

Psykologexamensuppsats
Institutionen för psykologi
Lunds universitet VT 2006

”Att beträda deras mark”

- Kvinnliga polisers upplevelser av möjligheter att söka
till piketenheten

Therese Andersson Larsson

Ylva Edling

Handledare: Robert Holmberg

Det blir speciellt som tjej då, om man får för sig att man skulle vilja söka piketen, och så finns det så himla många killar på stationen som känner att *dom* inte skulle göra det, för att dom inte räckte till eller vad dom nu tycker. Dom är kanske inte ens intresserade men kommer en *tjej* då liksom, när vi har så många killar som inte ens söker, vad tror hon liksom att hon är? Och så irriterar det lite på nåt sätt.

(Citat från en av intervjupersonerna)

Vi vill först och främst tacka de nio kvinnliga poliser som delat med sig av sina erfarenheter och upplevelser på ett generöst och öppet sätt. Ni har lärt oss mycket, och utan er hade den här uppsatsen aldrig blivit av.

Vi vill också tacka ledningen för piketenheten för att ni har varit så tillmötesgående och generöst gett oss tillträde till er organisation.

Tack även till Robert Holmberg, vår handledare, för din oerhörda effektivitet, din stora kunnighet och ditt engagemang!

Ett sista tack till Louise Weibull. Trots att vi aldrig har träffats har du hjälpt oss mycket med dina tips och råd via mail!

SAMMANFATTNING

Syftet med denna uppsats är att undersöka hur kvinnliga poliser, som har ett intresse av piketenhetens arbete, upplever sina egna möjligheter att söka sig till enheten.

Vi har intervjuat nio kvinnliga poliser som har deltagit i en ”prova på”-utbildning anordnad av en av landets tre piketenheter. Syftet med utbildningen var bl.a. att försöka rekrytera fler kvinnor till enheten, eftersom den idag utgörs endast av män. Intervjupersonerna har intervjuats både före och efter utbildningen.

Resultatet beskrivs genom fyra teman som visade sig vara centrala i intervjumaterialet:

Betoningen av fysisk styrka, Bilden av piketen, Att vara kvinna i polisen samt Att söka eller inte. Sammanfattningsvis kan sägas att vår undersökning ger stöd för att det finns genusbundna processer i polisens yrkeskultur, som utgör hinder för kvinnors möjligheter att söka till piketenheten.

Nyckelord: Kvinnliga poliser, yrkeskultur, genus, piketenheten

Innehållsförteckning

| | |
|---|----|
| INLEDNING | 8 |
| BAKGRUND OM POLISEN | 9 |
| <i>Polisen som organisation</i> | 9 |
| <i>Piketenheten</i> | 10 |
| <i>Jämställdhetsarbete inom polisen</i> | 11 |
| <i>Historik</i> | 11 |
| <i>Jämställdhetsarbete i dag</i> | 12 |
| <i>”Kvinnoutbildningen”</i> | 12 |
| TEORI | 13 |
| <i>Tidigare forskning</i> | 13 |
| <i>Om organisation och genus</i> | 13 |
| <i>Kvinnan som problem och kvinnans ansvar</i> | 15 |
| <i>Om polisen</i> | 16 |
| <i>Polisens yrkeskultur</i> | 16 |
| <i>Om kvinnliga poliser</i> | 19 |
| <i>Kvotering och en könsneutral hållning</i> | 21 |
| <i>Centrala begrepp och teorier</i> | 22 |
| <i>Genusbegreppet och dess innebörd</i> | 22 |
| <i>Ordande praktiker</i> | 24 |
| <i>Att utgöra en minoritet som kvinna</i> | 24 |
| <i>Undertryckande mekanismer</i> | 25 |
| <i>Syfte och frågeställning</i> | 27 |
| METOD | 27 |
| <i>Orienterande intervju</i> | 27 |
| <i>Deltagande observationer</i> | 27 |
| <i>Kvalitativ ansats och semistrukturerad intervjumetod</i> | 28 |
| <i>Procedurbeskrivning</i> | 29 |
| <i>Urval</i> | 29 |
| <i>Kort beskrivning av intervjupersonerna</i> | 29 |
| <i>Intervjuförfarande</i> | 29 |
| <i>Analys och tolkning</i> | 30 |
| <i>Etik</i> | 31 |

| | |
|---|----|
| <i>Metoddiskussion</i> | 32 |
| RESULTAT | 33 |
| <i>Betoningen av fysisk styrka</i> | 34 |
| <i>Före utbildningen</i> | 34 |
| <i>En stor utmaning</i> | 34 |
| <i>Fysiska begränsningar</i> | 34 |
| <i>Tung utrustning</i> | 35 |
| <i>Kvotering</i> | 36 |
| <i>Efter utbildningen</i> | 37 |
| <i>Att klara mer än man tror</i> | 37 |
| <i>Tung utrustning</i> | 38 |
| <i>Kvotering</i> | 39 |
| <i>Bilden av piketen</i> | 40 |
| <i>Före utbildningen</i> | 40 |
| <i>Är vi välkomna?</i> | 40 |
| <i>Proffs eller gorillor?</i> | 41 |
| <i>Efter utbildningen</i> | 42 |
| <i>”Kvinnoutbildningen - ett politiskt beslut?”</i> | 42 |
| <i>Förändring i piketen</i> | 43 |
| <i>Att bli tagen på allvar</i> | 44 |
| <i>Positiv bild av piketen</i> | 45 |
| <i>Vad krävs för att vara piketpolis?</i> | 46 |
| <i>Att vara kvinna i polisen</i> | 47 |
| <i>Före utbildningen</i> | 47 |
| <i>Utbildningsgruppen – att jobba med bara tjejer</i> | 47 |
| <i>Att vara i minoritet</i> | 48 |
| <i>Snack i korridoren</i> | 50 |
| <i>Den enda förebilden</i> | 52 |
| <i>Familj, barn och fritid</i> | 52 |
| <i>Efter utbildningen</i> | 53 |
| <i>Utbildningsgruppen – att jobba med bara tjejer</i> | 53 |
| <i>Att vara den enda kvinnan i piketen</i> | 54 |
| <i>Snack i korridoren</i> | 56 |

| | |
|--|----|
| <i>Mycket fokus</i> | 61 |
| <i>Behov av fler förebilder</i> | 63 |
| <i>Att söka eller inte</i> | 64 |
| <i>Före utbildningen</i> | 64 |
| <i>Efter utbildningen</i> | 65 |
| <i>Sammanfattning av resultat</i> | 66 |
| DISKUSSION | 67 |
| <i>Betoningen av fysisk styrka</i> | 67 |
| <i>Bilden av piketen</i> | 69 |
| <i>Att vara kvinna inom polisen</i> | 73 |
| <i>Att söka eller inte</i> | 75 |
| <i>Sammanfattande diskussion</i> | 76 |
| <i>Förslag till vidare forskning</i> | 77 |
| REFERENSER..... | 79 |
| BILAGA 1 | |
| BILAGA 2 | |
| BILAGA 3 | |

Vi har båda ett varmt intresse för genus- och organisationsfrågor och blev nyfikna på hur det är att vara kvinna i en traditionellt manlig organisation som polisen. Vi tyckte också att det skulle vara roligt att skriva något som kunde komma till användning för organisationen och som hade en tydlig anknytning till den vardagliga praktiken.

I dag är cirka 20 procent av poliser i yttre tjänst kvinnor. I landets tre piketenheter tjänstgör dock inte en enda kvinna. När vi fick kännedom om att en av dessa piketenheter för första gången skulle göra en satsning för att rekrytera kvinnor till sin enhet genom en ”prova på”-utbildning för kvinnliga poliser, tog vi chansen att dyka ner i detta spännande förändringsskede.

Man frågade sig inom den berörda polismyndigheten varför det inte finns några kvinnliga poliser i piketenheten? Svaret man fann var att i princip inga kvinnor söker sig dit. Varför söker sig då inte kvinnliga poliser till piketen? Ingen vet säkert, men en spekulation från piketledningens sida var att inte så många kvinnor är intresserade. Vi ställde oss frågan, hur det kommer sig att så få kvinnliga poliser är intresserade? Finns det faktorer i organisationen som påverkar kvinnors möjligheter att över huvud taget ha ett intresse för att söka till piketen? Hur påverkar yrkeskulturen de kvinnliga polisernas upplevelser av sina möjligheter att söka dit? Och hur förändras de upplevda möjligheterna och hindren av ”prova på” - utbildningen som de genomgår?

Vårt sätt att närma oss detta område var att fråga de kvinnliga poliser som gick utbildningen hur de såg på sina möjligheter att söka ett jobb inom piketen.

BAKGRUND OM POLISEN

Polisen som organisation

Polisen är idag en av de största statliga verksamheterna i Sverige med 23644 anställda (Rikspolisstyrelsen, 2006). Av dessa är ca 65 % män och ca 35 % kvinnor. Om man delar upp de anställda i civila (icke polisutbildade) och poliser (polisutbildade) ser fördelningen annorlunda ut. I gruppen poliser utgörs ca 20 % av kvinnor och ca 80 % av män. Bland de civila anställda utgörs däremot den största delen (71%) av kvinnor. Denna uppsats behandlar fortsättningsvis enbart den del av de anställda som är polisutbildade.

De övergripande målen för polisen är att försäkra den enskilde rättstrygghet och rättssäkerhet, förebygga och upptäcka brott, samt att se till att den som har begått brott identifieras och lagförs (Rikspolisstyrelsen, 2006).

Utöver de vanliga förvaltningslagarna för offentlig verksamhet är polislagen den viktigaste lagen som direkt berör polisen. Polisen regleras även av polisförordningen och regleringsbrev för polisorganisationen. Det sistnämnda är ett årligen återkommande beslut av regeringen om resurstilldelning och om prioritering av polisens insatser.

Polisen lyder sedan 1965 under Justitiedepartementet och den centrala tillsyns- och förvaltningsmyndigheten är Rikspolisstyrelsen, RPS (Granér, 2004). RPS beslutar bl. a. om hur de medel som statsmakterna tilldelat polisen skall fördelas mellan polismyndigheterna (Rikspolisstyrelsen, 2006). Nästa nivå i organisationen är de 21 självständiga polismyndigheterna, en i varje län. Polismyndigheten ansvarar för polisverksamheten inom polisdistriktet. För ledning av polismyndigheten finns en polisstyrelse. Den dagliga verksamheten leds av länspolismästaren och hans stab. Den polismyndighet som är aktuell för den här uppsatsen är indelad i fem polisområden och ett antal länsövergripande funktioner. Myndigheten har runt 3 000 anställda (Rikspolisstyrelsen, 2006).

Polisens vardagsarbete kan delas upp i två stora delar, ordningspolisen och kriminalpolisen. Denna uppsats kommer endast att beskriva verksamhet som återfinns inom ordningspolisen. Ordningenspolisens arbete består av många olika verksamheter, t.ex. närpolis, sjöpolis, fjällräddning m.m. Den del av ordningenspolisens verksamhet som uppsatsen kommer att fokusera på är piketenheten, se nedan. Vi berör också den Nationella Insatsstyrkan (NI), som arbetar rikstäckande och vars uppgift är att lösa problem vid exceptionella situationer: gisslantagning, terroristattacker med mera. Anledningen till att denna enhet nämns i uppsatsen är att det finns vissa gemensamma drag mellan nationella insatsstyrkan och piketpolisen, både vad gäller verksamhet och vad gäller frånvaron av kvinnliga poliser.

Piketenheten

Piketenheten har som uppgift att snabbt ingripa i de situationer där det behövs en samövad och väl utbildad grupp. Det kan gälla att gripa en beväpnad rånare, att leta efter en försvunnen person i oländig terräng, att eskortera ett besökande statsöverhuvud, att ingripa vid större oroligheter i samband med demonstrationer eller idrottsevenemang samt att leta efter efterlysta grova brottslingar som bedöms vara farliga. Piketpolisen har en utbildning och utrustning som gör det möjligt att genomföra dessa svåra och ofta farliga ingripanden på ett säkert sätt. Det finns tre piketenheter i landet – i Stockholm, Västra Götaland och Skåne. (Rikspolisstyrelsen, 2006). Piketenhetens arbete skiljer sig från andra enheters genom att en stor del av deras arbetstid ägnas åt vidareutbildning och träning. Samtliga som arbetar inom landets tre piketenheter idag är män. Tidigare har en kvinna arbetat som piketpolis vid den piketenhet som denna uppsats berör.

Den piketenhet som är aktuell för den här uppsatsen utgörs av sju piketgrupper med varsin gruppchef. Varje grupp består av sju personer inklusive gruppchef. Utöver detta finns en chef och en ställföreträdande chef för piketenheten. De flesta som är anställda inom piketenheten arbetar där ca 5-6 år (chefen för piketenheten, personlig kommunikation 10 oktober 2005).

För att kunna söka till piketpolisen bör man ha arbetat i yttre tjänst minst tre år efter polisutbildningen, vara ostraffad samt bedömas lämplig efter en urvalsprocess. Denna består av referenstagning, en testdag (som innehåller fobitester, vapenhantering och fysiska tester), psykologisk testning som utförs av Pliktverket, samt en anställningsintervju som utförs av en samverkansgrupp. Denna grupp består av piketenhetens chef eller ställföreträdande chef, en gruppchef, en facklig företrädare samt en piketpolis. För att en sökande ska bli utvald måste samtliga i samverkansgruppen godkänna det. För de som blir utvalda i denna rekrytering väntar en 9 veckor lång grundutbildning, och därefter 3 månaders provtjänstgöring (Piketenheten, 2006). Rekryteringen sker vartannat år.

Piketenheten har tillsammans med psykologer på Pliktverket tagit fram en kravprofil. Denna består av:

- Social förmåga
- Omdöme/handlingskraft
- Motivation
- Inre mognad –t.ex. balans mellan yrkesliv/privatliv
- Ansvarskännande
- Stresstolerans

- Kreativitet och handlingsförmåga
- Emotionell stabilitet
- Lämplig fysik

Kravprofilen ligger till grund för hela rekryteringsprocessen (Piketenheten, 2006). För närvarande håller ledningen för piketenheten på att se över de fysiska krav som man tidigare utgått från vid rekryteringen, detta för att i högre grad anpassa kraven till de verkliga situationer som man ställs inför som piketpolis (chefen för piketenheten, personlig kommunikation 10 oktober 2005).

Vi kommer att använda begreppen piketen, piketenheten och piketpoliserna synonymt för att referera till den enhet inom polisen som uppsatsen berör.

Jämställdhetsarbete inom polisen

Historik

Kvinnors historia inom svenskt polisväsende sträcker sig relativt långt tillbaka. I Sverige har kvinnor anlitats för vissa former av polisarbete sedan början av 1900-talet (Cedermark Hedborg, 1985). De första så kallade polissystrarna anställdes i Stockholm 1908. De hade till en början begränsade arbetsuppgifter som främst rörde kvinnor och barn, och för detta arbete krävdes en kombinerad polis- och sjukvårdsutbildning. 1954 försvann benämningen polissyster och likalönsprincipen för män och kvinnor i polisyrbetet genomfördes. I en statlig utredning av polisverksamheten från 1958 påpekades att kvinnor borde kunna anlitas i högre utsträckning och att kvinnor borde kunna engageras som ordningspoliser både vad gäller utredningstjänst, patrulleringstjänst samt trafikdirigeringsuppgifter. Ett område där det ansågs föreligga ett extra stort behov av kvinnor var brottsförebyggande områden.

Runt 1960-talets början anställdes ett stort antal kvinnor i polistjänst, framförallt i Stockholm (Cedermark Hedborg, 1985). Enligt en utredning om kvinnliga poliser som gjordes 1979 av föreningen Kamraterna i Stockholms polisdistrikt var erfarenheterna ”övervägande negativa och de flesta kvinnorna lämnade också sin tjänst efter en tid” (Cedermark Hedborg, 1985, s. 46). Efter detta minskade rekryteringen av kvinnliga poliser.

År 1969 startade RPS en försöksverksamhet med speciella arbetsuppgifter för kvinnliga poliser. Verksamheten innebar att kvinnor anställda 1969 eller senare skulle användas för utrednings-, spanings- och skyddspolisverksamhet. De skulle inte ha uniformerad polistjänst. År 1971 biföll justitiedepartementet en framställan från två kvinnliga polismän, som ingick i denna försöksverksamhet, att få fullgöra uniformskrävande tjänstgöring. Som en följd av detta avbröts försöksverksamheten i november 1971. Sedan dess har kvinnor i polistjänst i princip

samma arbetsuppgifter, utbildning, utrustning, och avlöningsförmåner som sina manliga kollegor (Cedermark Hedborg, 1985). Regeringsbeslutet väckte debatt inom polisförbundet, då många reagerade på att män och kvinnor anställdes för att tjänstgöra på lika villkor trots att det fortfarande fanns skillnader i antagnings- och utbildningskrav. Under 1970-talet ökade andelen kvinnor i den svenska poliskåren avsevärt och 1983 utgjorde kvinnorna 9,3 % av poliserna.

Jämställdhetsarbete idag

Som tidigare nämnts är ca 20 % av dagens poliser kvinnor. Av dem som antas till polishögskolan har andelen kvinnor de senaste åren varit cirka 35 procent (Rikspolisstyrelsen, 2006). Vid polishögskolan i Växjö var det hösten 2005 så mycket som 54 % av de antagna som var kvinnor (Kvinnor i majoritet på polishögskola i höst, 2005). Detta beror enligt artikeln i Sydsvenskan på att polisens rekryteringsenhet de senaste åren har uppmärksammat snedfördelningen och därför strävat efter att öka andelen kvinnor.

Liksom andra arbetsgivare regleras polisen av Jämställdhetslagen, lag (2000:773), som ålägger arbetsgivaren att vid såväl intern som extern rekrytering försöka nå en jämn könsfördelning i olika typer av arbeten. Här anges också att det i hela organisationen skall finnas ett så jämnt antal kvinnor och män som möjligt, på alla nivåer och positioner, d.v.s. både en horisontell och vertikal jämställdhet (Amundsdotter & Gillberg, 2001).

I den för denna uppsats berörda polismyndighets jämställdhetsplan kan man bland annat läsa följande angående jämn könsfördelning på arbetsplatsen: ”Arbetsgivaren skall vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar.” (Jämställdhetsplan för verksamhetsåret 2005-2006). I målen ingår att enheter där sned könsfördelning råder skall vidtaga åtgärder för att uppnå en jämnare könsfördelning. Vid utgången av år 2015 är målet att en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i respektive anställningar och befattningsnivåer skapats (Jämställdhetsplan för verksamhetsåret 2005-2006).

”Kvinnoutbildningen”

Mot bakgrund av att knappt några kvinnor söker till piketen, har försök gjorts att informera om piketens arbetsuppgifter. Dessa försök har dock inte specifikt riktats till kvinnor. Efter önskemål från polismyndighetens ledning om en specifik sådan satsning väcktes idén inom piketens ledning om att låta kvinnliga poliser få prova på verksamheten (Piketenheten, 2006). Polismyndigheten tog beslut om samt beviljade pengar för att genomföra en tio dagar lång

”prova på”- utbildning riktad till enbart kvinnor. Syftet var att ge en inblick i den verksamhet som bedrivs på piketenheten. Tanken var att oavsett var deltagarna hade sin ordinarie tjänst så skulle de få en höjd kompetens avseende taktiskt uppträdande i farliga situationer och samtidigt förhoppningsvis skapa ett intresse bland deltagarna att söka till piketenheten. Deltagarna kunde alltså både betrakta det som en ren utbildning och som ett sätt att testa en verksamhet man var intresserad av. Huvudmålet för piketenheten var dock att få fler sökande kvinnor för att på så sätt få ett bredare rekryteringsunderlag.

Man informerade om utbildningen på polisens intranät och 24 kvinnliga poliser sökte. Av dessa valde myndighetsledningen ut 10 sökande som tillsammans representerade samtliga polisområden i den aktuella polismyndigheten. Utbildningen genomfördes vid enheten under hösten 2005 med hjälp av 10 instruktörer och en kursansvarig.

Utbildningen inleddes, precis som piketenhetens ordinarie grundutbildning, med tre dagars teamutveckling i internatform. Dessa dagar syftade till att deltagarna skulle få en ökad självkänedom, förstå de processer som en grupp genomgår samt hur man själv blir en effektiv del av gruppen. På denna del av utbildningen medverkade även ledningen för piketen. Efter detta följde sju dagar med utbildning och övning i piketspecifika arbetsuppgifter. Deltagarna fick bl.a. skjututbildning, fordonsutbildning och utbildning i genomsök. På utbildningens sista dag fick deltagarna genomföra det fysiska antagningsprov som är under framtagning på enheten. Syftet med detta var att deltagarna skulle få en chans att prova på för att se vad man klarar och vad man behöver öva på inför en eventuell ansökning i framtiden. För piketenhetens del fanns också ett syfte att skaffa sig ett referensmaterial för var man skall lägga gränserna för de nya testkraven.

Utbildningen som denna uppsats handlar om har inte något officiellt namn, men som arbetsnamn har man inom piketenheten använt benämningen ”kvinnoutbildningen”. Vi kommer därför i denna uppsats att referera till utbildningen som ”kvinnoutbildningen”, prova på utbildningen eller som endast utbildningen.

TEORI

Tidigare forskning

Om organisation och genus

Att använda sig av ett könsperspektiv då man forskar kring organisationer innebär att analysera de praktiker inom organisationerna som upprätthåller könsarbetsdelningen. Dagens arbetsmarknad är fortfarande starkt horisontellt och vertikalt segregerad utifrån

könstillhörighet. Kvinnor och män arbetar inom olika yrken och männen innehar upp till 90 % av toppositionerna i arbetslivet, enligt Alvesson och Due Billing (1999).

Villkoren för män och kvinnor i arbetslivet ser olika ut på grund av de implicita föreställningar vi har kring vad det innebär att vara kvinna respektive man. Abrahamsson (2000) har, som ett exempel, i sina studier sett att kvinnors ansvar för hem och familj får stora konsekvenser för deras möjligheter inom arbetslivet. Som regel är detta hindrande och splittrande för jobbet. För män är det däremot tvärtom, att vara gift och att ha barn har en positiv inverkan på ställningen inom arbetslivet och verkar positivt för karriärmöjligheter.

En annan aspekt är särbehandling. Magnusson (1998) visade med sin forskning om kvinnors arbetsvardag att när kvinnor blir föremål för särbehandling uppfattas detta som negativt, både av kvinnor och av män inom organisationen. När män däremot behandlas positivt genom exempelvis högre lön eller mer omväxlande arbetsuppgifter uppfattas detta inte som negativt utan som normalt. Kvinnor som försöker göra ”principiella möjligheter” till ”tillgängliga möjligheter” riskerar att utsättas för diskriminering. Ett exempel på en principiell möjlighet, enligt vår tolkning, skulle kunna vara att söka till piketenheten, då det är öppet för alla poliser att söka sig dit. Dock upplevs detta inte som en tillgänglig möjlighet för många kvinnor, då inga eller mycket få kvinnor söker.

Även när det gäller den konkreta arbetsmiljön skiljer sig förutsättningarna åt. Abrahamsson (2000) beskriver problem som uppstår för kvinnor inom verkstadsindustrin, som undantag i en manlig värld. Några sådana konkreta problem är utformningen av arbetsplatsen, arbetsredskap, handverktyg, maskiner, vilka utformats utifrån den manliga kroppen. Detta, menar Abrahamsson, är en viktig förklaring till de arbetsmiljöproblem som många kvinnor upplever på mansdominerade industriarbetsplatser och att manlig fysisk styrka anses vara en nödvändig kvalifikation för många industriarbeten. När kvinnor tvingas arbeta med verktyg som inte är anpassade för deras kroppar, får de förslitningsskador och bilden av kvinnan som fysiskt svag förstärks.

I den rapport som Weibull (2002) gjort angående en jämställdhetsatsning inom Nationella Insatsstyrkan (NI) framgår att många ser den tunga utrustningen (20 kg) som ett stort hinder för kvinnliga poliser att klara av jobbet. Ett samarbete mellan Konstfacks linje för industridesign och NI har, enligt rapporten Maxinsats 2000 (refererad i Weibull, 2002), dock visat att det är möjligt att utveckla utrustningen både ergonomiskt och materialmässigt. Man tänker sig att utrustningen kommer att kunna väga mindre i framtiden då utvecklingen av nya material ständigt går framåt.

Kvinnan som problem och kvinnans ansvar. Tidigare forskning har visat att det är vanligt att kvinnor som upplever problem och orättvisa på sitt jobb förlägger orsaken till sig själva (Abrahamsson, 2000; Magnusson, 1998). Detta mönster av individualiserad förståelse, uppmuntras dessutom av omgivningen. Till exempel ses kvinnor inom mansdominerade organisationer som ett problem när de inte tar för sig, inte söker vissa tjänster och inte håller sig framme. Kvinnors position i organisationen förklaras till exempel genom att de har dåligt självförtroende. På så vis flyttas fokus bort från organisationen och ledningens ansvar för frågor om könsfördelningen. Att ständigt få höra att man tillhör en grupp som inte tar för sig kan också fungera som en självuppfyllande profetia, en regel eller norm som begränsar kvinnors beteendemönster (Abrahamsson, 2000; Magnusson, 1998).

