

Lunds universitet
Sociologiska institutionen

Omplacering, nej tack!

- om inställningen till förflyttning inom Nordvästra Skånes Polisdistrikt

Författare: Klara Johnsson
Kandidatuppsats SOCK01
Handledare: Katarina Sjöberg
Vårterminen 2008

Abstract

Författare: Klara Johnsson
Titel: Omplacering, nej tack!
Handledare: Katarina Sjöberg
Kandidatuppsats: SOCK01
Sociologiska institutionen, Vårterminen 2008

Studien grundar sig i problemen med omplaceringar inom Nordvästra Skånes Polisdistrikt. Det har flera gånger rapporterats om att få, eller inga, poliser från Helsingborg varit villiga att omplaceras till Landskrona och det är detta problem som uppsatsen behandlar. Vad är det som gör att flertalet poliser inte vill förflyttas till Landskrona och hur tänker poliser kring kriminalitet, sitt arbete och om förflyttning i allmänhet?

Genom en kvalitativ gruppintervju med poliser stationerade i Helsingborg framgick tre teman och dessa har varit genomgående för uppsatsen; både när det gäller teoretiska aspekter och uppsatsen upplägg. Problemområdena är oviljan att bryta de sociala relationer man skapat på sin nuvarande arbetsplats, praktiska problem vid förflyttning samt den sortens kriminalitet som är utmärkande för just Landskrona.

Med utgångspunkt i sociologiska teoribildningar behandlas ovanstående teman och genom studiens gång blev det tydligt att Landskrona, som stad, inte var problemet. Trots att den kriminalitet som är vanligt förekommande i staden inte direkt uppskattas av poliserna som intervjuades så låg det huvudsakliga problemet i att de intervjuade poliserna inte ville tappa den trygghet som skapats i de sociala relationerna på den nuvarande arbetsplatsen.

Tillsammans med den sortens kriminalitet som är hög i Landskrona och de praktiska problem som uppstår vid förflyttning är de sociala relationerna den viktigaste anledningen till polisens ovilja att förflyttas.

Nyckelord: omplaceringar, organisationsteori, sociala relationer, polisen

Innehållsförteckning

1.	Inledning	4
2.	Bakgrund	5
	2.1 Debatten i Helsingborgs Dagblad	6
	2.2 Tidigare forskning	7
3.	Metodologisk ansats	8
	3.1 Fallstudie: Nordvästra Skånes Polisdistrikt	10
	3.2 Intervjugruppen: fyra närpolis	11
	3.3 Gruppintervjun och gruppintervju som metod	12
	3.4 Vikten av subjektivitet: forskarens roll i kvalitativa intervjuer	13
4.	Teoretiska utgångspunkter	14
	4.1 Vikten av sociala relationer på arbetsplatsen	15
	4.1.1 Mayo och Hawthornestudierna	15
	4.1.2 Alvesson och organisationskultur	17
	4.1.3 Van Maanen och yrkeskulturen inom polisen	19
	4.2 Praktiska problem vid förflyttning	20
	4.3 Teorin om ”den problematiska allmänheten”	21
5.	Analys	23
	5.1 En fast punkt i kaoset	23
	5.1.1 Vikten av nära relationer inom polisen	24
	5.1.2 Att känna staden utan och innan	28
	5.2 Landskrona som arbetsplats: fyllibråk och gängproblematik	29
6.	Sammanfattning och reflektioner	32
7.	Referenser	34

1. Inledning

Med anledning av den senare tidens oroligheter i Landskrona kommun har det bestämts att antalet poliser här måste öka. För att lösa problemen har det beslutats att omplacera ett antal poliser, stationerade i Helsingborg, till Landskrona. Detta har dock visat sig vara problematiskt då praktiskt taget inga Helsingborgspoliser är villiga att flytta.

Brottsligheten i Landskrona är enligt flera tidningar¹ hög med tanke på kommunens storlek och under den senare tiden har det rapporterats om en hel del rån och andra oroligheter. Då väldigt få poliser visat sig vara villiga att omplaceras uppstod diskussioner i de lokala tidningarna och de poliser som faktiskt flyttade gjorde detta medvetna om att de annars skulle tvångskommenderas.² Det är detta problem som ligger till grund för denna uppsats.

Hur kommer det sig att poliser inte vill förflyttas till Landskrona? Och hur tänker poliser kring sitt arbete, kriminalitet och förflyttningar i allmänhet?

Genom intervju med en grupp poliser från Nordvästra Skånes Polisdistrikt framkom tre teman som kopplats samman med teori på området. Dessa teman behandlar vikten av sociala relationer inom polisen, praktiska problem som uppkommer i samband med förflyttning, samt arbetet med den sortens kriminalitet som är vanligt förekommande i Landskrona.

I metodavsnittet använder jag renodlad kvalitativ metod. Karin Widerberg används framför allt för att beskriva det som är karaktäristiskt för den kvalitativa metoden. Genomgående ligger många av de resonemang hon gör till grund för de metoder och tillvägagångssätt som valts. Som underlag för kapitlet om fallstudier används Martyn Denscombe och hans bok om småskaliga forskningsprojekt och i avsnittet om intervjuer används Anne Ryen. Författarna diskuteras såväl för att motivera det val som gjorts inom undersökningen som för att beskriva och analysera metoderna i sig.

Teoriavsnittet behandlar polisens arbetsliv genom de tre aspekter som är genomgående för uppsatsen, nämligen vikten av sociala relationer på arbetsplatsen, praktiska problem vid förflyttning och svårheten att arbeta med vissa kriminella grupper. I teorikapitlet diskuterar

¹ Bland annat Helsingborgs Dagblad, se kommande referenser

² Detta är något som uppmärksammas av media och har bekräftats av personer ledande personer inom polisen.

jag först litteratur från området Human Relation, framför allt från dess huvudman organisationsteoretikern Elton Mayo. Teorierna rör behovet av sociala relationer på arbetsplatsen och grundar sig i de kända Hawthornestudierna. Inom avsnittet om sociala relationer diskuterar jag den svenska organisationsteoretikern Mats Alvesson och hans diskussioner kring organisationskultur samt John Van Maanen och hans teorier om polisens yrkeskultur. Detta för att se hur viktiga sociala relationer är på arbetsplatser av olika slag.

Efter behandlas litteratur av Van Maanen som framför allt är känd för sin polisforskning. I detta avsnitt går jag in på de delar av hans forskning som pekar på praktiska problem som uppstår vid förflyttning bland poliser. Slutligen kommer ett avsnitt rörande olika kriminella grupper. Även här används Van Maanens polisstudier och hans teori kring ”den problematiska allmänheten” diskuteras och analyseras.

I analysdelen kopplas sedan anledningarna till polisens inställning till förflyttning samman med teorin som diskuterats. Analysdelen delas upp i två delar där den första behandlar trygghetsaspekten inom polisen; både när det gäller sociala relationer och bra förhållande med arbetskolligor liksom vikten att känna till staden de arbetar i. I den andra och sista delen diskuteras Landskrona som arbetsplats och den kriminalitet som blivit Landskronas kännetecken.

2. Bakgrund

I detta avsnitt tar jag upp den debatt som sedan länge pågått i tidningen Helsingborgs Dagblad (HD). Flera artiklar om den påstått höga kriminaliteten i Landskrona samt problemen rörande få poliser och oviljan till omplaceringar hit har i HD diskuterats. I en serie artiklar har de problem som uppsatsen behandlar tagits upp, analyserats och även kommenterats av ledande personer inom polisdistriktet (till exempel av Marianne Almkvist som är polismästare i distriktet)³. Artiklar rörande hög kriminalitet kommer att tas upp såväl som de specifika artiklarna rörande polisens ovilja till förflyttning. Anledningen till detta är att skapa förståelse för den problematik som förekommit i staden.

³ <http://hd.se/skane/2008/02/07/poliser-ratar-tjaenstgoering-i/>

Slutligen kommer jag i detta avsnitt att gå in på tidigare forskning på området. Jag kommer i detta avsnitt att fokusera på forskning rörande Sverige och den svenska polisorganisationen. Till grund för avsnittet ligger psykologen Rolf Granérs avhandling om patrullerade polisers yrkeskultur.

2.1 Debatten i Helsingborgs Dagblad

Landskrona har länge varit ett aktuellt ämne i både dagstidningar och TV. Det har talats om hög kriminalitet och även om andra samhällsfenomen som inte direkt är av positiv karaktär. Landskronas problem med kriminalitet har under en längre tid framför allt rört den ungdomskriminalitet och de gängbråk som förekommit. Kriminaliteten påstås i media vara väldigt hög i staden och en hel del upprörande artiklar har publicerats som resulterat i rädsla bland stadens invånare.

