



LUNDS
UNIVERSITET

Sociologiska Institutionen

Lagom macho

- En kvalitativ studie om den nya generationen manliga polisers upplevelser av machokulturen inom svensk polis.

Författare: Lovisa Cederstrand & Maja Christiansson

Kandidatuppsats: SOCK10, 15 hp

Vårterminen 2022

Handledare: David Sausdal

Abstrakt

Författare: Lovisa Cederstrand & Maja Christiansson

Titel: Lagom macho

Kandidatuppsats: SOCK10, 15 hp

Handledare: David Sausdal

Sociologiska institutionen, höstterminen 2021

Syftet med studien är att undersöka hur manliga poliser själva uppfattar och upplever den påstådda bild som samhället har om att polismyndighetens organisationskultur är macho. Samt om någon förändring kan utläsas baserat på dess resultat. Undersökningen görs med utgångspunkt från tidigare forskning som belyser att myndigheten präglas av en machokultur. Polisens uppgift är att skapa trygghet i samhället, men ändå pågår en samhällsdebatt kring att myndigheten inte är en säker arbetsplats. Efter Metoo bildades 2017 skapade polisen en hashtag internt med namnet *nödvärn*. Ett oroväckande högt antal av berättelser, från framförallt kvinnliga poliser, framkom gällande att de utsatts för sexism inom myndigheten. Boken *Gärningsmannen är polis* (2021) skildrar dessa berättelser och lägger fram en bekymmersam verklighet. Studien ämnar sig att undersöka om någon förändring har skett inom myndigheten. Fokuset läggs på manliga poliser då de framställs som förövare och deras beteende måste i första mån ändras. För att samla in material kring hur de manliga poliserna upplever organisationens kultur används semistrukturerade intervjuer. Resultat tyder på att en viss förändring har skett de senaste åren, men att det fortfarande existerar allvarliga problem. Det som främst kan utläsas är att de intervjuade poliserna är medvetna om vissa problem och jobbar för att motverka dem, men de förbiser andra som kan främja att kulturen kvarstår.

Nyckelord: Machokultur, polis, jargong, organisationskultur.

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
1.1. Syfte & frågeställning.....	2
2. Bakgrund till studien.....	2
3. Tidigare forskning.....	4
3.1. Arbetskultur inom polisen.....	4
3.2. Våldsanvändning.....	5
3.3 Genusforskning.....	6
3.4. Mångfald.....	8
4. Teori.....	9
4.1. Kön och genus.....	9
4.2. Hegemonisk maskulinitet.....	9
4.3. Emotionsarbete.....	10
4.4. Göra genus.....	10
4.5. Organisationskultur.....	11
5. Metod.....	11
5.1. Metod vid polisforskning.....	11
5.1.1. Begränsningar och positionering.....	13
5.2. Urval.....	14
5.3. Presentation av intervjupersoner.....	15
5.4. Insamling av empiri.....	15
5.5. Etik.....	16
5.6. Analys av empiri.....	17
6. Resultat & Analys.....	18
6.1. På väg i rätt riktning.....	18
6.2. Kvinnliga poliser är bra i specifika sammanhang.....	21
6.3. Vara en del av organisationen.....	23
6.4. Men vi skojar ju bara... ..	25
6.5. Våld är nödvändigt ibland.....	27
6.6. Vi är bara som ni.....	29
7. Avslutande diskussion och slutsats.....	30
7.1. Framtida forskning.....	32
8. Referenslista.....	33
9. Appendix.....	37
9.1. Intervjuguide.....	38

