



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi

En otraditionell arbetsplats – en kvalitativ studie om kommunpolitikernas psykosociala arbetsmiljö

Malin Elfgren

Arbets- och organisationspsykologi

2011-05-26

Handledare: Robert Ragneklint

Sammanfattning

Syftet med denna studie var att undersöka hur kommunpolitiker upplever sin psykosociala arbetsmiljö. Detta gjordes genom sex kvalitativa, semistrukturerade intervjuer med heltidsarvoderade kommunpolitiker i två sydsvenska kommuner. Den insamlade datan analyserades med utgångspunkt i grundad teori, och kategorier som beskrev politikernas upplevelse konstruerades. En slutsats av studien var att den psykosociala arbetsmiljön upplevs som tuff, eftersom man har hög arbetsbelastning, höga krav samt en utsatt position på grund av hotbild mot politiker och medias bevakning, och att man behöver vissa egenskaper som till exempel internal locus of control för att klara av att arbeta i den miljön. En annan slutsats var att arbetsmiljön upplevs som otraditionell och att den i många aspekter liknar en egenföretagares. En fråga som väcktes var huruvida politisk tillhörighet kan påverka hur olika aspekter av den psykosociala arbetsmiljön, som till exempel jämställdhet, upplevs och beskrivs. Även begrepp som krav, kontroll, resurser och konflikter diskuterades. Slutligen fördes en diskussion kring den psykosociala arbetsmiljöns konsekvenser för hälsan och demokratin.

Nyckelord: Kommunpolitiker, psykosocial arbetsmiljö, hälsa, locus of control, jämställdhet

Innehållsförteckning

Introduktion	5
Arbetsmiljöbegreppet	6
Lagar och föreskrifter	7
Psykosocial arbetsmiljö – en upplevelse	7
Ett vidgat arbetsmiljöbegrepp	7
Upplevelse till följd av samspel	8
Faktorer och följder i den psykosociala arbetsmiljön	8
Arbetsorganisation	9
Arbetsinnehåll	9
Samarbetsformer	10
Följder av den psykosociala arbetsmiljön	10
Stress	11
Krav-kontroll-stödmodellen	11
Ansträngnings-belöningsmodellen	11
Ytterligare forskning	12
Tidigare forskning om kommunpolitiker	12
Kommunpolitik i Sverige	13
Kommunpolitikens psykosociala arbetsmiljö	13
Jämställdhet	14
Hot och trakasserier	15
Demokrati och representativitet	15
Synen på kommunpolitik	15
Syfte och frågeställning	16
Metod	16
Deltagare	17
Instrument	18
Procedur	19
Pilotstudie	20
Resultat	20
Ingen traditionell arbetsplats	21
Svårt att beskriva	21
Inte så sammansvetsade	22
Sin egen chef	22
Det tar tid	23
Uppbyggd på konflikter	23
En tuff miljö	24
En utsatt position	24
Höga krav	25
Ensamt på toppen	25
Tiden räcker aldrig till	26
”Man måste nog vara” och ”man måste nog klara”	26
En livsstil	26
Att vara eller inte vara – jämställd	27
Ett stort privilegium	28
Oerhört stimulerande	28
Gilla läget?	28
Kaka på kaka	29
Sammanfattning	29

Diskussion	30
Politikern som entreprenör	30
Objektiv versus subjektiv arbetsmiljö	32
Arbetsstillfredsställelse och hälsa	34
Krav, kontroll och resurser	34
Konflikter.....	35
Demokratiproblem?	36
Arbetsmiljödiskussionen	37
Metoddiskussion.....	37
Vetenskaplig kvalitet.....	37
Reliabilitet och validitet.....	37
Tillförlitlighet.....	38
Implikationer för resultatet.....	39
Anonymitetsproblematik.....	40
Vidare forskning.....	41
Referenser	42
Bilaga 1	45

Introduktion

Kommunpolitikens psykosociala arbetsmiljö kommer att stå i fokus för denna uppsats, och kommer att utforskas genom intervjuer med kommunala heltidspolitiker.

Psykosocial arbetsmiljö är ett begrepp som har definierats och använts på olika sätt av olika forskare och författare, men en av de vanligaste definitionerna är ”samspelet mellan psykiska och sociala faktorer” (Theorell, 2004, s. 39). Begreppet innefattar de faktorer som inte är del av den fysiska eller medicinska arbetsmiljön, det vill säga relationer, ledarskap, inflytande med mera (Zanderin, 2005). Något som också ofta betonas när man talar om psykosocial arbetsmiljö är att det handlar om den *upplevda* verkligheten snarare än den objektiva (Håkansson, 2005). Medan de fysiska arbetsmiljöriskerna har minskat på senare år har de psykosociala ökat, och visat sig ha stor betydelse för folkhälsan (Hjelm, 2005). En sådan här uppdelning mellan olika delar av arbetsmiljön kan egentligen ses som artificiell, eftersom de i verkligheten inte alltid går att separera så lätt då de tillsammans utgör den totala arbetsmiljön (Lennerlöf, 1989). Uppdelningen kan dock vara relevant att göra när man inte vill undersöka hela arbetsmiljön utan bara vissa aspekter, till exempel de psykosociala, vilket denna studie kommer att göra.

Många studier har gjorts om olika yrkesgruppers psykosociala arbetsmiljö. Kommunpolitiker är dock en grupp som denna forskning hittills inte inriktat sig på i någon större utsträckning. Det man har intresserat sig för när man tittat på politikernas arbetsmiljö har främst varit förekomsten av hot och våld (Statens offentliga utredningar [SOU], 2006:46). Även jämställdhetsfrågor och hur de påverkar kvinnliga politikernas arbetsmiljö har studerats (Lennqvist Lindén, 2005; Lorenzi, 2005). Utöver detta finns inte mycket skrivet om kommunpolitikernas arbetsmiljö ur ett psykologiskt perspektiv. I Fredrikssons (2003) avhandling om kommunpolitiker i Helsingborg berörs vissa aspekter av arbetsmiljön, men utifrån ett etnologiskt perspektiv.

Varför psykosocial arbetsmiljö inte studerats inom kommunpolitiken kan man spekulera i. Kanske har man helt enkelt valt att fokusera på andra, större grupper, som har en mer uppenbart problematisk eller stressig arbetsmiljö. Det kan också vara så att man inte har tänkt på den kommunpolitiska arenan som en arbetsplats. Arbetsmiljö har nämligen inte varit ett begrepp som vanligtvis används om politikernas arbetssituation, eftersom de är förtroendevalda och inte traditionella förvärvsarbetare (Lennqvist Lindén, 2005). Huruvida denna skillnad i anställningsform också innebär en skillnad i den faktiska arbetssituationen återstår att se, men något som med säkerhet kan sägas är att även om politiker inte utför

traditionellt avlönat arbete, utan är arvoderade, så utför de ett arbete och har således också en arbetsmiljö.

Kommunpolitiker har ett arbete som innebär att fatta många viktiga beslut som påverkar många människor. De har en central roll i samhället och är en viktig del av demokratin och en studie av deras arbetssituation borde således vara relevant. En uppfattning om vad det innebär att vara politiker har säkert de flesta – när det gäller personer som syns i media och har en framträdande roll i samhället brukar det inte saknas åsikter. Hur dessa personer själva uppfattar sin arbetsmiljö kan därför vara intressant att utforska.

Lennqvist Lindén (2005) skriver i sin utredning om politikerrollen ur ett genusperspektiv, att ”man kan ställa sig frågan hur politikernas arbetsmiljö egentligen är” (s. 357). Det är frågan som denna uppsats utgår ifrån, men med fokus på den enskilde kommunpolitikerns upplevelse av de psykosociala aspekterna i arbetsmiljön.

Arbetsmiljöbegreppet

Arbetsmiljö är ett brett begrepp som det forskats mycket om. I begreppet kan innefattas allt i en persons arbetssituation (Lennerlöf, 1989). En uppdelning som kan göras är dock mellan fysisk, medicinsk och psykosocial arbetsmiljö (Zanderin, 2005). I den fysiska arbetsmiljön ingår saker som ljus, ljud och ventilation och i den medicinska saker som kemikalier och arbetsställningar. Den psykosociala arbetsmiljön innefattar allt annat i människans miljö, som relationer, inflytande, ledarskap, etcetera.

Arbetsmiljöns karaktär bestäms förstås delvis av vilket slags företag det är (Zanderin, 2005). Olika verksamheter har olika former, med olika ekonomiska och rättsliga förutsättningar, vilket har betydelse för hur arbetet organiseras. Även förhållanden utanför själva organisationen kan påverka verksamheten och därmed arbetsmiljön, som till exempel det ekonomiska läget i samhället, tekniska förändringar och politiska förhållanden. Zanderin (2005) delar in arbetsmiljöfrågor i fyra olika nivåer; samhällsnivå, organisationsnivå, gruppnivå samt individnivå. Reglerna som finns för arbetsmiljö är till för att främja hälsan på alla dessa nivåer. Redan 1888 kom den första lagen som var till för att skydda produktionsarbetare från fysiska skador (ibid.). Under första halvan av 1900-talet växte sedan den moderna arbetsskyddslagstiftningen fram. Under andra hälften av seklet kom fokus att hamna mer och mer på psykiska och sociala frågor i arbetslivet.

Lagar och föreskrifter

När Arbetsmiljölagen (AML) började gälla 1978 inkluderade den de fysiska och medicinska såväl som de psykosociala frågorna. Ändamålet med lagen är att ”förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö” (AML 1 kap. 1 §). Vidare säger lagen att ”Arbetsförhållandena skall anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende” (AML 2 kap. 1 §). Aspekter som enligt AML är viktiga för att skapa en god arbetsmiljö är bland annat självbestämmande och samverkansmöjligheter vad gäller utformningen av arbetssituationen, variation i arbetet, social kontakt och samarbete med andra, samt utvecklingsmöjligheter för individen (ibid.). Innehållet i AML bestäms av riksdagen och ska tillhandahålla ramarna för arbetsmiljön (<http://www.av.se>). Utöver AML finns AFS, Arbetsmiljöverkets författningssamling, som består av råd och mer detaljerade föreskrifter kring olika områden och aspekter av arbetsmiljön. Arbetsgivaren har enligt dessa ett ansvar att upprätta en arbetsmiljöpolicy och ett systematiskt arbetsmiljöarbete samt att samarbeta med arbetstagarna kring detta (AFS 2001:1). Detta innebär att ”undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppstår” (AFS 2001:1 2§).

Psykosocial arbetsmiljö – en upplevelse

Ett vidgat arbetsmiljöbegrepp. Begreppet *psykosocial* började användas redan 1959 i psykologiska sammanhang, och var då menat att peka på vikten av samspelet mellan människan och den sociala miljön för en persons utveckling och välmående (Lennerlöf, 1989). *Psykosocial arbetsmiljö* är ett begrepp som ända sedan det började användas i mitten på 70-talet, har definierats och använts på en mängd olika sätt (Dahlgren & Dahlgren, 1981; Lennerlöf, 1989). Man kan se dess uppkomst som en följd av en vidgad syn på arbetsmiljön där man inkluderar fler aspekter av miljön än den fysiska, men det finns alltså inte en allmängiltig eller dominerande definition av begreppet (Eppler & Nelander, 1988). Begreppet används inte i AML, men i förarbetena gör man en teoretisk uppdelning mellan fysiska arbetsmiljöfaktorer och sociala och organisatoriska som till exempel arbetsinnehåll, samarbete, inflytande och utveckling (Proposition 1976/77:149). Man menar att samspelet mellan den fysiska och den sociala miljön tillsammans bildar den totala arbetsmiljön, som i sin tur kan bli orsak till både fysiologiska och psykologiska följder genom att påverka hälsan eller ge upphov till att individen upplever olika grader av eller brist på trivsel, trygghet och tillfredsställelse. Psykosocial arbetsmiljö är enligt propositionen arbetsmiljön sedd ur ett

psykologiskt och sociologiskt perspektiv snarare än ett ergonomiskt eller medicinskt. Lennerlöf beskriver det som att man i propositionen valt att ”med begreppet psykosocial sammanfatta hela det beteendevetenskapliga betraktelsesättet på arbetsmiljön (och då kanske framför allt tänkt på arbetsmiljöns psykiska och sociala konsekvenser)” (Lennerlöf, 1989, s. 20).

Upplevelse till följd av samspel. Redan i förarbetena till AML nämns ordet ”upplevelse” i samband med följderna arbetsmiljön kan ge upphov till. När man började utreda den psykosociala arbetsmiljön och inte bara den fysiska, var det alltså de anställdas upplevelser av arbetsmiljön som stod i centrum (Dahlgren & Dahlgren, 1981). Medan fysiska faktorer i arbetsmiljön påverkar individen oavsett om man upplever dem eller inte, är det oftast så att de psykosociala faktorerna påverkar individen genom en upplevelse. (Eppler & Nelander, 1988). Till exempel kan ett monotont arbete påverka både fysiskt och psykosocialt – upprepade rörelsemönster skulle kunna ge förslitningsskador, men monotonin skulle även kunna leda till psykisk trötthet eftersom man upplever arbetet som tråkigt.

Det psykosociala synsättet innebär följaktligen att det till stor del är hur vi upplever och reagerar på förhållanden på arbetsplatsen som påverkar vår trivsel och tillfredsställelse på jobbet (Håkansson, 2005). Även människorna runtomkring oss, som vi arbetar med, påverkar den upplevelsen. Det finns alltså alltid en objektiv arbetsmiljö, men hur man upplever den och följaktligen hur man reagerar på den varierar beroende på ens individuella egenskaper och erfarenheter. Den psykosociala arbetsmiljön kan således sägas uppstå i mötet mellan individer och miljö. Dahlgren och Dahlgren (1981) uttrycker det så här: ”En av utgångspunkterna för det psykosociala synsättet på arbetsmiljön är att människans upplevelser av arbetet, hennes arbetsglädje, välbefinnande och så vidare är resultatet av ett *samspel* mellan människan och arbetsmiljön.” (s. 29)

Med andra ord är en reaktion på något i arbetsmiljön ett resultat av en kombination av inre och yttre faktorer (Håkansson, 2005). Individuella egenskaper såsom behov, tidigare erfarenheter, personlighetsdrag och mentalt tillstånd, fungerar som ett filter för den objektiva arbetsmiljön, och formar upplevelsen av den.

