress. Karasek och Theorell menar även att krav som ställs på aspiranten i arbetslivet stimulerar aspiranten och huruvida arbetsuppgifterna upplevs utmanande, samtidigt ska aspiranten ges utrymme till egen kontroll över sin arbetssituation. Aspiranterna känner saknaden av utrymme till egen kontroll men känner ändå arbetet utmanande eftersom att dem inte får arbeta som en "riktig" polis vilket innebär att aspiranterna inte får täcka ordinarie polisarbetet utan skall enbart skolas in på fältarbetet. Även här går det att koppla det understimulerade arbetet aspiranterna utför och saknaden av kreativiteten till Kelloway, Hurrell och Days (2008) arbetsrelaterade stressforskning. Det begränsade arbetet för aspiranten tillåter en begränsad användning av förmågor och ger lite utrymme för kreativitet.

Medan stöd av kollegor kan lugna ner aspiranterna under negativ stress menar aspiranterna att när det är för många aspiranter tillsammans tar enstaka personer för mycket plats genom att konkurrera mot varandra. Anton besvarar följdfrågan om hur det är att arbeta på olika områden och hur omständigheterna ser ut för aspiranterna där:

” I Södertörn och i City är arbetsmiljön olika. I Cityn får man kämpa och slåss för vad man går för och det är för att man oftast är för många tillsammans, i Södertörn är det oftast mindre poliser i antal som är tillsammans, men, när man är många då vill man ta för sig. Man vill inte verka slö och man känner en press på sig för att ta för sig och visa vad man går för eftersom att det är sällan man kan.” – Anton

Med detta citat beskriver Anton vad han menar om att ta för sig och ger ett exempel på oftare framkommande situationen i City med att vara många på plats. Kollegorna är oftast till stöd med bland annat att hjälpas åt och orientera varandra men medan är dem konkurrenser mot varandra och detta skapar negativ stress i en viss mening. När man är för många aspiranter på plats är det svårt att göra bra ifrån sig eftersom att man inte kan visa de egenskaper man besitter, alltså som i Antons mening "visa vad man går för".

När polisaspiranterna känner sig mest stressade är de inte rädda för att ta extra tid och överblicka situationen. Oftast hinner de inte känna av stressen under arbetspasset utan försöker varva ner stressen när de är väl hemma i lugn och ro samt får familjens eller vänners stöd. Vilket i samma mening som Karasek och Theorells (1990) teori menar att det

sociala stödet är viktigt när individen mår psykiskt dåligt över sin arbetssituation och att det sociala stödet kan dra ner stressnivån hos den berörda individen.

Det vi som forskare fann under kodningen var ett gemensamt svar om att under aspiranttjänsten fick de mer utrymme för att kunna agera själva och att kontrollen kom i balans med kravet de hade på sig själva vilket skapar positiv stress och utesluter negativ stress som Karasek och Theorell (1990) menar. Kvinnliga aspiranterna Anna och Klara och manliga aspiranterna Jonas och Anton var mer oroliga över arbetets existens i framtiden vilket gick hand i hand med negativa stressen gentemot Sara och Erik som har en akademisk bakgrund. Vi finner även under studiens gång att om man har som aspirant tidigare akademisk utbildning och tidigare arbeten att falla tillbaka på är inte oron över arbetets existens i framtiden lika hög gentemot de andra som inte har tidigare akademiska examen att falla tillbaka på.

Genus

Kön spelar inte någon roll för polisaspiranterna utifrån polisarbeten och dess krav som ställs på dem, utan det handlar främst om individuella förutsättningar och detta i samma mening som Lazarus teori om stress där Agervold (2001) använder sig av i sin egen studie. Lazarus menar att stress går ut på att individens värderingar och egna förutsättningar i förhållande till egna och omgivningens krav är avgörande, detta i vilken grad individen upplever stress. Samtliga respondenter upplevelse överensstämmer med Lazarus och Agervolds (2001) teori och menar att upplevelsen av stress inte har något med kön att göra utan det handlar om individuella förmågan och förutsättningar. Detta bland annat eftersom att alla har oavsett kön samma krav på sig och att detta krav genomgås både innan antagningen till polishögskolan och under utbildningen som är utformade av både fysiska och psykiska tester.