1. Inledning

”Mina fem manliga kollegor diskuterar glatt hela vägen från polishuset till insatsen vilken som är den perfekta kvinnokroppen att ’sätta på’. De kommer slutligen fram till att det är en torso. Inget huvud som kan prata och inga armar och ben som kan fladdra eller göra motstånd. Jag sa ingenting.” så inleds före detta polisen Kerstin Dejemys och journalisten Lisa Bjurwalds bok *Gärningsmannen är polis - om trakasserier och tystnadskultur inom svensk polis* (2021). Boken kom ut i fjol och baseras på vittnesmål från polisstationer runt om i landet. Den plockades snabbt upp av media och Aftonbladet (2021) skriver att det är en obehagligt aktuell studie. “2016–2019 kom det in 484 anmälningar. Blott sex poliser åtalades; av dessa har fyra dömts. I Polisförbundets egen, pinfärska undersökning uppger 17 procent av de kvinnliga medlemmarna att det förekommit sexuella trakasserier på deras arbetsplats det senaste året. Sju procent har själva utsatts under samma tid”. I Svenska Dagbladet (2021) skrivs det i förhållande till boken hur TV-serien *Tunna blå linjen* tagit sig in i hundratusentals svenska hem och skildrar polisens vardag. Karaktären Leah blir i serien utsatt för trakasserier av manliga poliskollegor, exempelvis får hon en ”dickpic” skickad till sig. Dejemyr värdesätter de fiktiva inblickarna i den slutna polisvärlden. Utifrån vittnesmålen i boken verkar dock inte Leahs upplevelser baseras på något fiktivt.

Det är inte första gången media skriver om poliskårens beteende. Redan 2003 skrev Svenska Dagbladet artikeln *Poliskultur drabbar kvinnor*, där de lyfter att kvinnliga poliser väljer att avstå från chefspositioner för att machokulturen inom polisen är så omfattande (SvD, 2003). Det är ett tufft klimat inom polisen och manliga normer präglar verksamheten. Det skapar ett hårt och aggressivt tonläge kollegor emellan (ibid.). Under diskussioner används mer personangrepp än fokus på sakfrågan. På grund av detta är avsaknaden av kvinnor i ledande positioner stor, då kvinnor väljer att inte utsätta sig själva för det hårda klimat som råder (ibid.).

Som ovan antyder finns det en uppfattning i samhället om att Polismyndigheten präglas av en stark machokultur. Det vill säga ett aggressivt manlighetsideal som karaktäriseras av självsäkerhet, kvinnoerövringar, aggressivitet, styrka och charm (ne.se). Det kan även bekräftas både i nationell och internationell forskning som tidigare undersökt ämnet. Burke och Mikkelsen (2005) säger exempelvis i relation till kvinnoerövringar att många kvinnor utsätts för sexuella trakasserier av sina manliga kollegor. Holgersson (2018) skriver att det skett en ökning av skjutningar från polisen och att nästan lika många dödats på

fyra år mellan 2013 och 2017 som på 22 år, 1990 till 2012, vilket kan kopplas till aggressivitet. Machokulturen uppvisas genom sexism, en grisig jargong, samt övervåld (Aftonbladet, 2018) och både kollegor och civila utsätts. För drygt 20 år sedan inleddes arbetet med att förbättra polismyndighetens beteende. Dock observerade Bethan Loftus 2009 brittiska polisens beteende i relation till machokulturen för att se om någon förändring skett, men kom fram till slutsatsen att kulturen kvarstod (Loftus, 2009). Än idag existerar en samhällsdebatt kring ämnen, vilket tyder det på att utvecklingen fortfarande inte nått dit den önskar. Denna studie vill därför undersöka om framtiden har något nytt att ge och om det finns hopp för en förändring.

1.1 Syfte & frågeställning

Det skrivs som sagt en del i media om att poliser agerar överdrivet i situationer, men det saknas ofta polisens perspektiv och därför vinklas uppgifter åt ett håll. Boken *Gärningsmannen är polis* (2021) genomsyras av att kulturen inom organisationen är sexistisk och macho. Tidigare forskning inom området, exempelvis Swan's (2015) artikel *Masculine, Feminine, or Androgynous: The Influence of Gender Identity on Job Satisfaction Among Female Police Officers*, har ofta lagt fokus på kvinnors upplevelser av att arbeta i ett mansdominerat yrke, denna studie vill därför skifta fokus mot manliga poliser.

Syftet med studien är att undersöka hur manliga poliser själva uppfattar och upplever den påstådda bild som samhället har om polismyndigheten. Hur upplever de organisationskulturen i relation till macho och hur påverkar de den. För att lösa ett problem behöver roten av problemet undersökas, och då tidigare forskning visar på att det framförallt är män som bidrar till den machokultur som existerar, är det männens beteende som behöver uppmärksammas och förändras. Utifrån detta har följande frågeställning formulerats:

- Hur upplever den nya generationen av manliga poliser machokulturen inom polismyndigheten?