Faktorer och följder i den psykosociala arbetsmiljön

Två förutsättningar som enligt Dahlgren och Dahlgren (1981) måste uppfyllas i den objektiva miljön för att den upplevda miljön ska vara positiv, är dels att den ska tillfredsställa våra grundläggande behov av bland annat kontroll, självständighet, social kontakt, meningsfullhet, erkännande och utveckling, samt dels att den ska ställa krav som varken

överstiger eller understiger våra fysiska och psykiska förutsättningar (ibid.). Dessa förutsättningar för en god arbetsmiljö återkommer i olika former i de flesta skrifter om psykosocial arbetsmiljö.

Flera forskare har gjort försök att kategorisera de psykosociala arbetsmiljöfaktorerna i olika överordnade grupper. En sådan indelning, som återkommer i liknande form även i senare forskning, har Eppler och Nelander (1988) gjort. De delar in den psykosociala arbetsmiljön i dels *faktorer*, det vill säga orsaker, och dels *följder*. De psykosociala faktorerna delar de vidare in i kategorierna arbetsorganisation, arbetsinnehåll och samarbetsformer.

Arbetsorganisation. Olika verksamheter och arbetsplatser organiseras på olika sätt och detta kan naturligtvis påverka arbetsmiljön. Den kategori som Eppler och Nelander (1988) benämner arbetsorganisation innehåller faktorer som arbetsplatsens struktur, planering för verksamheten, tekniska förutsättningar, löner och arbetstider, ledarskap, medbestämmande och inflytande, samt omorganiseringar. Detta är med andra ord en kategori som berör de större strukturerna i en organisation. Brist på inflytande och medbestämmande kan till exempel bli tydligt genom organisationsförändringar som kommer uppifrån, och leder ofta till minskad trivsel (Håkansson, 2005). En dålig psykosocial arbetsmiljö skapas vidare av inkonsekvenser i beslut, otydliga mål och regler (Dahlgren & Dahlgren, 1981). Slutligen kan dåliga arbetstider innebära svårigheter för individen på det privata planet – familj, vänner och fritidsaktiviteter kan få stryka på foten (Lennerlöf, 1989).

Arbetsinnehåll. Kategorin arbetsinnehåll handlar om saker på individnivå – vilka arbetsuppgifter du har, hur de är planerade och ska utföras, huruvida du upplever att ditt arbete är meningsfullt och vilka möjligheter du har till utveckling (Eppler & Nelander, 1988). Meningsfullhet kan upplevas dels i förhållande till de egna arbetsuppgifterna, det vill säga huruvida du upplever att det arbete du utför är meningsfullt för verksamheten, och dels i förhållande till omvärlden, det vill säga huruvida du upplever att verksamheten i sig är meningsfull (Håkansson, 2005).

I kategorin arbetsinnehåll kan även möjligheterna du har att påverka dina egna arbetsuppgifter placeras (Håkansson, 2005). En god psykosocial arbetsmiljö, som motiverar och stimulerar, karaktäriseras ofta av stora möjligheter till självbestämmande i arbetet. Viktigt är även att människor känner att de får utnyttja sin kompetens och även utveckla den. Utbildning och kompetensutveckling bidrar alltså till en bra psykosocial arbetsmiljö, och avsaknaden av dem till en sämre. När det gäller dina arbetsuppgifter och hur de ska utföras är variation och en lagom arbetstakt två nyckelingredienser till arbetstillfredsställelse – för

monotont arbete eller för den delen en alltför hög arbetstakt kan leda till negativa konsekvenser (Dahlgren & Dahlgren, 1981).

Något som också kan kategoriseras under arbetsinnehåll, eftersom det har med individens närmiljö att göra, är risker som till exempel hot och våld (Dahlgren & Dahlgren, 1981). Ifall man som anställd upplever att det finns sådana risker med ens arbetsmiljö kan detta minska välbefinnandet.

Samarbetsformer. Kategorin samarbetsformer handlar om relationerna mellan människor på olika plan (Eppler & Nelander, 1988). Det kan vara mellan individer, mellan arbetsgrupper eller mellan arbetsgruppen och organisationen. Man skulle således kunna säga att det handlar om det sociala klimatet i olika konstellationer.

Relationer mellan människor och gemenskapen på arbetsplatsen har väldigt stor inverkan på hur man upplever sin arbetssituation (Dahlgren & Dahlgren, 1981; Håkansson, 2005). För att ett bra samarbete som bidrar till en positiv psykosocial arbetsmiljö ska kunna finnas människor och grupper emellan så krävs att det finns tydliga mål och roller, en öppen kommunikation, tolerans för olikheter, och ett stödjande klimat (Dahlgren & Dahlgren, 1981). Ett dåligt klimat och en sämre arbetsmiljö kan uppstå om man inte talar med eller lyssnar på varandra, behandlar varandra nedlåtande, utövar ett revirtänkande eller inte ger varandra nödvändig information. Konflikter på arbetsplatsen kan också bidra till att människor upplever sin arbetsmiljö som mindre trygg och trevlig. Att få återkoppling på och erkännande för sitt arbete från personer runtomkring en är viktigt för att människor ska känna motivation och arbetstillfredsställelse (Håkansson, 2005). En annan aspekt av klimatet är jämställdhet – för att få en bra psykosocial arbetsmiljö för alla krävs att män och kvinnor har samma möjligheter och rättigheter (Dahlgren & Dahlgren, 1981)

Följder av den psykosociala arbetsmiljön. Vad blir då följden av en positiv respektive negativ psykosocial arbetsmiljö? Det är inte bara så att en dålig psykosocial arbetsmiljö leder till psykiska eller sociala problem, också faktorer i den fysiska arbetsmiljön kan få psykosociala effekter (Eppler & Nelander, 1988). Psykosociala faktorer kan även leda till fysiska problem som till exempel olika stressjukdomar (Agervold, 2001). En god psykosocial arbetsmiljö leder ofta till att de anställda känner sig tillfredsställda och motiverade på jobbet, samt upplever att det de gör är meningsfullt (Håkansson, 2005). Även hälsan påverkas av arbetsmiljön (Hjelm, 2005). I en dålig psykosocial arbetsmiljö finns det risk att de anställda upplever negativ stress och andra negativa känslotillstånd, som för vissa individer kan leda till sämre hälsa, genom till exempel ångest och oro, depression eller hjärt- och kärlsjukdomar.

Den psykosociala arbetsmiljön är på många sätt avgörande för förekomsten av sjukdom och sjukskrivning på en arbetsplats (ibid.).

Stress. Stress ses idag som ett av samhällets främsta arbetsmiljöproblem och hälsorisker (Håkansson, 2005). Stress är oftast en följd av olika sorters psykiska belastningar eller påfrestningar, till exempel ett problem som man inte klarar av att lösa eller en konflikt med en kollega (Agervold, 2001). Stressreaktioner är inte sällan förenade med krav, till exempel när man upplever att kraven man har på sig är för höga eller för många för att man ska kunna klara av dem med de resurser man upplever sig ha (Näswall, Hellgren & Sverke, 2008). Det kan också bero på att kraven är otydliga eller oförenliga och en konflikt uppstår mellan olika roller som en person förväntas uppfylla (Dahlgren & Dahlgren, 1981). Att vara stressad under en längre period kan vara skadligt för hälsan, och leda bland annat till sömnproblem, ångest, depression och känslor av otrygghet (Agervold, 2001). Dessa följder för individen kan finnas kvar länge efter att stressmomentet är avlägsnat, och kan även leda till fysisk sjukdom (Dahlgren & Dahlgren, 1981). Hur man hanterar stress varierar mellan individer, men ju mindre kontroll och inflytande man har över sin arbetssituation desto svårare blir det att ta tag i och förändra orsakerna till stressen. Det är också sådana jobb, med höga krav men låg kontroll, som oftast orsakar skadlig stress (Hjelm, 2005). Hotet mot hälsan blir ännu större om man saknar det sociala stöd man behöver från kollegor och chefer.

Krav-kontroll-stödmodellen. Just krav och kontroll ingår som de viktigaste faktorerna i en klassisk modell för psykosocial arbetsmiljö, utvecklad av Karasek och Theorell och kompletterad med stöddimensionen av Johnson och Hall (Karasek & Theorell, 1990; Johnson & Hall, 1988, refererat i Widmark, 2005). Denna modell har blivit framstående inom arbetsmiljöforskningen och kontroll anses idag av många vara den viktigaste faktorn för en bra psykosocial arbetsmiljö. Det modellen visar är hur kontroll och inflytande – dels över de egna arbetsuppgifterna och arbetssituationen (här ingår även möjligheten att utveckla sin kompetens), och dels över organisationens mål och utveckling – tillsammans med kraven som ställs på individen, påverkar kvaliteten på den psykosociala arbetsmiljön (Karasek & Theorell, 1990). Ett arbete med en kombination av höga krav och låg kontroll riskerar leda till stress och ohälsa, särskilt om man saknar stöd från kollegorna och chefen. Stöd kan dels innebära emotionellt, det vill säga känslomässigt stöd, och dels instrumentellt, där personen får hjälp med de faktiska problemen genom t.ex. avlastning (ibid.).

Ansträngnings-belöningsmodellen. En annan känd modell inom forskningen kring psykosocial arbetsmiljö är ansträngnings-belöningsmodellen, utformad av Siegrist (1996). Enligt denna modell beror välbefinnandet på huruvida det finns en överensstämmelse mellan

den ansträngning man upplever att man lägger ner och den ansträngning man faktiskt lägger ner, och således om man upplever att man får de belöningar man förtjänar. I denna modell betonas särskilt materiella belöningar.

Ytterligare forskning. Widmark (2005) ifrågasätter att de traditionella psykosociala arbetsmiljömodellerna, det vill säga krav-kontroll-stödmodellen och ansträngnings-belöningsmodellen, är heltäckande, och riktar kritik framförallt mot de frågeformulär som utformats utifrån dessa modeller. Hon menar att frågorna inte är helt relevanta för det man vill undersöka. I sin egen studie vill hon undersöka om det finns några psykosociala arbetsmiljöfaktorer utöver de som inkluderas i ovanstående modeller, som påverkar människors hälsa i dagens arbetsliv. Hon pekar på att arbetslivet förändrats, bland annat via övergången från produktions- till ett allt mer tjänstedominerat samhälle, men även genom globaliseringen och i och med flexibiliteten som finns både som ett krav och som en tillgång i dagens arbetsliv. De faktorer hon finner relevanta i sitt resultat menar hon delvis täcks av de tidigare teoretiska modellerna, men inte av de frågeformulär som används för att mäta psykosocial arbetsmiljö. Här finns alltså enligt Widmark ett glapp som behöver åtgärdas. De faktorer hon finner vara relevanta i dagens arbetsliv, men som inte finns med i de frågeformulär som vanligtvis använts, är bland andra struktur, frihet, demokrati, immateriella belöningar och humanitet. Hon poängterar att allra viktigast när det gäller hälsa och välbefinnande verkar de ”mjuka” områdena vara, såsom just humanitet, det vill säga att bli bemött med respekt och förtroende, och demokrati, det vill säga den anställdes möjlighet att påverka organisationens framtid och riktning (ibid.).

Tidigare forskning om kommunpolitiker

Tidigare forskning om politik har främst bedrivits inom ämnena statsvetenskap och sociologi (Fredriksson, 2003). Ansatserna har bland annat varit att analysera det politiska systemet och vilket inflytande det ger väljarna, valbeteende, makt och inflytande, politiskt handlande med mera. Fredriksson (2003), som själv skriver inom ämnet etnologi, vill med sin doktorsavhandling om deltids- och fritidspolitiker i Helsingborg ge en fördjupad bild av politiker och politik. Genom att beskriva olika aspekter av den enskilde politikerns perspektiv på politiken vill han ge en bild av vad som kännetecknar den politiska kulturen. Med politisk kultur menar han det system av normer och förväntningar som finns på politiken. Fredrikssons angreppssätt gränsar till eller överlappar delvis ett arbetsmiljöpsykologiskt angreppssätt eftersom det innehåller frågor kring politikerns vardag och vad ett politiskt engagemang gör med en person i längden (ibid.).

Kommunpolitik i Sverige. I Sverige har vi en tradition av hög grad av kommunalt självstyre och kommunala nämnder, verk och bolag har hand om ett stort antal frågor och uppgifter (Fredriksson, 2003). Kommunerna kan i stor utsträckning organisera det politiska arbetet som de själva finner bäst, men kommunallagen finns till för att reglera innehållet i och omfattningen av det. Till exempel måste vissa grundläggande organisatoriska delar finnas i varje kommun, som kommunfullmäktige och kommunstyrelse.

I Sverige är de kommunala politikerna förtroendevalda och de flesta är fritidspolitiker, det vill säga har en annan huvudsaklig sysselsättning och inkomst (Fredriksson, 2003). Fritidspolitikernas makt har dock minskat de senaste decennierna och hel- och deltidspolitiker samt tjänstemän i organisationen har fått större inflytande (Lennqvist Lindén, 2005). Isaksson (2002) går så långt som att säga att politik i dagens Sverige inte längre är ett uppdrag utan har blivit ett yrke, och att folket på så vis tappat en del av sitt inflytande över den.

I den politiska kulturen ingår att politikerna är beroende av väljarna på så sätt att väljarna förväntar sig av politikerna att de ska sköta sitt uppdrag, annars kommer de inte få förtroendet igen (Fredriksson, 2003). I den politiska kulturen ingår även att besluten ska fattas i strid mellan olika politiska intressen och åsikter.

Fredriksson (2003) gör en så kallad fältanalys, som utgår från att samhället består av många olika sociala fält. Kommunpolitiken, menar han, är ett fält som bärs upp av politikerna understödda av tjänstemännen. De politiska partierna spelar en central roll i fältet, som också utmärks av maktspel och spänningar mellan olika ideologier och politiska block. Det politiska fältet består i sin tur av en mängd olika delfält, som till exempel olika nämnder och ansvarsområden. Fredriksson (2003) uttrycker det som att ”Den politiska miljön ska inte uppfattas som bestående av ett enda och enhetligt fält utan flera olika fält och delfält som griper in i varandra, och mellan vilka den politiskt engagerade ständigt rör sig” (s. 35). Den svenska kommunpolitiska organisationen är alltså en organisation med många olika delar och många olika typer av uppdrag.