Artiklarna i denna studie rör såväl polisens ovilja till förflyttning som det faktiska behovet av fler poliser i kommunen. På grund av att debatten rörande polisens ovilja att förflyttas till Landskrona främst förekommit i HD är det endast artiklar härifrån som tas upp nedan. Artiklar om Landskronas ”höga” brottslighet och ständiga problem har dock förekommit i flera andra tidningar och även uppmärksammats i TV. Trots att studien behandlar fenomenet omplaceringar är även artiklar som behandlar hög brottslighet av intresse. Det finns det nämligen en klar skillnad vad gäller uppfattningar kring Landskronas höga brottslighet. Poliserna som deltagit i intervjun delar inte direkt den rådande uppfattningen om att kriminaliteten här är särskilt hög.⁴

Den artikel som är viktigast för denna studie rör poliser som ratar tjänstgöring i Landskrona.⁵ I artikeln tar inte bara problemen med omplaceringar upp utan även att flera poliser undviker att bistå Landskronapolisen med hjälp med uttryckningar och så vidare. Polismästaren i Nordvästra Skåne, Marianne Almkvist, kommenterar artikeln och bekräftar uppgifterna. Hon menar att det finns ett problem och en motvilja bland Helsingborgspoliserna som måste lösas.⁶

⁴ Intervju, 2008-04-08

⁵ <http://hd.se/skane/2008/02/07/poliser-ratar-tjanstgoering-i/>

⁶ Ibid.

I flera av HD's artiklar diskuteras Landskronabornas rädsla för att vistas ute på stan. Artiklarna har förekommit en längre tid och redan 2005 publicerades flera artiklar om Landskronabornas rädsla för att vistas ute. Denna rädsla delas av såväl den äldre befolkningen som andra grupper. Trots Brottsförebyggande Rådets försök att lugna medborgarna⁷ så finns rädslan kvar och det faktum att endas 12 väskryckningar förekom i Landskrona under 2005 verkar inte heller göra att invånarnas rädsla minskar.⁸

Landskrona beskrivs av politiker och media som; *en stad drabbad av grov brottslighet*⁹ men detta är dock inte något poliserna i denna studie håller med om.¹⁰ Trots att både brottsförebyggande rådet och de poliser som deltagit i den här studien påstår att kriminaliteten inte är hög i Landskrona jämfört med andra kommuner så består rädslan bland invånarna och kanske beror det på att de brott som ofta rapporteras om rör våldsbrott och gängkriminalitet.¹¹ Media påverkar människorna i kommunen och människorna här verkar vara betydligt mer rädda än det kanske finns fog för. Så sent som i slutet av Mars 2008 kom en artikel som tog upp otryggheten i staden. Landskrona är enligt denna artikel den kommunen i Skåne med ”räddast” invånare.¹²

2.2 Tidigare forskning

Det har utförts en hel del polisforskning genom åren och studier visar på likheter mellan polisens organisation i flera olika länder. Som tidigare nämnt diskuteras i detta kapitel tidigare svensk forskning rörande polisorganisationen och polisens arbete.

Polisforskningen i Sverige består framför allt av en rad olika avhandlingar och de flesta har rört polisens praktiska arbete, arbete vid specifika fall (så som kvinnomisshandel) och polisens rätt att bruka våld.¹³ Genom denna uppsats vill jag bidra med en ny aspekt, nämligen en

⁷ för vidare läsning om detta försök, se http://hd.se/landskrona/2005/01/12/braa_kunde_inte_lugna

⁸ http://hd.se/landskrona/2005/01/12/braa_kunde_inte_lugna/

⁹ <http://hd.se/skane/2008/02/04/landskrona-vill-ha-fler-poliser/>

¹⁰ Intervju, 2008-04-08

¹¹ Se exempelvis; <http://hd.se/landskrona/2008/05/05/flickorna-misshandlades-blev-i/> eller <http://hd.se/skane/2008/02/04/landskrona-vill-ha-fler-poliser/>

¹² <http://hd.se/landskrona/2008/03/31/otryggheten-stoerst-i-landskrona/>

¹³ Se Knutsson och Partanen, 1986 och Lundberg, 1998

rörande förflyttningar. Förflyttning och omplacering är inte något nytt fenomen inom men det har inte direkt legat till grund för någon större studie i Sverige tidigare.

Jag har valt att, i detta avsnitt, fokusera på Rolf Granérs avhandling *Patrullerande polisers yrkeskultur*. Hans studie behandlar den yrkeskultur, eller de olika yrkeskulturer, som finns inom poliser och han diskuterar i sin avhandling även skillnader mellan poliser i små respektive stora städer, mellan äldre och yngre poliser och så vidare.¹⁴ Han utgår ifrån en rad frågeställningar som alla kopplas till syftet att undersöka om en viss yrkeskultur finns och i så fall hur den artar sig.¹⁵

Granérs avhandling är generellt sett av deskriptiv karaktär och syftar till att beskriva den kultur som tagit form inom polisen. Dock behandlar han även den funktion som yrkeskulturen har inom polisen. Han diskuterar även Van Maanens teorier och har använt dessa för att analysera såväl poliskulturen som polisernas arbete.¹⁶ Granér visar på en rad olika kulturer inom polisen men visar även på en stark sammanhållning och flera gemensamma värderingar och normer inom och mellan olika kårer.¹⁷

Eftersom Granér studerar yrkeskultur inom polisen är hans avhandling den som varit mest intressant när det gäller den här studien och hans bild av den sammanhållning och kultur som finns inom polisen återspeglas i den här uppsatsen. Granérs avhandling har därför gett mig mest i mitt eget arbete.

3. Metodologisk ansats

Det handlar om att möta den enskilda individen, inte om att jämföra henne med någon annan.¹⁸

Den kvalitativa metoden bistår med en förståelse för människan och dess uppfattningar och att vara nära de människor som studeras är för den kvalitativa forskaren viktigt. Denna studie

¹⁴ Granér, 2004

¹⁵ Ibid. sid. 13-14

¹⁶ Ibid. sid. 102-104

¹⁷ Ibid

¹⁸ Ryen, 2004, sid. 63

har sin utgångspunkt att skapa förståelse för polisens val och uppfattningar och den kvalitativa metoden kan bistå med just detta.

Eftersom studien går ut på att få förståelse för de val som poliser gör när det gäller arbetsplats och deras prioriteringar gällande brottsbekämpning så finns det i teorin flera möjligheter att studera detta; intervjuer med poliser, observationer av deras arbete och någon form av dokumentanalys av exempelvis utvecklingsplaner. Eftersom frågeställningen rör de anställdas uppfattning lades fokus på intervjuer och dessa utfördes i grupp. Fyra poliser, arbetande och boende i Helsingborg, intervjuades tillsammans under en eftermiddag och på detta sätt samlades det empiriska materialet till denna studie in.

För att få en så stor möjlighet till diskussion som möjligt intervjuades poliserna samtidigt. Att bara en grupp intervjuades beror på det faktum att den grupp som är berörd faktiskt inte är särskilt stor och de tankar och uppfattningar som finns inom polisen delas till stor del bland de anställda. Eftersom det fanns en brist på tid lades därför all energi på en lång och givande intervju med en grupp istället på några korta med samma utkomst.

Detta metodavsnitt tar avstamp i den kvalitativa metodens karaktär och sedan beskrivs och analyseras de olika metoderna; fallstudie, intervju och även den specifika grupp som denna studie grundar sig på. På ett övergripande plan har Widerbergs bok *kvalitativ forskning i praktiken* använts. Hennes bok har alltså gett grunderna till detta avsnitt och för förståelsen för den kvalitativa forskningen. Fallstudiemetoden och innebörden av denna har beskrivits och diskuterats av Denscombe i "Forskningshandboken - för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna" och intervjuerna och intervjuavsnittet har gjorts med Ryens *Kvalitativ intervju - från vetenskapsteori till fältstudier* som huvudlitteratur.

Att kvalitativa studier är uppbyggda genom teman är något som är relativt vanlig i kvalitativ forskning.¹⁹ Widerberg beskriver tre olika sätt att använda sig av just teman; nämligen att låta teorin styra olika teman i studien, att låta empirin styras av teman eller slutligen att låta själva upplägget eller framställningen ta formen av teman.²⁰

¹⁹ Widerberg, 2002, sid. 144

²⁰ Ibid. sid. 144

Vanligast inom den kvalitativa forskningen är att empirin styr de teman som förekommer och detta har även gjorts i denna studie. Dock förekom en rad olika teman redan på teorinivå och empirin styrde vilka som senare kom att användas och utgången av intervjuerna gjorde även att andra teman kom fram. Slutligen har även framställningen styrts av dessa teman och upplägget i teoriavsnitt och analysdel är uppdelat i teman rörande arbete med olika sorters kriminalitet, sociala relationer och praktiska problem vid förflyttning.