2. Bakgrund till studien

När polisen etablerades i Sverige runt 1850 var endast män tillåtna att bli poliser och många gamla militärer sökte sig till poliskåren (Polismuseet, 2021). De första kvinnorna anställdes inom polisen 1957, det dröjde alltså drygt 100 år innan en kvinna fick arbeta som polis (ibid.). 2019 var 33% av poliserna i Sverige kvinnor, vilket visar en stor ökning men också att

det fortfarande är till störst del män som arbetar inom yrket (ibid.). Polisen är än idag mansdominerad och många har även en bild av att polisen är *macho*.

Före detta polisen Kerstin Dejemyr ledde arbetet med polisens engagemang rörande Metoo och deras egna hashtag #nödvärn 2017–2018. Det skapades en hemlig Facebookgrupp av initiativet och runt 5000 anställda inom polisen gick med. Sen började vittnesmålen ramla in, flera 100 av dem. Det handlade om sexuella trakasserier, sexuella hot, en grov sexistisk jargong, stalking, sexistisk mobbning, utfrysning, till och med våldtäkter. Alla berättelser rörde sig om svenska polismäns handlingar och inte undångömt från deras chefers kännedom. Tvärtom, ofta uppmuntrades det sexistiska beteendet av polismännens chefer. ”Min klient är mer rädd för sin säkerhet inne på sin arbetsplats [på polishuset i Stockholm] än utanför.” säger en advokat till en kvinnlig polis. På grund av detta är det inte många kvinnliga poliser som delar med sig av sina berättelser och framförallt inte anmäler (Bjurwald & Dejemyr, 2021¹.) Citaten som tas upp i boken får en att tappa hakan. Manliga poliser har inget filter utan uttrycker sig och agerar som de vill. Exempelvis säger en “Nu ser du sådär härligt nyknollad ut!” och en annan polislärare säger under en bilkörning att “bästa sättet är att göra som med tjejerna. Smeka försiktigt och lätt på ratten precis som på bröstet”. Kvinnorna berättar vidare hur de hört hånord av manliga kollegor, exempelvis berättar en kvinnlig polis ”*Jag arbetar som chef och har bara under den här hösten fått höra 'du din lilla fitta – fy fan vad vi skrattar åt dig och ditt projekt. Du anar inte hur löjlig du är!', 'Du kan ingenting, jag har jobbat i 40 år och du ska inte tala om vad jag ska göra.', 'Du är helt dum i huvudet. Sen är det förstås uteslutanden, hånleenden, bastumöten och dagliga sexistiska kommentarer om både medarbetare och målsägare.*” (ibid.). Ja, utdragen ur boken kan bli många och ändå är det inget som pratas om. Jargongen inom polisen är enligt männen sexistiskt skämtsamt och ses inte som ett problem. Men faktumet att det finns så många olika exempel på hur kvinnliga poliser behandlas inom kåren tyder på att det är ett aktuellt problem. Bjurwald och Dejemyr (2021) säger att det var svårt att få kvinnor att ställa upp och att många backade ur i sista stund. Vilket pekar på att det antagligen finns många fler berättelser inom poliskåren som inte kommer till ytan, och det som tas upp i deras bok endast är en bråkdel av vad som försiggår.

2007 skrevs en artikel i *Polistidningen* som heter *Diskriminerade och nöjda?* och grundas på en undersökning som gjorts av polisförbundet då 1000 svenska kvinnliga poliser från olika delar av landet har deltagit (Polistidningen, 2007). I undersökningen framkommer

¹ Boken läses i E-boksformat och saknar sidnummer.

det att 4 av 10 kvinnor känner sig diskriminerade på jobbet. Många av kvinnorna betraktar att poliskåren fortfarande är mansdominerat och har en machokultur samt en manlighetsnorm. Det finns fortfarande en tydlig hierarki och det är svårt att ta sig fram som kvinna inom verksamheten (ibid.). Utvecklingsmöjligheterna för kvinnor är svårare, dels på grund av att de flesta höga cheferna är män, samt att poliskåren är uppbyggd på manliga traditioner (ibid.).