”Det handlar inte om att kvinnor är svagare, det finns även män som är tunna.” – Erik

Erik ger ett svar på frågan om han upplever olika förutsättningar bland kvinnor och män och resterande respondenternas svar till samma fråga är identiska. Under intervjuens gång förklarar respondenterna att samhället har en förutfattad bild på vad för förmågor män och kvinnor har. Det samhället bortser är att det finns kvinnor som faktiskt klarar av fysiska

situationer bättre än män. Den enda uppgiften som oftast är särskild könbaserad "uppgift" som polis är kroppsvisitationen.

Aspiranten försöker under sin tjänst ta hänsyn till att kroppsvisitationen verkställs av samma kön som den som visiteras. Aspiranterna menar även att det förekommer att personen som visiteras kan sexistiskt förolämpa aspiranten. Däremot menar de manliga respondenterna att de tror att kvinnliga poliser får kämpa hårdare i situationer där man ska brotta ner en "brottsling". De manliga respondenterna beskriver att de blir inspirerade av kvinnliga poliser som är högt uppsatta inom poliskåren, Anton uttrycker sig med:

"Man ser på dem att dem har fått armbågat sig fram och uppåt och fick inta den manliga rollen. Det märker man på deras maskulina beteende och bestämdhet".

När vi ställer följdfrågan om en kvinna bör bete sig maskulint för att kunna bli befördrad, får vi svaret att det kan ha en betydelse eftersom att man inte vill visa sig svag som kvinna. Det intressanta i det här fallet är att Anton under intervjuens gång beskrev den förutfattade meningen som samhället har på kvinnor och mäns fysiska förmåga, men trots det väljer han att beskriva den hög uppsatta kvinna som "manlig och maskulin". Sandra Jones (1986) menar att det finns ett tvivel på kvinnor inom polisarbetet som anses vara labila både känslomässigt och fysiskt samt att man tvivlar på om kvinnor kan utföra "dirty jobs" som förekommer inom polisycket. I och med att samhället anser att kvinnor är både fysiskt och psykiskt labila, kan det leda till att den kvinnliga polisen känner ett behov av att bete sig "manlig och maskulin" för att bli accepterad och respekterad inom polisycket. Tvivel ligger alltså på hur man ser på kvinnan, när hon inte beter sig psykiskt och fysiskt labil uppfattas hon som "manlig och maskulin". Fast än respondenterna inte upplever olika förväntningar på kön stämmer just sista citaten om maskulint beteende med vad Andersson (2003), Abrahamsson (2000) och Eagly (2004) skriver om att genus är en socialkonstruktion och det handlar generellt om människans syn på könstillhörighet och dess samhällsmönster och att i enlighet med vad Abrahamsson (2000) menar om att förutsättningar på arbetsplatsen styrs utifrån mannen. Abrahamsson (2000) skulle koppla det "maskulina" beteendet av de kvinnliga högt uppsatta poliserna att eftersom de arbetar i mansdominerande yrken och är i minoritet vill de inte ses som en symbol för sitt kön och kanske just därför intar den "maskulina" rollen. Detta går även att koppla till vad Lunneborg (1989) skriver i sin

tidigare forskning om att kvinnor är kapabla till arbetssituationer inom polisväsendet, men, de uppnår samma mål som män i vissa fall på ett annat sätt, alltså på sitt sätt som individ.

Att aspiranterna inspireras av de kvinnliga hög uppsatta poliserna kan kopplas till det Eagly (2004) som skriver ett tydligt exempel om; man förväntar chefspositionen tillhöra män med anledningen av att chefspositioner oftast innehas av män. Detta kan även kopplas i vidare studier om man vill undersöka varför kvinnliga hög uppsatta poliser beter sig "maskulint" som aspiranterna uttrycker som eller varför aspiranten väljer att stereotypisera den kvinnliga chefen inom ett mansdominerat yrke.