3.1 Fallstudie: Nordvästra Skånes Polisdistrikt

En studie som denna skulle kunna röra vilken, eller vilka, polisområden som helst och det finns flera sätt av att välja ut fall till en fallstudie. Denscombe²¹ tar upp en rad olika sätt att välja ut just fall; utifrån bekvämlighetssynpunkt, genom att se till det mest avvikande eller typiska fallet och så vidare.²² I denna studie förekom inte direkt någon ”val” av metod, med tanke på att fallet valdes innan själva metoden. Studien är alltså naturligt en fallstudie då ämnen för denna uppsats redan från början var specifik för polisområdet Landskrona-Helsingborg.

Fallstudier är ett mycket vanligt tillvägagångssätt och används framför allt i mindre undersökningar inom kvalitativ metod.²³ Det som särskiljer fallstudier från andra metoder är att endast en, eller ibland ett fåtal, undersökningsenheter använd och målet är att bidra med djup förståelse för just den enhet eller organisation som undersökts.²⁴ När sociala relationer och processer studeras är kvalitativ metod, och framför allt fallstudier, att föredra. Som Denscombe beskriver det:

Sociala relationer och processer har en tendens att vara sammanlänkade med och ömsesidigt påverkar varandra. För att förstå en sak är det nödvändigt att förstå många andra, och i synnerhet hur de olika sakerna är sammanlänkade. Fallstudien fungerar bra i detta sammanhang, eftersom den erbjuder fler möjligheter än surveyundersökningen att gå tillräckligt på djupet för att kunna reda ut komplexiteten i en given situation.²⁵

²¹ Denscombe, 1998

²² Ibid. sid. 44-47

²³ Ibid. sid. 41

²⁴ Ibid. sid. 41-42

²⁵ Ibid. sid. 42

Fallstudien uppmuntrar till användning av flera metoder²⁶ och det har till viss del förekommit även observationer och analys av dokument inför denna uppsats. Både före, och under, intervjun observerades polisernas beteende och samverkan med varandra och dessutom har ett antal tidningsartiklar analyserats och används i studien.

Nedan kommer intervjugruppen att beskrivas, intervjumetoden analyseras och de intervjuer som gjorts inför denna studie att beskrivas.

3.2 Intervjugruppen: fyra närpoliser

Polisdistriktet Nordvästra Skåne är ett utav fem polisområden i Polismyndigheten Skåne. Distriktet består av flera närpolisområden bland annat närpolisområdena Helsingborg och Landskrona. För att få en förståelse för varför flera av de poliser som arbetar i Helsingborg inte vill förflyttas till Landskrona valdes ett antal poliser från just Helsingborg ut till intervju.

Den grupp som intervjuats för denna studie består av fyra närpoliser som alla är anställda och arbetar inom närpolisområdet i Helsingborg. En utav poliserna arbetar som gruppchef och har även uppgifter i polisledningen. De övriga tre poliserna är relativt nyutbildade och har endast arbetat några år som färdiga poliser.

Urvalet av de intervjuade skedde genom samtal med en utav gruppcheferna på Helsingborgspolisen. Han valde ut några poliser ur sin egen grupp som han ansåg vara lätta att prata med och som ville ställa upp på intervjuer. Dock så var det inte dessa poliser som intervjuades till uppsatsen då ett möte de deltog i drog ut på tiden. Medan jag väntade på de tänkta intervjupersonerna satt jag tillsammans med gruppchefen och diskuterade med flera andra poliser och förklarade vad studien gick ut på. Efter ett tag bestämdes att dessa poliser istället skulle ställa upp på intervju allt eftersom de tilltänka poliserna var uppehållna. Det faktum att jag faktiskt inte intervjuade de poliser som först var tilltänkta ser jag inte som något problem. De alla tillhör samma grupp och har liknande erfarenheter inom polisen.

²⁶ Ibid. sid. 43

Eftersom studien rör uppfattningar kring omplaceringar och förflyttningar kan det vara av intresse att veta att endast en av poliserna arbetat inom ett annat distrikt och hon ansökte själv om förflyttning då det fanns en plats i den kommun hon bodde i.

3.3 Gruppintervjun och gruppintervju som metod

Gruppen intervjuades på polisstationen i Helsingborg under ungefär 1.5 timme. Innan intervjun ägde rum satt vi tillsammans med flera andra poliser och diskuterade studien. Samtalen var lättsamma vilket ledde till att intervjun fortsatte i samma anda. Intervjun var av semistrukturerad karaktär och uppmanade till att poliserna skulle samtala och diskutera med varandra. Men hjälp av ett antal huvudfrågor diskuterades polisycket, kriminalitet och mer specifikt förflyttningar. En intervjuguide fanns och låg till grund för intervjun, men samtalet styrdes samtidigt av utgången i intervjun och fokus lades på de frågor som visade sig vara mest relevanta.

Ryens *Kvalitativ intervju- från vetenskapsteori till fältstudier* är den bok som ligger till grund för denna del av metodavsnittet. Genom att studera de olika aspekterna av intervjumetoderna som tas upp i denna bok så ansågs gruppintervju som det bästa alternativet. Denna metod lämpar sig framför allt då poliserna i studien fick samtala med varandra och diskutera olika aspekter av sitt arbete och på så sätt blev det lättare att göra en samtalsanalys. Genom att använda gruppintervju som metod kan intervjupersonerna resonera tillsammans och diskutera på ett sätt som leder till fler och djupare aspekter av frågorna.

När intervjuguiden skrevs användes flera av de tips som Ryen tar upp.²⁷ Hon beskriver här de viktiga faserna i en intervju och hur man bör inleda och avsluta för bästa resultat.²⁸ För att intervjupersonernas uppfattningar skulle få styra i så stor utsträckning som möjligt under intervjuerna så var guiden inte allt för strukturerad. Då fallet i en studie inte ska jämföras med något annat så finns inget direkt behov av strukturering i syftet att just jämföra och precis som i mycket annan kvalitativ forskning så finns inte direkt något behov av detta i denna studie.²⁹

²⁷ Ryen, 2004

²⁸ Ibid. sid. 49-51

²⁹ Ibid. sid. 45

Samtidigt kan det vara bra med viss strukturering för att inte förlora fokus under intervjuerna.³⁰ Det är viktigt att komma ihåg att intervjuguiden i kvalitativ forskning faktiskt inte är det viktigast och intervjuerna får inte i allt för stor grad styras av denna.³¹ Som vi kommer se i kommande avsnitt är den kvalitativa forskaren sitt eget viktigaste verktyg och vikten av närhet och forskarens egna erfarenheter är stor.³²

3.4 Vikten av subjektivitet: forskarens roll i kvalitativa intervjuer

Genom närhet kan forskaren försöka bygga upp den tillit i förhållandet mellan parterna som gör att han får tillgång till intervjupersonernas uppfattningar.³³

En strävan efter objektivitet har sedan länge förekommit inom flera vetenskaper och så även inom socialogin. I den kvalitativa forskningen är detta dock inget att föredra. Här påpekar man istället vikten av subjektivitet och förståelse för människor i forskningsprojektet.³⁴ I detta kapitel kommer vikten av subjektivitet och närhet att behandlas och dess positiva inverkan på forskningen kommer att analyseras.

Eftersom denna studie behandlar endast ett fåtal individers uppfattningar och känslor så finns det ingen möjlighet att generalisera utifrån resultaten. Detta är inte heller avsikten. I stället ligger fokus på en djup och riktig förståelse av de personer som medverkar i studien och det är därför viktigt med en subjektivitet och viss närhet till de människor som ingår i studien.

Förståelse är det viktigaste i kvalitativ forskning och även i denna uppsats är strävan efter förståelse det viktigaste. För att en forskare ska förstå sina intervjupersoner så används forskarens egna erfarenheter och tolkningar.³⁵ En viss närhet kan till och med vara avgörande för att forskaren ska få möjlighet att utföra sin undersökning då det kan vara svårt att få tillträde till vissa fält men samtidigt får forskaren inte komma allt för nära sina

³⁰ Ibid. sid. 44-45

³¹ Ibid. sid. 55

³² Ibid. sid. 63

³³ Ibid. sid. 63

³⁴ Widerberg, 2002

³⁵ Ryen, 2004, sid. 66

intervjupersoner och på så sätt tappa sin roll som forskare. Detta är en ständig balansgång inom den kvalitativa metoden.³⁶

Den dåliga publicitet som funnits i samband med omplaceringarna inom distriktet gjorde att poliserna var på sin vakt och publiciteten gjorde även att det tog ett tag att få det tillstånd, från ledningen, som krävs för att få intervjua på polisen. Genom flera samtal med ledningen gjordes det klart för dom att studien inte skulle användas i något som helst smutskastande syfte och att polisernas egna uppfattningar skulle få synas och intervjuerna kunde genomföras. Även poliserna som deltog i studien var till en början en aning skeptiska. Samtidigt var de väldigt nyfikna på studien. Genom att, under cirka en timmes tid, sitta och prata med poliserna, som senare skulle delta i denna studie, byggdes en viss tillit upp och när det väl var dags att börja intervjuerna så verkade det som att alla kände sig lugna.