Alvesson och Due Billing (1999) har funnit fyra sätt att motivera varför det behövs fler kvinnor på ledande positioner. Vi menar att liknande argument används för en ökad andel kvinnor i mansdominerade organisationer. Alvessons och Due Billings fyra ståndpunkter är:

1. De lika möjligheternas ståndpunkt där man utgår från att samhället är ojämlikt och orättvisor mellan könen råder. Detta beror på konservatism och fördomar som ger kvinnor mindre möjligheter och makt i förhållande till männen. Man har en etisk/politisk utgångspunkt.
2. Meritokratisk ståndpunkt utgår från att få organisationen att bli så effektiv som möjligt. Detta görs bäst om hela dess potential används. Om fler kvinnor skulle bli ledare skulle man också öka effektiviteten inom organisationen och ta till vara hela dess kraft.
3. Det särskilda bidragets ståndpunkt bygger på en syn på könen som kvalitativt olika. Kvinnliga ledare, tänker man sig då, står för mer demokratiska ledarstilar, är mer personorienterade, visar större empati och intuition än männen. Även här finns tanken om att fler kvinnliga ledare skulle leda till ökad effektivitet inom organisationen.
4. De alternativa värdenas ståndpunkt bygger också på synen om olikhet mellan könen och gör detta, liksom ståndpunkt 1 ovan, ur ett etiskt/politiskt intresse. Men här är det antagandet om att kvinnor har andra intressen, prioriterar olika grundläggande saker i livet och har andra attityder än män som används. Kvinnor sätter till exempel familj före att göra karriär av egen fri vilja.

Om polisen

Polisens yrkeskultur. Inom tidigare forskning om polisen som organisation och dess kultur används både begreppen organisationskultur och yrkeskultur. Granér (2004) använder sig av begreppet yrkeskultur och definierar det som ”kollektiva mönster ifråga om referensramar, attityder och förhållningssätt, som i sin tur avspeglar sig i kollektiva strukturer, normer och praktiker” (Granér, 2004, s. 13). Vi kommer i denna uppsats utgå från denna definition och resonerar på liknande vis som Granér gör när det gäller begreppet. Då begreppet organisationskultur används i litteratur som vi refererar till, kommer vi dock att använda begreppet organisationskultur. Det finns många olika definitioner av begreppen kultur, yrkeskultur och organisationskultur. Vi har valt att i denna uppsats använda dessa begrepp synonymt, med utgångspunkt från Granérs syn på yrkeskultur.

Att, som Granér gör, använda sig av ett socialkonstruktivistiskt kulturperspektiv innebär att de roller män respektive kvinnor får inom organisationen, inte beror på någon slags inneboende psykologisk ”manlig- respektive kvinnlighet” (Dick & Jankowicz, 2001). Det är inte fråga om manliga eller kvinnliga drag utan snarare produkter av sociala relationer och den sociokulturella kontext som organisationen befinner sig i.

Tidigare forskning, såväl skandinavisk som internationell, har visat på gemensamma mönster när det gäller polisens yrkeskultur, speciellt när det gäller poliser som arbetar ute på gatorna, det vill säga ordningspoliser eller patrullerande poliser. Yrkeskulturen präglas av de villkor som gäller för yrket i förhållande till den egna organisationen, lagstiftningen och till omvärlden. Den bild av polisens yrkeskultur som ges i stort sett inom all polisforskning, beskriver djupt etablerade informella yrkesnormer och värden, vilka utformats i en stel hierarkisk ordning. Organisationsförändringar har därför visat sig mycket svåra att genomföra (Granér, 2004).

Samtidigt menar Granér att den klassiska polisforskningen nu är 20-30 år gammal och att Sverige skiljer sig från andra länder tack vare annorlunda samhällsförhållanden än exempelvis i de angloamerikanska. Till exempel ligger Sverige internationellt sett långt fram när det gäller integreringen av kvinnor i organisationen. Här finns fler kvinnor som utför samma jobb som sina manliga kollegor än i något annat land (Granér, 2004).

Polisarbetet innebär stor handlingsfrihet och autonomi när det gäller det praktiska arbetet (Ekman, 1999). Beslut måste fattas snabbt och direkt i situationen. Därför blir det ofta normer, och inte officiella lagar, som i praktiken styr polisarbetet.

En stark norm inom polisyrket är normen om kollegialitet. Denna innebär bl. a. att man inte ska försöka vara bättre än någon annan och att man ställer upp för varandra. Ekman menar att detta är en konsekvens av att man som polis ställs inför farliga situationer och då måste kunna lita på sina kollegor. Genom en kraftfull socialisationsprocess blir poliserna mer och mer lika varandra vad gäller attityder, värderingar och tankesätt. Det blir mycket viktigt för en polis att accepteras av andra poliser och sanktionerna mot den som bryter en norm är hårda, menar Ekman (1999).

Normerna utvecklas, fastställs och uttrycks genom småprat som sker poliserna emellan och präglar deras vardag. Skämtet är en stor del i detta småprat (Ekman, 1999). Stämningen inom den egna gruppen beskrivs ofta av poliser som rå men hjärtlig, men forskning har även visat att intrigmakeri, ryktesspridning och ”skitsnack” är vanligt inom polisen. Genom att nedvärdera andra stärker man sammanhållningen inom den egna gruppen (Granér, 2004).

För den som bryter mot normerna finns det olika sanktioner. En av de vanligaste och mest effektiva sanktionerna är skvallret. Att bli pratad om kan innebära att bli utesluten ur kollektivet. Både för den utsatte och för dem som lyssnar utgör skvallret ett sätt att klargöra vad som gäller för att någon ska platsa i gemenskapen. Även skämtsamma kommentarer är en vanlig sanktion mot den som brutit en norm. En skämtsam kommentar innebär att bli skrattad åt eller att man ”förlorar ansiktet” och, i längden, sjunker i status. I Granérs intervju material beskrivs återkommande vikten av att som polis bli accepterad av andra poliser. Priset man betalar för den sociala identitet som en stark gruppssammanhållning ger, är att man måste ge avkall på sin frihet. Det framkommer också en generell uppfattning hos de som Granér intervjuade att det inom polisen finns en låg tolerans mot avvikare inom den egna gruppen.

Granér (2004) har i sin forskning identifierat olika förhållningssätt inom yrkeskulturen när det gäller polisarbetet och hur det ska bedrivas. Förhållningssätten handlar om vilket intryck man som polis vill ge på omvärlden och hur man använder sina maktresurser. Granér fann bland annat två motsatta förhållningssätt, det tuffa och det mjuka. Det tuffa förhållningssättet kännetecknas av att till varje pris upprätthålla polisens auktoritet. Detta görs genom muskelkraft, att uppträda myndigt och genom användning av tekniska hjälpmedel såsom vapen, batong och snabb bilkörning. Funktionerna inom det tuffa förhållningssättet är de repressiva, att anmäla och gripa. Det mjuka förhållningssättet går istället ut på samarbete och övertalning, där funktionen att hjälpa och medla ses som central. Finstad (2000) har på liknande vis kallat dessa två förhållningssätt för envägskommunikation (tufft förhållningssätt) respektive tvåvägskommunikation (mjukt förhållningssätt) gentemot allmänheten. I Granérs forskning visade det sig att män sågs som mer kompetenta att använda fysiska maktmedel

medan kvinnor ansågs ha större kommunikativ kompetens samt ansågs vara mindre provocerande gentemot våldsamma brottslingar, då de hade större förmåga till verbal övertalning. Detta beskrevs dock som en kompensatorisk ersättning, då kvinnliga poliser betraktades som sämre på att fysiskt betvinga eller slåss. Mot bakgrund av denna olikhet mellan könen ansågs den ideala fördelningen vara 70/30 till männens fördel. Det var en åsikt som delades av såväl kvinnor som män inom polisen (Granér, 2004).

I poliskulturen ingår också tydliga uppfattningar om vad som är ”riktigt” polisarbete och inte (Granér, 2004). Det ”riktiga” polisarbetet innefattar tydligt identifierbara brott med tydliga gränser mellan rätt och fel samt ett högt straffvärde. ”Riktigt” polisarbete sker ute och bör innehålla dramatik. Granér beskriver hur polisarbete med hög status karakteriseras av ”tjuvjakt, action och potentiell våldsanvändning” (s.117). I Granérs studie låg piketen i topp bland verksamheter med hög status, eftersom en ”piketsoldat”, som det kallades, hade större chanser att få jaga bovar med våldsanvändning som ett viktigt redskap.

Finstad (2000) tar i sin forskning upp ”Beredskapstroppen”, även kallad Delta, som är den norska motsvarigheten till den svenska piketenheten. Denna har enligt Finstad ett generellt gott rykte bland ordningspolisen. Det är många polismän som söker sig dit, men få blir utvalda. Deltas poliser är bättre tränade och mer erfarna än övriga poliser, men de ses inte som machokaraktärer av övriga poliser. Tvärtom karaktäriseras de som tålmodiga, lugna och kompetenta. I polisjargongen kallas ordningspolisen ibland för Delta Light, men det är inte tal om att ordningspolisen skulle vara som Delta. ”Bara Delta är Delta.” (Finstad, 2000, s 230).

Granér ger en annan bild av hur man ser på den svenska piketenheten inom yrkeskulturen: ”Medan medlemmar i specialenheten piketen gärna kallade sig själva ”piketsoldater” kunde de av andra få epitet som ”broilerkuvösen” eller ”allt-i-armarna”. Det senare fick de dela med andra poliser med stor muskelstyrka men som saknar alternativt inte använder sina mentala kapaciteter” (Granér, 2004, s. 62).

En stark socialisationsprocess ingår således i polisens yrkeskultur där en likriktning vad gäller värderingar, attityder och normer uppkommer. Detta beror dels på det yttre hot om våld man ständigt arbetar under, men också på att polisyrket är ett grupparbete, att man ofta som polis blir socialt isolerad på grund av sina udda arbetstider, samt att själva yrket i sig blir en del av den sociala identiteten (Granér, 2004). Man jobbar inte som polis, man *är* polis. För den som bryter mot normerna väntar sanktioner, där skvallret och skämt som gliringar utgör några av de viktigaste.

Om kvinnliga poliser

Kvinnors intåg inom polisen har påverkat den mansdominerade miljön på ett positivt sätt. Detta är något som både kvinnor och män inom polisen påpekar i den undersökning bland norska ordningspoliser som Finstad (2000) gjort. Dock ger annan forskning om kvinnliga poliser en genomgående dyster bild av hur kvinnliga poliser egentligen har det. Nyligen gjord forskning i grannlandet Norge visar att kvinnliga poliser upplever en mindre jämlik och mer diskriminerande miljö än sina manliga kollegor. De rapporterar även mer utsatthet för sexuella trakasserier (Burke & Mikkelsen, 2005). Forskning från USA har visat att redan under polisutbildningen startar en process där kvinnliga poliser utesluts ur majoritetens gemenskap genom att skillnaderna mellan dem och männen överdrivs och att kvinnor som grupp nedvärderas (Prokos & Padavic, 2002). Kvinnorna ses som undantag vilka måste lära sig att anpassa sig till sin omgivning för att bli accepterade.

Forskning där man jämfört europeiska länder, har visat att även om Sverige internationellt sett är ett land som ses som föregångare vad gäller jämställdhetspolitik, till exempel att vi har en omfattande barnomsorg, så är det fortfarande få kvinnor inom polisen som gör karriär. Orsaken till detta ligger då snarare inom polisens organisationskultur än i politiska beslut (Van der Lippe, Graumans & Sevenhuijsen, 2004). Det är också mycket färre kvinnliga poliser än manliga som specialiserar sig inom sitt yrke. Detta torde enligt Gaston och Alexander (1997) vara negativt, då det är fastställt att organisationer blir långt mer effektiva då de lyckas utnyttja maximal potential av samtliga sina medarbetare. Bland poliser som är unga i tjänst, är det signifikant fler män än kvinnor som i framtiden kan tänka sig att arbeta i yttre tjänst. Många kvinnor kunde hellre tänka sig att arbeta inom t.ex. familjestödsenheten. Det är en större del av kvinnliga poliser än manliga som är obeslutsamma inför sin kommande karriär och som hamnar i roller med lägre status, vilka inte räknas till "riktigt polisjobb". Gaston och Alexander har också frågat poliser som är unga i tjänst, om de skulle vara intresserade av att anta arbetsuppgifter som ligger utanför de gängse könsrollerna inom sin organisation. Både män och kvinnor svarade att de faktiskt är det. Detta indikerar att mer behöver göras inom polisen för att möjliggöra att detta intresse hos de nya poliserna kan omsättas till handling (Gaston & Alexander, 1997).

Den genomgående idén i forskning kring kvinnliga poliser och deras svårigheter inom sitt yrke, är att de i stor utsträckning hindras av organisationskulturens höga värderingar av manliga ideal (Dick & Jankowicz, 2001). Forskning har dessutom visat att det inte finns några skillnader mellan kvinnliga och manliga poliser vad gäller engagemang inför sin organisation och sitt arbete. Däremot, menar man, finns det en skillnad i hur polisen som organisation

engagerar sig för kvinnornas situation, ”...the female police officer is committed to the force, but it is uncertain whether this is reciprocal.” (Metcalf & Dick, 2002, s. 392).

Flera forskare har visat att yrkeskulturen, med de stereotypa manliga idealen som norm, leder till att kvinnliga poliser tvingas balansera mellan maskulinitet och femininitet. För att motsvara den femininitet som är önskvärd inom polisen, bör man inte vara för manlig och bete sig som en man t.ex. snusa eller sitta bredbent - men man får heller inte vara för kvinnlig och t.ex. bry sig för mycket om sitt utseende och därmed närma sig en alltför sexualiserad femininitet (Andersson, 2003; Finstad, 2000). På liknande sätt tvingas kvinnliga poliser balansera mellan att inte ha ett alltför auktoritärt förhållningssätt och samtidigt inte vara mesiga. Normen uttrycks i negationer; man beskriver på ett generellt sätt hur kvinnliga poliser inte får vara (Andersson, 2003). En spänning uppstår mellan att vara accepterad av gruppen som kvinna och att bevisa att man klarar av det traditionellt manliga yrket som polis. En kvinnlig polis tvingas därför söka acceptans både som kvinna och polis, på samma gång (Prokos & Padavic, 2002).

För att passa in och för att bli accepterad som en god kollega som det går att lita på gäller det att vara fysiskt stark (Finstad, 2000). Detta gör att många yngre kvinnliga poliser är fysiskt aktiva och tränar för att bli starka. Troligtvis är det lättare att bli accepterad som kvinnlig polis om man har en sportig stil, menar Finstad (2000). Hon ifrågasätter dock betydelsen av fysisk styrka som norm inom ordningspolisen och menar att uppdragen som kräver fysisk styrka i realiteten är få. Oftast handlar det om tunga lyft, vilket kan göras med rätt teknik. Med rätt teknik kan man också försvara sig på ett bättre sätt även om man är fysiskt svagare, menar Finstad. Hon påpekar dock att man inte helt kan bortse från betydelsen av fysisk styrka. Ibland handlar arbetet om liv och död och det är svårt att planera och förutse när sådana extrema situationer kommer att uppstå (Finstad, 2000).

Weibull (2002) har undersökt förutsättningarna för kvinnors medverkan i Nationella Insatsstyrkan (NI), en enhet inom polisen som på många sätt påminner om piketenheten. Weibull fann att endast en mycket liten andel kvinnliga poliser planerar att söka till NI. Faktorer som är gemensamma för dem som trots allt överväger att söka dit är att man upplever sin nuvarande arbetssituation som positiv, att man har anhöriga som är positiva till en ansökan, att man har en god kunskap om NI samt att man på den nuvarande arbetsplatsen talar positivt om NI. Bland dem som inte planerar att söka anger man som främsta orsaker att man vet för lite, inte klarar av de fysiska testerna samt att arbetet är svårt att kombinera med familjeliv.

Finstad (2000) har på frågan varför det inte finns några kvinnor inom vissa polisenheter sett olika förklaringar. En är att det är ett större problem för kvinnor än för män att kombinera övertids- och skiftarbete med familj och barn. Därför söker sig många kvinnor till inre tjänster med kontorstider. Hon menar också att det än i våra dagar finns en traditionsenlig hållning inför könsfrågor inom polisens ledning. Konservativa uppfattningar om vad kvinnor passar bäst till och inte, eller föreställningar om att kvinnor har speciella egenskaper som gör dem ämnade för vissa arbetsuppgifter och mindre ämnade för andra gör att arbetsdelningen inom organisationen bibehålls. Finstad (2000) menar att en annan förklaring kan vara att kvinnliga poliser själva väljer bort att ingå i enheter med hierarkiskt tydliga arbetssätt. Hon problematiserar samtidigt vad som menas med kvinnornas eget val. Kanske söker man sig som kvinna dit man vet att man kommer att bli accepterad och där man lever upp till de förväntningar som ställs på en. Det är också enklare att söka sig till avdelningar där det redan finns kvinnor, än att bli den första kvinnan inom en enhet. Finstad har funnit en tendens till olika syn hos kvinnor och män på hur polisarbetet ska bedrivas. Det verkar finnas olika uppfattning om vad som är meningsfullt arbete och om hur ett arbete som polis kan se ut. Kvinnor väljer då arbetsuppgifter som de känner motsvarar deras bild av hur polisarbetet ska se ut, vilket ofta innebär ett mjukare sätt att arbeta än det hårda och tuffa, som männen oftare har (Finstad, 2000).

Kvotering och en könsneutral hållning. Tidigare forskning har visat att det finns ett överväldigande och kompromisslöst motstånd hos både kvinnliga och manliga poliser inför kvotering och olika fysiska krav för kvinnor och män för att bli polis (Finstad, 2000). Vare sig man tillhör majoriteten eller minoriteten är man emot kvotering och kräver lika krav för män och kvinnor. Alla ska ha samma chans att bli polis och ingen ska komma lättare in än någon annan på polishögskolan, menar Finstads intervjupersoner. Weibull (2002) har i sin rapport gett en liknande beskrivning av hur man ser på kvotering inom NI som något mycket negativt. Många av hennes intervjupersoner tar själva upp frågan och nästan alla är emot kvotering. Att kvotera in kvinnor till enheten skulle vara att göra dem en björntjänst, menar intervjupersonerna, eftersom det senare skulle visa sig att de inte klarade av jobbet. Det handlar om att kunna lita på kollegorna i kritiska lägen och att kunna bli förd i säkerhet av samtliga kollegor om någon blir skadad (Weibull, 2002).

Kvinnliga poliser ser ofta kvotering av kvinnor som något som skulle slå tillbaka på dem själva, eftersom andra då kan tro att man själv blivit inkvoterad, trots att så inte är fallet.

Kanske innebär kvotering också en stark signal om att man är annorlunda och gör att man som minoritet sticker ut och blir än mer marginaliserad, menar Finstad (2000).

Att ha en könsneutral hållning då man utgör en minoritet kan på liknande sätt vara uttryck för en önskan om att vara en del av majoriteten. Ett starkt behov av att bli accepterad och sedd som polis i första hand och inte som kvinna, kan göra att man gärna tonar ner de könande processerna. Till sist, menar Finstad, kan en könsneutral hållning faktiskt också säga oss något om att skillnaderna i själva yrkesutövandet faktiskt inte är så stora som vi kanske tror. Men en könsneutral hållning kan också bero på ren okunskap, att man inom polisen har en kultur av en oreflekterande inställning till sitt arbete och att man helt enkelt inte talar om könande processer och vad dessa innebär (Finstad, 2000).

Centrala begrepp och teorier

Genusbegreppet och dess innebörd

”Genus är en pågående aktivitet som inverkar på och påverkas av kroppar, identiteter, symboler och diskurser, arbetsdelning, sexualiteter, makt och organisationer, kort sagt att genus utgör ett av de sätt som socialt liv är organiserat på, däremot inte det enda” (Andersson, 2003, s. 21).

Syftet med begreppet *genus* inom forskningen är att undvika uppdelningen mellan kön (kropp, biologi) och socialt kön. Det handlar om att vi tolkar oss själva och vår omgivning genom våra medvetanden och hur dessa är präglade av vår omgivning. På så vis är genus inte heller något vi är, utan något som görs, vi *gör* genus. Genom att synliggöra sådana processer där genus skapas, kan vi synliggöra det som annars tas för givet. På så sätt får vi också möjlighet att förändra de mönster vi befinner oss i (Hirdman, 2001).

Genusbegreppet utgår från historiskt skapade mönster av maktförhållanden mellan kvinnor och män, över till socialt könspräglade samspel och till sist till individuell könsidentitet. Begreppet sträcker sig med andra ord från strukturell nivå, över organisatorisk nivå och ner till individuell nivå. Kön konstrueras därför också i allra högsta grad i vårt arbetsliv, inom organisationerna (Abrahamsson, 2000). Att använda genusbegreppet innebär att undersöka hur dessa nivåer hör samman och påverkar varandra. Genomgående resultat inom genusforskning har visat att dess olika betydelser beroende på kön gett män och kvinnor olika värde och tillgång till makt (Magnusson, 2005). Att göra kön, att utöva könstillhörighet, handlar om att framstå som en acceptabelt kvinnlig eller manlig person. Men hur denna kvinnlighet eller manlighet ska se ut är kulturellt bestämt, ofta är normerna outtalade och för-givet-tagna. På så vis är de kulturella normerna för vad könstillhörighet ska innehålla också en

del av individens psykologi, hans/hennes könsidentitet. Det sker en förhandling mellan yttre kulturella påbud och inre individuella föreställningar hos individen om könsidentiteten. (Magnusson, 2005).

Det pågår en ständig diskussion och ett ständigt arbete inom forskningen kring begreppen kön/genus, och vilket begrepp man bör använda eller inte. Tanken bakom genusbegreppet är att tydliggöra att det inte finns något "naturligt" i vad som är "kvinnligt" respektive "manligt". Till och med när det gäller våra biologiska kroppar och hur dessa förväntas bete sig och inte bete sig finns en social konstruktion med i processen. Vi kommer därför i denna uppsats använda oss av både begreppet kön och genus. Vår utgångspunkt är att oavsett begrepp så är det sociala konstruktioner vi vill belysa, och det är också så vi valt att tolka processer av över- respektive underordning mellan könen. Naturligtvis finns det fysiska skillnader mellan könen, både i hur vi ser ut och till exempel vad gäller fysisk styrka, men vad vi vill lyfta fram är hur dessa skillnader tolkas och vilken mening som läggs i dem.

I denna uppsats kommer även de inte helt okomplicerade begreppen *maskulinitet* och *femininitet* att användas. Vi gör det då ur ett socialkonstruktivistiskt perspektiv, vilket innebär att begreppen står i förbindelse med övergripande samhälleliga strukturer, kulturella föreställningar och subjektiviteter såsom individens känslor, tankar och värderingar (Alvesson & Due Billing, 1999). Maskulinitet och femininitet är något som människor gemensamt förstår som maskulint respektive feminint; det rör sig inte om något som är utan något som blir till i genusrelationer (Andersson, 2003). Begreppen är verksamma då individens identitet konstrueras. Begreppen maskulinitet respektive femininitet kan därför användas då vi försöker förstå de kulturella föreställningar vi har kring detta, utan att förbinda dessa föreställningar biologiskt till kvinnor respektive män. Problem med begreppen maskulinitet och femininitet inom forskning, är att de lätt utgår från och (re)producerar kulturella könsstereotyper, särskilt om begreppen används som två av varandra uteslutande dikotomier. Det är därför viktigt att ta hänsyn till de kulturella sammanhang de uppstår i, när man studerar hur identitet konstrueras utifrån dessa (Alvesson & Due Billing, 1999). Connell, refererad i Andersson (2003), menar att genusordningen utmärks av hierarkiska relationer mellan män och mellan maskuliniteter, där den översta i hierarkin är en *hegemonisk maskulinitet*. Denna kan ses som ett ideal, som få män praktiserar men de flesta förhåller sig till på ett eller annat sätt. Denna översta form av maskulinitet definieras och är beroende av de lägre nivåerna. En hegemonisk maskulinitet är den för tillfället dominerande formen av maskulinitet, vilken i första hand konstrueras som ett avståndstagande till kvinnor och femininitet. Det sker också en hierarkisk uppdelning mellan

män och mellan maskuliniteter, där det finns olika manlighetspraktiker som mäter sig med varandra och kämpar om makten, men som även understödjer varandra (Andersson, 2003).

Ordnande praktiker

Susanne Andersson myntar i sin avhandling, där hon studerat två närpolisorganisationer, begreppet *ordnande praktiker* som ett teoretiskt verktyg (Andersson, 2003). Det är ett sätt att beskriva ”mellanmänniska aktiviteter som både är möjliggörande och begränsande och som genom sin återkommande karaktär ger upphov till mönster som kan sammanfogas till organisatoriska ordningar” (Andersson, 2003, s.17). Ordnande praktiker omfattar både vad människor gör och hur man talar om organisation. Andersson analyserar tre former av ordnande praktiker. Den första formen handlar om hur organisationsmedlemmarna gemensamt konstruerar statusomgärdad verksamhet och hur genuskonstruktioner är integrerade i dessa konstruktioner. Den andra sortens ordnande praktik handlar om homosocialitet, det vill säga hur medlemmarna konstruerar ett ”vi” och på så sätt bildar en grupp. Den tredje sortens ordnande praktik studerar maktrelationer mellan män och mellan maskuliniteter (Andersson, 2003). Den är främst den första av Anderssons ordnande praktiker som är relevant för denna uppsats område, men även de två andra kan ses som teoretiska verktyg för denna uppsats. Den statusomgärdade verksamhet hon talar om, skulle enligt vår tolkning kunna vara vissa delar av det arbete som ordningspolis utför eller vissa enheters arbete, t.ex. piketenhetens.