Kommunpolitikens psykosociala arbetsmiljö. Några aspekter som framkommer i Fredrikssons (2003) studie av kommunpolitiker i Helsingborg, har att göra med, och skulle kunna utgöra centrala delar av, deras psykosociala arbetsmiljö. Vad gäller krav och kontroll så har man stort inflytande på sina egna arbetsuppgifter, men måste samtidigt möta kraven som finns från olika håll som partigruppen, politiker från andra partier, tjänstemännen samt väljarna. Många i Fredrikssons studie upplever en känsla av otillräcklighet, att man inte kan påverka i så hög grad som man hade velat, på grund av ekonomiska ramar men även på grund

av det politiska systemet och maktspelet, en upplevelse som i större utsträckning finns hos oppositionen än hos majoriteten.

Det sociala klimatet i den politiska vardagen beskrivs som mycket bättre än det offentliga klimatet där man kritiserar och går hårt åt sina motståndare i den politiska debatten. På möten och i förhandlingar behandlar man varandra med en annan respekt, som också innebär att det finns en gemenskap även över partigränserna. Att vara politiskt engagerad kräver enligt deltagarna i Fredrikssons (2003) studie många kompromisser och uppoffringar, bland annat när det kommer till familjen och fritiden. Kvällar och helger går ofta till arbete, och det är viktigt med en förstående familj. Samtidigt som det är krävande att vara politiker finns det flera positiva aspekter, som att man får vara med och göra skillnad, göra en samhällsinsats, samt att man får en fördjupad förståelse för hur politiken och samhället fungerar som man inte kan få på något annat sätt.

Jämställdhet. Vad gäller jämställdheten i den kommunpolitiska arbetsmiljön så har många kvinnor erfarit att de fått kämpa mer än männen för att nå dit de vill samt för att göra sig hörda (Fredriksson, 2003). Politiken har länge varit männens revir och först de senaste decennierna har kvinnorna börjat ta plats i politiken och konkurrera om ledande positioner. Fortfarande är det dock så att de högsta posterna, som till exempel kommunstyrelseordförande, oftast innehas av män, även om man i övrigt har en jämn könsfördelning i kommunfullmäktige (Lorenzi, 2005; Lennqvist Lindén, 2005). Även på de för tjänstemännen högsta positionerna är mansdominansen stor, vilket kan påverka hur jämställdhetsfrågan behandlas inom kommunen eftersom förvaltningens ledning har stort inflytande på hur politiken utformas (Lennqvist Lindén, 2005). De mest inflytelserika positionerna tillhör med andra ord allt som oftast män, och en i övrigt hög kvinnorepresentation behöver således inte innebära en jämställd arbetsmiljö (Lorenzi, 2005). I Lorenzis undersökning framkommer också att en manlig norm, upprätthållen av manliga härskartekniker, alltjämt råder i politiken, och att detta leder till att jämställdhet inom kommunpolitiken sällan behandlas som en viktig fråga. Detta beror i många fall på okunskap och omedvetenhet bland politiker om könsordningen i samhället, och skulle kunna förändras genom bättre utbildning inom samt uppföljning och granskning av politiken (ibid.). Lennqvist Lindén (2005) ställer också frågan om i vilken utsträckning politiker blivit utsatta för nedlåtande behandling i sitt uppdrag, och finner att fler kvinnor än män upplevt detta. Ovanstående forskning är några år gammal och möjligheten finns att vissa förändringar skett sedan dess.

Hot och trakasserier. En del av kommunpolitikernas arbetsmiljö som har rönt uppmärksamhet på senare år är förekomsten av våld, hot och trakasserier (Fredriksson, 2005). I maj 2005 hade 30 % av Sveriges kommunstyrelseordförande blivit utsatta för hot de senaste 18 månaderna och 13 % av kommunpolitikerna hade övervägt att sluta sitt uppdrag på grund av hot. Under 2005 gjordes en undersökning av Statistiska Centralbyrån i samarbete med Kommittén om hot och våld mot förtroendevalda, för att kartlägga bland annat förekomsten av hot och våld bland politiker (Statens offentliga utredningar [SOU], 2006:46). I resultaten såg man att hot och trakasserier är vanligt bland förtroendevalda, att många känner sig oroliga för sin eller sina anhörigas säkerhet, samt att hoten oftast kommer från upprörda medborgare eller personer som verkar ha en psykisk störning. Motiven uppfattas av politikerna vara antingen att påverka i en sakfråga, eller att hämnas på en person som man ser som en symbol för makten eller ett dåligt beslut (SOU, 2006:46). Undersökningen visar vidare att de förtroendevalda som varit utsatta upplever risken inte bara på arbetet utan även hemma på sin egen fritid. Inte alla berättar för någon om hoten, och långt ifrån alla känner att de får den hjälp eller det stöd de skulle behöva. Många upplever också att man i egenskap av förtroendevald politiker måste vara beredd på att utstå en viss mängd hot och trakasserier.

Demokrati och representativitet. Hot mot och trakasserier av politiker riskerar att i längden bli ett demokratiproblem, då det leder till att politiker överväger att sluta på sina uppdrag, och kanske även till att många medborgare inte vill ta på sig politiska uppdrag på grund av riskerna som är förknippade med det (SOU 2006:46). Avhopp kan naturligtvis ske även av andra anledningar än hot. Bland annat kan avhopp bland förtroendevalda enligt Statistiska Centralbyrån (2008) bero på att ”de rådande politiska arbetsförhållandena inte är acceptabla eller att den förtroendevalde på annat sätt inte trivs” (s. 78). De som oftast hoppar av är de som redan är underrepresenterade i politiken, bland annat yngre och kvinnor. Detta kan försämra representativiteten inom kommunpolitiken (ibid.)

Synen på kommunpolitik. Det är inte många som vet så mycket om politikernas arbete, ändå är det många – medborgare som media – som har åsikter om det (Fredriksson, 1997). Det mesta som skrivs om politiker och deras arbete är negativt, och när de får göra sin röst hörda är det i de flesta fall för att stå till svars för beslut som anses dåliga. Det talas ofta om att politiker är isolerade, och många människor känner ett stort avstånd mellan sig själva och politikerna och det de gör. De flesta har själva ingen erfarenhet av att jobba med politik, och utgår därför ofta från diskursen som skapas i media i sin syn på politisk verksamhet. Just att politikerna skulle vara isolerade och sakna kunskap om det de beslutar om är något som återkommer i den diskursen, och ett ord som figurerat en hel del i media är politikerförakt

(Fredriksson, 1997). I långt komna demokratier som Sverige finns en utbredd skepsis mot auktoriteter generellt och mot politiska eliter i synnerhet (SOU 2006:46).

Syfte och frågeställning

Syftet med denna studie är att undersöka ett ämne som tidigare varit relativt outforskat, nämligen kommunpolitikens psykosociala arbetsmiljö. Undersökningar om jämställdhet samt hot och våld i den kommunpolitiska arbetsmiljön har gjorts (se t.ex. Lennqvist Lindén 2005; Lorenzi, 2005; SOU 2006:46), och olika aspekter av den politiska kulturen har studerats på djupet av Fredriksson inom ämnet etnologi (1997, 2003, 2005). Ur ett arbetspsykologiskt perspektiv med fokus på den psykosociala arbetsmiljön har dock inga studier gjorts om kommunpolitiker, kanske eftersom det inte ses som ett traditionellt arbete då politiker är förtroendevalda (Lennqvist Lindén, 2005).

En sådan studie kan vara intressant av flera anledningar. För det första kan det vara av intresse just ur en vetenskaplig synpunkt, eftersom den sortens studie saknas sedan tidigare. För det andra kan det vara intressant för människor att få en bättre inblick i hur det är att arbeta som kommunpolitiker, eftersom kommunpolitiken ofta ses som en avgränsad, avlägsen arena i samhället, där medborgarna inte har någon riktig inblick (Fredriksson, 2003). Att få ta del av politikernas egna upplevelser av sin psykosociala arbetsmiljö skulle alltså kunna bidra till en bättre inblick i vad kommunpolitiken som arbetsplats innebär, och på så sätt öka förståelsen för och närheten till politikernas arbete.

Ytterligare ett syfte med en studie om kommunpolitikens psykosociala arbetsmiljö är naturligtvis att kunna belysa eventuell problematik med den, som utgångspunkt för vidare forskning och diskussion. Men inte bara problematik, utan även positiva aspekter av den psykosociala arbetsmiljön kan vara av intresse att lyfta fram. Sådana aspekter skulle dels kunna ses som ett bidrag till forskning kring hur man skapar en god arbetsmiljö, men skulle också kunna användas som ett redskap av kommunerna och partierna i deras arbete med att få fler att engagera sig i och jobba med politik.

Dessa är alltså de bakomliggande syftena med studien, och frågeställningen som följaktligen ska besvaras i denna uppsats är: Hur upplever kommunpolitiker sin psykosociala arbetsmiljö?

Metod

En kvalitativ ansats med semistrukturerade intervjuer valdes eftersom syftet med studien var att få en bild av hur kommunpolitikerna upplever sin psykosociala arbetsmiljö.

Individens upplevelse och erfarenheter, tankar och känslor fångas bäst genom kvalitativa intervjuer (Dalen, 2007). En metod som visat sig fungera särskilt väl vid analysen av kvalitativa intervjuer är grundad teori, som därför valdes som utgångspunkt för analys i denna uppsats. Det epistemologiska perspektivet i studien är det kritiskt realistiska, som innebär att man har ”ambitionen att uppnå en bättre förståelse för vad som verkligen pågår i världen” men erkänner och accepterar möjligheten att datan man samlat in inte innebär ”en direkt insyn i denna verklighet” (Willig, 2008, s. 13).

Deltagare

Sex intervjuer bedömdes vara lämplig storlek på urvalet för denna uppsats omfattning och tidsramar. Dalen (2007) poängterar att urvalet i en kvalitativ studie inte bör vara för stort eftersom både intervjuerna och analysen kan ta lång tid att genomföra. Dock måste det urval man använder vara tillräckligt för att fungera som underlag för tolkning. Fler än sex intervjuer hade inneburit en alltför tidskrävande process i detta sammanhang, och färre än sex intervjuer hade kunnat innebära ett alltför skralt material. Urvalet gjordes i två sydsvenska kommuner och begränsades till arvoderade heltidspolitiker. Denna begränsning innebar en påtagligt mindre population än om en begränsning inte hade gjorts, eftersom de flesta politiker i svenska kommuner är fritidspolitiker, som har en annan huvudsaklig sysselsättning. Begränsningen gjordes av två anledningar. Den första anledningen var ett intresse av att undersöka den psykosociala arbetsmiljön för de som faktiskt har politiken som sitt arbete, vars främsta arbetsplats är den kommunala politiken. Den andra anledningen var att Fredriksson (1997, 2003, 2005) lagt fokus på fritidspolitiker i sin etnologiska studie – heltidspolitiker har således hittills varit så gott som exkluderade från forskning som berör den psykosociala arbetsmiljön (med undantag för de undersökningar som handlar om hot och våld).

Politikerna tillfrågades via mailutskick till de två kommunerna och urvalet var således ett tillgänglighetsurval, eftersom deltagandet var frivilligt och eftersom det fanns ett begränsat antal heltidspolitiker att tillgå inom varje kommun. Det slutgiltiga urvalet slumpade sig så att det blev en jämn spridning mellan både kön, ”block-tillhörighet” och majoritet/opposition. Studien innefattade således tre kvinnor och tre män, varav tre från borgerliga partier och tre från rödgröna partier (med borgerliga och rödgröna syftas här till partiernas politiska inriktning, och inte nödvändigtvis till befintliga block i de respektive kommunerna), samt varav tre tillhörde majoriteten och tre tillhörde oppositionen i sin kommun.

För att bevara deltagarnas anonymitet nämns kommunerna inte vid namn. Vidare gjordes bedömningen att av etiska skäl inte gå närmre in på deltagarnas karaktäristiska, då det är en relativt liten grupp som sitter på en utsatt position i samhället, och beskrivning av ålder, uppdrag och bakgrund skulle kunna göra det lättare att identifiera någon av deltagarna.

Instrument

Som datainsamlingsmetod användes semistrukturerade intervjuer. Detta innebär att i förväg bestämma vilka ämnen man vill behandla under intervjun, för att på så vis vara säker på att de för studien viktigaste områdena kommer behandlas (Dalen, 2007). Samtidigt måste frågorna ställas på ett sätt som gör att deltagarna i studien med egna ord kan berätta fritt om sina upplevelser, och inte känner sig begränsade av frågan. För att uppnå detta utformades en intervjuguide (se bilaga 1) som strukturerades utifrån Epplers och Nelanders (1988) kategorisering av psykosocial arbetsmiljö för att få med de viktigaste områdena inom ämnet, samtidigt som frågorna hölls så öppna som möjligt. Frågorna var på det viset grundade i tidigare teori – som Kvale och Brinkman (2009) skriver måste man ”vara bekant med temat för att kunna ställa relevanta frågor [...]” (s. 122). Samtidigt formulerades frågorna så öppet som möjligt, för att intervjudeltagarna skulle kunna tolka dem på sitt eget sätt. Ordningen på frågorna var inte heller det viktiga under själva intervjun, utan intervjuguiden användes mer som en utgångspunkt att återvända till under samtalsgången. Ifall strukturerade intervjuer hade använts, med en bestämd ordning och exakt samma frågor till alla deltagare, hade det kunnat utgöra ett hinder för syftet att fånga den individuella upplevelsen.