Boken och artikeln lyfter en bild av att det är en grabbig och hård kultur inom polisen. Arbetskulturen präglas av män som tycker att de står högst i hierarkin. De tyder även på att det finns en samhällsdebatt kring machokulturen hos polisen och hur den påverkar organisationen negativt. Vad som även uppmärksammas i artiklar som publiceras om arbetskulturen i polisen, är att det ofta saknas ett uttalande från någon manlig polis. Utgångspunkten är kvinnors upplevelser, och med all rätt ska man självklart ge offren utrymme. Dock bidrar det till att endast en sida av historien presenteras och det är svårt att få en uppfattning av hela bilden. Avsaknaden av fokuset på män, och rent ut sagt problemet, ligger till grund för denna studie.

3. Tidigare forskning

3.1 Arbetskultur inom polisen

I *Patrullerande polisens yrkeskultur* skildrar Granér (2004) den svenska polismyndighetens arbetskultur. Granér (2004: 96) beskriver hur tidigare polisforskning visat på att organisationen präglas av en machokultur där orädda, känslolokalla och våldsbenägna poliser betraktas som idealet. Vidare beskrivs det hur polisstudenter under sin aspirantperiod, vilket är en sex månader praktisk tjänstgöring under sista terminen på Polishögskolan, socialiseras in i den existerande kultur som finns i organisationen (ibid: 80.). Den kultur som går att identifiera hos Polismyndigheten beskrivs präglas av en kollektiv makt, samt gemensamt uppsatta normer. Granér (2004: 75-76) redogör för hur en polis främsta strävan är att bli accepterad av andra poliser. Den kollektiva gemenskapen förutsätter att man som polis agerar och tänker likt sina kollegor. Granér kunde baserat på respondenternas svar, utläsa att toleransen för ett avvikande från kollektiv var låg. De kollektiva normer som präglar organisationen tar sig i uttryck genom att poliserna själva betraktar sig som underordnade i relation till gruppen. Kollektivet och relationen till kollegorna beskrivs grundas i både solidaritet och lojalitet. Att anmäla en kollega eller öppet i organisationen kritisera en annan kollegas polisiära arbete betraktas som kontroversiellt (ibid: 76-78.).

Ytterligare kunde Granér (2004: 78) identifiera att olika typer av sanktioner var vanligt förekommande bland de anställda. En sanktionsform han kunnat påvisa är humoristiska uttalanden. Det vill säga om en kollega gjort bort sig, exempelvis alltid kommer sent, så används det som grund till att håna hen. Detta kan ta sig uttryck via ett enskilt tillfälle eller vara kontinuerligt pågående. Vidare beskrivs det hur en sanktion kan resultera i minskad status eller förlorad tillhörighet. Att uteslutas från kollektivet beskriver Granér (2004: 78-79) är en allvarlig men också förekommande sanktion bland patrullerande poliser. Ett tydligt exempel på en psykisk uteslutning, som beskrivs av respondenter i Granérs studie (ibid: 78-79), är att det uppstår svårigheter med att hitta en kollega som vill arbeta och dela radiobil med en. Att avvika från de uppsatta normer och den organisationskultur som råder kan alltså resultera i ett flertal konsekvenser.

I *Police Culture in a Changing world* skildrar Loftus (2009: 96) den brittiska polisstyrkan och försöker bringa en förståelse för polisarbete i relation till sexualitet, kön och etnicitet. Genom fältarbete och observationer bekräftar hon en poliskultur som präglas av maskulinitet, tuffhet och våld. Vidare beskrivs det hur vita heterosexuella cis-män inom polisen i Storbritannien uttryckt en upprördhet gentemot institutionalisering av mångfald i organisationen. Ett maskulint förhållningssätt är en grundläggande uppfattning för polisidentiteten. Loftus (2009: 96-101) beskriver hur respondenterna inte bara gentemot henne utan också andra kollegor glorifierade våld och våldsanvändning. Hon skildrar också en bild av hur manliga poliser besitter ett begär eller en längtan efter action- och fartfyllda arbetspass.

Vidare vittnar Loftus (2009: 110-111) om en tuff jargong bland kollegor inom polisen. Intern polishumor och mörk humor beskrivs vara vanligt förekommande. Det framhävs däremot att den jargong och humor som förekommer är erkänd av poliserna själva. I en gruppdiskussion redogjorde en av respondenterna för att det krävs en viss humor för att klara av arbetet, om du inte skrattade skulle du istället gråta. Mörk humor kan alltså förstås som ett verktyg för att klara av den arbetsmiljö som poliser arbetar i (ibid.).