Vi ser begreppet ordnande praktiker som ett användbart verktyg för att kunna förstå de genusskapande processer som beskrivs i vårt material.

Att utgöra en minoritet som kvinna

Forskning om att utgöra minoritet i arbetslivet är inget nytt. Redan 1977 formulerade Kanter begreppet *möjlighetsstrukturer*, som innebär att organisationens struktur, kultur och värderingar skapar gränser för de möjligheter medlemmarna har att agera inom. Kvinnor och mäns olika möjlighetsstruktur beror enligt Kanter främst på antal och position. Hon delar in grupper i likformade grupper, ”*uniformed groups*” som är totalt enkönade (100:0), skeva grupper, ”*skewed groups*” (85:15), snedfördelade grupper, ”*tilted groups*” (65:35) samt balanserade grupper, ”*balanced groups*” (60:40). I den likformade gruppen blir medlemmarna sällan medvetna om sin egen kultur eller typ, då den utgör normen och förblir implicit. I en *skev grupp* däremot uppstår problem för minoriteten. Majoriteten kommer att jämföra sig med minoriteten, finna skillnader och det kommer att uppstå beteendemönster,

strategier och föreställningar om minoritetsgruppen. På så vis är det fåtaligheten och synligheten snarare än könstillhörigheten, som formar villkor för kvinnor i mansdominerade organisationer (Kanter, 1977).

Detta att exempelvis vara ensam kvinna i en mansdominerad organisation kallar Kanter för att vara en *token*. Det engelska ordet token är uttryck för något litet som är symbol för något större, t.ex. en ensam kvinna väljs in i en styrelse för att därmed få representera alla kvinnor (Abrahamsson, 2000). Som token blir du behandlad som symbol för ditt kön snarare än som individ. Även två kvinnor i en skev grupp kommer att uppleva samma fenomen, enligt Kanter (1977). Utanförskapet hos en token gör att verklig prestation och kompetens kommer i skymundan. På så vis blir ett enda misslyckande av en enda kvinna ett ”bevis” för alla kvinnors inkompetens och olämplighet för uppgiften. Dilemmat för en token är att dels ständigt vara i fokus för att man är olik alla andra, samtidigt som man inte tillåts vara den individ man är, utan förväntas representera en stereotyp.

Enligt Kanter är det alltså inte genusstrukturer utan snarare antalsmässiga förhållanden som gör det svårt för kvinnor på mansdominerade arbetsplatser. I kontrast till detta kan man ställa Åbergs forskning (2001) om könsblandade arbetsplatser där hon har jämfört en akutmottagningsavdelning med en ordningspolisavdelning. Hon belyser skillnaden mellan att vara i minoritet som man på akutmottagningsavdelningen jämfört med att vara i minoritet som kvinna inom polisen. För män i minoritet innebär detta en fördel och att man blir sedd som en tillgång för den övriga personalen. På ordningspolisavdelningen däremot finns en delvis kritisk inställning till kvinnliga poliser och ett motstånd mot att ge kvinnor legitimitet som duktiga poliser. ”Det bjuder större motstånd för kvinnor att förkvinliga ordningspolisyrket än det gör för män att förmanliga akutsjuksköterskerollen” (Åberg, 2001, s. 189).

Undertryckande mekanismer

Åse (2000) har i sin doktorsavhandling analyserat hur kropp och kvinnlighet kommer till uttryck i det svenska polisväsendet mellan åren 1950-1998. Polisen har en avgörande roll i staten, i och med att en uniformerad polis har laglig rätt att utöva våld. Åse menar att denna bild av legitim auktoritet går dåligt ihop med bilden av den kvinnliga kroppen därför att kvinnors ”... kroppar är behäftade med betydelser som svårigen låter sig förenas med symboler för politisk ordning” (Åse, 2000, s.18). Den maktordning som uppstår mellan polismän och kvinnliga poliser, sker genom fyra olika verksamma mekanismer: avskiljandets mekanism, glappet, formande samt sexualisering. De två första har särskild relevans för denna uppsats område; *avskiljandets mekanism* och *glappet*. Avskiljandet fokuserar på hur en

kategori människor skiljs ut utan att de som är kvar i helheten nödvändigtvis kategoriseras. Avskiljandets mekanism är inte det samma som könssegregering. Segregering innebär att två olika kategorier, till exempel kvinnor och män, hålls isär, ifrån varandra. Avskiljandet sker istället så att endast en av kategorierna, i detta fall kvinnor, skiljs ut från helheten, män. Helheten står orörd och ospecificerad kvar medan den avskiljda enheten blir utpekad som avvikande och marginaliserad. På så sätt blir den också underordnad helheten, normen. Detta har historiskt sett uttryckts t.ex. genom att kvinnliga poliser haft speciella uniformer, såsom byxkjol. Ett annat exempel på avskiljandet är hur ordet polisman är den ospecificerade normen, medan ordet kvinnlig polis tydligt ger uttryck för polisen i frågas könstillhörighet. Kvinnan kan på så vis inte undgå sin könstillhörighet, det får alltid betydelse att hon är kvinna och polis.

Den andra mekanismen, glappet uppstår genom avskiljandets mekanism. Glappet uppstår mellan innebörden av att vara kvinna och att vara polis. Män är poliser i kraft av sina kroppar, medan glappet gör att kvinnor är poliser ”trots” sina kroppar.

Polisycket är starkt förknippat med den legitima överordning som polisen har. På detta vis är poliser avskiljda från allmänheten och också överordnade den. Men förutsättningen för att allmänheten ska acceptera polisens överordning är att polisen uppfattas som legitim. Överordningen, den legitima makt som polisen innehar, måste kombineras med möjligheten att sträcka ut en hjälpande hand. Polisen ska vara både mjuk och hård, både auktoritär och hjälpande. Då en polis som i allmänhetens ögon ses som reellt överordnad räcker ut en hjälpande hand, kommer denna handling att bekräfta polisens överordning. Resonemanget kring polismannen blir; Han är mjuk, *fast* han är polis. Åses poäng är dock att om en kvinnlig polis sträcker ut en hjälpande hand, får det inte samma effekt i allmänhetens ögon. Motsvarande resonemang för en kvinnlig polis blir; Hon är mjuk, *för att* hon är kvinna, inte för att hon är polis (Åse, 2000).

Polisycket ska vägas jämnt mellan mjukt och hårt, men det är inte det mjuka polisarbetet som anses vara det riktiga. Det mjuka polisarbetet ses, enligt yrkeskulturen, som ett nödvändigt komplement till det hårda, riktiga, specifika polisarbetet. Och glappet gör då att det polisarbete som inte anses vara det riktiga, formas som särskilt lämpligt för kvinnor. Det mjuka polisarbetet blir kvinnornas bidrag till poliskåren, eftersom de inte genom sina kroppar kan symbolisera våldsprevention eller självklar auktoritet (Åse, 2000).

En slags omöjlig ekvation uppstår för kvinnorna genom glappets mekanism. Och detta glapp verkar både gentemot att vara polis och gentemot att vara kvinna; En kvinna är ingen riktig polis; En kvinnlig polis är ingen riktig kvinna (Åse, 2000).

Syfte och frågeställning

Syftet med denna uppsats är att undersöka hur kvinnliga poliser, som har ett intresse av piketens arbete, upplever sina egna möjligheter att söka sig till enheten och att bli piketpoliser.

Vilka genusskapande processer i yrkeskulturen visar sig i kvinnliga polisers sätt att beskriva möjligheter och hinder att bli piketpoliser, och hur förändras beskrivningen av dessa möjligheter och hinder i samband med den prova på-utbildning som de genomgår?

Vi är intresserade av de hinder som de kvinnliga poliserna *upplever* snarare än de faktiska sakförhållandena. Vi vill understryka att vi inte har för avsikt att beskriva de rådande förhållandena *inom* piketen, utan endast kan uttala oss om hur enheten uppfattas och beskrivs av de vi intervjuar. Dock tänker vi oss att intervjupersonernas upplevelser av sina möjligheter respektive hinder är verksamma i deras inställning till att söka sig till piketen eller ej.

METOD

Vi har använt oss av följande metoder: en gemensam intervju av orienterande karaktär med chefen för piketpolisen och med gruppchefen för ”kvinnoutbildningen”, två deltagande observationer samt 18 stycken semistrukturerade intervjuer med deltagarna i utbildningen.

Orienterande intervju

Inledningsvis har vi gjort en cirka två timmar lång orienterande intervju, där chefen för piketpolisen samt gruppchefen för ”kvinnoutbildningen” deltog. Syftet med denna intervju, var att få en grundläggande inblick i piketpolisens organisation och arbetssätt. Det var också värdefullt för oss att som en ingång till organisationen och dess kultur, få ta del av chefens inställning och syn på ”kvinnoutbildningen”. Intervjun spelades in på Mp3-spelare. Vi gjorde inte om intervjun från tal till skrift, då dess syfte inte var ett bidrag till uppsatsens själva analys utan snarare var ett underlag för kommande intervjuer och för att nå ökad förförståelse om polisen.

Deltagande observationer

Utöver intervjuerna har observationer genomförts vid två tillfällen, med syfte att bidra till en bredare och djupare förståelse för piketpolisens arbete och utbildningens karaktär. Mot

bakgrund av syftet med observationerna kommer inte någon detaljerad beskrivning av dessa att ges. Observationerna resulterade av samma anledning inte heller i något skriftligt material.

En observation gjordes under en eftermiddag under ”kvinnoutbildningen”, då man tränade så kallat genomsök i lägenhet. Observationen gav tillfälle för oss dels att få se hur deltagarna bemöttes av instruktörer och dels hur deltagarna förhöll sig till varandra och till instruktörerna. Observationen fungerade dessutom tillsammans med intervju nummer ett som underlag för intervju nummer två.

Ytterligare en deltagande observation har gjorts efter att de semistrukturerade intervjuerna genomförts. Vi närvarade då vid en övning som två piketgrupper genomförde. Observationen varade en halv dag. Då våra observationer endast pågått några timmar på respektive övning kan detta naturligtvis inte ge några djupare insikter eller kunskaper, men vi menar att observationerna likväl har utgjort ett viktigt komplement till intervjuerna för att förstå vårt område och den verklighet som våra intervjupersoner beskriver.

Kvalitativ ansats och semistrukturerad intervjumetod

18 stycken semistrukturerade intervjuer har gjorts med deltagarna i ”kvinnoutbildningen”. Eftersom valet av metod bör gå hand i hand med undersökningens syfte och frågeställningar (Kvale, 1997) och eftersom syftet med denna uppsats är att undersöka de kvinnliga polisernas upplevelser av egna möjligheter i samband med den utbildning de gått, har kvalitativ ansats valts. Den kvalitativa ansatsen ger möjlighet till kunskap både genom bredd och djup. Genom att samla beskrivningar av personernas upplevelser i form av intervjuer och därefter tolka det som beskrivits, kan den kvalitativa ansatsen fungera som en bra metod att uppnå vårt syfte.

Den semistrukturerade intervjumetoden bygger på ett antal förutbestämda, väl valda frågor där intervjuaren förhåller sig aktivt lyssnande. Den semistrukturerade intervjumetoden är, enligt Kvale, ett utmärkt instrument för att försöka beskriva intervjupersonens upplevelse av sig själv och sitt liv. Den har en struktur genom sitt syfte, som vanliga samtal inte har. Styrkan med intervjun är att den ger möjlighet till mångtydiga bilder, där även motsättningar och motbilder kan få komma fram (Kvale, 1997). Den semistrukturerade intervjun som metod går väl ihop med syftet här; att undersöka deltagarnas upplevelser. Intervjupersonerna i denna undersökning utgör en minoritet inom sin organisation och är därmed en utsatt grupp. I en intervjusituation kan det vara lättare att ta upp känsliga ämnen än i exempelvis en enkät, menar vi. I intervjusituationen ges dessutom möjlighet för den intervjuade att utveckla sina resonemang och tankar, vilket inte skulle vara möjligt i exempelvis en enkätundersökning.

Procedurbeskrivning

Urval

Urvalet till denna undersökning har gjorts utifrån den grupp kvinnor, som blivit antagna och som skulle delta i piketpolisens ”kvinnoutbildning”. Urvalet gick till så att den utbildningsansvarige gruppchefen kontaktade samtliga deltagare och fick klartecken från dessa att bli tillfrågade av oss om att delta i intervjuerna. Utbildningsansvarige tillhandahöll sedan en lista med de tio deltagarna, vilka ringdes upp av oss. Samtliga deltagare, totalt tio stycken, samtyckte till att delta. Dock blev antalet intervjupersoner till sist nio stycken, då en fick förhinder att delta.

Kort beskrivning av intervjupersonerna

Många av intervjupersonerna har sedan barndomen haft en dröm om att bli polis. Flera har dessutom haft en pappa eller någon annan i sin närhet som arbetat som polis. Många av intervjupersonerna uppger att dom gillar att träna och hålla sig fysiskt i form, vissa beskriver sig själva som tävlingsmänniskor. De flesta är relativt nyutbildade och unga i tjänst. De flesta arbetar som ordningspoliser, närmare bestämt som patrullerande poliser. De flesta beskriver jobbet som omväxlande och spännande. Några av dem jobbar i en större stad, andra på mindre orter. Någon jobbar som närpolis och någon har tillfälligt en inre tjänst, men har sin ordinarie tjänst i yttre verksamhet. Samtliga ingår som kvinna i en minoritet på sitt jobb.

Intervjupersonerna befinner sig i åldrar mellan 25 och 39 år, där de flesta är runt 30 år.

Majoriteten av intervjupersonerna har inte barn.

Intervjuförfarande

Totalt har 18 stycken semistrukturerade intervjuer gjorts. Med varje intervjudeltagare gjordes två intervjuer, en före och en efter ”kvinnoutbildningen”. Intervjupersonerna fördelades lika mellan intervjuerna. Samma intervjuare träffade alltså samma intervjuperson före och efter utbildningen. Att dela upp intervjupersonerna mellan oss var ett enkelt och snabbt sätt att genomföra intervjuerna på kort tid då det rådde tidsbrist eftersom första intervjun måste ske före utbildningens start. Tanken var även att varje intervjuperson skulle få träffa samma intervjuare två gånger, vilket skulle kunna underlätta för en öppnare relation i den andra intervjun och på så vis fungera som en trygghet för den intervjuade.

Alla intervjuer spelades in på mp3-spelare, utom sista hälften av en intervju som på grund av tekniska problem kom att antecknas istället. Intervjuerna hölls på grund av tidsbristen på olika ställen, främst utifrån intervjupersonernas behov. Intervjuerna kom därför att hållas på

olika polisstationer, i universitets lokaler, hemma hos intervjupersonerna och i ett fall på ett café.

Först gjordes intervjuguide för den första intervjun utifrån syfte och frågeställningar (Bilaga 1), och efter att dessa intervjuer genomförts utarbetades intervjuguide nummer två (Bilaga 2). På så sätt kom den andra intervjun att bygga på vad som kommit fram i den första, och skulle ge en fördjupande effekt.

Den första intervjun var en orienterande intervju och gjordes veckan före intervjudeltagarna skulle gå ”kvinno-utbildningen”. Syftet var att få information om intervjudeltagarna, såsom ålder, antal år inom yrket och så vidare, men också att försöka fånga upp deras förväntningar och farhågor inför den utbildning de snart skulle gå. De första intervjuerna var mellan knappt en halv timme och upp till en timme långa.

Om syftet, som här, är att förstå erfarenheter och upplevelser, bör metoden inte enbart gå ut på att fånga intervjuens innehåll, utan även att bygga upp en intervjurelation. Syftet med relationen är inte att intervjupersonen ska uttala sig i en på förhand av intervjuaren bestämd form. Tvärtom är syftet att skapa utrymme för intervjupersonen att utforska och hitta egna formuleringar (Hydén, 2000). Så kom den andra intervjun att fungera som en djupare och mer reflexiv intervju, där relationen mellan intervjuare och intervjuad blev en källa till ökad kunskap.

Den andra intervjun har gjorts i syfte att fånga intervjudeltagarnas upplevelse av utbildningen. Det blev även intressant att se om det fanns skillnader i hur intervjupersonerna upplevde eventuella hinder och möjligheter efter utbildningen jämfört med före. Dessa intervjuer blev förhållandevis längre än de första och sträckte sig mellan cirka 45 minuter och upp till en och en halv timme.

Analys och tolkning

Bearbetning av intervjuerna har gjorts med induktiv ansats. En sådan ansats innebär att teori och empiri inte ses i ett motsatsförhållande utan snarare har kommit att befrukta varandra. Teorin har utvecklats ur empirin samtidigt som empirin fått bekräfta och gett djupare förståelse för teorin. Tolkningen av intervjuerna har vävts samman med teori samtidigt som teorin påverkat tolkningen och på så vis fört analysen av materialet framåt (Åse, 2000).

Som ett allra första steg i tolknings- och analysarbetet lyssnades alla intervjuer igenom. Detta gjordes dels för att få en överblick över materialet och dels för att bli väl bekanta med samtliga intervjuer, även de man inte själv genomfört.

Samtliga intervjuer transkriberades sedan från tal till text. Därefter kodades intervjuerna (Coffey & Atkinson, 1996) genom att alla exempel på det vi kallar hinder respektive möjligheter för att söka till piketenheten markerades. Även förväntningar inför respektive upplevelser av utbildningen kodades. Intervjuerna bearbetades på detta sätt av oss båda två men oberoende av varandra, detta för att få en bättre interbedömarreliabilitet. Därefter jämfördes kodningarna, vilka visade sig i stort sett stämma överens. I de fåtal fall där vi hade gjort olika kodningar, diskuterade vi oss fram till en gemensam sådan. I detta skede växte ett antal kategorier fram utifrån kodningarna. Vi sammanställde därefter varje intervju för sig utifrån dessa kategorier. Kategorierna kunde sedan delas upp i fyra teman: *Betoningen av fysisk styrka*, *Bilden av piketen*, *Att vara kvinna i polisen* och *Att söka eller inte*. Analysen bestod i att knyta samman de olika kategorierna till teman, samt i att knyta dessa kategorier och teman till teorierna. Analysen av materialet kom sedan att beskrivas i resultatdelen med hjälp av citat från intervjuerna.

Etik

Vi har i arbetet med denna uppsats följt de forskningsetiska principer som gäller inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning (Vetenskapsrådet, 1990). Principerna är till för att skydda individen och konkretiseras i fyra allmänna huvudkrav på forskningen. Dessa krav är som följer:

1. Informationskravet; "Forskaren skall informera de av forskningen berörda om den aktuella forskningsuppgiftens syfte".
2. Samtyckeskravet; "Deltagare i en undersökning har rätt att själva bestämma över sin medverkan".
3. Konfidentialitetskravet; "Uppgifter om alla i en undersökning ingående personer skall ges största möjliga konfidentialitet och personuppgifterna skall förvaras på ett sådant sätt att obehöriga inte kan ta del av dem."
4. Nyttjandekravet; "Uppgifter om enskilda, insamlade för forskningsändamål, får inte användas eller utlånas för kommersiellt bruk eller andra icke-vetenskapliga syften."

Deltagandet i intervjuerna byggde således på frivillighet och försäkran om full sekretess samt att materialet skulle behandlas konfidentiellt och intervjupersonerna avidentifieras. Intervjupersonerna fick godkänna detta skriftligt (Bilaga 3). Då resultatdelen var klar skickade vi, efter överenskommelse med intervjupersonerna, denna till dem. Materialet var då avidentifierat, men de citat från respektive intervjuperson som förekom var markerade.

Intervjupersonerna var införstådda med att genomläsningen syftade till att de skulle kunna kontrollera att de inte var felciterade eller att det på något sätt gick att identifiera dem.

Samtliga intervjuade gav sitt godkännande till vidare användning av materialet.

Med hänsyn till intervjupersonernas rätt att få vara anonyma har vi valt att inte tydliggöra vilken intervjuperson som har sagt vilka citat i resultatdelen, detta då vi menar att den sammantagna bilden av samtliga citat som en intervjuperson har sagt kan underlätta identifieringen av enskilda intervjupersoner.

Av samma anledning, att skydda intervjupersonerna, har vi valt att anonymisera vilken polismyndighet vi har undersökt. Detta innebär att vissa referenser som används inte kan namnges. Detta gäller i ett fall personlig kommunikation med en chef, och i två fall interna material från den berörda polismyndigheten.

Metoddiskussion

Liksom annan forskning har även denna undersökning sina styrkor och svagheter. Något som begränsar generaliserbarheten är att det är en liten grupp kvinnliga poliser som vi har träffat. De nio kvinnorna, av totalt tio, är representativa för sin grupp, eftersom de är de enda som gått utbildningen, som är den enda i sitt slag. Gruppen är dock inte representativ för kvinnliga poliser generellt. Snarare är det troligt att dessa nio kvinnor skiljer sig mycket från många av sina kvinnliga kollegor, för att de har/vågar ha ett intresse för att söka sig till piketen och till utbildningen. Man kan alltså inte dra några generella slutsatser om kvinnliga polisers upplevelser av sin situation inom polisen. Genom vårt upplägg, där vi intervjuat både före och efter utbildningen, har vi å andra sidan i de första intervjuerna fått en inblick i vilken inställning man har till piketen före utbildningen. Detta kan säga något om hur även andra kvinnliga poliser ser på piketen, och hur man upplever sina möjligheter att söka dit.

En annan brist i vår undersökning är att vi, p.g.a. tidsbrist när vi skulle hinna genomföra de första intervjuerna innan utbildningen, tvingades vara mycket flexibla vad gäller plats för intervjuernas genomförande. Intervjuerna genomfördes bl.a. på ett café, hemma hos intervjupersoner och på polisstationer. Detta hade förmodligen en inverkan både då det ledde till mycket störningar, och då det eventuellt minskade intervjupersonernas möjligheter att prata öppet.

Det finns flera styrkor med undersökningen. Vi har varit med och observerat både piketpoliser och deltagarna i kvinnoutbildningen under övningar, vilket har gett oss en större bakgrundsförståelse vad gäller piketens arbetsuppgifter. Intervjun med ledningen för piketen före utbildningen har gett oss ytterligare inblick i piketen, kännedom om syftet med

utbildningen och ledningens syn på densamma. Vi har bemötts med öppenhet från piketens håll och fått god tillgång till material, kontakt med de personer vi har behövt få kontakt med och möjlighet att observera. För att vara säkra på att fakta om polisen och piketenheten stämde har piketens ställföreträdande chef läst igenom de delar av uppsatsen som berör polisen. Att våra intervjupersoner har läst och godkänt resultatdelen i sin helhet minskar risken för att vi har missförstått eller felciterat någon. Ytterligare en styrka är att vi har genomfört två intervjuer med varje intervjuperson, vilket gav möjlighet till en fördjupning och en större öppenhet i den andra intervjun, då det redan fanns en intervjurelation. Det har också gett oss möjligheten att följa våra intervjupersoner under en viss tid, för att på så sätt kunna iaktta förändringsprocesser i attityder och förhållningssätt.

Hur vi som intervjuare kan ha påverkat intervjuerna är värt att reflektera över. Vi är båda blivande psykologer, kvinnor och i ungefär samma ålder som intervjupersonerna. Psykologrollen kan ha en negativ effekt på så sätt att den kan ge föreställningar kring vad psykologer vill höra och inte höra. Å andra sidan kan psykologrollen ha en positiv inverkan då den kan inge trygghet och medföra en förväntning hos intervjupersonerna om att det är tillåtet att öppna sig. Att vara kvinna och av samma kön kan ha en liknande positiv effekt, det kan vara lättare att prata om exempelvis utsatthet som minoritet med en intervjuare av samma kön. Risken med detta är dock att man som intervjuare tar för mycket för givet och inte frågar om saker som "tas för givna". Utifrån att några av intervjupersonerna talat om bristen på tillit till andra kvinnor, skulle man kunna tänka sig att detta även påverkade intervjusituationen. Detta är dock inget som vi märkt under intervjuerna.

Vi har båda kodat hela intervjumaterialet oberoende av varandra, för att få en bättre interbedömarreliabilitet. Kodningarna var mycket lika, vilket styrker våra resultat och tolkningar. Det hade naturligtvis varit mycket intressant att utöver det vi har gjort intervjua fler som arbetar i piketen om deras syn på kvinnliga poliser i enheten, göra mer omfattande observationer samt att intervjua den kvinna som arbetat inom den piketenheten som uppsatsen berör. På så sätt hade man fått en ännu bredare bild av förutsättningarna för kvinnors "inträde" i piketen. Detta rymdes dock inte inom ramen för denna uppsats omfång.

RESULTAT

Vi kommer att redogöra för våra resultat genom att presentera fyra områden som vi funnit centrala i intervjumaterialet. Det första är *Betoningen av fysisk styrka* och handlar om vilken syn man har på fysisk styrka inom yrkeskulturen och vad det spelar för roll för intervjupersonernas möjligheter till att söka till piketen. Det andra området är *Bilden av*

piketen som handlar om vilken syn man har på piketenheten och vad det kan spela för roll för hur man tror det skulle vara att komma dit. Det tredje området, *Att vara kvinna i polisen* handlar om att vara i minoritet och vilka konsekvenser det får för hur man ser på andra kvinnor som grupp och på sig själv. Inom det sista området, *Att söka eller inte* redogör vi kort för hur intervjupersonerna ställer sig till att söka till piketen före respektive efter att ha gått utbildningen. Vår tanke är att dessa fyra områden har betydelse för hur intervjupersonerna upplever sina möjligheter att söka sig till piketenheten. Under varje område redogör vi först för vad som framkom i intervjuerna före utbildningen, och därefter för intervjuerna efter utbildningen. Detta upplägg syftar till att belysa förändringsprocessen i materialet. Varje tema berör dels förväntningar och upplevelser som rör ”kvinno-utbildningen”, samt allmänna resonemang gällande respektive tema. Citat som är hämtade från intervjuerna före utbildningen följs av (F) och citat som är hämtade från intervjuerna efter följs av (E).