I nästa avsnitt diskuteras de teoretiska aspekter som visade sig vara intressanta och de valdes alla genom den empiri som samlades in under intervjuerna. Den teori som behandlas nedan har alltså styrts av informationen från poliserna själva.

4. Teoretiska utgångspunkter

Nedan behandlas de teoretiska utgångspunkter som används för att analysera problemen vid förflyttning inom polisen. I detta kapitel går jag först in på teorier som rör vikten av sociala relationer på arbetsplatsen. Jag diskuterar här organisationsteori av Mayo³⁷, teori som diskuterar organisationskultur av Alvesson³⁸ och slutligen även teori som är mer specifik för polisyret genom Van Maanens studier av kulturen inom polisen³⁹. Vidare behandlas teori rörande praktiska problem vid omplacering inom polisen upp. Även här används Van Maanens studie av poliser och deras yrkesliv.

³⁶ Ibid. sid. 66-67

³⁷ Mayo, 1945

³⁸ Alvesson, 1983 och 1993

³⁹ Van Maanen, 1973

Slutligen diskuteras van Maanens teorier om den problematiska allmänheten. Denna teori tar upp de problem som uppstår för polisen när de arbetar med vissa sociala eller kriminella grupper.

4.1 Vikten av sociala relationer på arbetsplatsen

I detta avsnitt tas tre olika författare upp. När man talar om sociala relationer på arbetsplatsen, och innebörden av dessa, så är det ett måste att först och främst ta upp teorierna om Human Relations och dess upphovsman Mayo. Hans teorier om vikten av sociala relationer och personlig uppmuntran tillsammans med Hawthornestudierna används för att ge en grundläggande bild av de problem som förekommer vid förflyttning, såväl inom polisen, som andra organisationer. Flera aspekter av Mayo och Human Relationsrörelsen är av intresse för studien men eftersom teorierna är ganska omoderna kompletteras de av svensken Alvesson och hans teorier kring organisationskulturer. Alvesson är professor i företagsekonomi och forskar framför allt kring just de kulturer som växer fram inom organisationen och vikten av dessa kulturer på just arbetsplatser. Alvesson har även använt en del av Maslows behovsteorier och dessa kommer att användas på det sätt som Alvesson analyserat dem.

Slutligen så kompletteras dessa teorier med Van Maanens studie kring poliser och polisers yrkeskultur. Han visar i sin studie på vikten av nära relationer inom polisen och på det behov av förtroende som finns här.

4.1.1 Mayo och Hawthornestudierna

Teorierna som diskuterar Human Relations inom organisationsteori uppkom som en reaktion mot de teorier som fokuserar på att arbetetseffektiviteten ökar vid individuell vinning. Under en längre tid lade man just vikten vid att människan arbetar mer effektivt då den hotas med missgynningar av olika slag eller då den belönas med exempelvis högre lön eller bättre arbetsförhållande. Mayo, är en av de forskare som anses grundat tankarna om Human Relations, och han utgår ifrån det faktum att samhället i takt med individualiseringen gjort att människor har allt svårare att relatera till varandra och att de därför blir rädda för att inte

”passa in”. Relationer i arbetslivet såväl som i andra sociala situationer blir då viktiga för individens välmående.⁴⁰

Problemen som Mayo behandlar uppstod då människans sociala förmåga (skill) inte växte i samma takt som den tekniska kunskapen. Han menar dessutom att man redan i uppfostran av barn och inom utbildningen anser att rena faktakunskaper är viktigare än kunskaper i det sociala.⁴¹ Detta leder till att flera individer får svårt med relationer och att osäkerhet ständigt skapas.

Teoretiker som anslutit sig till Human Relationsrörelsen motsäger sig de gamla tankarna om att människan rakt igenom är egoistisk. Mayos studier, så som många andra, visar istället på hur viktigt det är att känna sig socialt accepterad och viljan att tillmötesgå sina arbetskamrater.⁴² Egenintresset blir då inte lika viktigt som det faktum att man är uppskattad och omtyckt av personerna man arbetar med.

Hawthornestudierna som utfördes av Mayo och hans forskarkollegor har haft stor inverkan på organisationsforskningen. Genom att studera ett antal fabriksarbetande kvinnor och förändra deras rådande arbetsförhållande⁴³ så kom man fram till de slutsatser som är Human Relationsskolans kännetecken. Genom att förbättra förhållandena; höja lönen, dubbla rasterna och minska längden på arbetsdagen så ökade effektiviteten i takt med välbefinnandet. Dock minskade inte effektiviteten då man återgick till de tidigare och sämre förhållandena. Genom flera intervjuer med personal i gruppen så kunde man se tecken på att arbetarna under experimenten kommit varandra mycket nära. De sex personer, som tidigare arbetat på ett individuellt sätt och hela tiden självständigt, arbetade nu som ett team och stöttade varandra.⁴⁴ Den laganda och de sociala relationer som uppstod blev då viktigare än hög lön och jobbgaranti;

For all of us the feeling of security and certainty derives always from assured membership of a group, If this is lost, no monetary gain, no job guaranty, can be sufficient compensation.⁴⁵

⁴⁰ Mayo, 1945

⁴¹ Ibid. sid. 15-23

⁴² Ibid. sid. 43

⁴³ Ibid.

⁴⁴ Ibid. sid. 71-72

⁴⁵ Ibid. sid. 76

Mayo tar även upp fenomenet omplacering. Fallet i hans studie rör förflyttning till följd av befordring men problemen blir de samma oavsett anledning eller yrkestillhörighet. Hawthornestudierna visar en ovilja till förflyttning och att bryta upp från gruppen man haft nära kontakt med ansågs jobbigt. Flera av individerna i studien såg förflyttning som ett stort orosmoment då de var osäkra platsen de skulle få i den nya gruppen.⁴⁶

Mayos studier och teorier utfördes, och skapades, för många år sedan och organisationsteorin har utvecklats sedan dess. Den moderna tid han levde i är inte densamma som vår samtid, men trots detta är många av de aspekter som Mayo diskuterar i sina texter relevanta idag och det finns många andra ”äldre” teoretiker som, precis som Mayo, har stor inverkan på dagens forskning. Även modern organisationsteori spinner vidare på Mayos idéer och sociala relationer anses än idag vara en viktig faktor inom organisationer. För att visa på detta så diskuteras även modernare teoretiker nedan i detta avsnitt.

4.1.2 Alvesson och organisationskultur

Alvesson är en av de mest framstående svenska forskarna inom organisationsteori. Detta avsnitt grundar sig framför allt på två av hans böcker, dels en som tar upp organisationsteori i allmänhet och dels en som tar upp fenomenet organisationskultur. I sin bok *”Organisationsteori och teknokratiskt medvetande”* så arbetar han på ett sätt som integrerar flera olika teorier på området och han jämför här en rad olika teoretiker. Utgångspunkten är kritisk teori trots att den inte allt för ofta används på området.⁴⁷ Genom att koppla samman flera olika teorier ger boken inte enbart en bra guidning utan även en ny sorts förståelse för organisationer.

Jag kommer i denna studie att använda mig till viss del av Alvéssons tolkning av psykologen Maslows behovsteori. Teorin utgår ifrån att individen har särskilda behov som måste upprätthållas inom arbetet för att individen ska prestera på bästa sätt. Arbetets innehåll och uppgifter har stor betydelse för arbetarens uppfattningar kring sin situation och dessutom för individens välbefinnande. För att individen ska kunna uppnå någon form av

⁴⁶ Ibid. sid. 80-81

⁴⁷ Alvesson, 1983, sid. 11-12

självförverkligande så krävs det att dessa behov upprätthålls.⁴⁸ De grundläggande behoven är enligt Maslow allt från primära fysiska behov till behov av gemenskap, status och trygghet⁴⁹ Dessa behov är viktiga inom såväl polisyrket som inom andra yrken.