Hur begreppet man vill studera operationaliseras kommer naturligtvis att påverka resultatet. Psykosocial arbetsmiljö kan operationaliseras olika beroende på forskarens syn på människan, omgivningen och orsakssamband (Gustafsson, 1976). För det första kan olika forskare ha olika syn på vilka tillstånd hos människan som är viktiga att mäta samt hur man ska gå tillväga för att göra det. För det andra kan det finnas olika åsikter om vilka delar av miljön som är viktiga – är det till exempel bara personens kontor, är det hela organisationen eller kanske hela samhället? För det tredje kan man ha olika syn på huruvida individen påverkas av miljön, tvärtom eller både och. I denna studie operationaliserades individens tillstånd som hans eller hennes subjektiva upplevelser av den psykosociala arbetsmiljön. Inget ställningstagande gjordes angående vilka strukturer och nivåer som ingår i arbetsmiljön, utan denna tolkning tilläts intervjudeltagarna själva att göra. Även när det gäller orsakssamband antogs ett öppet förhållningssätt inför intervjuerna. Gustafsson (1976) påpekar att en sådan bred ingång till analys riskerar att generera ospecifika resultat, men eftersom syftet med

studien var att fånga en upplevelse och inte att generalisera eller utveckla åtgärder, så bedömdes det vara en befogad utgångspunkt.

Procedur

Inför intervjuerna samlades teori in och bakgrunden till studien utformades. Forskningsfrågan – ”Hur upplever kommunpolitiker sin psykosociala arbetsmiljö?” – utformades utifrån Willigs (2008) kriterium för en forskningsfråga i en grundad teori-analys; att den ska identifiera men inte göra antaganden om fenomenet man vill studera. Intervjuerna ägde rum på deltagarnas arbetsplats, i ett tyst rum eller på deras privata kontor. Deltagarna informerades om syftet med studien och hur den skulle genomföras, samt att deltagandet var frivilligt och att de när som helst kunde avbryta intervjun och dra tillbaka sitt deltagande (etiska riktlinjer hämtade från Dalen, 2007; Vetenskapsrådet, 2011). De upplystes även om att deras anonymitet kommer skyddas i uppsatsen samt att deras personuppgifter kommer behandlas konfidentiellt. Samtliga deltagare samtyckte till inspelning av intervjuerna; dessa spelades således in för att underlätta både samtalet och det kommande analysarbetet. Transkriberingen genomfördes så snart efter intervjuerna som tidsmässigt var möjligt, som Dalen (2007) rekommenderar.

Efter detta påbörjades analysarbetet, som utgick från en förkortad, socialkonstruktionistisk version av grundad teori (Willig, 2008). Kärnan i grundad teori är att man utgår från det empiriska material man samlat in för att finna nya, kontextspecifika teorier. Det är följaktligen en induktiv metod (Dalen, 2007). Den förkortade versionen, som användes i denna studie, innebär att man endast använder sig av metoden i analysarbetet (Willig, 2008). Den socialkonstruktionistiska versionen av grundad teori innebär ett perspektiv där man erkänner forskarens roll i tolkningen av datan. I denna studie var utgångspunkten således att det är forskaren som konstruerar kategorier utifrån datan, inte att det är objektivt existerande kategorier som blir synliga för forskaren.

Analysen i grundad teori ska helst inte utgå från någon tidigare teori, utan endast från datan man samlat in i den aktuella studien (Willig, 2008). Kategorier ska identifieras under analysprocessen och inte före. Därför strukturerades inte analysen utefter de kategorier som användes för att strukturera intervjuguiden, utan närmades med öppna ögon, för att tillåta teman att uppenbara sig som inte gick att inordna under dessa kategorier. Däremot påverkades säkerligen tolkningen av datan i viss mån av den tidigare inhämtade teorin. Eftersom det är forskaren som tolkar datan kommer aktuell teori samt hans eller hennes förförståelse alltid att påverka vilka resultat man kommer fram till (Dalen, 2007).

I analysprocessen konstruerades lämpliga kategorier som utifrån intervjudeltagarnas svar på ett så heltäckande sätt som möjligt beskriver deras upplevelse av sin psykosociala arbetsmiljö, och citat från deltagarna valdes ut för att exemplifiera de olika kategorierna. Slutligen diskuterades resultatet i förhållande till relevant teori. Det är i detta skede som forskaren enligt Dalen (2007) ska tolka resultatet med hjälp av ”egna reflektioner och tillgänglig teori” (s. 71).

Pilotstudie

Kritik har riktats mot metoden grundad teori för att den inte producerar någon ny teori utan endast fungerar beskrivande (Willig, 2008). Detta är ingen kritik som denna studie försöker tillbakavisa, eftersom syftet är just att beskriva upplevelser. Målet är inte främst att utveckla nya teorier, utan snarare att hitta fram till, kartlägga och förstå viktiga aspekter av kommunpolitikerns psykosociala arbetsmiljö, varav vissa kanske även kan vara intressanta utgångspunkter för vidare forskning. På så vis kan denna studie ses som en pilotstudie inom ett relativt outforskat ämne. Studiens begränsade omfattning samt den kvalitativa, beskrivande ansatsen gör naturligtvis också att inga generaliseringar kan göras. Syftet med studien är inte heller att försöka generalisera till alla kommuner eller jämföra olika kommuner, utan syftet är just att fånga den enskilde politikerns upplevelse av sin psykosociala arbetsmiljö. Större studier och jämförelser vore givetvis också intressanta att göra. En diskussion om detta kommer att föras under avsnittet ”Vidare forskning” i den avslutande diskussionsdelen.

Resultat

En svårighet när man utför en kvalitativ studie kan vara att dra en tydlig skiljelinje mellan resultat och diskussion, då inga siffror eller tabeller presenteras i resultatdelen, utan kategorier av upplevelser. Dalen (2007) betonar vikten av att ha ett tolkande perspektiv när man analyserar och presenterar resultatet. Man ska alltså inte bara sammanfatta, utan försöka hitta mening och strukturer. Bara att konstruera kategorier innehåller därför en hög grad av tolkning från forskarens sida. Materialet genomlästes åtskilliga gånger innan de slutgiltiga kategorierna utformades. Resultatdelen som följer är en presentation av de kategorier som konstruerats och som bäst tycks beskriva det material som inhämtats, men andra tolkningar är naturligtvis möjliga. I diskussionsdelen följer en djupare analys av vad resultatet innebär.

Ingen traditionell arbetsplats

Det är nog väldigt svårt att beskriva arbetsplatsen eftersom den är väldigt otraditionell. Alltså så är det ju. Så att man får ju...och det är ju en arbetsplats också, men det är ju sällan man uppfattar detta som en arbetsplats, men det är ju det.

Svårt att beskriva. När intervjudeltagarna ombeds beskriva sin arbetsplats säger de att det är svårt. ”Speciell” är ett ord som används av flera och ”otraditionell” ett annat. Flera av intervjudeltagarna påpekar att andra nog inte generellt ser det som en arbetsplats, men att det ju faktiskt är det. Något som skiljer sig från traditionella arbetsplatser är att villkoren för arbetet framstår som relativt luddiga. Det finns inga direkta arbetstider, ingen arbetsbeskrivning, ingen som styr vad man gör. Man är som politiker egentligen inte ens anställd eftersom det är ett förtroendeuppdrag, utan man är arvoderad. Detta innebär i sin tur att man inte omfattas av arbetsmarknadslagarna – man har ingen anställningstrygghet, ingen fackanknytning, ingen möjlighet att vända sig till Arbetsdomstolen. Det är ingen av intervjudeltagarna som egentligen vet säkert vad som faktiskt är reglerat i deras arbetssituation. De är heller inte del av en organisation som kan förändras, förutom vart fjärde år när den garanterat förändras och ens jobb ställs till förfogande. Även om den lilla gruppen heltidspolitiker ingår i samma organisation och sitter i samma byggnad som tjänstemännen så uppfattar man sig ändå på sätt och vis stå utanför den arbetsplatsen; man är något unikt.

Själva arbetsplatsen i sig är stor och utspridd. Kontoret fungerar som en bas, men mest tid tillbringar man på möten med olika grupper och ute i verksamheten. Vad som är ens arbetsplats varierar med andra ord från dag till dag och möte till möte. En av intervjudeltagarna beskriver det så här: ”Den är lite speciell eftersom, det är så här: Detta är ju ett av ställena- egentligen är ju hela [kommunen] arbetsplatsen”.

Det är tydligt i samtalet med politikerna att det för de flesta är första gången någon intresserar sig för deras arbetsmiljö. Det verkar inte ens vara särskilt vanligt att man tittat på det själv eller diskuterat det sinsemellan på arbetsplatsen, med ett undantag. Man har heller ingen erfarenhet av att det diskuteras inom kommunen.

Några påpekar att det finns en stor skillnad mellan vad folk tror om politikers arbetsmiljö och hur den faktiskt är. Folk i allmänhet vet nog inte hur komplex arbetssituationen är.

Inte så sammansvetsade. Lika invecklat som det är att beskriva sin arbetsplats, är det att definiera och beskriva relationen till sina kollegor: ”Det är svårt att beskriva eftersom det är så speciellt.” Och precis som arbetsplatsen finns på många olika ställen finns även relationerna på olika nivåer. Trots att man delar arbetsplats med sina politiska motståndare är stämningen oftast trevlig, men man är ändå inte kollegor på samma sätt som på en traditionell arbetsplats, för alla är ju alltså medvetna om att man har helt olika inriktningar och åsikter. En av politikerna beskriver det som att det egentligen bara är ett antal nyckelfunktioner i en organisation som råkar sitta på samma plats. Arbetsplatsen är därför inte särskilt sammansvetsad. ”Man kan inte se det heller som att det här är en arbetsplats där vi gör en firmafest ihop eller så.” Alla har kopplingar in i olika nämnder och jobbar mot olika grupper, så det är svårt att säga exakt vilka ens kollegor är och hur relationen till dem ser ut. Inom politiken är det ständigt nya koalitioner och i en fråga kan man jobba med en grupp och ha sina kollegor där, men i nästa fråga kanske man befinner sig i en helt annan konstellation. Då är det plötsligt de i den gruppen som är dina arbetskamrater och inte de andra. Ens samling av relationer och kontakter spretar alltså mycket åt olika håll. En av intervjudeltagarna väljer att beskriva det som nätverk snarare än kollegor.

Sin egen chef. Inte heller ledarskap är något som är lätt att sätta fingret på som kommunpolitiker. De flesta av intervjudeltagarna svarar instinktivt att de inte har någon chef, men sedan behöver de ändå tänka efter. Eventuellt finns det olika personer i organisationen, inom kommunen eller det egna partiet, som några skulle kunna benämna som sin chef. Men enbart på pappret i så fall, för i verkligheten finns det inte en person som ger direktiv, arbetsuppgifter eller feedback till intervjudeltagarna. Snarare har de olika uppdragsgivare som kan ställa krav, men de har samtidigt själv stor frihet att utforma sin roll. ”En politiker räknar man nog med ska skapa sin egen arbetssituation på nåt sätt. [...] Så man bygger ju den här rollen litegrann själv efter eget huvud”. Samtliga deltagare är tydliga med att det naturligtvis finns en hel del saker som måste göras, möten som måste gås på etcetera, men allt som allt är att man som politiker inte är särskilt detaljstyrd utan har möjlighet att påverka sina arbetsuppgifter i hög grad. En av deltagarna beskriver det som att man har stort inflytande över innehållet i sitt arbete men kanske inte över formerna, eftersom man måste vara på vissa möten och göra vissa saker inför de mötena. En annan menar att vissa dagar är väldigt styrda av olika möten medan andra dagar är man helt fri att strukturera själv. Samma person beskriver sig som en egenföretagare som får lön. Allt ansvar för arbetssituationen och arbetsprestationen ligger på politikerna själva, det finns ingen annan att ställa till svars. Något som både är på gott och ont, är de flesta överens om.

Det tar tid. ”Jobbet präglas rätt mycket av det här att det går åt en massa tid.” Att genomföra saker i kommunpolitiken tar längre tid än vad det gör i näringslivet. ”Kommunens kvarnar de maler långsamt” som en av deltagarna uttrycker det, eller ”Det är mer maratonlöpning än sprintlopp” som en annan väljer att beskriva det. Detta är en del av den demokratiska processen – alla ett ärende berör måste få chans att komma till tals innan man tar ett beslut. Det kan naturligtvis ändå kännas frustrerande ibland. Särskilt frustrerande upplevs situationen när man sitter i opposition, eftersom mycket av det man jobbar för och lägger ner en stor mängd tid på aldrig går igenom.

Något som tar mycket tid i kommunpolitiken är möten. Det är ofta både många och långa möten politikerna måste närvara vid. Detta leder till att de får mindre tid till andra saker som de behöver och vill göra. Man är ibland iväg så mycket på möten att det känns som att man inte hinner vara tillräckligt mycket på kontoret, och göra saker som att läsa på om ärenden samt samarbeta med de andra partierna. Som en av deltagarna uttrycker det: ”Ja, alltså det är ju väldigt mycket möten. Och så får man försöka klämma in att jobba däremellan”. Ett par av deltagarna riktar också kritik mot att en del sammanträden är onödiga eller rentav meningslösa och menar att man skulle kunna effektivisera en del. Till exempel skulle man kunna samordna bättre och ha ett möte där man diskuterar flera saker, istället för åtta olika möten. ”Det är väldigt lätt i den politiska rollen att man blir slav under de här dagordningarna som alla andra skickar upp – man måste ju också hitta tid och möjligheter och förutsättningar för att driva politiska frågor.” Att allt tar så lång tid kan enligt en av deltagarna leda till att man ofta åker hem på kvällen utan att känna sig färdig. Detta är frustrerande, men samtidigt poängterar flera av politikerna att det är en del av politiken att aldrig känna sig klar. Det finns alltid mer att åstadkomma, och så måste det vara.

Uppbyggd på konflikter. Något alla intervjudeltagarna upplever är att arbetsmiljön präglas av olika sorters konflikter. ”Man har ju mer konflikter här på en dag än man har på ett år på en annan arbetsplats.” Här ingår även de politiska laddningarna som finns där som en naturlig del av arbetet. Flera av deltagarna menar också att politiken är uppbyggd på att synliggöra konflikter, och därför går de heller inte att undvika. ”Det är en extremt konflikttyngd- alltså politiken är ju konflikt, konflikt, konflikt. Man blir ju på nåt sätt- det blir det naturliga tillståndet på nåt sätt.” Sådana konflikter som grundas i åsiktsskillnader behöver därför heller inte innebära något negativt för den psykosociala arbetsmiljön, just eftersom alla är medvetna om att det är något som av nödvändighet måste förekomma. ”Vi kan puckla på varandra i kommunfullmäktige, så är ju det politiska spelet, men när vi sen går och tar en kaffe ihop är vi ju människor.” Något som däremot kan påverka arbetsmiljön negativt är när

någon tar det politiska spelet för långt och avsiktligt gör det svårt för andra genom att till exempel undanhålla information.