Betoningen av fysisk styrka

Före utbildningen

En stor utmaning. Förväntningarna kring den fysiska utmaning som man tänkte sig att själva utbildningen skulle innebära var stora. Sju stycken av intervjupersonerna förväntade sig detta och vissa av dem beskrev sig själva som ”tävlingsmänniskor”, att man tycker om att hålla sig i fysiskt god form och utmana sig själv; som en av intervjupersonerna lite skämtsamt sade: ”*Hoppas dom kör skiten ur oss så man får känna på det!*”(F) Två stycken såg dock de fysiska kraven på utbildningen som ett hinder och uttryckte en farhåga över att inte klara av dem.

Samtidigt såg tre stycken av intervjupersonerna positivt på att under utbildningen få en möjlighet att prova på de fysiska testkraven utan krav på att söka till piketenheten. De såg utbildningen som en möjlighet att få testa sig själva och sin egen förmåga. En av intervjupersonerna sade:

Jag antar att man kommer få träffa på lite vad dom har för fysiska eller psykiska tester/... / och få se lite hur det fungerar... alltså hur man själv ligger kanske, eller hur man skulle klara det /.../ att bevisa för sig själv nånting.
(F)

Fysiska begränsningar. Fysiska begränsningar, det vill säga att som kvinna ha mindre muskelstyrka än män, tillika de höga fysiska antagningskraven till piketenheten man hört talas om, var å andra sidan ett återkommande problem i intervjuerna före utbildningen.

Endast en av intervjupersonerna tänkte sig att det nog var möjligt att träna upp sin egen fysiska förmåga till en tillräcklig nivå för att klara de fysiska testkraven till piketenheten, och att egenskapen att vara tävlingsmänniska då kunde fungera motiverande. En av intervjupersonerna angav också att okunskap kring hur testkraven egentligen såg ut var ett hinder till att söka. Det vanligaste var dock farhågor och upplevelser av hinder förknippade med den egna fysiska förmågan inför att söka till piketenheten. Sju av de nio sa att deras fysiska begränsningar i förhållande till manliga poliser var en av de största anledningarna till varför man själv och andra kvinnor inte söker till piketenheten. Många beskrev detta som uppenbart och självklart. Intervjupersonerna var därför ofta övertygade om att de fysiska testkraven är omöjliga för en kvinna att klara av. Ett exempel: ”*Dom fysiska kraven /.../ det kan jag säga att det är jävligt svårt - punkt slut! Det är ju svårt även för dom som har tjugo kilo mer muskler än vad vi har.* (F)”

Ännu en intervjuperson sade:

Hade jag vetat att jag hade klarat deras tester så hade jag helt klart sökt. Och hade jag varit kille så hade det varit ett mål för mig, att komma till piketen /.../ men den ambitionen har jag inte nu eftersom jag vet om att jag ligger ju tvåa på fysen. Alltså jag når ju aldrig upp till den standarden som dom har. (F)

Även föreställningen om att själva piketpolisarbetet är alltför fysiskt tungt för en kvinna, beskrevs som ett stort hinder av några intervjupersoner (fyra). Att arbeta som piketpolis, tänkte man sig, skulle innebära en stor satsning, i form av mycket fysisk träning för att hålla sig i form och för att hänga med i männens tempo och styrka. En intervjuperson sade: ”*Det tuffaste är nog inte att komma in, det tuffaste är ju att... klara av jobbet, och hålla formen och styrkan.*” (F)

Tung utrustning. Fyra intervjupersoner uttryckte farhågor kring den tunga specialutrustning som piketpolisen använder på sina uppdrag. Enligt uppgift från piketenheten arbetar man som piketpolis med en utrustning som väger ca 15-20 kilo. Detta får andra konsekvenser för en kvinna än för en man. Utrustningens vikt utgör en procentuellt större del av en lätt persons kropp än av en tyngre persons, resonerade en intervjuperson. En annan sade såhär:

Man får ju tänka på sikt också./.../ Jag är inte så stor och så, men om man tänker just på det här att jobba i den utrustningen dom har - det sliter ju på kroppen. Så att om man nu är lite mindre och får då följaktligen träna mer för att klara samma saker /.../ insatsen blir mycket större liksom./.../ Tar du en hyfsat vältränad kille som väger runt nittio – hundra kilo, så är ju den utrustningen inte så farlig för

honom. Det sliter inte på hans kropp på samma sätt och han behöver inte träna lika mycket för att orka. En lite klenare tjej, hon måste ju träna mycket, mycket mer än vad han måste för att orka motsvarande.
(F)

Att utrustningen dessutom är utformad efter den manliga kroppen gör belastningen ännu tyngre och risken för att slita ut sig ökar för kvinnor, menade flera av intervjupersonerna. En av dem berättade om detta och om hur det visar sig även i det vardagliga jobbet som polis och att risken att liknande problem skulle kvarstå eller till och med bli värre i piketen finns:

Vi sliter ju med detta hela tiden, att vår utrustning inte är anpassade för oss, utan det är bara mindre killstorlekar många gånger./.../ Det är inte så roligt att behöva klaga på att kläderna inte passar, västen för stor, handskarna för stora...”Här är utrustningen”, säger dom! Javisst. ”Det här ska sitta på kopplet [bältet som poliser har runt midjan]”, säger dom.” Javisst”, säger killarna och plockar på grejerna på sitt koppel. Och när man har plockat på så mycket det går så ligger ändå fyra saker kvar för dom får inte plats runt min midja, för vi ser annorlunda ut men det är det ingen som har tänkt på. Vad ska jag göra av dom grejerna? Så tittar dom på en; ”Ja, lös problemet!” Lös problemet?! (F)

Kvotering. Trots att många upplevde de fysiska testkraven som i stort sett omöjliga för kvinnor och jobbet som piketpolis som mycket fysiskt tungt, så lyfte flera av intervjupersonerna fram en stark ovilja inför kvotering av kvinnor, detta utan att vi ställde någon fråga om det. Vi frågade inte specifikt vad man menade med kvotering, men generellt verkade man mena att man var emot att ha olika krav för män och kvinnor. Detta, menade man, skulle vara fel eftersom det skulle kunna innebära risker i fråga om säkerheten inom yrket. Sådär uttryckte en av intervjupersonerna sig, angående ansvaret för sina kollegor: ”*Om någon blir skadad så ska jag, likväl som kollegan till höger eller vänster om mig, kunna dra bak honom. Och det skulle inte jag vilja leva med att jag inte fixade det.*” (F)

Det var också fel att kvotera in kvinnor, menade många, eftersom det skulle innebära att kraven då inte var lika för alla. Det skulle bli inte bara orättvist utan också innebära en omöjlighet att bli accepterad av de manliga poliserna. En förutsättning för att bli accepterad som kvinnlig polis var att man blivit utsatt för samma fysiska krav som männen och dessutom klarat av dessa. En av de intervjuade skiljde sig från de övriga. Hon tyckte att man ofta inom polisen sätter upp onödigt höga fysiska intagningskrav och att det blir en uppstressning kring dessa. Även om hon var noga med att poängtera att hon inte kunde uttala sig om just piketenheten utan bara om de enheter hon själv hade erfarenhet från, pekade hon på ett mönster inom organisationen. Ett mönster av hur kvinnor har stängts ute från enheter genom

höga fysiska krav, och där dessa dessutom fungerade som statushöjande för enheten inom organisationen. Hon sa såhär:

Det är ju det enklaste sättet att stänga tjejerna ute, det är bara att sätta upp ett fyskrav som dom inte klarar, så har man löst bekymret. Och det gör man då gärna för att visa att det är tufft att jobba på denna enheten, det går inte annars, det finns inga andra lösningar. Dom är lite rädda att det ska ta sig in tjejer och visa att dom faktiskt klarar det./.../ Det finns ingen anledning att ha inträdesprov fokuserade så mycket på fysiska tester. Det måste gå att kompensera med andra saker. (F)

Efter utbildningen

Att klara mer än man tror. När vi träffade våra intervjupersoner innan utbildningen var nästan samtliga övertygade om att de aldrig skulle kunna klara de fysiska testkraven för att bli piketpolis. När intervjuerna efter utbildningen genomfördes var det tydligt att något hade hänt. Under utbildningen hade man fått prova på de nya fysiska tester som piketen håller på att ta fram. De nya testerna är tänkta att vara mer anpassade efter de faktiska krav som arbetet som piketpolis ställer, och de tio kvinnor som gick utbildningen ska fungera som en av flera normgrupper. Det visade sig att samtliga klarade de allra flesta av testerna inom de givna tiderna, med undantag för något styrkemoment. Från att ha trott att man inte skulle klara ett enda test så visade det sig alltså att man klarade nästan allt. Detta att man klarade så mycket mer än man trodde var något som samtliga av våra intervjupersoner berörde. En intervjuperson beskrev detta lite förundrat:

Vi fick ju testa på dom fysiska kraven./.../ jag och alla dom andra tjejerna i princip hade ju förväntningar att vi kommer inte klara ett enda. Vi kommer inte klara ett enda, så det är lika bra att man: ”Jaja, vi tar det som det blir liksom, och sen så försöker vi genomföra det så gott det går”, sådär./.../ Men dom här kraven i alla fall som dom sa att dom kommer förmodligen se ut ungefär som dom vi gjorde då, då blev vi jätteförvånade allihopa för i princip så klarade ju alla allting, utom då ett par styrketester som vi gjorde. Och vi blev ju mer och mer förvånade ju fler test vi gjorde och att vi faktiskt kom under tiderna allihopa liksom. Så det, för det är just dom fysiska kraven som vi tjejer, där sätter vi stopp i huvudet liksom, nä det klarar vi inte. (E)

Alla intervjupersoner sade sig också tro att det som man inte klarade nu går att träna upp, och att mycket handlar om att lära sig rätt teknik. Några nämnde också att man egentligen inte visste så mycket om hur testerna såg ut innan utbildningen, och att man då målade upp en värre bild än vad som visade sig vara verkligheten. En intervjuperson sade:

Ja, om jag hade tränat, alltså gått in för att få, lagt upp ett träningsprogram så hade jag ju klarat det. Det trodde jag inte innan, men jag visste inte riktigt hur testerna var faktiskt, så att det... börjar jag träna på det så klarar jag det. (E)

Ytterligare en intervjuperson får belysa problemet med att inte veta så mycket om testerna:

... Man hör folk som har varit på testerna och liksom oh, det var jobbigt och det var så många som åkte väck och sådär och då tänker man det liksom att ah, fasan då fixar jag inte heller det./.../ Och sen när man inte vet, det kanske är ovissheten också, när man inte vet, när man inte kan prova, för hade man vetat, hade man fått ett papper att såhär och såhär ser testerna ut, ska man göra så många sit-ups och så många av det, då kan man faktiskt testa det. Och se liksom klarar jag det eller klarar jag inte det. (E)

Hur förhöll man sig då till att man klarade betydligt mer än man hade trott? De flesta intervjupersoner verkade mycket glada och stolta när de pratade om detta. En intervjuperson antydde att testkraven var lite väl låga, en annan var tveksam till relevansen i vissa moment och tyckte att man borde se över detta. Ytterligare en intervjuperson menade att den höga kravnivån motiveras av de höga säkerhetskrav som ställs när man jobbar med så farliga uppgifter.

Att vara tvåa, att trots att man är vältränad alltid vara sämst, var en aktuell aspekt av att ha andra fysiska förutsättningar än männen, även efter utbildningen. Några menade att de skulle tycka att detta var okej, så länge de nådde en nivå som var tillräcklig för att klara av arbetsuppgifterna. För en intervjuperson var detta i sig ett hinder för att söka till piketen. Samma person menade att det skulle öka hennes intresse om det fanns ett område i piketens arbete där hon kunde vara bäst.

Tung utrustning. Att klara de fysiska testerna för att bli piketpolis beskrevs alltså efter utbildningen inte längre som ett stort hinder. Vad som istället framställdes som ett större problem var att själva arbetet upplevdes som så pass fysiskt tungt. Sju personer tog upp problemet med att utrustningen är så tung. En konsekvens av den tunga utrustningen som flera intervjupersoner talade om är att det sliter mer på kroppen. En intervjuperson sade så här:

Ja, jag kan tänka mig att du får, till exempel en sådan som mig som väger lite, 55 kilo plus 23 [utrustningen], det är ju ändå en rätt så stor procentökning. För att då kunna ens jobba, alltså normalt, då måste jag ligga väldigt nära det jag klarar max, medan en som är stor och stark kan jobba på 60 procent av sin kapacitet och klarar det mycket längre. Men jag, jag kommer inte palla i längden, att ligga på max hela tiden, för det sliter ju./.../ Jag hade kanske klarat det, testerna kan man ju träna sig till har jag insett

nu, det går, men att sen jobba och ligga på max av sin förmåga hela tiden, det håller inte särskilt länge tror jag. (E).

Samma person menade att för att klara av att jobba med den tunga utrustningen skulle hon också behöva träna så mycket att hon utöver arbete och träning inte skulle få mycket fritid att återhämta sig på. Ett annat problem som togs upp även i intervjuerna efter utbildningen är att piketens utrustning inte är anpassad för kvinnor, vilket gör att det blir ännu tyngre:

Västarna är för stora, hjälmarna passar inte, alltså du vet, det är mycket såna grejer, vapnen kan vi inte hantera ordentligt, för att västarna tar emot. Låg man ner och sköt så hade man liksom västen som tryckte ner huvudet, så ska man försöka komma upp och titta va, det är inte så himla lätt./.../Och det såg dom också ganska snart att det fanns brister i utrustningen som gjorde att vi inte kunde göra ett riktigt bra jobb, så att säga. Som försvårade arbetet alldeles för mycket för oss. Det är ungefär som att man skulle säga att man bara köpte in skor i storlek trettiåtta, hur lätt hade det varit för grabbarna då att arbeta... (E)

Två intervjupersoner tog upp att det borde gå att göra utrustningen lättare och bättre anpassad för tjejer, och att om tjejer rekryterades till piketen så skulle detta tvinga fram en förändring. En av dem sade:

Alltså ju fler tjejer det kommer, då måste det ändras, va. Och det blir väl samma sak inom piketen. Men som utrustningen ser ut i dag så är den ganska svår att jobba med... för en liten tjej. Sen finns det ju större tjejer, och ja, jag önskade många gånger under utbildningen, för att vi hade så jätteroligt, att vi hade vart åtminstone tio centimeter längre och så, men vissa saker kan man inte göra nåt åt, så är det ju, fysiska begränsningar. (E)

Kvotering. Även i intervjuerna efter utbildningen var kvotering ett hett och frekvent omnämnt ämne. Fem personer underströk i intervjuerna efter utbildningen betydelsen av att komma in på samma villkor som männen. Man menade att kvotering leder till ifrågasättande och ryktesspridning, eftersom man då inte har klarat samma krav som alla andra som är i piketen och därmed inte är lika kvalificerad. Rykten om att man skulle ha blivit inkvoterad kommer att komma i alla fall, och enda sättet att bemöta det är att överbevisa att man klarar av arbetet, resonerade många. Att vara där på samma villkor är också en fråga om att de andra ska kunna lita på en. En intervjuperson sade så här angående kvotering:

Jag vill ju inte vara någon som har kvoterats in och då vill jag ju vara på samma nivå och göra samma jobb. Och jag vill ju att dom ska kunna lita på mig lika mycket som på en av dom killarna liksom. Alltså

jag vill ju göra, ja prestera lika liksom. Och det är just det, det kanske hindrar en också, dom tankarna att jag vill. Jag vill så mycket det att det blir fel liksom också, såna grejer. (E)

Risken att bli anklagad för att bli inkvoterad föreföll vara något ständigt närvarande, och något som man måste förhålla sig till. En intervjuperson menade också att det faktiskt förekommer en dold kvotering inom polisen, och att hon kunde förstå att manliga kollegor tycker att de blir förfördelade när det ständigt är tjejer som efterfrågas. En annan intervjuperson menade, i kontrast till detta, att man kanske borde göra en viss viktrelevans när det gäller intagningskraven, så att det blir rimliga proportioner i förhållande till vad man själv väger. Hon menade också att det kanske kan finnas andra arbetsuppgifter där det kan vara en fördel att vara mindre, och att detta kan kompensera.

Bilden av piketen

Före utbildningen

Är vi välkomna? Något alla utom en av de intervjuade beskrev inför utbildningen var en farhåga om att piketpoliserna skulle ha ett ointresse av att få in kvinnor till sin enhet eller att det rent av skulle finnas motstånd inom enheten av att kvinnor skulle få vara där. Två stycken kunde tänka sig att det kanske fanns ett visst intresse från piketen av att få in kvinnliga poliser i sin enhet. Sex av intervjupersonerna sade sig dessutom vara övertygade om att utbildningen hölls på grund av politiska beslut på chefsnivå, vilket innebar att piketenheten inte själva tagit initiativ och därför inte heller var positivt inställda till projektet. En av intervjupersonerna får beskriva det som många uttryckte:

Jag tror inte dom går och lägger sina /.../ pannor i djupa veck och känner att vi måste på något sätt få in kvinnliga poliser till piketen. Utan i mångt och mycket tror jag att det är ett politiskt spel att dom måste ut och säga så. För att det ska se bra ut. (F)

En av de intervjuade beskrev opinionen inom polisen angående kvinnliga piketpoliser såhär:

Jag tror säkert där är dom som inte alls tycker om det, som ser det som helt onödigt. Sen tror jag säkert... nuförtiden är det ju faktiskt så att dom som inte vill ha med tjejer att göra inom polisen, dom hör man inte mycket av. Dom vågar inte komma fram riktigt längre för nu är det så pass många som är positiva. Det är tabu att inte vilja ha tjejer liksom. (F)

En intervjuperson trodde att ett syfte med kvinnoutbildningen från piketens sida var att enheten själva skulle få känna på hur det skulle fungera att ha kvinnor där, och att se vad man skulle behöva ändra.

Proffs eller gorillor? Det fanns mycket som lockade intervjupersonerna med arbetet som piketpolis redan innan de gått utbildningen. Många såg fram emot att få en inblick i piketenheten. Lockande med arbetet som piketpolis var även möjligheten att få så mycket utbildning som man får i piketen, fyra av de intervjuade uppgav detta. Fem stycken var lockade av att få ingå i en så sammansvetsad grupp som piketarbetet innebär, och såg detta som något motiverande. Men det fanns också farhågor inför att ingå i en sådan grupp, om hierarkin och hur det skulle kunna vara att bli en del av denna. Två av intervjupersonerna uttryckte en viss oro över att hamna längst ner i hierarkin och att sedan aldrig komma därifrån:

Rangen är ju jättetydlig. Där är två, tre som hela tiden styr och sen är du en myra i ledet. /.../ Jag känner inte riktigt för att sitta som sjätte man i en buss och inte ha nånting att säga till om. (F)

Piketenhetens höga status inom organisationen kom fram mycket tydligt i flera av intervjuerna. Två av de intervjuade såg detta som motiverande till att söka dit, att få ta del av den auktoritet och status som piketenheten har i både allmänhetens och andra polisers ögon. Två av de intervjuade sa uttryckligen att man beundrade piketenheten och att detta var motiverande till att söka sig dit.

Intervjupersonerna beskrev piketpoliserna som professionella, pålästa, duktiga, seriösa, korrekta och kompetenta och att: *"Det är ju absolut inga gorillor på något sätt. /.../ Det är ju våra toppkillar!"* (F). Eller som en av dem sa: *"Det är ju lite eliten av polisen."* (F) En av intervjupersonerna beskrev det som att: *"Jag tror dom allihop vet att dom är så pass duktiga på det dom gör så att dom behöver inte känna sig hotade."* (F) Men det kom också fram en baksida av bilden av piketenheten och hur denna kunde påverka ens egen inställning negativt till hur det skulle vara att jobba där. Ryktet om piketpolisen som en enhet där man ska vara rå, tuff och där en allmänt grabbig kultur råder sade fem av intervjupersonerna var något som kunde ha en avskräckande funktion på kvinnliga poliser att söka sig dit. En sade så här: *"Polisen som sådan är ju en ganska grabbig miljö och jag tror att piketenheten blir ju då ännu lite grabbigare. /.../ Det tror jag är ytterligare en faktor /.../ att det kanske hindrar några från att söka sig dit."* (F)

En annan intervjuperson uttryckte det såhär:

Dom är ju väldigt grabbiga i sitt sätt alltså, dom är... ja dom är grabbiga (skrattar). Men det är väl, ja, många kvinnliga poliser är också väldigt – alltså vi har ju en rätt så tuff jargong och slänger käft med varandra men det är liksom ändå att, beträda deras mark på nåt sätt, det gör man inte. Dom har ett eget bord i fikarummet och sätter man sig där så.../.../ ...folk som är nya som kommer dit och råkar sätta sig på fel bord, och sen kommer dom och så, stövlar in och sen så sätter dom sin mat och sätter sig. Sen, ja, så går ju den iväg utan att någon behöver säga nåt egentligen för att det är så det ska vara, så har det alltid varit. (F)

Tre stycken av intervjupersonerna upplevde det som mindre lockande med arbetet som piketpolis att arbetet skulle kunna vara enformigt och att det skulle kunna innebära mycket väntan och ”dötid”:

Det är väl fördomar, att dom åker runt i sin buss och så är dom sex – åtta stycken och så sitter dom två där framme som har kollen och så sitter dom andra och sover där bak, och det är ingenting som intresserar mig. Jag vet inte om det är så, eller inte. (F)

Även det att man som piketpolis blir nischad inom en specialkompetens tyckte någon skulle kunna göra att arbetet blev mer enformigt. Å andra sidan tyckte någon annan att det var en merit att bli piketpolis och att arbetet som säkert skulle innebära en personlig utveckling. För två stycken var det faktum att en del av arbetsuppgifterna kan vara farliga ett hinder till att söka ett arbete som piketpolis samtidigt som det för fem stycken var just spänningen i arbetet som lockade.

Efter utbildningen

”Kvinnoutbildningen” – ett politiskt beslut? En vecka efter att utbildningen hade genomförts beskrev samtliga intervjupersoner densamma i starka superlativ. Utbildningen beskrevs som fantastisk, underbar och rolig – *”Det var julafton varje dag, i stort sett”* (E) som en intervjuperson uttryckte det. Olika saker lyftes fram som det som hade gjort utbildningen så positiv. Drygt halva gruppen hade lärt sig nya saker, varav en del kan komma till användning i det vanliga jobbet. Samtliga intervjuade talade om att instruktörerna på utbildningen, som är piketpoliser, var mycket engagerade, pedagogiska och duktiga. Någon intervjuperson uttryckte positiv förvåning över att instruktörerna visade så stort engagemang och intresse, och ytterligare någon hade trott att de skulle vara mer macho i sitt sätt. En intervjuperson

sade: ”Nej, jag trodde inte att instruktörerna skulle vara så engagerade som dom var. Dom gick in för det här otroligt mycket, det trodde jag inte. Att dom skulle vara så intresserade av det. Så det var en positiv överraskning.” (E)

Instruktörernas engagemang och uppmuntran framstår som en betydelsefull komponent för intervjupersonernas positiva upplevelse. Tre intervjupersoner nämnde att instruktörerna var mycket nöjda med deltagarnas insats och t.o.m. förvånade över deras prestationer. Man hade bl.a. fått höra att man klarade av övningarna minst lika bra som killarna. Så här sade en av intervjupersonerna:

Ja, alltså vi var ju dönyfikna hela tiden på att... att få höra hur vi låg till i förhållande till killarna. Och det var, det var ju återkommande i två veckor. Det var ju inte så att man frågade det i varenda moment vi gjorde, men det fanns ju där. Och så fick man oftast höra att ni ligger inte alls bakom. Vissa saker löser ni annorlunda och det är spännande för oss att få se, sådär va. (E)

Även detta, att ha fått ett slags godkännande från instruktörerna, framstår som en positivt förstärkande faktor för flera deltagare även om det inte uttalades explicit. De flesta intervjupersoner upplevde det som att utbildningen genomfördes grundad i ett seriöst och äkta intresse från piketenhetens sida, och att även om det från början fanns politiska motiv till att hålla en utbildning för just kvinnor så har de gjort det med glädje och engagemang. Denna bild skiljer sig från den allmänna uppfattningen hos intervjupersonerna innan utbildningen, där motivet till utbildningen misstänktes vara ett politiskt beslut från högre chefer snarare än ett intresse från piketenheten. Någon av intervjupersonerna var förvånad över att piketenhetens chefer tog sig tid att medverka i utbildningens första del, som ägnades åt teambuilding. Flera nämnde också att det var positivt att ha en gruppleddare med sig som både kunde fungera som stöd och trygghet samt som mentor eller förebild.