De kvinnliga aspiranterna känner inte sig underskattade av sina kollegor eller instruktörer på grund av deras kön. Däremot kan särskilda fall uppstå där unga killar sexistiskt trakasserar den kvinnliga aspiranten under tiden hon kroppsvisiterar en man, därav väljer man oftast att dela upp kroppsvisitationen.

I stort anser aspiranterna att genusperspektivet inte spelar så stor roll i relation till anställningsformen som polisaspirant, både de kvinnliga och manliga aspiranterna upplevde att upplevelsen av negativ stress inte har något förhållande till könet utan grundade sig istället på den individuella förmågan och förutsättningar som är i enlighet med vad Jennifer Brown och Jennifer Grover (1998) skriver om genusperspektivet inom polisyrket.

6. Avslutande diskussion

6.1 Summering och övergripande diskussion

I studien finner vi en stark relation mellan vårt resultat, teori och tidigare forskning. Som tidigare nämnt, under resultat delen upplever aspiranterna samma typ av arbetsosäkerhet som Kelloway, Hurrell & Day samt Cheng och Chan (2008) beskriver. Polisaspiranterna känner av arbetsosäkerheten och trycker ständigt på oron över arbetets fortsatta existens i framtiden samt orienteringen om vart dem befinner sig i olika resultatets del. I överensstämmelse med andra tidigare forskning kring arbetsosäkerheten som Silla, Gracia & Peíro (2005), Sverke & Hellgren (2002) och Waenerlund (2011) skriver dem att arbetsosäkerheten oftast upplevs hos visstidsanställda, i vårt fall där aspiranterna är

tillsvidare anställd upplever arbetsosäkerhet och detta visar sig vara associerad med negativ stress. Däremot var aspiranterna medvetna om aspiranttjänstgöringens anställningsform och accepterade denna osäkerhet. De Witte och Näswall (2003) menar att osäker anställning inte innebär mer stress för individen eftersom att man har accepterat den och det är här saknaden av samstämmigheten av resultatens olika riktningar faller in. Däremot kan det kanske innebära att acceptansen av arbetsosäkerheten skapar mindre stress för respondenterna än vad icke-acceptansen skulle skapat och under studiens gång finner vi som tidigare nämnd att arbetsosäkerheten är associerad med negativ stress.

Under studies gång finner vi även att de respondenter som har tidigare akademisk utbildning att falla tillbaka på ifall man skulle bli underkänd som aspirant upplevs som mindre stressade gentemot andra respondenter som inte har en akademisk utbildning. Aspiranterna anser arbetsosäkerheten inte är enbart kopplad till anställningsformen utan även till rollkonflikter där aspiranter anser att vissa instruktörer inte är anpassade till ledarpositionen. Instruktören väljer själv hur mycket arbetsutrymme de vill ge till aspiranterna så länge det inte går emot Rikspolisstyrelsens föreskrifter vid utbildning av aspiranter. Karasek och Theroell menar att som tidigare nämnd att negativ stress utlöser i kombination av höga krav och låg kontroll, vilket aspiranterna upplever att de har höga krav på sig och mindre kontroll. Graden av krav i denna studie som förhåller sig till både teorin och tidigare forskning beskrivs och utgörs av de förväntningar som finns på aspiranterna och kontroll handlar däremot om aspiranternas möjlighet för självstyrkt handlingsutrymme. Aspiranternas upplevelse av strypt handlingsutrymme beroende på instruktörens beslut tillåter en begränsad användning av förmågor och Kelloway, Hurrell och Day (2008) menar att orsaker till stress inom arbetsinnehåll och arbetskontroll kan förekomma vid begränsade, enformiga och splittrade arbeten. Detta kan leda även ge litet utrymme för kreativitet.

Polisaspiranterna anser att genusperspektivet inte spelar stor roll jämfört med relationen till anställningsformen som polisaspirant, både de kvinnliga och manliga aspiranterna upplevde att upplevelsen av press var lika oberoende på kön och grundade sig istället på det individuella. Resultatet om upplevelsen att det inte finns olika krav och förväntningar beroende på kön överensstämmer med vår tidigare valda forskning vad Brown och Grover, Lunneborg och Gibbs skriver att det inte finns statistiska skillnader mellan män och kvinnors stress i förhållande till polisiärt arbete och detta är istället beroende på i Agervold

och Lazarus (2001) mening; att individens värderingar och egna förutsättningar i förhållande till egna och omgivningens krav är avgörande i vilken grad individen upplever stress.