Alvesson använder Maslows teorier på ett sådant sätt att kritiken mot den ursprungliga teorin kringgås. På så sätt blir kritiken inte längre relevant eller åtminstone inte lika allvarlig. Behoven enligt Alvesson är inte individuella på det sättet Maslow påstod utan snarare relationistiska och interaktionistiska.⁵⁰

Alvessons viktigaste forskning ligger inom organisationskultur. Trots att polisen som helhet kan uppfattas som en kultur så måste det påpekas att sociala fenomen, beteenden och roller skiljer sig mellan olika kårer och distrikt. Grupperna skiljer sig och på så sätt går alla att analysera som små grupper med en, till viss del, egen kultur. Organisationskulturer är, enligt Alvesson, inte något som är statiskt och oföränderligt. Istället menar han att kultur, som grundar sig i ett subsystem med olika värdegrunder, normer och beteenden, är en ständig process som utvecklas i takt med nya medlemmar och åsikter.⁵¹

En stor del av forskningen om organisationskultur tar upp dess positiva sociala aspekt. Kulturen är, genom att den minskar exempelvis kommunikationsproblem och bidrar till att gruppen känner en nära samhörighet, ofta något som ses som positiv. Men samtidigt är dysfunktionaliteten inte att förglömma. Även om som den bidrar till samhörighet inom gruppen så leder den till svårigheter för andra att komma in i den. Framför allt vid förflyttningar och nyanställningar kan detta visa sig vara problematiskt.⁵²

Kulturen i sig har, enligt Alvesson, visat sig vara signifikant framför allt i organisationer och i arbeten med hög psykisk stressnivå. Bland annat tar han upp arbetsplatser som sjukhus, psykmottagningar och andra sociala institutioner där vikten av gemensamma föreställningar och synsätt blir viktiga, framför allt vid stressiga moment. Som han själv uttrycker det:

⁴⁸ Ibid. sid. 78-79

⁴⁹ Ibid. sid. 91

⁵⁰ Ibid. sid. 79-80

⁵¹ Alvesson, 1993, sid. 31

⁵² Ibid. sid. 30

The culturas elements -shared understandings and beliefs- are significant in affecting psychological reactions to the task and mediating the implementation of rules, formal procedures and other structural arrangements.⁵³

Nya medlemmar inom en organisation har mycket att ta sig igenom innan de känner sig som en i gruppen och har mycket att ta igen innan de har samma relation med kollegorna som de som funnits inom organisationen under en längre tid.⁵⁴

4.1.3 Van Maanen och yrkeskulturen inom polisen

Van Maanen lägger stor vikt vid den speciella relation som finns mellan poliserna arbetande i USA. Han beskriver hur nya poliser indoktrineras i, och blir en del av, gruppen och poliskåren. Organisationen beskrivs i stora drag som en kultur som individerna dras in i och måste vara en del av för att accepteras av sina kollegor. Han beskriver den tidiga period som betydelsebärande för hur relationerna med kollegorna ska se ut och tiden som polisaspirant är enligt Van Maanen en mycket krävande period för de nya.⁵⁵

Poliskårens uppbyggnad i USA skiljer sig betydligt från den i Sverige och klimatet är sannolikt betydligt hårdare i amerikanska storstäder. New York och Helsingborg har väldigt olika former av brottslighet och även klimatet inom polisen verkar i Van Mannens beskrivning vara betydligt tuffare än det som beskrevs utav poliserna i denna studie. Dock kan man se vissa likheter och mycket av det Van Maanen tar upp om vikten av att ha en bra relation med sina kollegor är självklart relevant även bland poliser i Sverige.

Van Maanen beskriver även flera av de personlighetsdrag och mål för yrket som finns hos flertalet unga poliser; äventyr, meningsfulla uppgifter och nästan en romantisk syn på det arbetet de utför eller ska utföra. Redan som nyutbildade verkar det finnas en stark bild av hur det framtida arbetet ska utformas och det verkar även finnas en konsensus kring den stora vikten av polisarbetet.⁵⁶

⁵³ Ibid. sid. 68

⁵⁴ Ibid., sid. 83

⁵⁵ Van, Maanen, 1973, sid. 18

⁵⁶ Ibid. sid. 9

Inom alla organisationer och yrken är det viktigt med förtroende för sina arbetskollegor. Detta är inte minst tydligt inom polisen. Till skillnad från i många andra yrken så är poliser ständigt beroende av varandra och det, stundtals, väldigt farliga jobb de utför kräver att de alltid känner att de vet var de har sin partner. Detta gäller såväl nyutbildade som nya omplacerade kollegor. Som Van Maanen själv uttrycker det:

Workers in all occupations develop ways and means by which they manage certain structural strains, contradictions and anomalies of their prescribed role and task. In police work, with danger, drudgery and dogma as prime occupational characteristics, these tensions are extreme.⁵⁷

De sociala relationerna som finns inom polisen har, enligt Van Maanen, också en annan viktig aspekt. Även om poliser ofta uppskattas av allmänheten har de ständigt ett kritiskt öga på sig. Han beskriver poliser som en sorts "outsiders" som ständigt stirras på och klagas på av samhället och människorna i det.⁵⁸ Detta bidrar till att kulturen och relationerna mellan poliser växer. En samhörighet, som annars inte ofta finns mellan arbetskollegor, finns här och en bra relation med sina kollegor är viktigt för poliser då dessa är de enda som kan förstå innebörden av deras arbete fullt ut.

Precis som i fallet med Mayo så är Van Maanens studier relativt gamla. Dock är han en av de forskare som oftast hänvisas till inom polisforskning. Polisen är en organisation med stark kultur som förs vidare genom generationer och många av de aspekterna diskuteras av Van Maanen är relevanta än i dag. Detta gäller även inom den svenska polisen och han hänvisas till också i svensk forskning.⁵⁹

4.2 Praktiska problem vid förflyttning

En annan viktig faktor för den kommande analysen av förflyttningar och omplaceringar inom polisen rör de praktiska problem som kan uppstå. När poliser ska läsa sig en ny stad eller ett nytt område så uppstår en del praktiska problem i samband med den geografiska förflyttningen. Vikten av säkerhet är i allmänhet stor inom organisationen och detta gäller

⁵⁷ Ibid. sid. 33

⁵⁸ Ibid. sid. 37-39

⁵⁹ Granér, 2004, sid. 102-104

även i just geografisk mening. Vid omplacering måste den förflyttade polisen lära sig ett nytt geografiskt område och enligt Van Maanen⁶⁰ är detta inte en särskilt välkommen situation bland poliser;

Once a patrolman crosses over certain boundaries into strange surroundings he feels uncomfortable, uneasy, and his actions are no longer grounded by the firm set of expectations he has developed in his "home" district. /.../ To be transferred to an unfamiliar district is by large not a welcome prospect to most partolmen for they know they must begin anew to build the all-important map of their territory"⁶¹

Något som har nära koppling till det praktiska, eller geografiska, perspektivet är att polisen som arbetat på samma ort under en längre tid känner till människor som rör sig i olika distrikt och kretsar. De har koll på vilka som är kända av polisen och har haft kontakt med ett stort antal människor i staden.

4.3 Teorin om "den problematiska allmänheten"

Redan år 1973 publicerades Van Maanens studie "*Working the streets: A developmental Wiew of Police Behavior*" och han beskrev i här den poliskultur som då fanns i USA. Studien har till stor del varit som en grund inom polisforskningen och den refereras ofta till. Även om studien utfördes för över 30 år sedan och i en annan del av världen är den väldigt relevant för denna uppsats. Flera av de tendenser inom polisen som han tar upp visade sig vid intervjun som gjordes inför den här studien. I detta avsnitt är det dock inte poliskulturen som sådan som ska behandlas. Istället så ligger fokus vid polisens arbete med olika kriminella grupper.

I sitt arbete möter poliser ständigt människor och är ofta i kontakt med allmänheten. Många människor accepterar polisens närvaro och låter den sköta sitt jobb på bästa sätt. Ibland så problematiseras dock polisarbetet av allmänheten och det finns tydliga tecken på att vissa människor och grupper är svårare att arbeta med än andra. Van Maanen kategoriserar allmänheten i tre kategorier; "suspicious persons", "assholes" och "know-nothings". I dessa

⁶⁰ Van Maanen, 1973

⁶¹ Ibid. sid. 57-58

grupper ingår människor med olika beteende mot polisen och de två första kategorierna är en del av det fenomen Van Maanen kallar den problematiska allmänheten.⁶²

Gruppen ”suspicious persons” utgörs av de människor som polisen har anledning att misstänka ha begått ett tidigare brott eller utfört någon form av kriminell handling. Denna grupp handskas man med på ett försiktigt sätt eftersom de inte är misstänkta på grund av ett pågående beteende utan på grund av något de gjort tidigare. Till denna grupp tillhör också de personer som har ett misstänksamt beteende eller som befinner sig på en plats där de inte bör vara.⁶³

Till skillnad från den föregående kategorin så märker kategorin ”assholes” ut sig själva. De blir ofta kategoriserade då de stoppas av polisen för ett mindre brott och är svåra för polisen att arbeta med. I stort sett så vägrar en person i kategorin ”assholes” att samarbeta med polisen av olika skäl och denna har sällan någon som helst respekt för poliser och arbetet de utför. Till denna grupp tillhör olika kriminella grupper, ungdomsgång, alkoholister och demonstratörer, såväl som de människor som ständigt påstår sig veta sina rättigheter och på så sätt hindrar polisens arbete.⁶⁴

Den sista kategorin utgörs av den största gruppen människor och till den tillhör de som inte passar in i någon av de ovanstående kategorierna. Gruppen ”know-nothings” är, vilket hörs på namnen, en grupp som inte direkt vet någonting om polisens arbete och som inte heller utgör några problem.⁶⁵

Det finns alltså enligt Van Maanen vissa kategorier som är lättare för polisen att arbeta med än andra. Vissa kriminella grupper spelar mer enligt ”spelreglerna” och är på så sätt för polisen att föredra. Precis som i alla arbeten så är det viktigt att inte blir störd och framför allt är det tidskrävande för polisen att bli motarbetat i sitt arbete. I de områden där gruppen ”assholes” är väl representerad kan det därför bli extra jobbigt för poliser att arbeta.