Förändring i piketen. Några intervjupersoner pratade om vad det kunde innebära för piketen att genomföra ”kvinnoutbildningen”. En intervjuperson sade att det nog kunde vara roligt för dem att få dit folk som är så intresserade och vill lära sig vad de gör. Några tog upp att piketen kommer att behöva förändras om det kommer kvinnor dit, och att det också finns en vilja att göra det. Ytterligare en person berättade om hur instruktörerna under utbildningen blev medvetna om hur deras språk är anpassat efter att bara vara män:

Och det var en unik situation som polis. Jag tror nog fan aldrig det kommer hända igen, alltså, att man bara är kvinnor. Och det märktes ju på våra instruktörer. Dom pratade ju: ”Ja, så har vi en man som står

där och ja, eller... så står där en kvinna där och ja." Dom är så vana vid att bara vara män, så att dom har liksom, det är bara det i deras vokabulär. Men jag tror dom tyckte det var roligt också, eftersom det var helt nytt. (E)

Tre personer tog upp att det eventuellt kan finnas sådana inom piketen som inte vill ha dit kvinnor och att det inte är säkert att man är välkommen, men en intervjuperson trodde att de som tycker så kan ha plattats till lite:

Ja dom som jag vet har varit skeptiska har inte varit med alls i detta. Men jag tror nog att dom har blivit lite tillplattade av dem som har varit med för att alla som man träffar, inte bara piketfolk utan alla andra som har hört, de har hört att "ja piketen sa att ni var jätteduktiga och att dom var jätteimponerade". Det är ju det, det är ju säkert som dom som var skeptiska också har hört. Så jag tror nog att dom har ändrat uppfattning lite i alla fall. (E)

Att bli tagen på allvar. De flesta intervjupersonerna sade sig ha upplevt att de krav som ställdes på dem under utbildningen motsvarade de krav som ställs på killar i motsvarande situation, vilket framställdes som något mycket viktigt och positivt. Vikten av att vara där på samma villkor och inte bli "daltade" med underströks ofta:

... man var lite rädd... alltså att dom skulle ha gjort det lite mer för tjejer, anpassat för oss. Och det tyckte jag inte att det var, utan jag tyckte det var en bra nivå och det sa dom också, instruktörerna, att det här gör ni minst lika bra som grabbarna gör det och det märks ingen skillnad. Det är kul och det tyckte dom också var kul att se att det funkade så bra. (E)

En intervjuperson trodde i kontrast till detta att de kan ha behandlats lite mjukare:

Och även om dom liksom sa till att vi har inte mesat med er på något sätt och vi behandlar er som vi behandlar killarna så, så får man ju ändå en känsla av att dom är... att dom var mjukare mot oss på nåt sätt, det fick man ju ändå liksom. (E).

De flesta trodde också att kraven under utbildningen ganska bra motsvarar de krav som ställs på piketpoliser i verkligheten, och att de på så sätt fick en realistisk inblick i vad arbetet kräver. En intervjuperson tyckte dock att det kunde ha varit lite mer och lite tuffare så att man verkligen fick känna på hur det är i verkligheten.

De enda negativa saker med utbildningen som lyftes fram var att den var för kort, att man hade velat se piketen i arbete någon gång samt att någon instruktör var onödigt dominant.

Positiv bild av piketen. I intervjuerna efter utbildningen uppgav fyra personer att deras bild av piketen har förändrats i och med utbildningen, medan fem tyckte att de hade en oförändrad bild. Förändrad eller inte; det var en oerhört positiv bild av piketen som målades upp när intervjupersonerna skulle beskriva enheten och de som jobbar där. Det var egentligen två sidor av piketen som betonades. Den ena sidan handlar om deras yrkesutövande. Fyra intervjupersoner lyfte här fram att de som jobbar i piketen är duktiga och kunniga på sitt område, och bra på att utveckla nya metoder. Tre personer tog upp att de är speciellt utvalda och har en spetskompetens. Piketen beskrevs som effektiva och fokuserade, och mycket engagerade i sitt yrke. Någon intervjuperson tog också upp att de som är med i piketen ger ett självsäkert intryck och har en viss pondus.

Den andra sidan av beskrivningarna handlar om piketens bemötande och sätt att vara. Av dem som uppgav att deras bild av piketen hade förändrats menade tre att de hade blivit förvånade över hur mjuka och ”vanliga” killarna i piketen var. Piketpoliserna beskrevs som trevliga, snälla och ”goa”. Man lyfte också fram att de hade ett ödmjukt och öppet sätt. En intervjuperson, som upplevde att hennes bild av piketen har ändrats, beskrev skillnaden så här:

Det var nog lite... jag trodde nog det var mycket macho macho, lite mer kallt, kalla hårda snubbar som var med där./.../Det... finns nog en mer mjukhet, mycket mer mjukhet än vad man tror. Det är som NN [gruppledaren] sa, att reaktionen, eller skillnaden när vi tjejer sitter och presenterar oss [under teambuildingen] och man blir ledsen och så här, det är precis samma sak med killarna. Det var ingen skillnad alls egentligen på grupperna. Så att, då öppnar dom ju upp sig dom med. Då finns det ju en mjuk sida och det här att ta hand om varandra och att man verkligen känner varandra, att man pratar om sina innersta problem för det tror jag dom gör rätt mycket. (E)

En annan intervjuperson menade att det nog var avsiktligt från piketens håll att visa upp denna sida:

Det som jag tyckte var bra, det var ett schackdrag av dom, det var ju att dom såg till att dom som höll i utbildningen, att dom inte tog dom största och mest vältränade och... ja, du vet så./.../Hade man slängt in tre fyra såna att hålla i all utbildning, så hade ju risken varit den att vi hade känt oss liksom va fan gör vi här, liksom, ihop med den hundratrettio kilos bjässen som liksom bara puttar på allting så ramlar det. Medan nu satte man in lite, dom killarna som hade lite mer den mjuka sidan och som inte hade behov av att hävda sig, utan visste dom var bra ändå. Och som inte då bara levde för att fysträna och jobba på piketen, utan som då hade liksom familj och lite, värnade om andra saker också. Och det var bra. Det var

smart av dom, det var väldigt smart./.../ Men det tror jag också dom hade tänkt på innan. Så att jag tror, så dom inte skulle skrämman iväg oss. För det hade ju gått att skrämman bort oss, faktiskt. (E)

Två personer beskrev hur de som jobbar i piketen är duktiga på att växla mellan att vara mjuka ibland och mer auktoritära när det behövs, att kunna skratta och ha trevligt men snabbt lägga detta åt sidan när det verkligen gäller. Intervjupersonerna beskrev piketenheten på ett positivt sätt och det förekom knappt några negativa intryck överhuvudtaget.

Vad krävs för att vara piketpolis? Intervjuerna efter utbildningen berörde också vad man upplevde krävdes för att vara piketpolis, utöver de fysiska kraven som intervjuerna till stor del kretsade kring. Något som fyra personer nämnde var att det krävs psykisk styrka och lugn. Två personer nämnde att man måste vara stresstålig, och ytterligare två tog upp att det krävs flexibilitet och ödmjukhet. Två tog också upp att man måste kunna hantera riskerna jobbet innebär och i någon mån gilla spänning och risker. En intervjuperson sade, angående vad som krävs:

Fysisk styrka. Psyke, som räcker till och blir över höll jag på att säga. Ja, och sen förmåga att arbeta tillsammans med folk i grupp. Det är det som jag tror är de tre viktigaste alltså.../.../...dom lägger ner mycket tid på träning och det är ju jätteroligt att få öva på saker och ting men sen så måste man ju kunna jobba också när det smäller till. Det är ju inte bara den här glamorösa bilden av att få springa omkring och leka, leka krig och såhär... utan man ska ju vara beredd att göra det på allvar också. (E)

En annan egenskap som lyftes fram av fyra personer var att kunna jobba i grupp. Man måste kunna lite på varandra och kunna ta order. Någon menade att det kunde vara en fördel att vara ny som polis och därmed formbar.

Utöver dessa egenskaper menade två personer att det krävs att man har en tålig familj, och att man är beredd att offra mycket av sin fritid. En person påpekade också att det krävs ett stort engagemang. Samma person uttryckte sig så här angående detta:

Det kräver kanske att man inte har en familjesituation hemma som behöver en, så att säga, utan att man kan vara borta mycket. Det är nog mycket enklare att vara singel eller bara vara sambo i alla fall, än att ha kanske familj och barn och en heltidsarbetande man och en villa och en hund och ja, du förstår vad jag menar. Det finns ju vissa av killarna som kan kombinera detta men jag kan tänka mig att deras fru är nog inte i karriären, utan tar ett stort lass hemma. Det krävs att någonstans måste det göras avkall på, om det krävs så pass mycket engagerat, så pass mycket arbete. Så det tror jag väl är den... svåraste grejen, om

man inte vill lägga hela sitt liv i sitt arbete. Men det är lite också i yrkets natur där, att ska man hålla på med det så får man satsa väldigt mycket. (E)

Tre personer tog upp att det är en förutsättning att man har erfarenhet som polis och är trygg i sin polisroll. Bara en intervjuperson uttryckte efter utbildningen att något som minskade hennes intresse för att söka till piketen var att arbetet verkar lite enformigt, något som flera lyfte fram som en nackdel före utbildningen. Att arbeta i grupp så nära som man gör i piketen, och lära känna varandra bra var efter utbildningen något som lockade intervjupersonerna.

Att vara kvinna i polisen

Före utbildningen

Utbildningsgruppen - att jobba med bara tjejer. En av intervjupersonerna såg fram emot att få vara del av det grupparbete som utbildningen kanske skulle bestå i. Många hade dock föreställningen om att det inte skulle bli helt okomplicerat att vara i en grupp med bara kvinnor. För några var det så för att det var något man var helt oerfaren av. Andra hade en bild av att kvinnor fungerar annorlunda i grupp än män, och några beskrev en generell negativ bild av andra kvinnor. Det framkom att en del föredrog att arbeta med killar, eftersom man upplevde det som mer okomplicerat, rakare och som en av intervjupersonerna sa: ”*inte så mycket spel bakom kulisserna*” (F). En av intervjupersonerna beskrev att hon ser upp till sina manliga kollegor och deras sätt att arbeta. En annan av intervjupersonerna sade såhär:

Det som jag är mest spänd inför det är egentligen gruppen, hur den funkar /.../ bara tjejer. Jag har ju aldrig jobbat med bara tjejer inom polisen, det är ju väldigt speciellt. Det är alltid lite speciellt att jobba med tjejer, det kan man inte komma ifrån. Man är ju så van vid det här med att samarbeta med killar. /.../ Jag ser väl lite framför mig att det är hårdingar allihop liksom. (F)

En av de intervjuade beskrev att hon såg fram emot att få jobba med bara tjejer, men att hon också var skeptisk inför hur det skulle gå. Hon såg det som en utmaning:

Är man ett tjejgäng blir man mycket mer försiktig, man blir sådär fnittrig och; det här fixar inte jag! Men är man bland grabbar så ger man sig fan på att det här ska jag klara./.../ Jag vill inte ta för mycket plats när jag bara är med tjejer. Det är risk att det blir skitsnack. Medan när jag är bland killar kan jag mer vara mig själv och våga ta för mig mer. (F)

En av intervjupersonerna hoppades att det skulle vara dom lite tuffare tjejerna som sökt utbildningen och inte några, som hon sade, ”gnällspikar”. Hon tyckte ändå att det skulle bli intressant och nyttigt att jobba ihop med bara tjejer.

Att vara i minoritet. Att som kvinna vara i minoritet på sitt jobb var den vardagliga situationen för intervjupersonerna och inte heller något som de såg som ett problem eller något att reflektera över. Man tyckte det var bäst med mixade grupper, och man tyckte det fungerade bra som det är idag. Många uttryckte att det inte är något man tänker på när man jobbar och att det är kollegan som person och tilliten till denna som är det viktiga, inte vilket kön man hade. Dock framkom det under intervjuernas gång ofta motstridiga bilder kring erfarenheter av att vara ensam kvinna eller en av få kvinnor på sin arbetsplats. Motstridiga bilder kunde även komma fram inom en och samma intervju då intervjupersonerna intog skiftande perspektiv kring hur man såg på att vara i minoritet. Detta kunde ta sig uttryck i hur man upplever sig få vara eller hur man bör vara som kvinna och polis. En av intervjupersonerna sa som ett exempel såhär:

Vi är ju antagna för att vi är tjejer, inte för att vi är tjejer som försöker vara killar, så vi vill ju gärna vara tjejer, fortsätta vara det och agera som vi... som vi vill. Och det blir lättare när man är fler tjejer. /.../ Man måste tuffa till sig /.../ men samtidigt måste man ju få fortsätta vara den man är liksom. (F)

Ännu en intervjuperson får illustrera balansgången mellan att vara kvinna och polis:

Även om det funkar bra med killarna, så är det alltid positivt att man är mer än en tjej i alla fall. Man är en kvinna i ett mansdominerat yrke och man vill fortfarande få vara tjej, men när man går till jobbet så blir man lite mer kille. /.../ Jag tror det är viktigt att om man är kvinnlig polis så är man kvinnlig polis, att man får vara tjej liksom. Men man får tänka lite som en kille i det här jobbet. Det är nog mest det. (F)

En av de intervjuade tyckte att det inte skulle vara för många kvinnor inom polisen. Hon resonerade som följer:

Jag tycker inte det ska vara för mycket kvinnor faktiskt, inom polisen, för att man måste ju ändå hålla för uttryckningskörning och man måste ha lite styrka, man måste ha lite go, lite power för att klara av yrket./.../ Så jag tycker man ska ha hårdare krav faktiskt för att bli polis./.../ Jag gillar inte kvotering. Det är det sämsta som har införts. (F)

Att vara i minoritet innebär att synas, och att söka till piketen visade sig vara något som man inte gjorde utan att tänka igenom det ordentligt. Fem personer upplevde att rädsla för att misslyckas var ett hinder för att söka till piketen. Att söka till piketenheten och att inte komma in innebar både risker för att sticka ut och att göra bort sig. Det fanns också hos flera intervjupersoner en åsikt om att man bör ha eget ansvar för, en slags "självinsikt" och en medvetenhet kring sina fysiska begränsningar. Man bör helt enkelt inte söka till piketen om man inte är säker på att man kommer in. En av intervjupersonerna får illustrera det som flera gav uttryck för: *"Skulle jag söka, då ska jag vara hundratio på att jag klarar det annars söker jag inte, för då känner jag, då har jag gjort bort mig."* (F)

Även om någon av intervjupersonerna kunde se det som en utmaning att bli den första kvinnan inom piketpolisen idag, var det för fem stycken ett upplevt hinder till att söka sig till piketen. Två stycken uttalade att det skulle vara lättare om flera kvinnor sökte eller kom in samtidigt. Som enda kvinna var rädslan för att bli ensam och utsatt på grund av sin könstillhörighet påtaglig: *"Man hade nog inte kunnat komma dit och begärt att dom skulle sitta och prata tjejproblem med en, det kan man nog glömma."* (F)

Ofta relaterade intervjupersonerna sina resonemang om detta till hur det är att vara i minoritet inom sitt dagliga jobb. Flera tog upp att det kan kännas ensamt att vara enda kvinna. Sånär beskrev en av intervjupersonerna det: *"Det är jätteroligt att jobba ihop med grabbarna men det är inte så roligt när dom sitter i bastun och dricker öl och man själv är i sitt eget omklädningsrum."* (F)

Farhågor om att bli socialt utanför och icke accepterad inom piketenheten förekom alltså hos flera av intervjupersonerna. Att vara i minoritet som kvinna gav också en upplevelse av att behöva överbevisa att man skulle kunna klara av att arbeta som piketpolis, och att detta skulle innebära att behöva göra allting dubbelt så bra för att bli accepterad. Två stycken av de intervjuade påpekade detta och den ena av dem uttryckte det såhär:

Jag hann inte mer än söka [till kvinnoutbildningen] här så kommer gliringarna liksom. Och gliringarna kan man ta. Men ger man sig väl in och lyckas ta sig in så är det inte bara lek och på ploy längre utan då får man räkna med att man måste göra allting dubbelt så bra för att bli accepterad, det är bara så. (F)

En annan intervjuperson säger med tanke på hur det skulle vara att vara ensam kvinna inom piketpolisen och hur detta upplevs som ett hinder för henne:

Där är ju inga kvinnor, där är ju inga. Dörren är mycket tyngre att öppna för en tjej än om där hade varit tre totalt. /.../ Det är inte kul att vara först. Det är rätt så tungt att bära det själv. /.../ Det är en hög tröskel att gå över. (F)

En av de andra intervjupersonerna beskrev piketenheten som männens ”sista befästning” (F) inom organisationen och menade att det kommer bli de första kvinnorna som får ta ”det hårda jobbet och bana väg för dom andra”(F).

Trots detta fanns det ändå hos två av intervjupersonerna tankar om att kvinnor skulle kunna ha speciella egenskaper att bidra med. Även detta resonemang byggdes ofta på erfarenheter från det dagliga jobbet som polis, där intervjupersonerna menade att kvinnliga poliser hade ett annat sätt att arbeta än de manliga. En av dem sade:

Mycket i arbetet kan man se upp till det dom gör och jag känner att man själv vill kunna eftersträva det. Jag kan tycka att killar är väldigt bra på många saker som tjejer kanske inte är bra på i det här yrket. Sen att tjejer kanske har fördelar, dom har lättare för att prata med vissa människor, lättare för att lugna ner i vissa situationer. Men jag känner mig tryggare när jag jobbar med en kille än med en tjej. (F)

De egenskaper och de roller kvinnor fick eller tog, präglades av att ha särskilt god hand med barn och utsatta kvinnor samt att man kunde ha en lugnande effekt på våldsamma personer. En av intervjupersonerna uttryckte förhoppningen om att som kvinna kunna bidra med något nytt till piketen såhär:

Jag kommer ju kanske aldrig ha den styrkan att slå in en dörr och stå först /.../ men att jag kan ha en annan uppgift som är minst lika viktig, på något annat sätt. /.../ Det är ju det jag hoppas på i så fall. (F)

”Snack i korridoren”. Att piketen höll en utbildning som enbart riktade sig till kvinnor visade sig vara en inte helt odramatisk händelse i organisationen. Sex intervjupersoner berättade om hur utbildningen föregicks av mycket ”snack i korridorerna”. Ryktet att man sökt till utbildningen spred sig enligt intervjupersonerna snabbt, ibland ofattbart snabbt. Någon intervjuperson beskrev hur missförstånd spridit sig i organisationen av att man sökt till den riktiga piketenheten eller att man måste genomföra piketens fysiska tester för att få vara med på utbildningen eller att deltagandet innebar en gratisplats inom piketen. Vissa av intervjupersonerna föredrog att hålla för sig själv att man sökt. Intervjupersonerna uppfattade det oftast som att kollegorna var nyfikna men också att stråk av avundsjuka fanns med, även om kommentarerna kunde komma som skämt eller gliringar: ”Man hör lite i korridorerna;

oh, fy fan va ni kommer bli trötta! Att det handlar om att köra skiten ur oss rent fysiskt dygnet runt i två veckor.” (F)

Flera intervjupersoner uppfattade det som att kollegor egentligen menade att piketpolisen inte ville ha in kvinnor i sin enhet, och att det verkliga syftet med ”kvinnoutbildningen” skulle vara att skrämman bort kvinnorna. Det kunde till exempel låta såhär, enligt en av intervjupersonerna: *”Ja, ja, men det gör dom bara för att ni ska fatta att ni inte... ska vara där./.../ Nu ska dom köra skiter ur er!” (F)*

Intervjupersonerna uppgav att kommentarer som dessa i form av skämt eller gliringar inte hade någon hindrande effekt på dem. Man hade ju sökt utbildningen trots allt, kollegornas tråkningar var något man fick räkna med och framförallt inte ta åt sig av. En av intervjupersonerna kommenterade detta på följande vis: *”Vi är väl vana vid att inte bli tagna riktigt på allvar, så är det. Det är ju en verklighet vi möter både bland kollegor och bland folk ute så att... ja, det får man ju vänja sig vid.”(F)*

Att vara tjej och söka till piketen innebar enligt intervjupersonernas berättelser att sticka ut. Såhär sade en av dem: *”Folk reagerar och tycker att; oj, tjej söker liksom. Det är inte... det skär lite i öronen på folk. Samtidigt som jag tror de allra flesta tycker det är lite häftigt /.../ någonting man ändå är lite nyfiken på.” (F)*

Vikten av att inte sticka ut, att hålla en låg profil, framkom också:

Killar som jobbar med oss, dom blev lite gnälliga för dom tyckte att varför får inte vi, varför har inte killar en prova på- vecka, vi är minst lika intresserade, ni kommer ändå inte att ta er in där, tyckte någon. Så att det är väl lite en sån sak också, att man vill inte sticka ut, och man vill inte störa dom andra kamraterna i deras tankar. Det är säkert några som /.../ är jättesugna på att prova men som inte har vågat eller känt att nä, söker jag här nu så kommer det bli en jävla massa snack. (F)

Risken för att bli baktalad av avundsjuka kollegor upplevdes som stor. Om man skulle söka till piketen var det ett måste att komma in, och eftersom detta ansågs så svårt, så lät de flesta bli även om man var intresserad. Det blev tydligt att rädslan för att misslyckas bottnar i risken för att bli utsatt och hamna i fokus för ”snacket”. En intervjuperson sade såhär: *”Det hade varit pinsamt att hamna där, på piketen om man inte hade lyckats. För det snackas så mycket inom myndigheten, otroligt mycket. Så det hade ju spridit sig... att den och den inte håller måttet.” (F)*

En annan intervjuperson beskrev hur hon trodde kvinnor under årens lopp som varit intresserade av att söka till piketen helt enkelt blivit bortskrämda av snacket:

Man har nog gjort det svårt för dom /.../ redan på det stadiet ansökan kommit in... låtit snacket gå på det viset att man har insett att det kanske är bättre att dra tillbaka den där ansökan än att sticka näsan i det getingboet alltså. (F)

Den enda förebilden. Kvinnan som tidigare har varit med i piketen kom upp i flera av intervjuerna före utbildningen som den enda kvinnliga förebild man hade att förhålla sig till. Hon beskrevs av intervjupersonerna som mycket duktig, oerhört fysiskt vältränad och kompetent på alla sätt. I två av fallen verkade hon som motiverande för intervjupersonerna. En av dem sade såhär: ”Där finns ju en tjej som har gjort det och klarat det och hon är superduktig, en av mina stora förebilder helt klart.” (F)

I tre av fallen blev det dock tydligt att hon som enda förebild istället kom att få en hindrande effekt. Hon upplevdes som ett ouppnåeligt ideal. En av intervjupersonerna beskriver detta lite skämtsamt såhär:

Dom har ju haft en kvinna innan och hon är ju en sån supergrym alltså. /.../ Jag kan säga såhär: innan jag började som polis när jag gick på skolan ville jag bli piketpolis/.../ Jag såg henne på gymmet, och insåg att nä, jag kanske inte ska bli piketpolis längre. (F)

Familj, barn och fritid. Mer än hälften, fem stycken, av intervjupersonerna uppgav faktorer som att ha eller planera att skaffa familj och barn som ett stort hinder till att söka piketen. Detta kan ställas i kontrast till att man från piketenhetens sida gärna ser att medlemmarna i enheten har familj och ett privatliv som kan väga upp arbetslivet. Att ge avkall på karriärdrommar som kvinna då man skaffar familj och barn, var för de flesta intervjupersoner något som man beskrev som självklart. Såhär kunde intervjupersonernas resonemang låta:

Jag måste ju tänka på om jag ska ha barn nån gång. /.../ Jobbar man på piketen så kanske man ska skjuta upp det ett tag. Man får vara lite kvinna också. /.../ Och du kan tänka dig att komma tillbaka efter en graviditet. Man är borta två år. Det är nog rätt så svårt. Då har man nog gjort sitt. (F)

Då piketpolisyrket innebär mycket arbete på obekväma tider och därutöver mycket övertidsarbete, var även detta något som bidrog till att intervjupersonerna tvivlade på att yrket var något för dem. Dessa omständigheter som rör arbetstider i kombination med familj och barn, ansågs göra det omöjligt att arbeta som piketpolis.

Efter utbildningen

Utbildningsgruppen – att jobba med bara tjejer. Utbildningens första tre dagar ägnades åt teambuilding. Detta talade samtliga intervjupersoner om som något positivt. Många lyfte fram det faktum att man lärde känna sig själv bättre under teambuildingen som mycket positivt, och även att man lärde känna varandra snabbare. Man menade att detta fick en positiv effekt under resten av utbildningen, då det blev mindre konkurrens, mindre prestige och därmed mer okej att misslyckas. I och med detta vågade man satsa mer under övningarna som följde. Någon tyckte att det blev lättare att acceptera varandras olikheter efter teambuildingen.

Teambuildingen beskrevs också som jobbig mentalt, intensiv med mycket känslor, men samtidigt spännande och viktig.