6.2 Val och tillämpning av metod

Valet av teoretiska utgångspunkter var bra och ägnade för att analysera vår frågeställning och användbara för att kunna nå fram till resultatet. På grund av brist med tid hade vi dessvärre ingen möjlighet att försöka ordna med polismyndigheten att få tillträde till att observera polisaspiranterna på fältet. Detta var även omöjligt att ordna då vi som civila inte får tillträde till arbetet på grund av säkerhetsskäl. Observationer hade dock varit bra för vår studie då det hade kompletterat och stärkt det empiriska materialet genom att se om det som sägs under intervjuens gång överensstämmer med verkligheten. Observationer skulle även i detta fall vara till hjälp att se hur arbetsmiljön och omständigheterna är. Vi tror att deltagande observationer på våra respondenter eventuellt hade kunnat uppvisa eller utesluta stress som respondenterna inte direkt beskrev under intervjuens gång. Däremot behöver denna reflektion kring observationen inte vara en sanning eftersom att polisarbetet ute på fältet varierar dagligen, det vill säga om vi som forskare skulle ha möjlighet till att observera skulle detta ändå inte behöva innebära att vi skulle kunna observera det vi "förväntar" att se. Vi anser att val av metod har varit tillfredsställande då vi fick ut information av hög kvalitet och genom att skapa en intervju som gav oss intressanta och nyttjande svar har vi kunnat basera vår studie på vår datainsamling. Ett exempel är att under studiens gång fann vi att tidigare akademiska studier och arbeten att falla tillbaka på om aspiranten skulle bli underkänd på aspirantutbildningen påverkar graden av negativ stress.

6.3 Implikationer för forskning och praktik

De slutsatser som dras i denna studie är att aspiranterna upplever enligt dem själva och kan vid vidare forskning kompletteras upp med observationer. De slutsatser som dras av studien är att aspirantens relation till anställningsformen (tillsvidare anställning) och instruktörer som inte är lämpade till positionen skapar arbetsosäkerhet och huruvida arbetsosäkerheten är associerad till negativ stress. Under arbetets gång har vi funnit ytterligare resultat där Sara

och Erik som hade tidigare akademisk utbildning skapar mindre stress för dem eftersom att de har ett arbete att falla tillbaka på.

Vi finner inga olika krav och förväntningar utifrån kön av aspiranternas egen upplevelse, utan stress är kopplade till individens egna förmågor.

Denna studies praktiska betydelse för tillämpning av vidare forskning är som tidigare nämnd att komplettera upp med observationer som i vår mening givet skulle tillföra nya insamlade material kring om det finns olika krav och förväntningar utifrån det kön man tillhör.

7. Referenser

Abrahamsson, L. (2000). *Att återställa ordningen: Könsmönster och förändring i arbetsorganisationer*. Akademisk avhandling, institutionen för arbetsvetenskap, Luleå tekniska universitet.

Andersson, S. (2003). *Ordnande praktiker. En studie av status, homosocialitet och maskuliniteter utifrån två närpolisorganisationer*. Akademisk avhandling, pedagogiska institutionen, Stockholms universitet.

Aspers, P. (2011). *Etnografiska Metoder*. Malmö: Liber AB

Brown, J.M., & Grover, J. (1998). Stress and the women sergeant. *The Police Journal*, LXXI, 47-54.

Cheng, G., & Chan, D. (2008). *Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review*. *Applied psychology: An international review*.

De Witte, H., & Näswall, K. (2003). *'Objective' vs 'Subjective' Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries*. *Economic and Industrial Democracy*.

Eagly, A.H. (2004). Gender Gaps in Sociopolitical Attitudes: A Social Psychological Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(6), 796-816.

Hirdman, Y. (2001). *Genus- om det stabila föränderliga former*. Malmö: Liber AB.

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books, Inc., Publishers.