Tillsammans med andra trygghetsaspekter är den sortens kriminalitet som blivit Landskronas kännetecken en viktig faktor inom polisarbetet och i det kommande avsnittet kommer jag att analysera alla de fenomen och teorier som här tagits upp och koppla dem till studiens

⁶² Ibid. sid. 66

⁶³ Ibid. sid. 66-67

⁶⁴ Ibid. sid. 67-68

⁶⁵ Ibid. sid. 68

empiriska material. Teorin och empirin kommer sedan att användas för att tillsammans svara på studiens frågeställning.

5. Analys

*Hade jag velat förflyttas så hade jag ju sökt dit redan /.../ jag vill inte jobba i Landskrona på grund av att jag faktiskt vill jobba i Helsingborg!*⁶⁶

Det är nu dags för studiens analysdel. Genom att analysera empirin och ständigt koppla denna till de teoretiska aspekter som tagits upp kommer de viktigaste anledningarna till oviljan att omplaceras fram.

Analysdelen har delats upp i två avsnitt. I det första avsnittet diskuteras känslan av trygghet och först analyseras aspekterna rörande sociala relationer och goda förhållanden med arbetskolligor. Här kopplas intervjupersonernas uppfattningar till Mayos teorier om Human Relations, teorin om organisationskultur samt Van Maanens studie om den nära sammanhållningen inom polisen. Den andra trygghetsaspekten rör det faktum att poliser som är födda och uppväxta i Helsingborg känner sig hemma i staden och är säkra på vart allting finns. Även detta är något som bidrar till den viktiga känslan av trygghet inom polisarbetet,

Det andra avsnittet rör Landskrona som arbetsplats och den kriminalitet som Landskrona är känd för. Polisernas tankar om vilka brott som är roliga att arbeta med analyseras och här kopplas empirin framför allt till Van Maanens teori om ”den problematiska allmänheten”.

5.1 En fast punkt i kaoset

Praktiskt taget all teori som tagits upp på området visar på vikten av trygghet och nära relationer. Liksom teorin i denna studie visat på så anses förflyttningar ofta som jobbigt, oberoende på yrke eller arbetsplats.⁶⁷ Poliserna som deltagit i denna studie är inte några

⁶⁶ Intervju, 2008-04-08

⁶⁷ Mayo, 1945, Van Maanen, 1973

undantag. I intervjuerna framgår det tydligt att förflyttningar anses som något jobbigt, då man ska lära känna nya människor och en ny stad att arbeta i.⁶⁸

Polisyret är oerhört påfrestande och stressigt vilket bidrar till att det är extra viktigt för poliser att ha en fast punkt i kaoset. När de väl är inne på stationen är det viktigt att de känner sig som hemma och ute i fältet är det ytterst viktigt att de faktiskt känner de personer de arbetar med.

5.1.1 Vikten av nära relationer inom polisen

Inom polisen syns en stark sammanhållning och en tydlig yrkeskultur. Ofta har de gemensamma värderingar och viljan att motarbeta kriminalitet är något som gör att poliserna lätt kan identifiera sig med varandra. Detta är något som denna studie, såväl som andra, tydligt visar på. Som tidigare tagits upp är Van Maanen en av de forskare som studerat detta och likheterna mellan hans beskrivning av sammanhållningen inom en poliskår och det som berättats av intervjupersonerna i denna studie är slående.

Viljan att bekämpa brottslighet som finns hos varje polis är viktig och många poliser söker spänning och ett omväxlande arbete.⁶⁹ Önskan att arbeta i ett högt tempo och ständigt ha saker att göra verkade vara en av anledningarna till att de poliser som intervjuades faktiskt valde yrket.⁷⁰ Poliserna som deltagit i denna studie är alla arbetande i Helsingborg, en stad som en av poliserna beskriver som relativt liten men med mycket storstadskriminalitet.⁷¹ Tempot är högt och uttryckningarna är många varje dag och den sammanhållning som finns mellan kollegorna är viktig. I intervjun kom det fram att de inte bara är beroende av det faktum att de kan lita på varandra. När huvudet är fullt efter en arbetsdag är det ett måste med en fast punkt;

⁶⁸ Intervju, 2008-04-08

⁶⁹ Ibid.

⁷⁰ Ibid.

⁷¹ Ibid.

Efter en lång dag ute på fältet är det skönt att komma hem till stationen och veta vart allting finns och vilka alla är. I det läget orkar man liksom inte tänka mer... Visst är det nya grupper här också. Men man känner i alla fall alla.⁷²

I citatet ovan poängteras behovet av en fast punkt i polisyrket. Det var denna trygghetsaspekt som fick störst utrymme i gruppintervjun som ligger till grund för denna studiens empiriska material.

Bra relationer med arbetskamrater är ett av de behov som Maslow och Alvesson tar upp.⁷³ Gemenskap är enligt de båda viktiga för att människor ska bli motiverade till att arbeta på ett bra och effektivt sätt. När relationerna är bra växer viljan att prestera i arbetet och kanske till och med viljan att över huvud taget ta sig till jobbet. Även inom polisen syns detta och det finns bland intervjupersonerna en viss rädsla att förlora de goda relationer som byggts upp. Som en utav dem uttrycker det:

Det är ju så att man hellre jobbar med vissa än andra, Och är det så att man jobbat med samma människor i 15 år så vill man kanske inte flytta. I alla fall inte om man trivs med de man jobbar med. Det är klart att man är rädd att förlora det, även om det bara skulle gälla en tillfällig förflyttning. Det tar dessutom enormt på krafterna varje gång man måste byta, jag hittar inte i Landskrona, jag hittar inte i huset och det tar en massa kraft att bara lära sig namnen på alla.⁷⁴

Sammanhållningen beskrivs, som även visas i citatet ovan, som bra inom gruppen och alla på stationer verkade känna varandra mer eller mindre.⁷⁵ Precis som i flera andra yrken så är relationerna och det sociala viktigt men samtidigt är det inom polisen kanske ännu viktigare.

I teoriavsnittet kunde vi se hur flera teorier tar upp vikten av just sociala relationer och gott samarbete. Det finns ett antal behov som måste uppfyllas för att människan ska utföra ett bra och effektivt jobb. Dessa kan förstås skilja sig från person till person och dessutom mellan olika yrkesgrupper, men flera av alla teoretiker som diskuterats i denna uppsats pekar på vikten av just sociala relationer och socialt samspel mellan arbetskamrater. Mayo kom genom

⁷² Ibid.

⁷³ Alvesson, 1983, sid. 91

⁷⁴ Intervju, 2008-04-08

⁷⁵ Ibid.

Hawthornestudierna fram till att just dessa behov är de viktigaste⁷⁶ och även Alvesson pekar på vikten av relationerna i den kultur som skapas på arbetsplatsen.⁷⁷ Det är viktigt att komma in i gruppen på ett bra sätt eftersom individen annars känner sig otrygg och oinspirerad. Tryggheten är ett måste inom polisen och kanske är det också därför som de sociala relationerna verkar vara ännu viktigare här än inom andra organisationer. Förtroendet är betydelsefullt och poliserna är ständigt beroende av sina kollegor.⁷⁸ De sociala relationerna handlar därför inte bara om effektivitet utan om en faktisk möjlighet att över huvud taget kunna utföra sitt arbete. Den gruppleddare som intervjuades påpekade dessutom att de i ledarskapsutbildningarna inom polisen påpekade hur viktigt det är med sammanhållning och fasta grupper inom organisationen;

*Det tar både en massa tid och resurser för folk att lära känna varandra och därför är det viktigt att i alla fall försöka hålla de grupper som fungerar bra. En grupp med bra sammanhållning fungerar effektivt och jag tycker att det är konstigt att vi inom polisen oftare och oftare går ifrån det.*⁷⁹

Det är alltså enligt gruppchefen viktigt att hålla fast vid de grupper som fungerar bra då en massa onödiga resurser annars måste läggas då nya grupper ska lära känna varandra och varandras sätt att arbeta.