Något som hänger samman med teambuildingen är upplevelsen av gruppen man jobbade med. För den stora majoriteten av intervjupersonerna var det första gången inom polisen som man befann sig i en enkönat kvinnlig grupp. I intervjuerna innan utbildningen hade många av intervjupersonerna uttryckt farhågor inför detta och berättat om tidigare negativa erfarenheter av att samarbeta med tjejer. Det visade sig att många föredrog att arbeta med män och hade en relativt negativ bild av kvinnor som arbetskamrater. När vi frågade om samma sak efter utbildningen beskrev många att deras bild av att arbeta med tjejer hade förändrats. En generell uppfattning var att det var annorlunda och speciellt men roligt och skönt att vara i en grupp med bara tjejer under utbildningen. Någon tyckte att det hade känts mindre ensamt än i det vardagliga arbetet där man är i minoritet. Klimatet i gruppen beskrevs av de flesta som öppet och tillåtande, alla fick en plats och man lyfte fram och peppade varandra mer än vanligt. En intervjuperson beskrev hur tjejer i en blandad grupp ofta backar för killarna:

Alltså, alla träder ju fram mer på nåt sätt. Jag tror, hade det bara varit, /.../ hälften hälften hade vi märkt en skillnad liksom. /.../det är ju ändå att killar tar ju för sig på ett annat sätt, och vi låter dom göra det på något sätt./.../jag tror att i allmänhet så gör vi ju det, vi backar hellre tillbaka så låter vi killarna då. För dom vill ju det, då får dom ju göra det blir det lite liksom, att man ska inte störa sådär. Men här blir det ju att vi släpper fram varandra liksom, hela tiden. (E)

Något som många lyfte fram som mycket positivt med en grupp med enbart tjejer var att alla är på samma nivå, man har liknande fysiska förutsättningar och de flesta tjejer har inte gjort militärtjänst vilket gör att man har ungefär lika mycket eller lite grundläggande vapenkunskap. Som en intervjuperson uttryckte det:

Men just i det här sammanhanget så var det skönt för merparten av tjejer har inte gjort lumpen till exempel. Man har inte hållit förstärkningsvapen innan. Man har inte varit ute i ur och skur med ett förstärkningsvapen på ryggen och springa och vad det nu kan vara. Man har inte hållit på och brutit upp dörrar och känslan av att, det har nog inte heller dom andra gjort, istället för att känna att man hela tiden.../.../ känslan av att ligga tvåa hela tiden. (E)

Det verkar alltså ha haft en positiv effekt för självförtroendet hos många av intervjupersonerna att vara i en grupp med bara tjejer. Flera menade att det blev mindre konkurrens och prestationsinriktning än i en blandad grupp, och man upplevde det som positivt att man kunde fungera som förebilder för varandra samtidigt som de andra var ”vanliga”:

Men det kändes bra, dom andra som var där, det kändes liksom... ja, på samma nivå, man kände att många liksom, ja dom är ju precis som mig, men alltså att man ändå kunde känna igen sig. Det var inga såna super-duper människor eller, det är ju vanliga tjejer det också ju. Och det tror jag nog alla kände, att det liksom var skönt att det var det. (E)

Flera intervjupersoner var dock noga med att understryka att när det gällde själva utförandet av arbetsuppgifterna var det ingen skillnad i jämförelse med en könsmissigt blandad grupp.

Att samarbeta i en grupp med bara kvinnor verkar ha gett många av våra intervjupersoner nya och mer positiva erfarenheter. Flera intervjupersoner berättade att de hade pratat om att söka allihop till piketen vid nästa antagning, för att stötta dem som verkligen ville till piketen. Det verkar också ha varit gynnsamt för själva inläringen att vara i en grupp med bara tjejer, även om det är svårt att veta vad som beror på att gruppen var enkönad och vad som är ett resultat av tre dagars teambuilding. Samtidigt underströk några av intervjupersonerna att även om det fungerade bra under de här två veckorna så skulle det aldrig fungera i längden, eftersom tjejer inte stöttar varandra tillräckligt mycket.

Att vara den enda kvinnan i piketen. Tanken på att vara den enda kvinnan i en grupp som i övrigt bara består av män, som piketen gör, visade sig i intervjuerna efter utbildningen vara något som inte var helt enkelt för några av intervjupersonerna. Tankar om hur man bör eller inte bör vara och vad man kan få för roll i en enkönat manlig grupp kom upp. Två intervjupersoner tyckte att det var viktigt att inte förändras utan att ”fortsätta vara kvinna”.

Olika sätt som man inte bör vara på som kvinnlig polis beskrevs. En person menade att det är viktigt att man inte blir grabbig och t.ex. lägger sig till med ett grövre språk:

... alltså vissa grejer är ju bara liksom bara för killar och vissa är bara för tjejer, så är det ju bara. Att det kan man ju inte göra nånting åt ju, och jag tror nog inte att man ska göra sig till heller. Alltså då tror jag också det blir fel, alltså man ska lägga sig till med nåt liksom; ”nu är det bara killar, nu ska jag liksom bli lite grabbig här och dra grabbiga skämt och sånt”, då tror jag man är fel på det, då tror jag nog att man blir genomskådad... (E)

Samtidigt antydde i någon intervju att man inte heller bör vara en sådan som alltid måste bevisa att ”kvinnor kan”. Ett tredje sätt som det beskrevs att man bör undvika är att vara alltför ”tjejig” och mesig. En intervjuperson beskrev det så här:

...man får skärpa upp sig själv lite mer och inte ge vika för sina kvinnliga sidor, alltså visst ska man vara kvinna... man ska fortsätta vara kvinnlig, men man ska inte bli nån mes och utnyttja det att man är kvinna...(E)

Ytterligare en intervjuperson nämnde detta: *”Det är ju också en sån sak som jag tror man får tänka på att det kanske inte alltid är läge att prata med mjuk röst och alltså. När det väl gäller sen.” (E)*

Rädslan för att förändras om man kom in i piketen beskrevs på följande sätt av en intervjuperson:

Jag vill ändå behålla min kvinnlighet, alltså jag tycker det ska vara större skillnad, jag tycker inte man ska flyta ihop och man blir ju påverkad av sin omgivning så att... Där gäller det ju att man, att man försöker vara sig själv så mycket som möjligt fast än att man är i en omgivning som är helt annorlunda, och det är det som säkert kan vara svårt. (E)

Precis som i intervjuerna innan utbildningen kom också förhoppningen upp om att kvinnor kunde bidra med något nytt till piketen. Flera tänkte sig att kvinnors inträde i piketen kunde vara ett komplement: en kvinna skulle kunna tillföra nya perspektiv så att man kan utveckla tankesätt och arbetsmetoder och ”vidga vyerna”. Några påpekade även här att kvinnor och män jobbar på olika sätt. Man lyfte även fram att kvinnor kan ha lättare att hantera ärenden där kvinnor och barn är inblandade, samt att en kvinnlig polis kan ha en lugnande effekt på

våldsamma män. En intervjuperson understryker att det främst är gentemot allmänheten det skulle göra skillnad:

Så jag tror inte att en tjej där skulle i sig själv, bara som ett mirakel, bara för att man är tjej, nä, det tror jag definitivt inte. Jag tror mer i, mot allmänheten, mot dom vi har att göra med, att.../.../...om två killar omhändertar en tjej till exempel, det blir en massa snack om sexuella anspelningar eller vad det nu kan vara, mycket av det försvinner när man har, det märker jag ju, jag jobbar ju nästan alltid med en man. Dom brukar ju sätta man kvinna i möjligaste mån. Och det gör stor skillnad i många ärenden. Om man kommer där det finns barn till exempel. Där det finns utsatta kvinnor och så vidare. Det är... i nio fall av tio är det superbra att komma där som kvinna. Eller när man kommer in i ett ärende och där är stora upprörda karlar som... det blir lite avdramatiserat när man kommer in som kvinna. Det liksom, bjuder inte upp, blir inte så mycket prestigeförlust för dom. (E)

Något som flera intervjupersoner tog upp är att det krävs andra saker av en kvinna som skulle komma in i piketen än av en man. Sex personer tog upp att den första kvinnan som tas in kommer ha krav på sig att prestera dubbelt så bra som männen för att bevisa att hon platsar och bli accepterad. En intervjuperson sade så här om vad som krävs som första kvinna i piketen:

Man måste vara betydligt tolerantare och betydligt duktigare än vanligt. Men så är det ju alltid när man är i minoritet. Man måste göra allting mycket bättre. Man måste gå på lina lite mer, man får inte stöta sig och blöta sig för mycket med folk utan man får vara lite mer diplomatisk också. För det blir ju lite ensamt. Det är skillnad om det hade varit tjugo tjejer i en enhet på hundra man. Men om det blir två, tre stycken, då syns man ju redan. Så att då måste man vara lite diplomat också. För att få det hela att fungera. (E)

En annan intervjuperson tar upp att man som första kvinna i piketen inte kan förvänta sig att få beröm när man klarar saker, bara för att man är kvinna.

”Snack i korridoren”. Ett tydligt tema när vi träffade intervjupersonerna första gången var att det hade pratats oerhört mycket inom polisen om *”kvinnoutbildningen”*. Många hade hört rykten och gliringar. När vi träffades igen berättade flera om hur detta efter hand hade övergått i mer positiva reaktioner, nyfikna frågor och intresse för utbildningen från kollegor, men det berättades även nu om skvaller och skämtsamma kommentarer som inte alltid upplevdes som så roliga. Bara en av intervjupersonerna upplevde att hon inte hade så mycket erfarenhet av den typen av *”snack i korridorerna”*. Vi fördjupade oss lite i detta och frågade

bland annat vad man trodde skulle hända om man hade sökt till piketenheten. Innehållet i snacket rörde oftast att tjejer skulle ha förtur eller kvoterats till piketen, eller om hur tuffa intervjupersonerna trodde att de var som hade varit ”på piketen”. En intervjuperson beskrev omgivningens reaktioner på följande sätt:

Ja det är jättemånga som har frågat hur man har haft det, alltså varit intresserade. Sen är där ju många som har hört så att ”Vad är detta?! Ska dom ha nån förtur nu liksom? Få utbildning innan?!” Liksom att dom är så upprörda. Som kanske då har sökt själv, och klarat testerna men dom har inte kommit in för dom har inte haft tillräckligt många år i tjänst och sådär som tycker att ”Ah, vad är detta liksom!? Är det bara att glida in här”? Men annars dom som jag har pratat med, dom som jag jobbar med, det är mestadels dom som har frågat, dom har ju varit positiva och alltså, undrat vad vi har gjort för nånting och så... (E)

Ytterligare en person får illustrera detta:

Och sen är det klart att dom tyckte det var lite roligt att säga där, ”swat bitches” och alltså så där, men det blev liksom mer från att man hörde lite skitsnack till att börja med, och trodde att vi fick en liten fot in där, gratischans lite så, då blev det mer till att dom har gjort en rolig nyttig grej liksom. Som vi alla kanske hade velat göra. (E)

Sju personer trodde att snacket oftast grundade sig i avundsjuka, och två menade att det ligger i polisens natur att vara nyfikna och att man därför skvallrar så mycket. En av dem sade så här:

Poliser är väl nyfikna kanske. Alltså det ligger kanske... i polisens natur kanske... att man måste ha den egenskapen om man ska bli polis, man måste snoka. Det är bara det att det snokas ju inte bara när man jobbar som sagt, det snokas ju i allting runt omkring. (E)

Vanligast förekommande var olika sorters skämt och gliringar. Intervjupersonerna var dock ofta försiktiga med att beskriva det som gliringar och underströk att de som fällde den sortens kommentarer i de flesta fall inte menade något illa. Samtidigt kunde man beskriva otaliga exempel på ”skämtsamma kommentarer” som man har fått i samband med att man gått utbildningen. Ett exempel:

Ja, det har inte vart nånting om det efteråt utan det har väl mer varit att dom har skojat lite ”Fan man kanske skulle skaffa långt hår till nästa gång”, alltså så, men det har inte vart likadant som det var innan, att det var så tydligt avundsjuka, eller vad man ska säga, utan dom har väl insett att det var – ja, det var

två veckor för tjejer och det är väl kul för dom som fick chansen. Så det är inte så... det är inget jag stör mig på längre. (E)

En annan person beskrev på följande sätt hur personer i hennes omgivning reagerade:

Folk frågar mycket. Det är såhär; ”Jaha, hur går utbildningen?” ”Jo det går jättebra.” ”Jaha, när ska du söka då?” Och det märker man ett ändrat tonläge i deras sätt att säga det på. Lite mer jaha, precis som att jaha, det är ju kul för dig liksom, men när ska du söka då? Så känner dom kanske lite mer att ja, men du kommer ju aldrig komma in ändå. Lite den känslan har jag fått när dom har sagt det. (E)

Något annat som flera vittnade om var en omfattande ryktesspridning. En intervjuperson berättade till exempel om hur det på mindre än ett dygn spred sig att hon hade sökt till utbildningen, trots att hon inte hade berättat det för någon:

Jag skickade min intresseanmälan, och jag vet inte om det är nån som läser av mailen på något ställe inom myndigheten eller nåt sånt, för jag tror det tog, jag skickade min ansökan på torsdagen tror jag, på fredag eftermiddag så åker jag och kollegan på ett ärende. Och när jag riktar på LKC [ledningscentralen], så skrattar operatören; ”Jag har hört att du ska komma hit”, säger han. ”Vadå?” ”Ja, du ska ju bli piketsoldat.” ”Hur vet du det, liksom?” Jag har skickat in en intresseanmälan, hur har det hamnat på ledningscentralen, hjälp mig med detta?! /.../ och sen, är det igång, vet du/.../ ”Du ska ju jobba på piketen nu, så dej vågar man ju inte”...”Ah, jag har ett ärende till dig som är kvalificerad som piketsoldat” och ja, du vet så... (E)

Skämt, gliringar och ryktesspridning ges ofta som exempel på det som intervjupersonerna beskriver som ”skitsnack”. Frågan om vilka som pratade på det sättet visade sig vara komplex. Flertalet var överens om att det inte är ens närmaste kollegor som gjorde detta, utan snarare kollegor i periferin. Sex personer menade att det främst var manliga kollegor som skulle snacka, medan tre upplevde att kvinnliga kollegors kommentarer var ett större problem. Några trodde att det både var kvinnor och män som skulle baktala en. En av dem som menade att det främst var kvinnliga kollegor som baktalade varandra hävdade att detta hade att göra med att man är i minoritet:

Jag tror det har mycket betydelse att det från början är väldigt lite tjejer i arbetsmiljön och att folk, eller tjejer då, måste hävda sig för att visa att dom pallar, alltså vanlig radiobilstjänst, och att man orkar och att man kan, eftersom det redan är sån minoritet, och att är det då en som klarar sig lite bättre än någon annan och får en chefstjänst eller vad som helst så, eller, då blir dom andra liksom avundsjuka och känner att dom måste överprestera och då blir det skit... jag kan tänka mig att det är så. (E)

De flesta menade att det inte var i piketen som det skulle snackas mest, utan bland övriga kollegor. En intervjuperson trodde att det skulle vara en del snack inom piketen också. Fyra trodde att de som snackade främst var sådana som själva ville men inte hade vågat söka till piketenheten, eller hade sökt och misslyckats. Så här svarade en intervjuperson på frågan om vilka det är som skulle påstå att man kvoterats in:

Manliga kollegor. Det är jag helt övertygad om. Alltså så att jag, det är inte så att det är en generell uppfattning, men där är några som man vet redan på förhand att dom skulle vara av den åsikten och det kan handla om att dom har misslyckats att ta in sig själv och att det beror på konkurrens och då vill dom ju inte se det som att en liten tjej skulle ta sig in och stå sig i konkurrensen mot dom, utan då är det ju, då kommer man ju in för att man är tjej. Och som sagt, det är inte den generella uppfattningen men den finns. Absolut. Och det är inte folk som redan är med i piketen som skulle tänka så, även om det säkert finns någon där som också skulle tänka så. Det är jag helt övertygad om, det vore konstigt annars. (E)

Att manliga kollegor verkar uppleva det som hotfullt att kvinnor söker sig till piketen, går igen i flera intervjupersoners berättelser. En intervjuperson sade så här angående vad snacket beror på:

Att dom är avundsjuka. Vi är ju inne och klampar i killarnas allra heligaste. Nu har dom ju ingenting kvar som är deras eget, om vi kommer in där också. Va! Herregud! Va, vilket hot! Massa små tjejer hotar ju dom! Det är så typiskt killar det... dom ska ha sina befästningar, vet du. Det är precis som att för dom är det inte så att det är roligt att det kommer in tjejer, utan för dom är det ett nederlag att dom inte är störst och bäst längre liksom, utan att det kommer någon som faktiskt klarar av det här fast man inte är man då. Och det är så himla löjligt! (E)

Ytterligare en intervjuperson får illustrera hur detta kan provocera omgivningen:

Men det är ändå det här att man ska inte, ja, tro att man... ja, det blir speciellt som tjej blir det ju då att om man får för sig då att jag skulle vilja söka piketen och så finns det så himla många killar på stationen som känner att dom inte skulle göra det för att dom inte räckte till eller vad dom nu tycker, dom är kanske inte ens intresserade men lite sånt, kommer en tjej då liksom, när vi har så många killar som inte ens söker och, vad tror hon liksom att hon... är liksom. Och så irriterar det lite på nåt sätt. (E)

Hur förhåller man sig då till detta? Här beskrev intervjupersonerna ett antal olika strategier. Sex personer tyckte att det bästa var att bara strunta i det, inte vara känslig och inte lyssna på

det. Två personer sade att det är bäst att förbereda sig på det mentalt så att man kan hantera det när det kommer. En person beskrev hur hon brukar skoja bort den sortens kommentarer:

Jag skojar gärna bort det och driver det lite längre. Om det är någon som har en synpunkt liksom. Nu när jag kom tillbaka efter utbildningen så var det ju liksom: ”Ja, ja men är det något någonstans nu, så kan vi ju ringa till dig för du är ju piketpolis nu!” Jag bara: ”Jaja, det är bara och ringa, jag har slängt in både motorsåg och bräckjärn och allt möjligt i bilen, så ska vi forcera dörrar så är jag utrustad i kväll.” Och ja, förstår du, att jag liksom med humor bemöter det va, och sen får dom tycka, snacka, säga vad dom vill.(E)

Bara en av intervjupersonerna sade sig bli arg när hon hör den typen av kommentarer och menade att detta är ett arbetsgivarproblem:

Ja, det är mycket allvar i det! Oh, ja, visst är det det. Man lägger det på en skämtsam nivå för att man ska kunna försvara sig om någon skulle angripa en efteråt för vad man gjort, att det bara var skämt, va. Men visst är det mycket allvar i det. Ja, det är väldigt mycket allvar i det, så att säga. Och dom... jag blir tvärförbannad. Så att det blir, för jag vet mycket väl om vad dom syftar på alltså. /.../ Alltså, det är så lätt att peka, eftersom vi är minoritet så är det så lätt att peka, bara för att det är en tjej, så att säga. Det är ju ingen som hade retat, om det hade varit tio killar som hade gjort detta. Då är det ju ingen som hade påpekat detta överhuvudtaget. Men just eftersom det är tjejer, va, så är det så lätt att ge sig på dom, bara för att det är tjejer./.../ Egentligen känns det för jävligt! För jag tycker det är ett arbetsgivarproblem. Att man inte klarar att stävja detta. (E)

I kontrast till det negativa pratandet om utbildningen beskrevs också hur många i intervjupersonernas omgivning har blivit mer intresserade av piketen. Flera beskrev hur kvinnliga kollegor har blivit inspirerade av deras berättelser, ett slags ”ringar på vattnet”-effekt som uppstått på deras ordinarie arbetsplatser:

Hade vi inte haft öron hade leendet gått runt hela huvudet. Vi har ju kommit helt fanatiskt lyriska varenda dag. Och det är klart att folk har sett det och så har man då berättat om att man verkligen har fått vara med om allt. Och att det inte har varit några förnedrande grejer, alltså dom här köra slut på en så att man ligger och gråter någonstans. Utan att alla dom bitarna bara har varit farhågor. Och att grabbarna som håller i utbildningen är superengagerade och jätteduktiga och ja... att det har legat på perfekt nivå, alldeles perfekt nivå. Man har fått pressa sig men det har inte vart på nån spynivå. Och har man berättat då, ja hur det har varit. Och det har jag hört från flera stycken, att kommer det en sån utbildning till så ska dom söka. (E)

Flera intervjupersoner beskrev också att de skulle uppleva stöd och uppbackning från sina närmaste kollegor om de sökte till piketen, och hur personer i deras omgivning skulle tycka att det vore kul och imponerande.

Mycket fokus. Ett nytt och stort hinder för att söka till piketen som beskrevs i intervjuerna efter utbildningen var den uppmärksamhet som det skulle medföra att vara den första kvinnan i piketen idag. Detta förefaller vara något som intervjupersonerna blev mer medvetna om efter att ha gått utbildningen, och det är också, enligt intervjupersonerna, något som man från piketens håll tog upp och förvånade om under utbildningen. Den uppmärksamhet som det har medfört att delta i ”kvinnoutbildningen” verkar också ha gett ett smakprov på hur det skulle kunna vara att söka till piketen på riktigt. Flera intervjupersoner uttryckte en önskan om att, om man kom in i piketen, bara få vara i fred och göra sitt jobb. Så här sade en intervjuperson:

Nu ser jag ju mer det här att jobba i grupp och vara så tajt och att det liksom, det är det som är det häftiga. Inte att vad häftig jag är som lyckas komma till piketen. Det skulle jag nog helst vilja suddas bort lite sådär, tänk om jag fick vara där utan att någon visste det och hade fått göra det i två år eller nånting och sen komma tillbaka till min verksamhet med jättemycket kunskaper. Egentligen vill man ju inte ha så mycket uppmärksamhet kring det man gör, jag vill bara leva i mitt, göra det jag tycker är kul utan att folk ska behöva snacka, jag vill bara få vara. (E)

Det fanns också en misstanke hos flera intervjupersoner om att uppmärksamheten skulle vara fokuserad på att man inte skulle klara arbetet och att omgivningen bara skulle vänta på att man skulle göra något fel:

Och det tror jag liksom att man känner att om jag nu jobbat, kommit in som första, jag hade inte tänkt så mycket på att jag var kvinna i den gruppen tror jag, utan jag hade varit en av alla. Och sen att det blir sån hysteri, det känns lite onödigt. Då hade man nog hellre velat jobba på som vanligt utan att det skulle hända så mycket runt omkring. Men risken är nog rätt stor att det hade blivit så, mycket snack. Och mycket... mycket så kontroll liksom, att se om man klarar det eller inte. Fiska lite efter om man har misslyckats någon gång på något jobb, det kan jag tänka mig. Men jag hade nog inte brytt mig så mycket om det. (E)

Uppmärksamheten förväntades komma från flera håll- media, kollegor, allmänhet:

Ja, kollegor, folk ute på stan, alla tror jag. För jag menar, busarna därute dom vet ju hur piketbussen ser ut och skulle det kliva ut en tjej därifrån då hade dom nog tappat hakan. Det hade nog blivit mycket tugg överallt ifrån. (E)

En intervjuperson trodde att detta kunde vara ett stort hinder för en del kvinnor som är intresserade av piketen men inte vill hamna så mycket i fokus:

Helt klart. Ja, folk som inte vågar synas och sticka ut lite och bli snackad om. För det blir man. Jag tror alla vet vem jag är nu, även om många känner mig så finns det ändå folk som inte visste vem jag var sen innan men nu tror jag att dom flesta som jobbar här vet för att "NN hon har vart med i tjejpiketveckorna", alltså, för det snackas ju om oss som har varit med, det gör det, men dom som inte klarar av det, som vill ha en låg profil och som är lite tysta och försiktiga, dom... det är säkert jättemånga av dom som vill men inte vågar riktigt. Det är väl synd. (E)

För att undvika denna massiva press trodde många av intervjupersonerna att det är nödvändigt att man tar in mer än en kvinna vid samma tillfälle. På så sätt kan man dela på den uppmärksamhet som det skulle innebära att vara kvinna i piketen, och då bli mindre utsatt. Detta har också diskuterats under utbildningen. En av intervjupersonerna uttryckte det så här:

Jag tror dom måste rekrytera mer än en, jag tror inte det går att rekrytera en. Det blir för mycket fokus på den personen. /.../Och då räcker det med att, tänk om denna stackars kvinna ramlar och bryter handleden, så att den kanske måste kliva av eller nåt sånt, vad säger dom då? Då säger dom att den inte dög va. /.../ Det kommer att bli väldigt ensamt. Dom måste ta in två alltså, dom måste få ut fokus på mer än en. Annars kommer den vara så påpassad så att.../.../...det räcker med att den missar ett skott på en skjutövning, så kommer hela världen veta om det alltså. Och då är det bara den. Det spelar ingen roll att alla dom andra runt omkring gjorde lika dåligt, men det var bara en kvinna. (E)

En intervjuperson lyfte dock upp ett problem med lösningen att ta in två kvinnor samtidigt. Hon menade att det då finns en risk att den ena av dem blir "inkvoterad" eftersom det inte är säkert att två tillräckligt bra kvinnor söker vid samma tillfälle.