Interna konflikter upplever ett par av intervjudeltagarna som allra jobbigast. Det är en tävlingsinriktad arbetsmiljö, med hård konkurrens. Inom partierna konkurrerar man om olika poster, vilket kan leda till konflikter som påverkar den psykosociala arbetsmiljön. Det är även inbyggt i det politiska systemet att man granskar och kritiserar varandra. Det ska man också göra, påpekar en av deltagarna, men det måste göras på ett konstruktivt sätt för att arbetsmiljön inte ska bli ohållbar.

En tuff miljö

”Man är trött ofta och det händer att man gråter när man kommer hem för att det har varit tufft. Men så är ju livet överhuvudtaget.”

En utsatt position. Som heltidspolitiker i en kommun är du ofta ett ansikte utåt för partiet, och på så vis också i skottlinjen om något skulle gå fel. Denna utsatthet är något majoriteten av intervjudeltagarna tycker kan vara obehagligt.

Även om de flesta har haft både bra och mindre bra erfarenheter av media så är man överens om att det är en problematisk relation, och att media som regel hellre skriver om det negativa än det positiva som sker, vilket kan vara tufft för individen. När något gått fel eller misstänks vara fel gräver media gärna och mycket i det, och inte sällan är det en enskild person det blåser kring – det är inte bara ett beslut eller en position som attackeras utan även en privatperson. Den som råkar ut för ett sådant mediedrev får det väldigt jobbigt. ”Du får alltid gå och titta dig lite över axeln” kommenterar en deltagare.

Samhällsklimatet har överhuvudtaget blivit hårdare, menar en annan, som tycker att det blir tuffare och tuffare att vara politiker. Inte minst på grund av sociala medier.

Och du har ju detta nu med alla sociala medier som gör att folk väldigt ogenerat vräker ur sig precis vadsomhelst, som de aldrig skulle säga om de satt ansikte mot ansikte med nån. Men att slänga ner nåt nedvärderande om nån politiker eller vad den har gjort på en blogg eller nåt, det är väldigt lätt. Sen triggas det väl i sin tur.

Det finns även grupperingar idag som inte fanns förr, vilket ökar pressen på, men också hotbilden mot politiker. Det är bara ett par av intervjudeltagarna som själva råkat ut för hot, men dessa beskriver hur folk förutom att skicka hotbrev dessutom inkräktat på deras

privatliv genom att bland annat sätta upp plakat på deras hem. Att råka ut för hot upplevs naturligtvis som obehagligt. Något som också kan vara jobbigt är att hantera människor som verkar ha någon psykisk eller social störning, där det är svårt att bedöma huruvida de är farliga eller inte.

Medias hårda bevakning och hotbilden mot politiker gör att det kan bli svårt att få vissa grupper, som personer med barn, att engagera sig i politiken, något en av intervjudeltagarna oroar sig över.

En annan aspekt av politikernas utsatthet är att du har fått ett förtroende, ett förtroende som du därmed även kan bli fråntagen igen. Risken att fatta fel beslut, inte göra tillräckligt, få media mot sig och inte leva upp till förtroendet kan leda till ångest enligt en av deltagarna.

Det negativa är väl den här ständiga medvetenheten om att du hänger löst liksom va. Det här är inte vilket jobb som helst utan där är de här kraven som gör att lever du inte upp till det eller gör du nåt misstag så hängs du ut.

Höga krav. Att inte ha någon chef innebär inte att man som kommunpolitiker inte har krav på sig. Man har många och höga krav på sig, på var man ska vara och vad man ska göra.

Det är en väldigt tuff miljö. Jag känner att jag har väldigt stora krav på mig. Även om jag inte har någon chef så har jag krav på mig från mina medlemmar, mina väljare, mina partikollegor som har olika åsikter om det jag gör, men sen också olika representanter från andra partier.

Bland annat är det väldigt många ärenden som man ska vara någorlunda insatt i, många kunskaper man behöver besitta. Det politiska arbetet innebär att hantera en enorm bredd, och det är inte alltid man har tid att till exempel läsa in allt man förväntas vara inläst på.

Kraven är inte bara höga, de kommer också från många olika håll och är därför inte sällan motstridiga. Du kan aldrig tillmötesgå alla, utan kommer alltid att vara ogillad av en del. Stöd får intervjudeltagarna oftast från de egna partikollegorna.

Ensam på toppen. Att vara sin egen chef med ansvar för sina egna arbetsuppgifter och med de höga krav som ställs, innebär också att vissa kan känna sig ensamma ibland. ”Men man kan säga att va politiker på den här nivån är ganska ensamt, i bemärkelsen att man inte har så många arbetskamrater [...]”. Även om man hela tiden träffar andra människor i olika konstellationer, så känner några av intervjudeltagarna att de saknar den nära relationen

till kollegor i samma position - till exempel att kunna sätta sig i fikarummet på kafferasten och snacka skit. Dessa personer beskriver det som att alla har för mycket att göra för att hinna träffas. Man säger hej, men sen fyller man sin dag med helt olika saker. ”Det är väl det som man kan sakna, att prata med nån i samma position lite mer regelbundet.”

Tiden räcker aldrig till. På frågan om politikerna upplever att de har tillräckligt med resurser svarar alla att tiden inte räcker till, samt flera att de hade behövt mer administrativt stöd. Som det är hinner de sällan med allt de vill göra, vilket kan leda till en känsla av otillräcklighet. Till exempel, nämner en av deltagarna, finns det alltid för lite sammanhängande tid för att hinna läsa det man behöver läsa. Detta, menar en annan, kan leda till att man inte känner sig tillräckligt förberedd i olika sammanhang. Till exempel blir det svårare att vara kritisk mot tjänstemannaorganisationen och ifrågasätta deras utredningar när det inte finns tillräckligt med tid för att läsa på om ett ärende. Som en tredje deltagare uttrycker det: ”Med mer tid på dygnet skulle man kunna lösa det mesta.”

”Man måste nog vara” och ”man måste nog klara”. Ett genomgående tema i alla intervjuerna är att deltagarna anser sig själva besitta vissa egenskaper som gör att de dels har valt den politiska banan, och dels klarar av påfrestningarna i arbetssituationen. Saker man enligt intervjusvaren måste vara är säker och trygg i sig själv, driven, utåtriktad och social och tålmodig. ”Ja alltså det krävs lite speciella egenskaper för att överhuvudtaget, tror jag, va politiker. Framförallt krävs det nån sorts tålmodighet och strävsamhet i att det är liksom inte så att det går fort från tanke till beslut.” Saker politikerna upplever att man måste klara är att prioritera, kommunicera, dra gränser samt hantera konflikter och det faktum att alla inte kommer tycka om dig.

En livsstil

Det är mycket annat man försakar genom att man har det här engagemanget och man jobbar mycket kvällar och helger och så, så det är naturligtvis- jag försakar mycket i privatlivet och så vidare. Det är det ju. Det är en livsstil, kan man säga. [...]det här är ju inget jobb, det är ju väldigt tydligt, utan det är ett kall, man måste känna för det, man måste brinna för det, man jobbar med detta hela tiden [...]

Majoriteten av de politiker som deltar i studien jobbar tio till tolv timmar om dagen, och en 60-timmarsvecka med både kvälls- och helgarbete tillhör det vanliga. Detta innebär för de

allra flesta att man försakar en hel del annat, som fritid, hobbies, vänner och till viss del familjeliv.

Och sen är det väl så att en hel del andra relationer kommer ju lite i kläm med kompisar och så, det blir ju att man blir lite sämre på att höra av sig och det blir lite sämre med tillfällena att träffas. Så är det ju. Det är man ju medveten om att en hel del tycker. Och sen går det ju ut väldigt mycket över familjen, det gör det.

Extra jobbigt kan det upplevas om man är småbarnsförälder, och att få den gruppen att engagera sig eller stanna kvar i politiken är också något som framställs som ett problem. Flera av intervjudeltagarna menar också att det är svårt att stänga av när man går hem för dagen. Man är politisk representant dygnet runt och det kan va svårt att dra en gräns mellan arbetstid och fritid, mellan yrkesroll och privat roll. ”Här blir det liksom aldrig att man stänger av. Det blir det inte. Så det ligger liksom hela tiden nånting där och surrar.”

Att vara eller inte vara – jämställd

”Männen tar mer för sig och hörs och syns mer och bröstar upp sig mer, generellt sett. Strukturen är ju sån. Karlarna tycker att de har mer väsentliga saker att säga.” Vid frågan om arbetsmiljön upplevs som jämställd går upplevelserna isär och en skillnad går att urskilja mellan de olika politiska ”blocken”. Samtliga intervjudeltagare från den rödgröna sidan menar att det finns en jämställdhetsproblematik inom samhället såväl som inom kommunpolitiken, och menar att de traditionella strukturerna och könsmaktsordningen som finns i samhället är tydliga även i den kommunpolitiska arbetsmiljön. Männen syns och hörs mer och tar för sig på ett annat sätt, och som kvinna måste man vara ännu duktigare än männen för att få samma uppmärksamhet och status och möjligheter att påverka. Detta kan också upplevas som frustrerande. Intervjudeltagarna som intar denna ståndpunkt tror dock inte att de borgerliga politikerna ser det på samma sätt. ”Det känns inte som att det är en så viktig fråga för alla. För vissa är det nästan medvetet en ickefråga.”

Intervjudeltagarna från de borgerliga partierna upplever arbetsmiljön som jämställd, med utgångspunkt i att män och kvinnor är ganska jämt representerade på arbetsplatsen. Den problematiken som de andra deltagarna förlägger till traditionella strukturer förlägger de till individnivå, och menar att huruvida man är jämställd eller ej som kvinna beror på hur man

själv är och agerar. ”Det är ju mycket personligt. [...] Men nu har det ju blivit lite inne att man tolkar allt i genusperspektiv men det är ju faktiskt inte riktigt så.”

Ett stort privilegium

”Det är ett stort ansvar men också ett stort privilegium att kunna jobba med detta på heltid.”

Oerhört stimulerande. Arbetstillfredsställelsen är hög bland samtliga intervjudeltagare. När de ombeds bedöma den på en skala mellan 0 och 100 ligger ingen under 80, och majoriteten över 90. Ett par säger till och med 99 och 100. Jobbet beskrivs som roligt, varierat, lärorikt, socialt, väldigt utvecklande samt oerhört spännande och stimulerande. En intervjudeltagare säger att han hoppar upp ur sängen med glädje varje dag för att det ska bli så spännande att se vad som händer närmast. Alla poängterar också att det är ett stort privilegium att få vara med och påverka, och att det man gör känns meningsfullt. En av deltagarna tillägger dock att ”Har man en tuff vecka där man får ta mycket skit känns det inte lika roligt.”

Gilla läget?. Vilken inställning man har till sin arbetsmiljö varierar något bland intervjudeltagarna. Flera av dem påpekar att detta är ju något som de valt att arbeta med, på grund av att de vill vissa saker eller har vissa egenskaper, samt att det är ett stort privilegium, och därför står man också ut med en del. ”Man har ju valt att kandidera och ta det här uppdraget och då vet man ju vad det innebär.” Eller som en annan uttrycker det: ”Jag tror litegrann man ser det som ett förtroendeuppdrag och det är så stort att få och sen får man då den här lönen som compensation, och då frågar man inte mer.” Vissa saker verkar det alltså som att man accepterar som en del av politikerrollen och något man helt enkelt får lära sig att leva med, som till exempel medias behandling, hot och långa arbetsdagar. Någon säger att man får försöka göra det bästa av alla situationer, och en annan säger att ”Det gäller att gilla läget överhuvudtaget.”

Även i denna kategori märks en viss skillnad mellan de olika ”blocken”. De rödgröna politikerna verkar själva tycka att politikens arbetsmiljö är ett intressant och viktigt ämne att ta upp i större utsträckning än de borgerliga, som mer verkar ha inställningen att det är som det är och det är upp till individen att hantera det och göra det bästa av det. Detta märks dels genom att de i större utsträckning uttrycker saker som att det är upp till en själv hur man mår, att arbetsmiljön mycket beror på hur man själv agerar, och att olika aspekter av arbetsmiljön är val som den enskilde politikern gör. De följer också oftare än de rödgröna politikerna upp något kritiskt de sagt med ett ”men”, och så ett positivt eller ”rättfärdigande” uttalande som

till exempel ”Men så är ju livet överhuvudtaget”, ”Men jag tycker det är jätteroligt” eller ”Men det ska man väl klara några år”. Överhuvudtaget ger de intrycket av att vara mer måna om att ge en positiv bild av politiken och sin egen inställning under intervjun.

Kaka på kaka. De flesta av intervjudeltagarna anser att jobbet som kommunpolitiker påverkar deras hälsa positivt. En person tycker att man måste vara uppmärksam på sin hälsa just eftersom jobbet innebär en hel del stress, men en annan tycker att det mest är rolig stress och att det därför inte är så farligt. Det de flesta däremot ser som den allra största hälsorisken i arbetsmiljön är förekomsten av kakor på alla sammanträdena. ”Det finns ju en absolut risk att man fikar för mycket.”

Sammanfattning

För att svara på forskningsfrågan om hur kommunpolitiker upplever sin psykosociala arbetsmiljö följer här en sammanfattning av resultatet.

De intervjuade politikerna uttrycker att många av aspekterna i den psykosociala arbetsmiljön, som kollegorna, ledarskapet, klimatet, och arbetsuppgifterna är svåra att beskriva eftersom de skiljer sig så mycket från andra arbetsplatser. De upplever arbetsplatsen som löst sammansvetsad med få nära kollegor men ett stort nätverk och många sociala relationer, vilket gör att man har ett väldigt socialt jobb men samtidigt kan känna sig ensam ibland. Samtliga upplever att de själva har ansvar och frihet att utforma sin egen roll eftersom de inte har någon formell chef, vilket oftast är positivt eftersom det innebär stora möjligheter att själv påverka vad man gör på jobbet. Konflikter upplever man varje dag i någon form eftersom politiken är uppbyggd på dem, men man upplever det inte som negativt när det handlar om åsiktsskillnader. Däremot upplever några det som jobbigt med det politiska spelet och de härskartekniker som ibland används för att bestraffa andra. Något som kan vara jobbigt men som också är en del i den demokratiska processen är att alla processer tar väldigt lång tid. Man upplever också att vissa saker som till exempel möten skulle kunna effektiviseras, och att man sällan hinner med allt man skulle vilja.