Kelloway, K. E., Hurrell, J. J., & Day, A. (2008). Workplace interventions for occupational stress. In K. Näswall, J. Hellgren, & M. Sverke (Eds.), *The individual in the changing working life*. (pp. 419-441). Cambridge: Cambridge University Press.

Lunneborg, P.W. (1989). *Women police officers; current career profile*, Springfield. Ill. Charles C Thomas.

Mitchell Gibbs, J. (1995). *Psychological aspects of traumatic stress in British police officers*, BA Dissertation presented to the University of Essex.

Jones, S. (1986). *Policewomen and Equality*, London: Macmillan.

Silla, I., Gracia, J.F., & Peíro, J.M. (2005). *Job Insecurity and Health-Related Outcomes among Different Types of Temporary Workers*. Economic and Industrial Democracy.

Price, B.R. (1974) A study of leadership strength of female police executives, *Journal of Police Science and Administration*, 2, 219-226.

Waenerlund, A-E., Virtanen, P., & Hammarström, A. (2011). Is Temporary Employment Related to Health Status? Analysis of the Northern Swedish Cohort. *Scandinavian Journal of Public Health*.

7.1 Digitala Källor

Rikspolisstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om polismyndigheternas medverkan vid utbildning av polisaspiranter och nationell kursplan för aspirantutbildning, RPSFS 2009:6 FAP 761-1. Utkom från trycket den 5 februari 2009.

http://www.polis.umu.se/digitalAssets/5/5286_fap761_1_rpsfs2009_6.pdf

2015-12-06

Eneström (2009), Det ska vara möjligt att ändra beslutet, Polistidningen.

<https://polistidningen.se/2015/04/det-ska-vara-mojligt-att-andra-beslutet/>

2015-11-15

8. Bilaga

Intervjufrågor

Inledande frågor

Namn?

Ålder?

Hur länge har du jobbat som aspirant?

Vad fick dig att bli polis?

Hur brukar dina arbetspass se ut?

Hur långa arbetspass jobbar du?

Vad för kontakt har du till din chef/kollegor?

Med vad har du arbetat tidigare?

Upplever du att du är mer stressad som polisaspirant än tidigare arbeten?

Kontroll/stress

Kontrolleras du av kollegor/arbetsgivare? i så fall hur?

Hur ofta kontrollerar kollegor/arbetsgivare ditt jobb på fältet?

Känner du att kontroll över ditt arbete påverkar din hälsa? I så fall hur?

Är visa krav som ställs för höga/låga?

Måste du uppfylla alla krav som aspirant för att bli legitimerad polis?

Tycker du att dina kollegor eller arbetsgivare ställer stora krav på dig?

Hur ofta kontrollerar kollegor/arbetsgivare ditt jobb på fältet?

Måste du uppfylla alla krav som aspirant för att bli legitimerad polis?

Genus

Upplever du att kön spelar någon rol som polis?

Ställs olika krav beroende på kön?

Anser du att det finns olika förutsättningar bland kvinnor och män?

Upplever du stress utifrån den kön har och varför? (exempelvis om du som man eller kvinna behöver göra mer eller mindre).

Har du som man/kvinna en särskild uppgift utifrån kön?

Upplever du att du blir dömd utifrån ditt fysiska utseende? (underskattad)

Anställningsform

Hur upplever du din anställningsform?

Känner du dig trygg att vara anställd som ”provanställd”?

Påverkar din anställningsform din prestation på jobbet?

Tror du det finns ett samband mellan din anställningsform och hälsa?

Hälsa

Innebär stress ett problem för dig som polisaspirant? Hur? Varför? (När upplever du negativ stress?)

Hur handskas du med stress?

Finns det särskilda uppgifter på jobbet som har tendens att stressa upp dig?

Hur ser stressen ut när du jobbar ensam och i grupp? Varför?

Vilka bidragande faktorer påverkar din hälsa negativt?

tror du att anställningsformen är bidragande till psykisk ohälsa

Avslutande frågor (vidare forsknings frågor

På vilket sätt tror du anställningsformen kontrollerar dig och dina arbetskamrater?

Ser du några likheter mellan kontrollen från jobbet och anställningsformen?

Har stress lett till att du måste sjukskriva dig? Eller har du upplevt en känsla av det?