Att det skulle vara att göra bort sig att som kvinna söka till piketen och inte komma in är något som inte framställdes som ett lika stort problem efter utbildningen som innan. Endast en intervjuperson sade rakt ut att hon skulle tycka att det vore pinsamt om hon sökte och inte kom in, och flera underströk att detta inte var något som hindrade dem. Fortfarande beskrevs dock att det får olika konsekvenser att söka till piketen för en kvinnlig polis och en manlig polis, framförallt om man inte kommer in:

Och det är ju samma sak som att man söker och inte kommer in då. Jag tror att om en kille söker och inte kommer in så: ”Jaja, du kommer in nästa gång.” Det är liksom inget konstigt. Men söker en tjej och inte kommer in då så är det bara ”Jamen hallå, vad trodde du?” , lite mer så. Det är ju lite skillnad där./.../ ...då har man ju liksom, man har ju på nåt sätt blottat sig där på nåt sätt, som känns jobbigt för då har man ju visat att ja, det här vill jag ju. (E)

En person kommenterade yrkeskulturen i polisen angående detta så här:

Det värsta man kan göra det är inte att gå dit, söka och komma in. Det värsta du kan göra är att gå dit, söka och inte komma in./.../Då får man ta mycket stryk alltså. Folk talar om för en att ”Där ser du, att du inte dög!”. Att ”Det är ingenting för små tjejer” och den här delen; ”Vem tror du att du är?!” ”Det fattar du väl själv liksom, varför utsätta sig för nåt sånt?”/.../ Och då gäller det minsann att man inte åkte ut på fystesterna. För det är det enda poliser kan se och mäta, det är fysisk styrka, och verbalt tjafs. Det gäller minsann att ha det på papper att man gjorde ett bra fystest men att det var någon psykologintervju någonstans eller ett test någonstans som man åkte ut på. Så att man inte kan påverka själv, för att sån är man född. För annars så får man nog hårt efter - ”Det var hon som trodde hon skulle kunna bli piketsoldat.” (E)

Behov av fler förebilder. Precis som i intervjuerna före utbildningen kom kvinnan som tidigare varit med i piketen på tal i flera intervjuer som något man måste förhålla sig till. Flera berättade hur de som höll i ”kvinno-utbildningen” hade pratat om att man inte behövde vara precis som hon för att platsa i piketen, vilket intervjupersonerna hade uppskattat. Att bara ha en enda kvinnlig förebild problematiserades av flera intervjupersoner. Fem tyckte att det var en svår förebild som man inte själv kunde mäta sig med, och en tog upp att det skulle vara bra att ha fler förebilder. Två uttryckte att man kanske från piketens håll förväntade sig en ny som skulle vara som hon. Två personer tog dock också upp att hon var en bra förebild och någon tänkte sig kunna få stöd från henne om hon kom in i piketen. En intervjuperson sade så här:

Jo, det är ju så för hon är den enda som varit med i modern tid i piketen, så hon är ju den enda kvinnan man kan jämföra sig med. Plus att hon är fruktansvärt stark, hon är ju starkare än en..., hon är ju inte ens en svag kille, hon är ju bland medelmåttiga eller bland de starkaste killarna./.../ Hon klarar allt. Så känner man med den kvinnan. /.../ Men det hade underlättat lite om det kom in andra tjejer, och liksom kunnat få en jämnare nivå på, på förebilden. För nu har man ju bara henne, och då känner man, jaha, är det så man ska vara för att komma in, ja, då kan jag ju glömma det där direkt. Det finns ju inte så många såna./.../ jag tror det hade underlättat mycket, hade det kommit in fler tjejer, som hade vart lite mer vanliga så hade nog min bild ändrats. Alltså hon hade fortfarande kanske vart en förebild, för hur, att man kan vara duktig på så många saker och att man hade sett upp till henne. Men för min egen del så hade det känts mer

peppande med de vanliga dödliga som hade varit med, som man hade kunnat jämföra sig med på ett annat sätt. (E)

Några tyckte också att man efter utbildningen på sätt och vis hade hittat nya förebilder i varandra, då alla i gruppen var bra på olika saker:

... folk vågar inte söka för att hon har ju visat, alltså hon är ju jätteduktig i det mesta alltså och då tror man att man ska vara i samma klass för att kunna söka liksom. Men nu har ju vi motbevisat det! (E)

Att söka eller inte

Före utbildningen

Vi frågade intervjupersonerna före utbildningen: Hur troligt är det att du kommer jobba som piketpolis i framtiden?

Endast en av de nio intervjuade sade att hon tänkte söka till piketen inom den närmsta framtiden.

Tre stycken såg inte sig själva som piketpoliser i framtiden. För en av dessa fanns det andra inriktningar inom polisycket som lockade mer. De två andra uppgav främst de höga fysiska kraven som hinder för att bli piketpoliser. Den ena såg de fysiska testkraven för att komma in som det största hindret och den andra såg de fysiska kraven för att klara av jobbet som det största hindret. Två av de tre tyckte sig dessutom ha något för hög ålder för jobbet.

Fem stycken var tveksamma och visste inte riktigt om de skulle komma att jobba som piketpoliser någon gång. Av dessa fem var det tre stycken som sökt utbildningen just för att de var tveksamma och tänkte sig att veta svaret efter att man gått utbildningen och fått prova på. En av dem var rädd att bli besviken om hon sökte och inte klarade av det fysiskt, därför skulle prova på-utbildningen kunna ge henne en känsla för hur kraven verkligen låg, tänkte hon. Många av dem som tvekade var lockade av ett spännande arbete inom piketen och hade en önskan om att kunna jobba där någon gång. Samtidigt tvivlade man på om man skulle kunna bli piketpolis. Två av de tveksamma tyckte sig ha för lite yrkeserfarenhet än så länge och ville vänta med planerna på att söka. Även tanken på att skaffa familj och barn i framtiden upplevdes som ett hinder, två stycken kände sig tveksamma till ett piketjobb på grund av detta. Den ena av dem påpekade att skiftarbetet i kombination med familj och barn skulle bli ett hinder. Två av de tveksamma tänkte att de nog hade för hög ålder för jobbet. Den ena kopplade också detta till om hon skulle orka med jobbet fysiskt. En annan av dem som var tveksamma trodde nog det skulle vara möjligt att träna upp sig fysiskt, men samtidigt

omöjligt att bli så stark som kvinnan som varit med tidigare i piketen. En av intervjupersonerna var tveksam på grund av att hon inte visste om hon orkade ta vad det skulle innebära att vara den första kvinnan och bana väg för andra som skulle komma efter.

Efter utbildningen

Alla intervjupersoner trodde i intervjuerna efter utbildningen att de själva skulle passa som piketpoliser, med tanke på vilka egenskaper som krävs. Detta innebar dock inte att alla hade för avsikt att söka till piketen. Av nio intervjuade sade två personer klart och tydligt att de tänker söka till piketenheten. Två personer sade sig kunna tänka sig att söka någon gång. Tre personer uppgav sig vara tveksamma till att söka till piketen. Av dessa angav två som skäl att det var för tungt, och den tredje angav ålder, familj samt att arbetet är för farligt. Två personer sade bestämt att de inte trodde att de skulle söka. En av dessa menade att arbetet var för tungt, och en att det skulle innebära för mycket uppoffring av privatliv. Flera av intervjupersonerna ville ha mer erfarenhet av polisarbete innan det blev aktuellt att ta ställning till att söka till piketen. Några av dem som var tveksamma eller negativa till att söka påpekade ändå att de egentligen ville och att det var en dröm, men att det fanns mycket hinder. Värt att poängtera är att flera av intervjupersonerna, inklusive de som är tveksamma och negativa, säger sig ha blivit betydligt mer intresserade av att söka till piketen nu än innan utbildningen. Fyra intervjupersoner tog upp att utbildningen har gett bättre självförtroende. En intervjuperson uttryckte det så här:

Ja det har säkert fått upp ögonen på fler att kanske kunna söka piketen. Jag har ju varit övertygad redan innan. Eller övertygad ska jag inte säga att jag har varit, jag har väl velat. Det här kanske fick mig att ta steget. Eventuellt. Annars kanske man hade dragit ut på det och man kanske hade sökt och... man har inte riktigt haft samma... samma positiva syn på det, att vilja söka. (E)

På frågan om vad som skulle kunna öka intervjupersonernas intresse för att söka till piketenheten framkom många idéer. En person sade att hon skulle bli mer intresserad om utrustningen var lättare. En person uppgav pendlingsavstånd som ett hinder, och menade att det skulle vara mer intressant att söka till piketen om arbetsplatsen låg närmare. Två personer menade att det skulle öka deras intresse att söka om fler kvinnor sökte till piketen eller om det redan fanns någon kvinna med. Två personer sade att deras intresse skulle bli större om de kunde hitta någon att träna med eller om man kunde få hjälp med träningen från piketenheten. Att hålla kontakten med de andra som hade gått utbildningen skulle vara motiverande för

någon, och två uppgav att det skulle hålla deras intresse vid liv om någon från piketen höll lite kontakt med dom. En uppföljningskurs eller dag föreslogs av flera intervjupersoner. En person menade att det skulle vara lättare att söka till piketenheten om man visste att man skulle hamna i samma grupp som någon av de från piketen som man hade träffat under utbildningen. En person sade att om arbetet krävde mindre antal arbetstimmar så skulle detta öka hennes intresse.

Något som i tidigare forskning har visat sig vara av betydelse för att som kvinna söka till en helt mansdominerad del av polisen, är att ha stöd från sina anhöriga. De flesta av intervjupersonerna, med något undantag, sade att om de sökte till piketen skulle deras närmaste anhöriga stötta dem, även om fyra trodde att personer i omgivningen också skulle vara oroliga. Flera av intervjupersonerna lever också tillsammans med en annan polis, och två hade en partner som själv var intresserad av att söka till piketen.

Sammanfattning av resultat

| | FÖRE | UTBILDNINGEN | EFTER |
|-----------------------------|--|---|---|
| BETONINGEN AV FYSISK STYRKA | <ul style="list-style-type: none"> • De fysiska kraven är omöjliga att klara • Den fysiska utmaningen är motiverande • Tung utrustning, ej anpassad för kvinnor hindrar • Ovilja inför kvotering | <ul style="list-style-type: none"> • Alla klarade nästan alla fysiska krav | <ul style="list-style-type: none"> • Med rätt teknik kan man träna upp sig fysiskt. • Den tunga utrustningen bör göras lättare om kvinnor kommer in • Ovilja inför kvotering |
| BILDEN AV PIKETEN | <ul style="list-style-type: none"> • Är vi välkomna eller är det bara ett politiskt beslut? • Proffsiga eller gorillor? Grabbig kultur skrämmer, men det spännande jobbet lockar. | <ul style="list-style-type: none"> • Proffsigt och seriöst mottagande, ett äkta engagemang från piketen | <ul style="list-style-type: none"> • Enbart positiv bild av piketen • Ett godkännande från piketen positivt • Mer nyanserad bild av vad som krävs för jobbet |
| ATT VARA KVINNA I POLISEN | <ul style="list-style-type: none"> • Skepsis inför att jobba med bara tjejer • Balansgång mellan att vara kvinna och polis • Rädsla för att misslyckas är ett | <ul style="list-style-type: none"> • Att jobba med bara tjejer blev en positiv erfarenhet. Mindre konkurrens och ett öppet tillåtande klimat Man pratade om att söka till piketen tillsammans, för att | <ul style="list-style-type: none"> • Att vara ensam kvinna upplevs som hinder, väcker tankar om hur man får/bör vara. • Tankar om att ha ett speciellt bidrag som kvinna |

| | | | |
|---------------------|---|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> hinder att söka • Vara den första kvinna är ett hinder • Risk för att inte bli accepterad - man måste överbevisa • Snack i korridoren, rykten, skämt och gliringar • Den enda förebilden - motiverande och hindrande • Familj och barn och mycket övertid utgör hinder | stötta varandra | <ul style="list-style-type: none"> • Prestera dubbelt så bra och överbevisa • Snack i korridoren har övergått i mer positiva reaktioner, men skämt, gliringar och rykten förekommer fortfarande bland avundsjuka kollegor • Mycket fokus. Lättare om flera kom in samtidigt • Att göra bort sig är inte längre lika hindrande • Att vara varandras förebilder. |
| ATT SÖKA ELLER INTE | <ul style="list-style-type: none"> • En av nio tänkte söka, fem tveksamma, tre negativa | <ul style="list-style-type: none"> • Intresset för piketen steg. | <ul style="list-style-type: none"> • Alla trodde de skulle passa som piketpolis. • Fyra tänkte söka någon gång, tre tveksamma, två negativa |

DISKUSSION

Vi har i denna uppsats undersökt hur kvinnliga poliser, som har ett intresse av piketens arbete, upplever sina egna möjligheter att själva söka sig till enheten. Frågeställningarna har varit: Vilka genusskapande processer i yrkeskulturen visar sig i kvinnliga polisers sätt att beskriva möjligheter och hinder att bli piketpolis, och hur förändras beskrivningen av dessa möjligheter och hinder i samband med den ”prova på”-utbildning som de genomgår? Vi har genom denna undersökning fått den unika möjligheten att dyka rakt in i ett förändringsskede inom polisens organisation och undersöka vad det är som händer när kvinnor ska in på manlig mark.

Betoningen av fysisk styrka

Att fysisk styrka har betydelse i polisyrket råder det inget tvivel om. Intressant är dock vilken betoning som läggs vid fysisk styrka inom yrkeskulturen och vilka genusskapande processer som är verksamma i denna betoning.

I intervjupersonernas berättelser nämns ofta fysisk styrka som något betydelsefullt, i synnerhet när det gäller arbetet som piketpolis. I piketens kravprofil ingår lämplig fysik endast som ett av nio krav; samtidigt framställs detta av intervjupersonerna innan

utbildningen som det absolut största hindret. Man kan, bland annat utifrån Finstads forskning (2000), förstå detta som ett utslag av en yrkeskultur där fysisk styrka värderas mycket högt i jämförelse med andra egenskaper. Detta kan exemplifieras med en intervjupersons beskrivning av att det är mer accepterat att misslyckas med intagningen till piketen om man åker ut på grund av ett psykologtest, än att misslyckas på de fysiska testerna. För kvinnliga poliser blir det extra viktigt att bevisa sin fysiska styrka, eftersom de genom avskiljandets mekanism ständigt måste överbrygga det glapp som Åse (2000) beskriver, att vara polis *fast* man är kvinna. Det torde vara därför som den sportiga stilen, som kan exemplifieras med att våra intervjupersoner beskriver sig som tävlings- och träningsmänniskor, är den som enligt Finstad (2000) bäst går hem inom yrkeskulturen. En sportig kvinnlig polis, är så lik normen som möjligt, hon är fysiskt stark och vältränad. Hon accepterar därmed spelreglerna och stör inte heller genusordningen. På så sätt löper hon också mindre risk att bli utsatt för sanktioner, som till exempel rykten om att ha blivit inkvoterad. Attityderna inför kvotering och särbehandling är i vår undersökning samstämmiga - de flesta är starkt negativa till detta och betonar vikten av att vara med på lika villkor. Detta stämmer väl överens med tidigare forskning (Finstad, 2000; Weibull, 2003), som har visat att såväl män som kvinnor inom polisen ogillar kvotering. När våra intervjupersoner talar om kvotering verkar de syfta på användandet av separata intagningskrav för kvinnor och män, där man ställer lägre fysiska krav på kvinnor. Argumenten mot kvotering handlar ofta om arbetets farliga karaktär; man måste kunna föra en skadad kollega i säkerhet i en nödsituation och ha den fysik som krävs för detta. Detta är naturligtvis ett mycket starkt och verksamt argument mot kvotering. Samtidigt kan man ifrågasätta varför detta argument är så förhärskande. Argumentet om att utgöra en risk för sina kollegor genom att vara fysiskt svag betonas, men man talar mer sällan om andra aspekter av fysiska förutsättningar. Exempelvis tar man inte upp att det skulle kunna finnas situationer där det är en fördel att vara liten och smidig, t.ex. för att kunna krypa in i trånga utrymmen och rädda en kollega. Trots att piketens arbete är i grupp där olika personer kan ha olika funktioner, lyfts argumentet att en liten, smidig person kan vara en tillgång sällan fram. Vi menar att genusskapande processer inom yrkeskulturen blir synliga genom vilka argument som uttrycks, t.ex. när det gäller den ensidiga betoningen av fysisk styrka. Normen om kollegialitet, att kunna lita på en kollega i alla lägen, är tydlig här och farhågor om att inte bli accepterad bland kollegorna om man blivit inkvoterad är ständigt närvarande. Normstyrningen inom polisen och den starka socialisationsprocessen som Ekman (1999) och Granér (2004) beskriver, gör att det är svårt att bryta mot normen om fysisk styrka som ideal. Att våga stå för andra argument, andra värderingar och attityder är att utsätta sig själv för

risken om sanktioner. Risken blir ännu större när man dessutom går emot genusordningen, t.ex. genom att hävda att en fysiskt svagare kvinnlig polis skulle kunna vara en tillgång.

Säkert är det lättare att anta utmaningen att vara den ”första” kvinnan inom piketen om man är en utpräglad tävlingsmänniska, eftersom det går hand i hand med betoningen av fysisk styrka och att bli antagen på lika villkor. Samtidigt kan drivkraften av att konkurrera ha en hindrande effekt på så sätt att det då blir svårt att stå ut med tanken på att alltid vara ”nummer två”, alltid vara svagare än sina manliga kollegor. Paradoxalt nog fungerar kanske glappet, att vara polis *trots att* man är kvinna, som en drivkraft för kvinnliga poliser som är tävlingsmänniskor. Det blir en utmaning att bevisa att man klarar piketjobbet, det tuffaste av alla ”riktiga” polisjobb, där inga kvinnor arbetar. Å andra sidan utgör glappet sannolikt ett hinder för alla de kvinnliga poliser som inte söker sig till piketenheten. Att vara tävlingsmänniska kan också ses som ett uttryck för hur individer inom organisationen tvingas ta personligt ansvar för något som egentligen är ett uttryck för organisatoriska, mer övergripande, problem inom yrkeskulturen.

En intressant förändring sker dock hos intervjupersonerna i och med att de deltar i ”kvinnoutbildningen”, då det visar sig att de klarar betydligt mer än de trodde. De upplevda fysiska hindren handlar, efter utbildningen, mer om en rädsla för att slita ut kroppen, en omsorg om den egna kroppen, än om bristande förmåga. Många ger uttryck för en ökad tilltro till sina egna möjligheter. Från att ha sett de fysiska begränsningarna som ett individuellt hinder som inte går att göra någonting åt; kvinnor har mindre muskelmassa än män, ser man i högre grad yttre hinder som en alltför tung och dåligt anpassad utrustning. Man kan dra en parallell mellan detta och Abrahamssons forskningsresultat (2000), som visar att dåligt anpassad utrustning är en viktig förklaring till att kvinnor på mansdominerade arbetsplatser upplevs som svagare än de är; arbetsuppgifterna blir svårare att genomföra med en utrustning som inte passar. Intressant i sammanhanget är också den forskning som Weibull (2003) refererar till där man vid NI, vars arbetsförhållanden och utrustning till stor del kan liknas vid piketens, visat att det skulle gå att göra utrustningen lättare genom materialutveckling. Det verkar alltså som att när man har fått prova testerna och klarat mer än man trodde, så kan man i lite högre utsträckning ifrågasätta förutsättningarna för arbetet snarare än att förlägga problemet enbart hos sig själv.

Bilden av piketen

Bilden som växer fram i beskrivningarna av piketpolisen är en entydig bild av en enhet med mycket hög status inom organisationens yrkeskultur. Detta framkommer innan

utbildningen bl.a. i beskrivningarna av att piketen har ett eget bord i det gemensamma fikarummet, och att om någon annan sätter sig vid det bordet blir den snabbt varse att det inte passar sig. Intervjupersonerna beskriver ofta piketens status i metaforer – att man inte bör beträda deras mark, sticka näsan i det getingboet, männens sista befästning etc. Dessa metaforer ger tillsammans en målande bild av enhetens höga status, laddningen i denna och vilka betydelser den får för intervjupersonernas upplevelser av sina möjligheter. Efter utbildningen kommer statusen, enligt vår tolkning, till uttryck i de oerhört positiva beskrivningarna av piketinstruktörerna som proffsiga, kompetenta och trevliga. I beskrivningarna framställs de som lite bättre, lite starkare, nästan lite mer poliser än alla andra – eliten av polisen, som en intervjuperson säger. Denna bild stämmer väl överens med Granérs studie (2004), där piketens arbete beskrivs som ”riktigt polisarbete” vilket ger hög status, och Finstads undersökning (2000) av den norska motsvarigheten till piketpolisen. Man skulle utifrån denna bild kunna se piketenheten som en arena där yrkeskulturen artikuleras i koncentrerad form. Här uttrycks hur ”riktigt” polisarbete ska se ut och hur en ”riktig” polis bör vara. Här sker det ”riktiga” polisarbetet fyllt av faror och action. Den manlige piketpolisen står för en slags idealtyp, en manlig fadersgestalt som ska kunna rycka in när ingen annan klarar av det, en maskulinitet överst i den manliga hierarkin. Man kan beskriva det med Connells term hegemonisk maskulinitet (refererad i Andersson, 2003); ett ideal som få män praktiserar men alla måste förhålla sig till. Piketen, som statusomgärdad verksamhet, får därmed också konsekvenser för våra intervjupersoner.

En konsekvens är att det framstår som mycket betydelsefullt att man under utbildningen fått ett godkännande av piketen, att man klarar arbetet lika bra som männen i motsvarande situation och därmed är okej. Detta är något intervjupersonerna pratar om med stolthet, och verkar ha stärkt deras självförtroende angående synen på egna möjligheter att söka till piketen. Plötsligt finns möjligheten att bli en av dem – från att ha varit en principiell möjlighet blir det till en tillgänglig möjlighet. Betydelsen av att få ett godkännande från piketen kommer också till uttryck i att flera beskrev att något som skulle öka deras intresse i framtiden, skulle vara att fortsätta hålla någon slags personlig kontakt med piketenheten. Det verkar upplevas som viktigt att känna att man i framtiden fortfarande är intressant för piketenheten, att man är värd att satsas på.

En annan konsekvens av piketens status i organisationen, i kombination med att piketen domineras av män, är att det väcker reaktioner i organisationen att en kvinna visar intresse för piketyrket. Det omfattande skvaller och ryktesspridning som intervjupersonerna beskriver tolkas av dem själva som att det bottenar i en avundsjuka bland kollegor. Vi tar hjälp av

Anderssons teori (2003) om ordnande praktiker för att förstå detta. Piketen är en mycket statusomgärdad verksamhet inom polisen, de betraktas som ”tuffa” och många poliser verkar ha ett intresse av att jobba där. Det är också en enhet som enbart består av män. Det verkar finnas en norm som säger att en piketpolis är tuff, och han är man. Dessutom kan man, i de kommentarer som beskrivs, skönja en homosocialitet, ett slags ”vi” i bemärkelsen manliga poliser. Detta märks t.ex. i kommentarer om utbildningen, såsom *”Jaja, men det gör dom bara för att ni ska fatta att ni inte ska vara där”* - en attityd som säger att jag vet vad de egentligen menar eftersom jag också är man, jag hör ihop med dem. Utöver detta verkar det finnas en statusmässig maktrelation mellan piketenheten och övriga ordningspoliser, då piketen betraktas som lite ”mer” poliser, som utför ”riktigt” polisarbete. Alla tre typer av ordnande praktiker är alltså verksamma, och en kvinnlig polis som söker till piketen utmanar samtliga dessa praktiker. Hon ger sig in på manlig mark, och dessutom inom ett område med mycket hög status. Detta väcker avundsjuka. Det beskrivs i intervjuerna hur manliga kollegor blir provocerade, nästan kränkta, av att en kvinna pratar om att söka till piketen - vem tror hon att hon är? Som det beskrivs i en intervju: *”Det skär lite i öronen på folk”*. Detta kan också förstås som ett uttryck för piketen som hegemonisk maskulinitet (Andersson, 2003), vilken är beroende av de manlighetspraktiker som finns under dem i hierarkin. Dessa maskuliniteter mäter sig med varandra och kämpar om makten, men de understödjer även varandra. Således har piketenheten en kulturell betydelse för samtliga män och deras känsla av att vara man och polis. Denna högsta form av maskulinitet konstrueras, enligt Connell refererad i Andersson (2003), som ett avståndstagande till kvinnor och femininitet. I ljuset av denna teori blir det begripligt att män som befinner sig lägre i den manliga hierarkin blir provocerade av att kvinnor söker sig till piketen.

Ett liknande sätt att förstå det så kallade ”skitsnackets” funktion är att se det som en sanktion mot ett normbrott. Om normen är att en piketpolis ska vara man och tuff, och en kvinna söker till piketen, måste man markera att detta inte är accepterat. Enligt Granér (2004) är det här sättet att tala nedsättande om kollegor ett av de vanligaste sätten inom polisen att klargöra vilka normer som gäller. I längden leder dessa sanktioner också till förlorad status, vilket beskrivs av någon intervjuperson – man är rädd att förlora sitt goda rykte om man söker till piketen och misslyckas.

Man kan resonera kring att det väckt så mycket reaktioner runt omkring intervjupersonerna att de har valt att söka till en två veckor lång utbildning i piketens regi. Att några intervjupersoner valt att inte berätta om detta för någon på sin arbetsplats säger mycket om laddningen i detta. Detta kan också vara en anledning till att flera intervjupersoner väljer att

lyfta fram ett behov av utbildning som motiv till att söka utbildningen, snarare än ett brinnande intresse för att bli piketpolis. Det är troligt att uppståndelsen kring ”prova på”-utbildningen kan säga oss något om vad det skulle innebära att som kvinna ansöka till piketenheten.

Något annat som framkommer i intervjuerna efter utbildningen är att många säger sig vara förvånade över att de piketpoliser man träffat under utbildningen är så ”vanliga” och mjuka i sitt sätt. Man hade förväntat sig mer av det som Granér (2004) kallar ett ”tufft förhållningssätt”. Detta förhållningssätt förknippas enligt Granérs intervjupersoner med manliga poliser, och stämmer kanske bättre överens med vad man förväntar sig av en enhet inom polisen med så hög status.