Den psykosociala arbetsmiljön beskrivs som tuff, eftersom man har väldigt höga krav på sig från olika håll, stor arbetsbörda och dessutom en utsatt position på grund av bland annat media och hotbilden som finns. Man upplever att man har vissa egenskaper som krävs för att klara av att arbeta i den miljön, och man beskriver att det politiska engagemanget blir till en livsstil – det påverkar i hög grad resten av ens liv eftersom man är representant för kommunen/partiet samt får väldigt lite tid till annat. Samtidigt upplever de flesta att arbetet påverkar hälsan positivt eftersom det är väldigt stimulerande och varierande. Man känner att

det är ett stort privilegium och förtroende att få arbeta som heltidspolitiker, och därför står man också ut med en del. Meningsfullheten i arbetet upplevs som hög eftersom man får vara med och påverka i samhället. Vad gäller jämställdhet i arbetsmiljön går upplevelserna isär mellan de politiska ”blocken”.

Diskussion

I inledningen redovisades en teoretisk bakgrund till begreppet psykosocial arbetsmiljö, och intervjufrågorna strukturerades sedan baserat på denna teori. Svaren tolkades och resultatet presenterades i form av kategorier som ansågs representera intervjudeltagarnas upplevelse av sin arbetssituation. För att knyta ihop säcken kommer nu valda delar av resultatet analyseras djupare och diskuteras i relation till psykologiska teorier och begrepp.

Politikern som entreprenör

En av intervjudeltagarna beskriver sig själv som en egenföretagare med lön. En annan använder ordet entreprenör. Flera likheter finns mellan de två arbetssituationerna, och det kan därför vara relevant att diskutera studiens resultat i förhållande till forskning om entreprenörers arbetsmiljö. Både politikern och entreprenören är sin egen chef, med stort inflytande över sina egna arbetsuppgifter, något som av båda grupperna upplevs som en mycket positiv aspekt av arbetet (Örtqvist, 2007). Båda har uppdragsgivare som ställer olika krav på dem och båda har stora nätverk av kontakter, men är i sin roll relativt ensamma med inga eller få nära kollegor i samma position. Ingen av dem kan heller känna sig säkra på sitt jobb i längden – politikern är beroende av väljarna, partiets stöd och i viss mån media, och entreprenören är beroende av marknaden. En av intervjudeltagarna menar att det kan vara ångestfyllt att man hela tiden ”hänger löst”, och att man om man fattar fel beslut kan råka illa ut i media – och då riskerar stå väldigt ensam. Entreprenören riskerar sina pengar och politikern människors förtroende och i värsta fall sitt anseende. På så sätt finns det en stor osäkerhet i bådars situation. Denna osäkerhet kan innebära en stor källa till stress för entreprenörer (Lewin-Epstein & Yuchtman-Yaar, 1991). I intervjuerna med politiker var det bara en som uttryckligen sa att osäkerheten kunde innebära ångest. Flera menade dock att det kunde vara väldigt jobbigt att utsättas för ”mediedrevet”, och att man överhuvudtaget måste vara väldigt säker och trygg i sig själv för att orka med jobbet som politiker. Troligen är det så, att den osäkerheten det innebär att vara politiker passar vissa bättre än andra, och att det för vissa kan utgöra en källa till oro och stress i arbetsmiljön.

En annan faktor i politikernas psykosociala arbetsmiljö som också återfinns i entreprenörernas, är stor arbetsbörda och tidspress (Jamal, 2007). Båda jobben innebär långa dagar, kvällar och helger och det kan vara svårt att separera jobb från fritid. Flera av politikerna nämner i intervjuerna att man är politisk representant dygnet runt, och att det kan vara svårt att koppla bort jobbet när man kommer hem. I forskning om entreprenörer har man funnit att detta kan leda till så kallad work-family conflict, vilket innebär att man upplever en konflikt mellan sin arbetsroll och familjeroll, det vill säga att man inte hinner med båda eller att spänningar i den ena rollen påverkar hur man fungerar i den andra (Parasuraman & Simmers, 2001). Av de politiker som intervjuades var det också de med familj som upplevde arbetstiderna som mest problematiska, med ett undantag. Även de som inte hade familj upplevde dock att de försakade mycket i privatlivet, som till exempel vänner och intressen.

Om man jämför entreprenörernas situation med politikernas skulle man alltså kunna tänka sig att work-family conflict kan bli en konsekvens även i politikernas psykosociala arbetsmiljö. Begreppet skulle även kunna vidgas till att inkludera andra delar i privatlivet, såsom vänner och andra engagemang, eftersom det naturligtvis kan vara stressande att inte hinna med dessa heller. Fredriksson (2003) drog i sin studie av kommunalpolitiker slutsatsen att en förstående familj är en förutsättning, och kanske kan det underlätta till viss del, så att man inte upplever en konflikt i lika stor utsträckning som om ens familj hade varit oförstående inför ens engagemang. Ett annat begrepp relaterat till work-family conflict som tas upp i litteraturen om entreprenörer och som kan förstås även i relation till politikerrollen är job involvement, det vill säga en persons psykologiska engagemang i jobbrollen (Parasuraman & Simmers, 2001). Entreprenörer antas känna en väldigt hög grad av job involvement eftersom det är deras eget företag och eftersom de är personligt ansvariga, och därför ägna mer tid och energi åt sitt arbete än en genomsnittlig anställd gör, vilket givetvis leder till mindre tid och energi över åt annat, som just familjen. Även politiker kan sägas vara personligt ansvariga på sätt och vis – inte ekonomiskt ansvariga men likväl ansvariga i medias och väljarnas ögon. Att de känner en hög grad av job involvement blir också tydligt i intervjuerna. Alla är överens om att det är mer än ett jobb – det beskrivs som ett intresse, ett engagemang och, åtminstone för en av politikerna, ett kall.

Även de krav som ställs på politiker liknar dem som ställs på entreprenörer, i den mån att de kommer från många olika håll och därför kan vara motstridiga (Örtqvist, 2007). Enligt Håkansson (2005) beror en stor del av förekomsten av stress och ohälsa i arbetslivet just på upplevelsen av motstridiga krav. En politiker måste inse och acceptera att man inte kan möta alla krav utan att det alltid kommer finnas folk som inte tycker om en, vilket skulle kunna

vara stressande om man har ett behov av att tillfredsställa alla. Gemensamt är också att stress kan uppstå när man upplever att det inte finns tillräckliga resurser för att möta de olika kraven man har på sig (Örtqvist, 2007). Alla politiker i studien uttrycker att mer tid, eller fler administrativa resurser, skulle behövas för att hinna med allt man måste och vill göra.

För att klara av en så kravfylld och osäker arbetssituation som det innebär att vara politiker eller entreprenör kanske vissa personlighetstyper är bättre lämpade. Om man utgår från intervjupersonernas svar skulle nödvändiga egenskaper kunna vara till exempel att man är säker i sig själv samt att man är driven, social och bra på att kommunicera. Det går också att utläsa ur intervjuvaren att alla deltagarna har en internal locus of control, det vill säga; de tror i hög utsträckning att de själva aktivt kan påverka vad som händer (Landy & Conte, 2010). Alla har valt att engagera sig i politiken just eftersom de tror att de kan påverka och förändra, och alla beskriver att de själva har ett stort ansvar att utforma rollen samt förmågorna som krävs för att hantera konflikter, krav och kritik – en external locus of control verkar således inte vara förenligt med att fungera i politikerrollen och politikerns tuffa arbetsmiljö. På samma sätt borde internal locus of control nästan vara en förutsättning för att lyckas och må bra som entreprenör, eftersom man då måste tro på att man kan skapa och driva ett eget företag till framgång, samt att man kan lösa de problem som uppstår på vägen

Sammanfattningsvis kan sägas att politikerns psykosociala arbetsmiljö i många avseenden liknar entreprenörens, och att vissa slutsatser därför skulle kunna dras kring konsekvenserna av den, som till exempel att den skulle kunna leda till stress på grund av för många krav och stor arbetsbörda, work-family conflict och osäkerheten som omger rollen. En annan slutsats som kan dras är att de som blir entreprenörer respektive politiker delar vissa karaktärsdrag, som till exempel ett internal locus of control.

Objektiv versus subjektiv arbetsmiljö

Enligt forskning om psykosocial arbetsmiljö uppstår den i mötet mellan miljö och människa (Dahlgren & Dahlgren, 1981; Håkansson, 2005). Den objektiva miljön filtreras genom individens egenskaper och erfarenheter och bildar den subjektiva miljön, alltså individens upplevelse av miljön (Håkansson, 2005). Egenskaper som Håkansson nämner som exempel på filter är personlighetsdrag och behov. Resultatet i denna studie av politiker indikerar att även ideologi eller politiskt perspektiv skulle kunna fungera som ett filter för hur olika aspekter av den objektiva arbetsmiljön upplevs. En sådan aspekt är jämställdhet. I den *objektiva* miljön sker samma saker oberoende av vilket parti man tillhör. Kvinnor och män innehar vissa poster, de pratar en viss tid på mötena, och de säger vissa saker till varandra. I

den *subjektiva* miljön får dessa saker olika betydelse, eftersom de filtreras genom ens syn på samhället, individen och jämställdhet. Hälften av intervjudeltagarna tolkar det som att arbetsmiljön *är* jämställd, och att eventuella undantag beror på hur individer agerar och hanterar saker. Andra hälften tolkar det som att arbetsmiljön *inte* är helt jämställd, och att det är strukturer i samhället som måste förändras för att den ska bli det. Detta är ett typiskt exempel på hur olika den psykosociala arbetsmiljön kan uppfattas, och hur det kan leda till olika reaktioner. För en kvinna som upplever att arbetsmiljön inte är jämställd på grund av bakomliggande strukturer, kan detta naturligtvis leda till att hon reagerar med frustration. För en annan kvinna, som upplever att det endast är upp till henne själv hur hon behandlas, är inte jämställdheten i arbetsmiljön en fråga som påverkar henne alls. Självkänt kan upplevelsen av jämställdhet även påverkas av andra faktorer som till exempel olika personlighetsdrag, och studien är för liten för att dra några säkra slutsatser kring politisk tillhörighet och upplevelse av jämställdhet. Det är dock ett mönster som framträder i resultatet och som inbjuder till eftertanke och förhoppningsvis vidare forskning.

I samband med detta kan det återigen vara intressant att diskutera begreppet locus of control. Tidigare drogs slutsatsen att de flesta politiker antagligen har ett internal locus of control, men resultatet tyder även på att detta i ännu högre grad gäller för de borgerliga politikerna, som under intervjuerna lade större vikt vid sin egen förmåga och sitt eget ansvar att hantera och påverka olika aspekter i sin arbetsmiljö, och inte lika mycket vikt vid arbetsmiljö som en strukturell fråga. Om man gör denna tolkning kan således grad av internal locus of control läggas till faktorerna som den objektiva arbetsmiljön filtreras genom.

En tredje "egenskap" som gör en skillnad mellan den objektiva och den subjektiva arbetsmiljön för politiker skulle kunna vara huruvida man tillhör majoritet eller opposition. Här går det inte att se en lika tydlig skillnad som vid politisk tillhörighet, men en tendens kan skönjas i vissa av svaren till att man inte upplever arbetsmiljön som lika öppet och trevligt när man sitter i opposition. Det politiska spelet upplevs som tuffare. Det kan förstås bero på att man i opposition har en ofördelaktig position i det spelet, eftersom det är majoriteten som "styr". Det är dock intressant att det kan upplevas så olika som till exempel att en som sitter i majoritet tycker att kommunikationen är öppen och fungerar bra, medan en som sitter i opposition kan uppleva att den fungerar mindre bra.

Naturligtvis kan även en mängd andra faktorer såsom ålder, bakgrund samt sinnestillstånd dagen för intervjun ha påverkat politikernas upplevelser och hur de skildrade dem, men detta är svårare att uttala sig om eftersom det var en så pass liten studie, där de enda

tydliga grupperna egentligen var just majoritet/minoritet, politisk tillhörighet samt kön. Vad gäller kön fanns det ingen punkt där intervjuvaren skilde sig mellan män och kvinnor.

Arbetsstillfredsställelse och hälsa. Om man tittar på Arbetsmiljölagen och vilka aspekter som ska finnas med för att skapa en god arbetsmiljö som förebygger ohälsa (AML 2 kap. 1 §), kan det konstateras att intervjudeltagarna upplever att flera av dem finns i deras egen arbetsmiljö. Självbestämmandet upplevs som stort, arbetet som varierat, man har många sociala kontakter och känner att man får möjlighet att utvecklas. Något som inte verkar upplevas existera i lika stor utsträckning är medverkansmöjligheter vid utformningen av arbetssituationen, utan man beskriver de sena kvällarna, den stora arbetsbördan och de höga kraven som något som ingår i rollen, lite som det onda man får ta med det goda. Samtidigt upplever alla en väldigt hög arbetsstillfredsställelse, meningsfullhet och god hälsa. Man tror generellt sett inte att ens jobb påverkar hälsan på något negativt sätt. Flera menar tvärtom att fastän man har mycket att göra så är det oftast positiv stress, och således ett väldigt stimulerande arbete. Det är dock inte bara den subjektiva arbetsmiljön som är avgörande för hur vi mår (Lennerlöf, 1989). Enligt Lennerlöf kan även förhållanden som upplevs positivt, som till exempel ett stimulerande och roligt arbete, påverka både den psykiska och fysiska hälsan negativt i längden, till exempel genom att man sliter ut sig. Det skulle alltså kunna vara så att vissa förhållanden som till exempel arbetsbördan – även om den inte upplevs som något avgörande för välmåendet – i längden kan påverka hälsan negativt, och därför utgör en risk i kommunpolitikens psykosociala arbetsmiljö.