Alvesson beskriver organisationskultur som gemensamma normer och värderingar som förs vidare i organisationen genom socialisation och generationsskifte.⁸⁰ På liknande sätt beskriver Van Maanen den indoktrinering som finns inom poliskåren i USA. Det är svårt för nya poliser att komma in i gruppen och att förflyttas till annat distrikt kan därför ses som ett stort hot.

Poliserna i studien tror definitivt inte att arbetsmiljön skulle vara sämre i Landskrona än i Helsingborg. Precis som i andra städer är poliserna nära varandra och kommer säkerligen väldigt bra överens. Värderingarna och normerna lär vara desamma men trots detta är det skrämmande att behöva gå igenom "lära-känna-processen" igen.

⁷⁶ Mayo, 1945

⁷⁷ Alvesson, 1983, 1993

⁷⁸ Intervju, 2008-04-08

⁷⁹ Ibid.

⁸⁰ Alvesson, 1993, sid. 80-81

Många av oss här är ganska unga och det är inte direkt så att man längtar efter förändring. Sen tror jag såklart att dom har en bra sammanhållning i Landskrona också, men det kan ju vara svårt att komma in den och lära känna alla. Framför allt när förflyttningen bara gäller ett tag, då är man ju rädd att dessutom förlora platsen här hemma...⁸¹

En sak som syns i citatet ovan är det faktum att intervjupersonerna inte bara är rädda för att inte passa in i den gruppen de förflyttas till. Vid omplacering som är tidsbegränsad finns även en viss oro för att tappa den plats man har i den ursprungliga gruppen.

Poliser beskrivs av Van Maanen som en storts outsider i samhället⁸². Han beskrev polisyrket som problematiskt då människor förändras i polisens närhet. De blir nervösa och ibland upprörda vilket bidrar till att poliser är de enda som riktigt kan förstå hur en polis känner sig.⁸³ Poliserna i studien påpekar att allmänheten ständigt har ett kritiskt öga till polisens arbete. De menar att den ständiga pressen från samhället är jobbig och på grund av att kollegorna faktiskt är de enda som förstår innebörden av yrket är det viktigt för intervjupersonerna att de kommer bra överens med sina kollegor.⁸⁴

Även om personerna som deltog i denna undersökning samtidigt påpekade att bemötandet från allmänheten är väldigt varierande så tycker de ändå att det är svårt att vara alla till lags. En av poliserna berättade hur det vid en trafikkontroll kommit fram en mycket otrevlig kvinna. Kvinnan sa att hon struntade i polisens kontroller och att de borde ägna sig åt viktigare saker med tanke på att hennes plånbok blivit stulen på samma plats veckan innan.⁸⁵ Att polisen faktiskt satt upp en kontroll på platsen, som efterfrågas sedan länge, var inte uppskattat och det faktum att den upprörda kvinnan inte ens anmält sin plånbok som stulen visar på ironin i exemplet.

Det är svårt för allmänheten att förstå polisyrket och den stress yrket innebär. Det är därför viktigt för poliserna att de har en bra relation med sina arbetskamrater, framför allt då poliser

⁸¹ Intervju, 2008-04-08

⁸² Van Maanen, 1973

⁸³ Ibid., sid. 37-39

⁸⁴ Intervju, 2008,04-08

⁸⁵ Ibid.

är de enda som fullt ut kan förstå den stress som yrket faktiskt innebär.⁸⁶ Trots att människor i andra yrkesgrupper känner sig stressande så är den, enligt intervjupersonerna, väldigt påtaglig inom polisyrket.⁸⁷ Framför allt då allmänheter ständigt har synpunkter på jobbet de utför och på vad som är viktigast. Klagomålen på polisarbetet är många och, som jag visat på ovan, går de dessutom ofta mot varandra.⁸⁸

5.1.2 Att känna staden utan och innan

De poliser som deltagit studien är alla uppväxta i Helsingborg.⁸⁹ De känner till staden och känner sig mycket mer säkra när de arbetar i Helsingborg än någon annanstans. Van Maanen studerar även problem som uppstår vid förflyttning inom polisen och många av hans tankar kring den nära sammanhållningen och runt praktiska problem som uppkommer delas av poliserna i denna studie.

Det faktum att flera av Helsingborgspoliserna, som är uppvuxna i staden, inte alls känner sig säkra på Landskrona, rent geografiskt, har stor inverkan på oviljan att omplaceras bland poliserna som deltog i studien. Vid uttryckning är det, enligt både Van Maanen och poliserna själva, viktigt att man känner till gator och platser. Okunskap om en stads geografi kan få förödande konsekvenser vid pågående brott. Kriminella kan komma undan från polisen och polisen kan komma sent till ett brott de kanske skulle ha kunnat stoppas om de kände till området.⁹⁰

Det är dessutom en viktig faktor i polisyrket att vara bekant med kriminella som rör sig i staden. Att veta vilka personer som är kända av polisen och dessutom ha ”kontakter” är viktigt oavsett vart man som polis arbetar.⁹¹

⁸⁶ Van Maanen, 1973

⁸⁷ Intervju, 2008-04-08

⁸⁸ Ibid.

⁸⁹ Ibid.

⁹⁰ Ibid.

⁹¹ Van Maanen, 1945

Slutligen så måste det faktum att det finns en viss bekvämlighet bland de intervjuade tas upp. Intervjupersonerna var rörande överens om att pendling inte var något som uppskattas. Som en av dem beskrev det:

*Kommenderas jag får jag ju ta det, men om jag ska vara ärlig så är jag inte intresserad av mer restid. Hade jag velat förflyttas så hade ja ju sökt /.../*⁹²

Pendling och extra restid är alltså inte särskilt eftertraktat och detta var något som kom upp flera gånger under intervjuens gång. Poliserna ansåg att de redan jobbade mycket och att extra tid kändes jobbigt även om det bara rörde sig om en kortare tid.

En av intervjupersonerna tjänstgjorde som nyutbildad i Lund och hon ansökte om förflyttning till Helsingborg så fort det fanns möjlighet till det. Anledningen var, enligt henne själv, främst den extra restiden.⁹³ Pendling är alltså inte något som uppskattas och intervjupersonerna var snabba att poängtera att det skulle kännas onödigt att köra någon annan stans att jobba när de faktiskt har möjlighet att jobba i orten de är bosatta i. Oavsett hur kort pendlingsavståndet är eller skulle vara är det ett extra moment som anses onödigt, jobbigt och tidskrävande.

5. 2 Landskrona som arbetsplats: fyllibråk och gängproblematik

Att Landskrona ständigt beskrivs som en stad med hög ungdomskriminalitet och allmän stökighet har, enligt poliserna som deltagit i studien, en viss grund. Tidningarnas upprepade artiklar och människors rädsla visar trots allt på att det finns en del problem i staden. Enligt poliserna är dock problemen inte av den karaktär som påstås. De menar att kriminaliteten i allmänhet inte är särskilt hög och att det är de ständigt störande fyllibråken och ungdomsgängsproblematiken som irriterar i kommunen.⁹⁴

Det kanske bara är jag, men jag ser inte Landskrona som så värst kriminellt. Dom nätter jag jobbat där, till exempel en torsdagsnatt där kanske jag stoppar tre bilar

⁹² Intervju, 2008-04-08

⁹³ Ibid.

⁹⁴ Ibid.

*och det är dom enda bilarna som är ute på hela natten. Där var knappt en enda bil och det hände ingenting. Det är tråkigt och jag skulle inte vilja jobba där.*⁹⁵

En vanlig tjänstgöringskväll i Landskrona är alltså inte direkt händelserik. I alla fall inte under majoriteten av dagarna och ofta stannas samma personer flera gånger då det inte befinner sig så mycket människor ute.⁹⁶ På helgerna är det dock lite annorlunda men uttryckningarna då handlar enligt polisen framför allt om småbrott, slagsmål och fylleri. Brotten är knappast några Landskrona kommun har ensamrätt på, men det faktum att det inte händer så mycket annat i staden gör arbetet här ganska tråkigt och enformigt, åtminstone om man lyssnar till poliserna som intervjuats i denna studie;

*Nu har jag jobbat in Helsingborg och det är här det händer saker. Det händer ju inte lika mycket i de andra närpolisområdena. Helsingborg är huvudorten i området och vissa kan ju tycka att det är stressigt. Jag tycker i alla fall att det är roligt.*⁹⁷

I citatet ovan framgår en vilja att jobba i ett högt tempo och med olika sorters brottslighet och enligt intervjupersonen är det i Landskrona, liksom inom de andra mindre närpolisområdena, inte alls lika händelserika arbetspass.