Det verkar som att när man förstår att det finns en ”mjukhet”, som någon intervjuperson kallar det, i piketen, så blir det mer tillåtet att prata om lockande aspekter med piketarbetet som är av mer ”mjuk” karaktär, t.ex. att man jobbar så tätt med varandra och får nära relationer, att man måste vara ödmjuk och tålmodig som piketpolis etc. Vi menar att det sker en förändring i hur det är möjligt att tala om piketen och varför man eventuellt är intresserad av att arbeta där. När man får höra att även de manliga piketpoliserna pratar om personliga saker och visar mycket känslor under teambuildingdagar, blir det legitimt att själva agera på samma sätt. En förändring har skett i och med att piketen har visat sig vara mer än bara ”macho-män”. Därmed har de också satt andra villkor för hur normen ska se ut. På så sätt betraktas det inte längre som ett normbrott att vara mjuk, utan som något som är en legitim, till och med nödvändig, del av arbetet som piketpolis. Detta är något som, utifrån Åses teori om glappet (2000), kan göras av piketpoliserna eftersom de redan uppfattas som auktoritära och därför kan ”kosta på sig” att vara mjuka. Deras status förstärks i och med mjukheten. Frågan är om en kvinnlig piketpolis som visade mjuka sidor skulle ses som förstärkt i sin status, eller om hon, i enlighet med Åses teori, skulle förlora status och istället bli bekräftad som ”kvinnlig”. Å andra sidan kan den vidare och mera nyanserade bilden av piketen som intervjupersonerna ger uttryck för, förstås som att glappet fått en mindre verkan, mindre kraft. De kvinnliga poliserna känner sig inte längre lika långt ifrån normen, utan kan mer identifiera sig själv som piketpolis. Detta talar för att de fått ett ökat handlingsutrymme när det gäller synen på om de själva skulle passa till piketpolisarbetet, vilket också samtliga intervjuade säger sig göra efter utbildningen. Vad som är en både slående och stor förändring är hur intervjupersonerna byter perspektiv i förhållande till sitt eget existensberättigande i piketen i och med ”kvinntutbildningen”. Från att ha tvivlat på att piketen har ett intresse av att få in kvinnor i sin enhet och misstänkt att utbildningen bara är ett ”politiskt beslut”, går man till att

efter utbildningen istället resonera kring hur man själv skulle kunna tillföra något till piketen. Man tänker sig detta både i termer av nya infallsvinklar, ett stort intresse och alternativa erfarenheter att bidra med. Intervjupersonerna preciserar inte alltid vad det exakt är som det annorlunda perspektivet innehåller, och detta är heller inte något som vi fördjupar oss i. Man kan dock skönja att flera av Alvessons och Due Billings (1999) fyra ståndpunkter används i de uttryckta förhoppningarna om vad man kan tillföra. Det förekommer både argument som utgår från ett rättvisetänkande, även om detta inte är det vanligaste, och argument som utgår från att kvinnor och män är kvalitativt olika och att man därmed kan bidra med nya sätt att tänka och arbeta, och därmed på sikt utveckla nya arbetsmetoder.

Oavsett hur man argumenterar för varför det är bra med kvinnor i piketen, är det alltså ett väsentligt annorlunda sätt att se på sin egen eventuella plats där som beskrivs efter utbildningen. Detta sätt präglas i högre grad av en tilltro till sitt eget bidrag.

Man kan också fundera kring att de här tio kvinnorna valde att söka till ”kvinnoutbildningen”, trots att de flesta sade sig tro att piketenheten egentligen inte var intresserade av att ta emot dem. Är förklaringen till detta att det rör sig om tio tävlingsinriktade individer som gillar utmaningar? Eller kan detta även förstås som ett mått på deras faktiska intresse och engagemang för piketens arbete?

Att få en ökad inblick i piketenheten verkar ha haft effekten att bilden av piketen blivit mer nyanserad och realistisk. Det blir i myterna kring piketen som farhågorna om gorillor och macho-män får näring. Först när myter prövas mot verkligheten kan farhågorna förändras till realistiska förväntningar och bilder.

Att vara kvinna inom polisen

Intervjupersonerna ger ofta motstridiga bilder av hur man ser på att kvinnor utgör en minoritet inom polisen. När det ibland beskrivs som oproblematiskt att utgöra en minoritet, kan det tolkas som ett uttryck för den norm inom organisationen, som Granér (2004) funnit, om att en lagom fördelning mellan kvinnor och män bör vara förhållandet 30 % kvinnor - 70 % män. Det kan vara så att intervjupersonerna tar för givet att denna fördelning är den bästa. Problemen med att vara i minoritet är däremot tydliga i intervjupersonernas beskrivningar av hur det skulle vara att vara den enda kvinnan i piketpolisen, en så kallad token i en skev grupp (Kanter, 1977). Flera berättelser och farhågor inför den utsatthet som detta skulle innebära, samt kravet på att inte misslyckas kan ses som uttryck för detta. Det beskrivs t.ex. i hur det får olika konsekvenser för en man och en kvinna att misslyckas med att komma in i piketen. Som token skulle en kvinnlig piketpolis bli granskad då hon som ensam kvinna utgör en symbol

för alla kvinnor. Detta är intervjupersonerna medvetna om, inte minst efter utbildningen, vilket kommer i uttryck i en önskan om att bara få göra sitt jobb i fred, en längtan efter att få vara i första hand polis och inte kvinnlig polis. Det uppstår en förskjutning i hur man före utbildningen ser hinder som fysiska begränsningar medan man efter utbildningen har en större insikt kring hindren med att vara i tokenposition och att därmed bli granskad och hamna i fokus. Detta ställer också högre krav på det balanserande mellan maskulinitet och femininitet, som yrkeskulturens normer kräver genom att sätta en sträng och snäv ram för hur man ska vara och inte vara. Tidigare forskning (Andersson 2003; Finstad 2000) har belyst hur normer uttrycks i negationer kring hur kvinnliga poliser inte bör vara. Vårt intervjumaterial beskriver dessutom hur de kvinnliga poliserna till viss del själva internaliserat normen om en eftersträvansvärd femininitet som kvinnlig polis. Detta kommer till uttryck i hur man pratar om på vilka sätt kvinnliga poliser generellt inte bör vara, det beskrivs t.ex. att man inte bör vara för auktoritär men inte heller vara mesig. Detta stämmer helt överens med Finstads (2000) och Anderssons (2003) forskning. Normen kommer också till uttryck i hur man pratar om sin egen balansgång mellan maskulinitet och femininitet. Balanserandet beskrivs av en intervjuperson ungefär som att gå till jobbet och vara man, för att sedan komma hem och vara kvinna.

Risken för en kvinnlig polis att bli utsatt för sanktioner, som ett svar på det normbrytande som det innebär att söka till piketen, är alltså dubbel. Dels ger hon sig in på manlig mark utifrån tokenposition och utmanar på det viset också funktionen av det som Åse kallar för avskiljandets mekanism, hon är inte längre avskiljd från normen, hon gör anspråk på att vara en del av den. Dels bryter hon mot normen om den starka kollegialiteten, som Granér (2004) och Ekman (1999) beskriver. Hon tror hon är något, hon vågar sticka ut och har egna värderingar och attityder. I intervjuerna beskrivs hur detta normbrott också skulle resultera i att en kvinna i piketen skulle behöva prestera dubbelt så bra som en man för att bli accepterad.

Något som tydligt påverkar intervjupersonernas inställning till piketyrket är frågan om att skaffa familj och barn. För de allra flesta är det inte fråga om något som kan kombineras, det är en fråga om antingen/eller. Vår intervjugrupp befinner sig i en åldersgrupp i vilken många människor väljer att skaffa barn. Samtidigt upplevs detta som en passande ålder för att arbeta i piketen, då man på grund av arbetets fysiska karaktär inte bör vara för gammal. Själva hindret beskrivs dels i att arbetet som piketpolis är farligt, men främst i att arbetstiderna och den stora mängden overtidsarbete upplevs som omöjliga att kombinera med att ha barn och familj. I kontrast till detta kan man ställa det faktum att en av punkterna som tas upp i piketens kravprofil är att man ska ha en ”inre mognad”, där balans mellan yrkesliv och privatliv

uppges vara en central del. Det är alltså å ena sidan ett krav för att bli piketpolis att man har en balans mellan arbete och fritid; å andra sidan är detta något som de flesta av våra intervjupersoner upplever som ett hinder för att arbeta i piketen. Kanske är det så som en intervjuperson säger, att arbetet som piketpolis kräver att man har en familjesituation hemma som inte behöver en. Detta resonemang stämmer också väl överens med Abrahamssons forskning (2000), som visar att för kvinnor är ansvaret för barn och hem något som hindrar ens karriärmöjligheter, medan det för män är något som har en positiv inverkan på karriären. Man kan ställa sig frågan utifrån vem kraven på balans mellan yrkesliv och privatliv är utformade.

En stor förändring efter utbildningen var inställningen till att jobba med bara kvinnliga kollegor. Många uttryckte negativa erfarenheter eller föreställningar kring detta. Kanske beror det på att man faktiskt har tidigare negativa erfarenheter av att samarbeta med kvinnor och därför sökt sig till ett mansdominerat yrke som polisen. Å andra sidan kan nedvärdering av det egna könet och den egna gruppen ses som ett resultat av att man är i minoritet och att minoritetsgruppen präglas av konkurrens. Om en blomma i rabatten växer och frodas, så är det på bekostnad av de andra. Att man är skeptisk till solidariteten inom den egna gruppen kan ses som ett uttryck för hur man brukar förhålla sig till konkurrens och säger oss kanske något om hur kvinnliga poliser har det i sin arbetsvardag, att man är tvungen att slåss. De negativa attityderna gentemot andra kvinnor skulle därför kunna förstås som att man identifierar sig med en manlig norm, som en strategi inför en situation där man eventuellt kommer att arbeta med bara män. Förändringen som sker i och med de positiva erfarenheterna från utbildningen av att jobba i en grupp med bara kvinnor är emellertid påtaglig. Bilden av tävlan tycks många ha ersatt med bilden av det nödvändiga i att stötta varandra.

Att söka eller inte

Det sker en stor förändring i intervjugruppen från den första intervjun till den andra, när det gäller synen på sina egna möjligheter att söka till piketen. Fler säger efter utbildningen att de tror att de kommer att söka till enheten nu eller i framtiden, och även de som inte vill söka till piketen säger sig ändå ha blivit mer intresserade. Dessutom uttrycker samtliga att de tror att de skulle passa som piketpoliser efter utbildningen. En tolkning av detta är att de upplevda möjligheterna att ens uttrycka en vilja att söka till piketen har ökat i och med utbildningen. Vad som framkommer klart och tydligt i vårt material är att det är laddat att som kvinna ens visa ett intresse för att jobba som piketpolis. En intervjuperson beskrev detta som att blotta sig – man gör sig sårbar genom att bryta mot normen och utsätter sig därmed för risken att bli

attackerad. Frågan om att söka eller inte söka handlar därför inte bara om intresse. Den handlar först och främst om att våga ha ett intresse.

Som tidigare nämnts framstår det som att intervjupersonerna har fått en positivare bild vad gäller synen på sina egna möjligheter att söka till piketen. Vi förstår detta som ett resultat av många olika saker; att ha fått ett godkännande av piketenheten att man duger, att bevisligen ha klarat nästan samtliga fysiska tester, att ha blivit tagen på allvar i och med att realistiska krav har ställts och att ha fått nya möjligheter att hämta stöd från andra kvinnliga poliser i samma situation. Om man drar en parallell till Weibulls studie om NI (Weibull, 2003) kan man tänka sig att en ökad kunskap om piketen, som man fått genom utbildningen, också ökar intresset för att söka till enheten. Ytterligare något som, enligt samma studie, skulle kunna ha en positiv inverkan på intervjupersonernas upplevda möjligheter att söka till piketen är att deras anhöriga överlag är positiva till detta.

Sammanfattande diskussion

I inledningen till denna uppsats ställdes frågan: Varför söker så få kvinnliga poliser till piketenheten? Frågan skulle kunna omformuleras till: Vad riskerar man som kvinnlig polis om man söker till piketen?

Att som kvinna söka sig till piketen innebär, utöver att man söker sig till ett fysiskt tungt och farligt arbete, att man hamnar mitt i en yrkeskulturell brännpunkt där genus konstrueras och där jämställdhetsfrågor ställs på sin spets. Det innebär bl.a. att bli synliggjord och granskad, att behöva förhålla sig till glappet som uppstår i att vara kvinna och piketpolis samt andras reaktioner på detta, att ständigt behöva överbevisa att man klarar av arbetet och att som token bära ansvaret för kommande intresserade kvinnors möjligheter. Att söka sig till piketen trots allt detta kräver inte bara tävlingsinstinkt och ett stort engagemang för polisyrket utan även en förmåga att stänga ute negativa kommentarer, skämt och gliringar från avundsjuka kollegor. Att dessutom genomföra detta som token, utan stöd från gelikar i samma situation, torde inte göra saken lättare. Vår analys är att dessa aspekter, i minst lika hög grad som de fysiska begränsningarna, är verksamma i att hindra kvinnor från att söka till piketenheten. Det kostar helt enkelt mycket mer för en kvinna att söka till piketen än för en man.

Intervjupersonerna ger efter utbildningen uttryck för en mer positiv syn på sina egna möjligheter att söka till piketenheten. Den förändring som beskrivs av hur kollegor förhåller sig mer positiva efter utbildningen och att andra kvinnliga kollegor har blivit intresserade, som ringar på vattnet, kan med Kanters (1977) begrepp förstås som att möjlighetsstrukturerna vidgats en liten bit. Som ett första steg har potentiella möjligheter att söka till piketen blivit

till mer tillgängliga sådana. Situationen som uppstod i och med ”kvinnoutbildningen”, att kvinnliga poliser gavs tillfälle att tillfälligt få tillträde till den manligt dominerade piketenheten, blir som ett koncentrerat av de genusstrukturer som återfinns i organisationen i stort, och är därför mycket intressant som modellsituation.

Resultaten säger något om hur projekt som ”kvinnoutbildningen” kan förändra upplevelser av möjligheter. Det säger också något om hur kvinnliga poliser som i framtiden börjar arbeta i piketen, och andra liknande enheter, kommer att behöva förhålla sig till en oundviklig tokenposition, vare sig man är en eller två till antalet. Våra resonemang om vad som händer när kvinnor utmanar manliga hierarkier, kan troligen även generaliseras till andra sammanhang, där män utgör en majoritet och där det finns tydliga statushierarkier. Resultaten kan också ses som tydliga tecken på att mekanismer som glappet och dess funktion av att skilja ut kvinnor från majoriteten och normen män, försvagas i och med att dessa kvinnliga poliser fått nya erfarenheter. Om deras upplevelser sprider sig som ringar på vattnet kan det få stora betydelser för kvinnliga poliser i framtiden vad gäller deras möjligheter till att visa intresse och våga söka till piketen. Ju fler satsningar av detta slag ju större chans att möjlighetsstrukturerna för kvinnor inom organisationen vidgas och förändras. Enligt vår undersökning är en utbildning som denna ett bra sätt att stärka kvinnliga poliser i deras intresse för piketen, och på så sätt bredda rekryteringsunderlaget. För att få långsiktig effekt bör dock satsningar som denna genomföras kontinuerligt, med uppföljning och med möjlighet till t.ex. mentorskap för att hålla intresset hos kvinnor inom organisationen vid liv. Att tydliggöra de fysiska kraven för dem som är intresserade kan också underlätta förberedelserna och förhindra missförstånd kring dessa.

Genom att undersöka ett unikt förändringsskede inom polisen, har vi i denna uppsats pekat på hur genusskapande processer och normer inom yrkeskulturen är tätt sammanvävda. Vårt bidrag är att vi har visat hur detta påverkar kvinnliga polisens syn på sina egna möjligheter att söka till piketen. Denna analys utgör även ett bidrag till förståelsen av andra sammanhang där kvinnor i minoritet börjar uppträda på manligt dominerade och statusomgärdade arenor.

Förslag till vidare forskning

Den svenska forskningen om polisen är begränsad. Att forska om polisen med ett genusperspektiv är ännu ovanligare, och vi efterlyser mer forskning om genusskapande processer i polisen kopplat till yrkeskultur. Ytterligare forskning om olika specialenheter inom polisen ur ett yrkeskulturperspektiv är nödvändigt, då detta enligt vår erfarenhet saknas. Det skulle t.ex. vara intressant att studera mer ingående hur statusomgärdad verksamhet

konstrueras inom polisen och vilka effekter detta har på yrkeskulturen. Vidare skulle man kunna utvidga denna uppsats ämnesområde genom att också undersöka hur attityderna inom piketenheten är till att rekrytera kvinnor dit, samt attityderna till detta i organisationen i stort. På så sätt skulle man få en klarare bild av hur förutsättningarna ser ut för att rekrytera kvinnor till piketen, och därigenom ta ett steg mot en mer jämställd organisation.

REFERENSER

- Abrahamsson, L. (2000). *Att återställa ordningen: könsmönster och förändring i arbetsorganisationer*. Akademisk avhandling, Institutionen för arbetsvetenskap, Luleå Tekniska universitet.
- Alvesson, M., & Due Billing, Y. (1999). *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur.
- Amundsdotter, E., & Gillberg, M. (2001). *Den jämställda arbetsplatsen - en metodbok*. Stockholm: Bilda förlag.
- Andersson, S. (2003). *Ordande praktiker. En studie av status, homosocialitet och maskuliniteter utifrån två närpolisorganisationer*. Akademisk avhandling, Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet.
- Burke, R.J., & Mikkelsen, A. (2005). Gender issues in policing: do they matter? *Women in Management Review*. 20(2), 133-143.
- Cedermark Hedborg, G. (1985). *Kvinnor och Män i Polisutbildning. Polissystemets reaktioner på en ökad andel kvinnor i polisyrket*. Akademisk avhandling, Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet.
- Coffey, A., & Atkinson, P. (1996). *Making sense of qualitative data: complementary research strategies*. Thousand Oaks, Calif: Sage.
- Dick, P., & Jankowicz, D. (2001). A social constructionist account of police culture and its influence on the representation and progression of female officers. *Policing: An international Journal of Police Strategies & Management*. 24(2), 181-199.
- Ekman, G. (1999). *Från text till batong. Om poliser, busar och svennar*. Akademisk avhandling, Ekonomiska Forskningsinstitutet vid Handelshögskolan, Stockholm.
- Finstad, L. (2000). *Politiblikket*. Oslo: Pax Forlag A/S.

Gaston, K.C., & Alexander, J.A. (1997). Women in the police: factors influencing managerial advancement. *Women in Management Review*, 12(2), 47-55.

Granér, R. (2004). *Patrullerande polisens yrkeskultur*. Akademisk avhandling, Socialhögskolan vid Lunds universitet.

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

Hydén, M. (2000). Forskningsintervjun som relationell praktik. I H. Haavind (Red), *Kön och tolkning: Metodiska möjligheter i kvalitativ forskning*. Stockholm: Natur och kultur

Kanter, R.M. (1977). *Men and Women in Corporation*. New York: Basic Books.

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

Kvinnor i majoritet på polishögskola i höst. (2005, 25 september). *Sydsvenska Dagbladet*, s. A11.

Larsson, S. (2005). Om kvalitet i kvalitativa studier. *Nordisk pedagogik*. 25, 16-35.

Magnusson, E. (1998). *Vardagens könsinnebörder under förhandling – om arbete, familj och produktion av kvinnlighet*. Akademisk avhandling, Institutionen för tillämpad psykologi, Umeå universitet.

Magnusson, E. (2005). Genusperspektiv på psykologi. I P. Hwang., I. Lundberg., J. Rönnberg., & A-C. Smedler (Red), *Vår tids psykologi*. Stockholm: Natur & kultur.

Metcalf, B., & Dick, G. (2002). Is the force still with her? Gender and commitment in the police. *Women in Management Review*. 17(8), 392-403.

Polistidningen. (2006, 20 februari).

http://www.polistidningen.org/start/article.cfm?Art_ID=715

Prokos, A., & Padavic, I. (2002). "There Oughtta Be a Law Against Bitches": Masculinity Lessons in Police Academy Training. *Gender, Work and Organization*, 9(4), 439-459.

Rikspolisstyrelsen.(2006, januari 24 - februari 20). Polisen – Ordningspoliser.

<http://www.polisen.se/inter/nodeid=6157&pageversion=1.html> (2006-01-24).

<http://www.polisen.se/inter/nodeid=5652&pageversion=1.html> (2006-01-24).

<http://www.polisen.se/inter/nodeid=6051&pageversion=1.html> (2006-01-30).

<http://www.polisen.se/inter/nodeid=7817&pageversion=1.html> (2006-02-20).

Van der Lippe, T., Graumans, A., & Sevenhuijsen, S. (2004). Gender policies and the position of women in the police force in European countries. *Journal of European Social Policy*. 14(4), 391-405.

Vetenskapsrådet, 1990. *Forskningsetiska principer inom humanistiskt-samhällsvetenskaplig forskning*.

Weibull, L. (2003). *En insats för jämställdhet. Om förutsättningarna för kvinnors medverkan i Nationella Insatsstyrkan*. Polismyndigheten i Stockholms län, informationsenheten.

Åberg, B. (2001). *Samarbete på könsblandade arbetsplatser*. Akademisk avhandling, Institutionen för samhällsvetenskap, Örebro universitet.

Åse, C. (2000). *Makten att se. Om kropp och kvinnlighet i lagens namn*. Akademisk avhandling, Statsvetenskapliga institutionen, Stockholms universitet.

Icke publicerat material

Jämställdhetsplan 2005-2006 från Polismyndigheten som denna uppsats berör

Piketenheten, 2006. Skriftligt kompendium från berörd piketenhet.

Personlig kommunikation

Chefen för berörd piketenhet, 10 Oktober 2005

BILAGA 1

Intervjuguide till intervju 1

Frågor om bakgrund/nuvarande situation

1. Namn, ålder, civilstånd, barn?
2. Hur kom det sig att du blev polis?
3. Hur länge har du jobbat som polis?
4. Var jobbar du idag? Befattning?
5. Hur ser fördelningen män/kvinnor ut på din nuvarande arbetsplats?
6. Av dem som jobbar som polis idag är ca 80 % män och ca 20 % kvinnor. Hur upplever du att det är att vara kvinna inom polisen?

Frågor om utbildningen

7. Vad fick dig att söka till den här utbildningen?
8. Vad har du för förväntningar på utbildningen?

Frågor om piketpolisen

9. Vad har du för tidigare erfarenheter av samarbete med piketpolisen?
10. Vad tror du skulle vara positivt med att vara piketpolis? (eller Vilka fördelar skulle det innebära för dig att jobba som piketpolis)?
11. Vilka svårigheter tror du att det skulle finnas för dig med att arbeta som piketpolis?
12. Hur tror du att det kommer sig att det inte finns några kvinnor inom piketpolisen?
13. Hur tror du att manliga piketpoliser ser på att det kommer in kvinnor till piketpolisen?
14. Hur troligt är det att du kommer jobba som piketpolis i framtiden? (eller Tror du att du kommer att jobba som piketpolis i framtiden?)

BILAGA 2

Intervjuguide till intervju 2

Utbildningen

- Berätta hur du tyckte utbildningen var!
 - vad var bra?
 - vad var dåligt?
 - Hur vad det att jobba med bara tjejer?
- Har din bild av piketpolisen (som grupp) förändrats?
- Vad tror du krävs för att bli piketpolis?
 - Utöver de fysiska kraven, vad tror du krävs?
- Tror du att kraven som ställdes under utbildningen motsvarar de krav som ställs i verkligheten?
- Tror du att du skulle passa som piketpolis?
- Tror du att det skulle passa dig att jobba som piketpolis?
- Efter att ha gått den här utbildningen, tror du att du kommer att söka till piketen?

Organisationskultur

- Ett mönster i de första intervjuerna är att polisen är en organisation där det ”snackas mycket i korridorerna”. Det verkar också ha snackats en del om den här utbildningen.
- Vad har du för erfarenheter av det?
 - Vad tror du det beror på?
 - Vilka är det som snackar?
 - När, var hur?
 - Vad sägs?

Stöd och förebilder

- Hur tror du dina närmaste skulle reagera om du sökte till piketen?
- Hur tror du dina kvinnliga kollegor skulle reagera om du sökte? Om du kom in?
- Hur tror du dina manliga kollegor skulle reagera om du sökte? Om du kom in?
- Om du kom in, hur tror du det skulle vara att vara den första kvinnliga piketpolisen?
- Har du några förebilder? Hur är den personen / de personen?

- Vad skulle kunna öka ditt intresse för att söka till piketen?

BILAGA 3

Samtycke till att delta i intervjustudie

Intervjustudien är ett underlag för en examensuppsats vid Psykologiska Institutionen av
Therese A. Larsson och Ylva Edling.

Deltagandet är frivilligt.

Alla uppgifter som kan röja identitet kommer att vara avidentifierade.

Intervjumaterialet kommer att hanteras konfidentiellt och endast författarna till uppsatsen
kommer att få tillgång till detta material.

Jag har tagit del av den muntliga information som rör förutsättningarna för deltagandet i
intervjun och ger härmed mitt samtycke till att delta i studien genom intervjuer.