Krav, kontroll och resurser

Något som framgår tydligt ur resultatet är att alla upplever arbetsmiljön som väldigt kravfylld. Dels ställs det höga krav från olika håll, och dels blir man väldigt hårt granskad för att kontrollera att man uppfyller de kraven – internt av det egna partiet och externt av de politiska motståndarna, media och väljarna. Uppfyller man inte kraven får man utstå kritik som också den kan vara hård. Som politiker har du alltså inte bara krav från olika uppdragsgivare – även jobbet ställer krav på att du som person ska kunna hantera saker som kritik och konflikter. Jobbet kräver också att du lägger ner oerhört mycket tid och energi.

Enligt krav-kontroll-modellen kan höga krav vara positivt och leda till en stimulerande arbetsmiljö om det är kombinerat med hög kontroll över arbetssituationen och arbetsinnehållet samt den egna utvecklingen (Karasek & Theorell, 1990). Om höga krav däremot är kombinerade med låg kontroll leder detta ofta till en påfrestande arbetssituation med negativ stress. I politikernas arbetsmiljö är inflytandet över arbetsinnehållet stort. Man

har stor möjlighet att utforma sin roll själv, välja vilka frågor man ska driva och vilka strategier man ska använda. Man har därmed också stora möjligheter att utvecklas och få kunskap inom olika områden, faktum är att samtliga intervjudeltagare beskriver arbetet som utvecklande och lärorikt. I och med att man får vara med och ta beslut har man också inflytande över verksamhetens utveckling (det vill säga kommunens utveckling). Detta inflytande är mer begränsat om man sitter i opposition, vilket i längden kan leda till frustration och stress. Det skulle även kunna sänka motivationen och arbetstillfredsställelsen eftersom det innebär en brist på feedback i form av resultat, och feedback är centralt för att en person ska känna sig motiverad och trivas (Dahlgren & Dahlgren, 1981). Detta är något som två intervjudeltagare som sitter i opposition påpekar. Resultaten gällande krav och kontroll stämmer även överens med Fredrikssons (2003) undersökning av kommunpolitiker, vars resultat också visade på höga krav från olika håll, samt en känsla av otillräcklighet som var större inom oppositionen än majoriteten.

Något politiker inte har särskilt mycket kontroll över verkar vara arbetssituationen, med många och långa möten, sena kvällar, helgarbete och stundtals negativ media. Detta kan naturligtvis innebära påfrestningar.

Tittar man på politikernas psykosociala arbetsmiljö utifrån krav-kontroll-modellen kan man sammanfattningsvis konstatera att den förutom höga krav på flera områden innebär hög kontroll, vilket också visar sig i intervjudeltagarnas upplevda arbetstillfredsställelse och det faktum att de finner jobbet vara väldigt stimulerande. Det faktum att bristen på kontroll över vissa aspekter skulle kunna leda till negativ stress bör dock inte bortses från.

Näswall et al. (2008) talar om resurser istället för krav och menar att stress uppkommer ur en obalans mellan de krav och de resurser en individ upplever finns. Här visar resultatet tydligt att det ofta skulle behövas mer resurser för att man ska känna att man hinner med allt man borde. Enligt ett par av deltagarna kan det handla om att man skulle behöva mer administrativt stöd, och enligt några andra kan det handla om att sammanträdena behöver effektiviseras för att frigöra tid som behövs till att till exempel läsa in sig på olika ärenden och vad som händer i omvärlden.

Konflikter

Att kommunpolitiken är en konfliktfylld arbetsmiljö framgår tydligt av resultatet. Intervjudeltagarna beskriver konflikter som en av politikens förutsättningar. Dessa konflikter är vad Håkansson (2005) kallar åsikts- och värderingskonflikter; konflikter där en part försöker få en annan att ändra sig. Den här sortens konflikt kan enligt Håkansson vara positiv

eftersom den kan leda fram till en gemensam lösning. Frågan är dock hur ofta konflikterna inom politiken leder fram till en lösning som alla kan enas om. Där handlar det nog mer om att konflikter kan vara positiva eftersom de synliggör viktiga frågor i samhället, som människor behöver ta ställning till. De är på så sätt en central del av demokratin.

En annan sorts konflikt som några intervjudeltagare nämnde och som inte är lika positivt betingad, är vad Håkansson (2005) kallar fördelningskonflikten. I politiken gestaltar den sig oftast som en konflikt om en post i någon nämnd eller styrelse. Håkansson skriver att en sådan konflikt ofta löses genom en kompromiss, men även där kan det nog vara lite annorlunda i politiken. Där finns, menar ett par av deltagarna, ett maktspel som innebär att folk ser till sitt eget, och kanske inte tänker på att det ska bli rättvist för alla i första hand. Det finns säkert olika tillvägagångssätt för att lösa sådana konflikter i olika kommuner eller olika partier, men enligt åtminstone en av intervjudeltagarna är det sådant som kan hänga kvar och försämra klimatet på arbetsplatsen.

Något som också skulle kunna kallas en konflikt är den som ett par av deltagarna beskriver som mest jobbig, det vill säga den som inte sker i det öppna, utan genom olika sorters härskartekniker. Detta kanske mer skulle kallas bestraffning än konflikt, eftersom deltagarna upplever att det går åt ett håll – men det påverkar klimatet i lika stor eller ännu högre grad än de öppna konflikterna. En koppling skulle här kunna göras till Widmarks (2005) forskning och begreppet *humanitet* som hon fann vara en viktig aspekt av den psykosociala arbetsmiljön. När någon undanhåller information eller utsätter en för någon annan slags bestraffning, finns risken att man inte känner att man blir bemött med den respekt och det förtroende man är värd som människa, vilket kan vara kränkande.

Demokratiproblem?

I den statliga utredning *Jakten på makten: Betänkande av Kommittén om hot och våld mot förtroendevalda* (SOU 2006:46), som utreder hot och våld mot politiker, nämns att detta kan bli ett demokratiproblem eftersom det leder till att politiker överväger att sluta på sina uppdrag. Ingen av politikerna som intervjuades inför denna uppsats sade att de hade övervägt att sluta på sin post på grund av hot eller något annat. Däremot nämnde ett par att det kan vara väldigt tufft för folk som har barn, både med hot och med medias hårda granskning. Att läsa dåliga saker om sina föräldrar i tidningen eller att folk skickar hotbrev hem ens din bostad är ingenting en förälder vill att ens barn ska behöva uppleva. Det kan vara ett för högt pris för en förälder att betala för sitt politiska engagemang. Och som Fredriksson (1997) skriver: ”Ändå kräver den politiska demokratin att människor engagerar sig och tar samhällsansvar som

politiker.” (s. 9). Ska vi ha en demokrati krävs det att människor engagerar sig, och när dessa människor inte kan utföra sitt uppdrag utan att utsättas för hot och kränkningar (främst av medborgare men säkert ofta triggat av media), är detta ett klart problem för demokratin. Att en stor grupp i samhället sen inte skulle vilja eller våga engagera sig är även ett hot mot representativiteten inom politiken. Ett problem som tillkommer är ju då även arbetstiderna, eftersom dessa också enligt intervjudeltagarna gör det svårare för gruppen småbarnsföräldrar att vara engagerade i politiken.

Arbetsmiljödiskussionen

Enligt Arbetsmiljölagstiftningen ska arbetsgivaren ”samverka med arbetstagarna för att åstadkomma en god arbetsmiljö” (AML 3 kap., 1a §). Enligt de intervjuade politikerna finns det ingen diskussion kring deras arbetsmiljö, med undantag för diskussionen kring hotbild. Frågan är om kommunen ens kan ses som en arbetsgivare, eftersom politikerna inte är anställda i traditionell bemärkelse. Det finns heller inga arbetsrättsliga relationer mellan kommuner och politiker (Staffan Wikell, Sveriges Kommuner och Landsting, personlig kommunikation, 17 maj 2011). Det är därför svårt att avgöra huruvida arbetsmiljölagstiftningen omfattar kommunpolitiker, och det har hittills i detta uppsatsarbete inte gått att få tag på någon som svara säkert. Detta kan naturligtvis bero på att det helt enkelt inte är så många som har funderat över det eller besitter den kunskapen, men det skulle också kunna vara så att detta är ett relativt oreglerat område. Hursomhelst skulle det säkert behövas en diskussion i många kommuner kring till exempel arbetsbelastning, arbetstider, samt hur man ska hantera politikens utsatthet.

Metoddiskussion

Vetenskaplig kvalitet. Reliabilitet och validitet är två begrepp som är väldigt välanvända inom kvantitativ forskning, men som inte används lika flitigt eller på samma sätt inom kvalitativ forskning (Kvale & Brinkman, 2009). De kan dock vara viktiga att ta upp även i en kvalitativ intervjustudie eftersom de har relevans för studiens vetenskapliga kvalitet. Vetenskaplig kvalitet uppnår man genom att resultaten är så korrekta och representativa som möjligt, samt att det tydligt framgår hur man har kommit fram till dem; vilka procedurer man använt. Att redovisa sin metod är viktigt för att läsaren själv ska kunna forma sig en uppfattning om just studiens reliabilitet och validitet och därmed den vetenskapliga kvaliteten.

Reliabilitet och validitet. När det gäller reliabilitet, det vill säga tillförlitligheten i resultaten, är ett möjligt problem som Kvale och Brinkman (2009) nämner fenomenet ledande

frågor. Detta problem undveks i intervjuerna med kommunpolitiker genom att ha en på förhand konstruerad intervjuguide, där frågorna formulerats så öppet som möjligt. Till frågor som kunde besvaras med ett simpelt ja eller nej ställdes alltid följdfrågor, för att intervjupersonen skulle få förklara med egna ord. Reliabiliteten kan också stärkas genom att flera personer deltar i transkriberingen eller tolkningen av intervjuerna (ibid.). Eftersom denna studie utfördes på egen hand och med begränsade tidsramar så fanns inte den möjligheten i detta fall, vilket möjligtvis skulle kunna minska studiens reliabilitet.

Vad gäller validiteten, det vill säga huruvida studien undersöker det den är tänkt att undersöka, menar Kvale och Brinkman att denna kvalitetskontroll måste göras genom forskningens alla stadier (Kvale & Brinkman, 2009). Detta gjordes bland annat genom att leta relevant teori för att få en väl underbyggd bakgrund till ämnet, strukturera en intervjuguide baserat på den teorin, föra anteckningar genom hela intervjuprocessen, samt redogöra för de huvudsakliga resultaten och vad den tolkning som gjorts grundats på.

Tillförlitlighet. Något som kan vara intressant att diskutera närmre är vad Kvale och Brinkman (2009) kallar ”tillförlitligheten hos undersökningspersonernas rapporter” (s. 267). Även Alvesson (2003) skriver att det är viktigt att som forskare inte utgå från att intervjupersonen i första hand agerar i vetenskapens tjänst och därmed ger svar som faktiskt speglar verkligheten. När man reflekterar över reliabiliteten och validiteten i en intervjustudie är det alltså viktigt att ta i beaktande vissa aspekter av intervjusituationen som kan påverka tillförlitligheten i och relevansen av i de resultat man fått fram. Några av dessa aspekter är möjligheten att intervjuaren påverkar hur intervjupersonen svarar genom att reagera på olika sätt på olika sorters svar; att intervjupersonens antaganden om vad intervjuaren är ute efter kan styra svaren; att intervjupersonens svar omedvetet följer en vedertagen mall för hur man pratar om något inom organisationen snarare än att spegla personens egentliga uppfattning (Alvesson, 2003). De två av Alvessons aspekter som verkar allra mest relevanta att diskutera i förhållande till studien som utförts är dock impression management och politik.

Impression management innebär att intervjupersonen vill ge ett positivt intryck, både av sig själv och med organisationen de representerar (Alvesson, 2003). Detta betyder enligt Alvesson inte att personen avstår från att vara kritisk, men att man håller tillbaka och inte vill korsa gränser för vad som är accepterat att kritisera och prata om. Eftersom politikerna intervjuades just i egenskap av att vara kommunpolitiker, är det möjligt att de kände att de också representerade både kommunen och sitt parti i intervjuerna, och därmed inte kunde säga vadsomhelst. Två exempel från intervjuerna som kan tydliggöra en sådan problematik, är när en av intervjupersonerna inte hade läst mailet särskilt noggrant utan trodde att intervjun skulle

handla om partiets eller kommunens syn på arbetsmiljö, samt när en annan person vid informationen om anonymitet sade att som politiker måste man kunna stå för det man säger.

Politik i intervjun kan innebära att man låter sig intervjuas inte för att främja forskningen utan för att främja sina egna politiska intressen (Alvesson, 2003). Några av politikerna som intervjuades uttryckte att de ställde upp på intervjun av ett intresse för själva frågan, medan några uttryckte att man som politiker gärna ville ställa upp för studenter. Det senare skulle kunna tolkas som att redan deltagandet i intervjun är en del av en politisk strategi. En politisk agenda skulle enligt Alvesson kunna leda till att man fokuserar på vissa valda aspekter som är gynnsamma för en själv. Flera av politikerna gjorde längre utsvävningar om sin egen eller sitt partis politik – detta upplevdes dock snarare som en vana än som en medveten strategi.

En politisk agenda kan också innebära att man som intervjuperson avstår från att säga vissa saker, av rädsla för att det kan få konsekvenser ifall någon identifierar en i materialet (Alvesson, 2003). Bara ett par av de intervjuade politikerna verkade dock bekymrade över att någon skulle kunna identifiera dem, och detta var också de personer som upplevdes tala mest öppenlydigt om sin arbetsmiljö. Detta samband leder till funderingar kring ifall de som inte verkade lika måna om anonymiteten kanske inte heller var lika ärliga i sina svar. Det kan naturligtvis också vara på andra hållet, att de helt enkelt inte bekymrade sig, eftersom de inte hade något att säga som de upplevde skulle kunna skada dem om de identifierades.