Statusmässiga skillnader i arbete med olika sorters kriminalitet är dock inte något som verkar vara av stor vikt när det gäller oviljan att omplaceras inom polisen. Poliserna påstod själva att de trodde att klyftorna skulle vara större bland de olika distrikten om arbetsområdena, men att så inte direkt var fallet. De märkte till exempel att de jobb som de tidigare trott skulle ha hög status inom polisen var svåra att tillsätta och att det var antal år inom tjänsten och liknande som hade störst betydelse när det gällde status.⁹⁸

Problemen i Landskrona är enligt poliserna i denna studie, som sagt, framför allt stökigheten. Samtidigt påpekar de att exempelvis gängkriminalitet och fylleri självklart förekommer även i Helsingborg. Det finns dock vissa skillnader. Spärrarna verkar vara olika bland invånarna i de

⁹⁵ Ibid.

⁹⁶ Ibid.

⁹⁷ Ibid.

⁹⁸ Ibid.

två städerna och i Landskrona är bråkstakarna snabbare på att plocka fram knivar och andra vapen. Som en av poliserna uttryckte det:

Utryckningarna till Landskrona blir inte direkt fler utan snarare grövre. När det väl händer något så kan det stå 20 stycken i en flock och dom backar inte trots att vi är poliser.⁹⁹

I citatet påpekas inte bara det faktum att de kriminella är snabba att plocka fram vapen utan även att det finns en viss brist på respekt för polisen. Det faktum att det bråkas mycket i staden tillsammans med bristande respekt för polisens arbete gör alltså att det blir svårt för dem att göra sitt jobb. Bråkstakarna består framför allt av stökiga ungdomar och fulla människor¹⁰⁰ och det finns tydliga likheter mellan dessa grupper och de grupper Van Maanen diskuterar i sin teori om den problematiska allmänheten. Van Maanen beskriver gruppen ”assholes” som jobbig för polisen att arbeta med och ofta består denna grupp av just fulla personer och människor som på olika sätt försvårar polisens arbete.¹⁰¹

Poliserna var mycket klara över att vissa grupper är jobbigare att arbeta med än andra. Brott i områden med mycket bråk och stökigheter är tidskrävande och jobbigt, tyvärr är det så att det är just denna grupp av brottslingar och brott som är välrepresenterade i Landskrona.¹⁰² Landskrona är alltså en arbetsplats där mycket av det brottsförebyggande arbetet och arbetet mot kriminalitet rör de grupper i samhället som är jobbigast för polisen att arbeta med. Alkoholpåverkade människor och gängtillhörande ungdomar är tidskrävande för polisen att jobba med och ofta så stör de poliserna i sitt arbete.

Problematiken finns dock i alla städer och självklart även i Helsingborg; krogslagsmålen är många och fotbollshuliganer finns det gott om. Dessutom tycker polisen att dessa brott ibland kan vara riktigt roliga att arbeta med;

Ibland saknar man den gamla hederliga tjuv- och polisjakten. Det är ändå spännande med uttryckningar till villaområden där det larmats om oroligheter.¹⁰³

⁹⁹ Ibid.

¹⁰⁰ Ibid.

¹⁰¹ Van Maanen, 1973

¹⁰² Intervju, 2008-04-08

¹⁰³ Ibid.

Skillnaden är att det praktiskt taget bara är stökigheter och småbrott i Landskrona och poliserna tycker det är tråkigt att arbeta med samma sak hela tiden. Omväxlingen måste, enligt poliserna själva, finnas för att motivationen ska hållas uppe och det är dessutom jobbigt för dem att ständigt uppleva den bristande respekt som finns för arbetet de utför.

Det finns alltså flera aspekter som måste tas i beräkning när det gäller ovilligheten bland poliser att förflyttas till en annan stad. I sammanfattningen kommer jag nu att ta upp dessa, och reflektera kring de slutsatser som dragits genom studiens gång.

6. Sammanfattning och reflektioner

För att besvara studiens frågeställning har det funnits framför allt tre utgångspunkter eller aspekter av fenomenet. Dessa styrdes av den empiri och aspekter som togs upp av intervjupersonerna i studien för att få en så öppen syn på problemen som möjligt. I tidningarna framställs det som att Landskrona är en arbetsplats som flys av poliser och att kriminaliteten här är så hög att väldigt få poliser är villiga att arbeta i staden, men detta är något som enligt poliserna själva är en vinkling.

Genom studiens gång visade det sig att den sortens kriminalitet som oftast förekommer i Landskrona endast har en liten del i det faktum att få poliser är inte direkt villiga att omplaceras till Landskrona. Även om Landskrona ses som en relativt icke-kriminell stad av poliserna själva så framgick det att den sortens brott som ofta begås i staden är av ganska låg prioritet och anses ganska tråkig och jobbig bland poliserna. Dock skulle de känna sig mer motiverade av att arbeta i staden om det faktiskt var så illa som media framställt det.

Snarare visade det sig att grunden till den dåliga inställningen till förflyttningarna inte alls rörde Landskrona som stad. Precis som inom andra yrkesgrupper så är omplaceringar något som inte är allt för välkommet. I de fall människor trivs på sin arbetsplats är det naturligt att dessa inte vill byta arbetsplats, byta vanor och kontakter med arbetskollegor. Problemet rör då förflyttningen och inte den blivande arbetsplatsen. Det är tidskrävande att lära känna en ny

stad, ny arbetsplats och nya kollegor och omplaceringar är därför inte önskvärde, varken bland poliserna själva eller för organisationen.

Sociala relationer och gott kamratskap är viktigt inom polisyret och med tanke på att de måste lite på varandra, ibland med livet som insats, så krävs ett väldigt högt förtroende. Detta, tillsammans med vikten av att känna staden som poliserna arbetar i utan och innan, är de viktigaste faktorerna till att flertalet poliser faktiskt inte vill omplaceras och tjänstgöra i Landskrona.

Eftersom Landskrona har fått mycket negativ publicitet, och människor i allmänhet i staden är rädda, är det viktigt att uppmärksamma slutsatser som dem i denna studie. Det är alltid viktigt att poängtera också andra resultat än de som framförts genom tidningar och TV.

För vidare arbete skulle det vara intressant att undersöka hur man faktiskt ska locka poliser och andra till att arbeta i Landskrona och det hela verkar enligt mig inte helt hopplöst. Genom studiens gång visade sig flera möjligheter och poliserna som deltagit i studien kom själva med en rad olika idéer. Det är viktigt att vända negativa trender, framför allt om de inte är så negativa som de kanske verkar. Motivation och rimliga mål, tillsammans med bra relationer är viktiga och för att locka människor till särskilda orter och arbetsplatsen måste man använda sig av den vetenskapen.

7. Referenser

Alvesson, Mats, "Cultural perspectives on organizations", 1993, Cambridge University Press

Alvesson, Mats, "Organisationsteori och teknokratiskt medvetande", 1983, Natur och Kultur

Denscombe, Martyn, "Forskningshandboken- om småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna", 1998, Open University Press

Granér, Rolf, "Patrullerande polisers yrkeskultur", 2004, Socialhögskolan, Lunds universitet

Ryen, Anne, "Kvalitativ intervju- från vetenskapsteori till fältstudier", 2004, Liber AB

Knutsson, Johannes och Partanen, Pirjo, "Vad gör polisen? En jämförelse mellan kvarterspolistjänst och ordningspolistjänst", 1986, BRÅ Forskning. Rapport 1986:2

Lundberg, Magnus, "Vilja med förhinder – Polisens samtal om kvinnomisshandel", 2001, B. Östlings bokförlag, Symposition

Mayo, Elton, "The social problems of industrial civilization", 1945, Division of research, graduate school of administration, Harvard University.

Van Maanen, John, "Working the Street: A Developmental View of Police Behavior", 1973, M.I.T. Working Paper

Widerberg, Karin, "Kvalitativ forskning i praktiken", 2002, Studentlitteratur

http://hd.se/landskrona/2005/01/12/braa_kunde_inte_lugna

http://hd.se/landskrona/2005/01/12/braa_kunde_inte_lugna/

<http://hd.se/skane/2008/02/07/poliser-ratar-tjaenstgoering-i/>

¹<http://hd.se/landskrona/2008/03/31/otryggheten-stoerst-i-landskrona/>

<http://hd.se/landskrona/2008/05/05/flickorna-misshandlades-blev-i/>

<http://hd.se/skane/2008/02/04/landskrona-vill-ha-fler-poliser/>