Slutligen kan politik i intervjun även innebära att intervjupersonen har ett yrke som innebär att han eller hon är van att navigera i diskussioner och på ett smidigt sätt väja för att säga saker som skulle kunna göra skada, och att man håller fast vid denna vana under intervjun (Alvesson, 2003). Detta är något som kan tänkas gälla för politiker i allra högsta grad. De är ofta både medietränade och medievana, och vet hur de ska navigera genom ett samtal utan att utelämna sig själva eller säga något som skulle kunna tolkas eller användas fel av journalisten. Detta skulle kunna göra att vissa av politikerna i intervjuerna automatiskt behöll sitt förhållningssätt till intervjuare även fastän detta var en forskningsintervju och inte en klassisk intervju.

Alvesson (2003) menar absolut inte att man som forskare ska avfärda de resultat man får, utan snarare att man ska förhålla sig skeptisk och reflekterande till dem. Därför kommer nu en kortare diskussion kring implikationerna av ett sådant synsätt för studiens resultat att föras.

Implikationer för resultatet. Om man som Alvesson (2003) rekommenderar väljer att inte utgå från att allt intervjupersonerna uttrycker stämmer överens med hur de verkligen

känner eller hur saker verkligen är, skulle man kunna säga att det finns en objektiv arbetsmiljö, en subjektiv arbetsmiljö samt en rapporterad arbetsmiljö. Den subjektiva arbetsmiljön kan stämma mer eller mindre överens med den objektiva, och den rapporterade arbetsmiljön mer eller mindre med den subjektiva. Det skulle till exempel kunna vara så att en intervjudeltagare vill ge en positiv bild av politiken och därför trycker extra mycket på hur roligt det är och lite mindre på hur stressigt det är. Men det kan lika gärna vara så att alla är helt ärliga när de rapporterar sin arbetstillfredsställelse. Det kan också vara så att de inte har funderat så mycket över sin arbetsmiljö tidigare, att man säger en hög siffra utan att egentligen känna efter, för att man är van vid att som politiker ha en optimistisk attityd utåt.

Tidigare i uppsatsen har även internal locus of control diskuterats, och en fundering var kring ifall de borgerliga politikerna har en högre grad av internal locus of control eftersom de i större utsträckning beskriver aspekter i den psykosociala arbetsmiljön som upp till individen. Om man förhåller sig kritisk till resultatet enligt Alvessons riktlinjer, så kan denna slutsats ifrågasättas. Det skulle nämligen lika gärna kunna vara så att man inom de borgerliga partierna talar mer om individens ansvar, både internt och utåt, och att det är därför dessa intervjupersoner lägger större tonvikt på sitt eget ansvar i arbetsmiljön, och inte för att de faktiskt känner att de själva har möjlighet att styra den i större utsträckning än vad resterande politiker känner.

Slutligen kan man fråga sig huruvida vissa saker som beskrivs verkligen är den egna upplevelsen, eller om man talar om det på ett sätt som är vedertaget inom partiet. Ofta har ju ett parti väldigt etablerade diskurser, och dessa skulle ju kunna påverka i en intervju, genom att politikerna medvetet eller omedvetet uttrycker sig som representanter för partiet. En fråga som kan diskuteras är till exempel varför vissa av intervjupersonerna beskriver att de upplever jämställdhet i arbetsmiljön på ett visst sätt. Är det så att alla har reflekterat kritiskt kring detta och kommit fram till sin egen uppfattning? Eller är det så att man är så van vid att det inom partiet (och kanske ens umgängeskrets) talas om jämställdhet på ett visst sätt, och att man då automatiskt utgår från att det är så man själv upplever det? Ur ett socialkonstruktionistiskt perspektiv skulle man kunna tänka sig att en person formas av en viss diskurs kring till exempel jämställdhet, och att det avgör hur man sedan upplever fenomenet, och därmed hur man själv tänker och talar om det. Men det är en diskussion för en annan uppsats.

Anonymitetsproblematik. Ett problem med anonymitet kan enligt Kvale och Brinkman (2009) vara att man som forskare kan tolka resultaten hursomhelst och stå oemotsagd. I denna studie gjordes valet att inte presentera särskilt mycket bakgrundsfakta om intervjudeltagarna, eftersom det finns relativt få heltidspolitiker inom kommunal verksamhet samt då de har en

utsatt position. Genom att redovisa ett kritiskt förhållningssätt till resultatet har problematiken Kvale och Brinkman åsyftar dock förhoppningsvis undvikits.

Vidare forskning

Som redogjordes för i metodavsnittet är denna studie tänkt som en pilotstudie, eftersom omfattningen inte är tillräckligt stor för att göra några generaliseringar. Det skulle alltså kunna vara så att resultaten gäller enbart för just de politiker som intervjuats. Ett sätt att hitta mer generaliserbara resultat vore att utforma en enkät kring psykosocial arbetsmiljö i politiken och skicka ut till ett större antal deltagare. Ett sätt att göra en studie med högre tillförlitlighet skulle kunna vara att göra en observations- och intervjustudie under en längre tid i någon kommun, så som Fredriksson (2003) gjorde i sin avhandling.

Förhoppningsvis kan den utförda studien ändå väcka vissa tankar kring politikernas psykosociala arbetsmiljö som kan vara intressanta att spinna vidare på i nya studier. Eftersom det är ett så pass utforskat ämne finns där mycket att hämta. Till exempel skulle man kunna välja att fokusera på någon aspekt av den psykosociala arbetsmiljön och göra en djupare studie kring den. Någon skulle förslagsvis kunna titta närmre på arbetsbörda, arbetstider och förekomsten av work-family conflict. Eller skulle man kunna titta på relationen mellan socialt stöd från det egna partiet och arbetstillfredsställelse. Även en mer ingående studie kring hur politisk ideologi påverkar hur man ser på sin arbetsmiljö vore spännande.

Något annat som vore intressant att forska om är skillnaden i den psykosociala arbetsmiljön mellan små och stora kommuner. Blir det till exempel skillnad om alla du möter på stan eller byn vet vem du är mot om du kan vara relativt anonym? Finns det någon skillnad i medias bevakning och behandling i små och stora kommuner? Finns det någon skillnad i hur man upplever jämställdheten eller meningsfullheten?

Ytterligare en intressant jämförelse skulle vara att titta på skillnader mellan fritidspolitiker och heltidspolitiker. Denna studie begränsades till heltidspolitiker eftersom den annars hade blivit för stor, men flera av de intervjuade politikerna påpekade att det var ännu tuffare att vara fritidspolitiker eftersom du då ofta har ett heltidsjobb utöver det politiska engagemanget, vilket ger dig ännu mindre tid till privatlivet, samt ger dig dubbla lojaliteter. Slutligen vore det spännande med vidare forskning kring hur den psykosociala arbetsmiljön påverkas av relationen till tjänstemännen.

Referenser

- AFS 2001:1. *Systematiskt arbetsmiljöarbete*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Agervold, M. (2001). *Arbete och stress: en introduktion till arbetsmiljöpsykologi* (I. Jansson, Övers.). Århus: Forlaget Systime A/S. (Originalarbete publicerat 1999).
- Alvesson, M. (2003). Beyond neopositivists, romantics and localists: A reflexive approach to interviews in organizational research. *The Academy of Management Review*, 28(1), 13-33. Hämtad från <http://www.jstor.org/stable/30040687>
- Arbetsmiljölagen 1977:1160, i lydelse den 2 maj 2011. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Dahlgren, P. O. & Dahlgren, K. (1981). *Hur har du det på jobbet? En bok om den psykosociala arbetsmiljön*. Stockholm: Wahlström & Widstrand.
- Dalen, M. (2007). *Intervju som metod*. (B. Kärnekull & E. Kärnekull, Övers.). Oslo: Universitetsförlaget. (Originalarbete publicerat 2004).
- Eppler, M. & Nelander, B. (1988). *Psykosocial arbetsmiljö i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.
- Fredrikson, J. (1997). *Engagemang och samhällsansvar: Om kommunalpolitiker i Helsingborg*. Hargshamn: ARETE Hjalmar & Jörgen Bokförlag HB.
- Fredriksson, J. (2003). *Politisk kultur och samhällsengagemang: en etnologisk studie av den parlamentariska vardagen i Helsingborg*. Stockholm: Carlsson Bokförlag.
- Fredriksson, J. (2005). *Utvald medborgare. Ifrågasatt som politiker.: Rapport från två reflektionsgrupper om politikerrollen med skånska kommunalpolitiker 2004*. Lund: FoU Skåne.
- Gustafsson, R. Å. (1976). *Psykosocial arbetsmiljö – Ett försök till teoretisk referensram* (Forskargruppen för arbetslivets socialpsykologi, nr 3). Stockholms universitet, Psykologiska institutionen.
- Hjelm, K. (2005). Folkhälsa. I L. Zanderin (Red.), *Arbetsmiljö* (ss. 47-87). Lund: Studentlitteratur.
- Håkansson, K. (2005). Psykosocial arbetsmiljö. I L. Zanderin (Red.), *Arbetsmiljö* (ss. 137-177). Lund: Studentlitteratur.

- Isaksson, A. (2002). *Den politiska adeln: Politikens förvandling från uppdrag till yrke*. Stockholm: Wahlström & Widstrand.
- Jamal, M. (2007). Short communication: burnout and self-employment: A cross-cultural empirical study. *Stress and Health*, 23, 249-256. doi:10.1002/smi.1144
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kommittén om hot och våld mot förtroendevalda. (april 2006). *Jakten på makten: Betänkande av Kommittén om hot och våld mot förtroendevalda* (Statens offentliga utredningar, 2006:46). Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.
- Kvale, S. & Brinkman, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. (S-E. Torhell, Övers.). Oslo: Gyldendal akademisk. (Originalarbete publicerat 2009)
- Landy, Frank J., & Conte, Jeffrey M. (2010). *Work in the 21st century: an introduction to industrial and organizational psychology* (3d ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Lennqvist Lindén, A-S. (2005). Politikerrollen ur ett genusperspektiv. I *Forskarrapporter till Jämställdhetspolitiska utredningen* (ss. 347-361). (Statens offentliga utredningar, 2005:66). Stockholm: Fritzes offentliga publikationer
- Lewin-Epstein, N., Yuchtman-Yaar, E. (1991). Health risks of self-employment. *Work and Occupations*, 18, 291-312. doi:10.1177/0730888491018003003
- Lorenzi, U. (2005). Dokumentation av Jämställdhetspolitiska utredningens samtal med kvinnliga politiker i november 2004. I *Forskarrapporter till Jämställdhetspolitiska utredningen* (ss. 285-295). (Statens offentliga utredningar, 2005:66). Stockholm: Fritzes offentliga publikationer
- Näswall, K., Hellgren, J., & Sverke, M. (2008). *The individual in the changing work life*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551-568. doi:10.1002/job.102
- Regeringens Proposition 1976/77:149 om arbetsmiljölag m.m.

- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- Theorell, T. (2004). Psykosociala faktorer – vad är det? I M. Bohgard, R. Ragneklint, & P. Wickenberg (Red.), *Arbetsmiljö – kunskap och handling* (ss. 36-100). Lund: Studentlitteratur.
- Vetenskapsrådet. (2011). *God forskningssed* (Vetenskapsrådets rapportserie 1:2011). Hämtad från: <http://vr.se/etik/publikationerochriktlinjer.4.45a6e939122880e7d8e80001820.html>
- Widmark, M. (2005). *Det nya arbetslivet: En explorativ studie som jämför två dominerande psykosociala arbetsmiljömodeller med aktuell arbetsmiljöproblematik och organisationsförhållanden*. Stockholm: Institutet för psykosocial medicin.
- Willig, C. (2008). *Introducing qualitative research in psychology: Adventures in theory and method* (2nd ed.). Maidenhead: Open University Press, McGraw-Hill
- Zanderin, L. (Red.). (2005). *Arbetsmiljö*. Lund: Studentlitteratur.
- Örtqvist, D. (2007). *Entrepreneur role stress: Essays on the travails of the entrepreneur*. Luleå: Luleå University of Technology, Department of Business Administration and Social Sciences.

Bilaga 1

Intervjuguide

Bakgrund

Kan du berätta lite om hur du hamnade här?

Kan du berätta lite om vad ditt arbete går ut på?

Hur ser din fritid ut?

Psykosocial arbetsmiljö inledning

Hur skulle du beskriva arbetsmiljön på din arbetsplats?

Är arbetsmiljö något som diskuteras på din arbetsplats?

Arbetsorganisation

Hur ser organisationen ut på arbetsplatsen?

Vem är din chef och hur fungerar ledarskapet?

Upplever du att det finns tydliga mål och regler för arbetet?

Arbetsinnehåll

Vad tycker du om dina arbetsuppgifter?

Känner du att du själv har möjlighet att påverka innehållet i ditt arbete och i så fall på vilket sätt?

Hur upplever du kontakten med omgivningen?

Hur ser arbetsbelastningen ut?

Upplever du att du har tillräckliga resurser för att klara av ditt arbete?

Hur ser möjligheterna till personlig och professionell utveckling ut i ditt arbete, tycker du?

Upplever du att du idag får utnyttja hela din kompetens i ditt arbete?

Samarbetsformer

Hur ser arbetsgruppen ut, vilka är dina kollegor?

Hur fungerar samarbetet med dina kollegor?

Hur upplever du att klimatet är på din arbetsplats?

Upplever du att det finns en öppen och tydlig kommunikation på din arbetsplats?

Uppstår det någon gång konflikter och problem på arbetsplatsen och hur påverkar de i så fall dig?

Vilka reaktioner och feedback får du från kollegor/omgivningen på ditt arbete?

Känner du ett stöd från andra?

Upplever du att din arbetsplats är jämställd?

Har du någonsin upplevt hot eller trakasserier till följd av ditt arbete?

Psykosociala effekter

Känner du dig motiverad i ditt arbete?

Om du skulle uttrycka din tillfredsställelse med ditt arbete på en skala mellan 1 och 100, vilken siffra skulle du säga?

Känner du någon stress eller oro kring ditt jobb?

Känner du dig trygg i din arbetsmiljö?

Påverkar det dig att ditt arbete gör dig till en offentlig person och i så fall på vilket sätt?

Hur upplever du att ditt arbete påverkar övriga delar av ditt liv?

Hur upplever du att arbetsmiljön påverkar din hälsa?

Avslutning

Om du skulle sammanfatta vår diskussion, vad finns det för positiva och negativa aspekter i din arbetsmiljö?

Innan vi avslutar, är det något mer du vill ta upp?