Loftus (2009: 194) slutsats är att för att den existerande problematiken som finns med kulturen inom polismyndigheten ska förändras, måste praktiken förändras först. Kulturen reproduceras utifrån hur man gör, tänker och pratar polisarbete. Om kulturen utgår från en machokultur kommer det fortsätta om man inte förändrar sitt beteende.

3.2 Våldsanvändning

Relationen mellan en manlighetsnorm inom polisen och synen på våldsutövande beskrivs

hänga samman. I November 2018 publicerade Stefan Holgersson en rapport om polisens användning av våld och förmåga att hantera konflikter. Syftet med artikeln var att “lämna ett bidrag till den debatt som förekommit kring polisens användning av våld och förmåga att hantera konflikter, bland annat det faktum att sex personer blivit ihjälskjutna i samband med polisingripanden hitintills under år 2018” (Holgersson, 2018: 3). Det har skett en ökning på senare år av antal personer som skadats eller dödats av polisen. Mellan 1990 och 2012 dödades 17 personer och 147 skadades av polisens kulor. År 2013-2017 dödades 13 personer och 61 blev skadade. Alltså har nästan lika många dödats av svenska polisen på fyra år mellan 2013 och 2017 jämfört med 22 år mellan 1990 och 2012 (ibid: 5). Då rapporten är skriven 2018 innefattar den inte statistik över de senaste åren, dock visar en senare undersökning att dödsantalet inte gått ner. Mellan 2018 och 2021 dödades 12 personer i Sverige av polisen (Polisen 2021). Holgersson (2018: 83) menar att poliser måste utbildas mer i konfliktsituationer. De behöver en god förmåga att kommunicera och även bruka våld på ett väl bedömt sätt. Polisen har initierat ett nytt utbildningskoncept POLKON (polisiär konflikthantering) och han menar att det är ett steg i rätt riktning. Dock finns det brister inom utbildningen då vissa av de praktiska delarna ses mer som “prova på övningar”. Holgersson (ibid.) lyfter att polisstudenter endast genomför *en* mörkerskjutning under sin utbildning, även fast de flesta skjutningar sker under dåliga ljusförhållanden.

Att det går att identifiera en problematik i relation till våld inom polisen är inte endast ett problem i Sverige utan existerar även internationellt. Många av de dödsskjutningar som skett i USA grundas på rasistiska åsikter och det är nästan endast svarta som skjuts ihjäl (The Lancet: 2021). Det är svårt att ha missat *Black Lives Matter* rörelsen som skapades gentemot polisvåldet mot svarta i USA. Polisbrutaliteten har varit så omfattande att bördan av dödligt polisvåld ses som en akut folkhälsokris i USA. I Sverige framställs inte rasism inom polisvåldet i samma fokus som det gör i USA, men oavsett vad skjutningarna grundas i tyder de på att poliserna framställer sig själva som tuffa och aggressiva i sin arbetsroll. Vilket ingår i machokulturen som präglar polisycket.

3.3 Genusforskning

Inom polisforskning och i relation till kön och genus finns det en hel del underlag, både nationellt och internationellt. Mycket tidigare forskning på området fokuserar på poliskvinnors erfarenhet av att arbeta i ett mansdominerat yrke. Exempelvis gjorde Swan (2015) en studie där hon undersökte i vilken mån kvinnors könsidentitet korrelerade med

deras upplevelser och tillfredsställelse av yrket. Först på 2000-talet sattes debatten om jämställdhet inom poliskåren på dagordningen, och mycket tydde på att det skulle ske en förändring i positiv riktning, men det menar Loftus (2009) inte är fallet. Kvinnliga poliser ges inte lika karriärmöjligheter och många upplever fortfarande sexuella trakasserier av sina manliga kollegor (Burke & Mikkelsen, 2005: 425-426). Den existerande problematiken med sexism inom polisvärlden bör också förstås som djupt rotad och strukturerad inom organisationen (Hunt, 2008).

Marisa Silvestri (2017: 289) behandlar den manlighetskultur som finns inom Poliskåren. Hennes studie är ämnad att betraktas som ett förklaringsverktyg till att försöka förstå den bristande representationen av kvinnliga medarbetare inom polisväsendet. Trots en ökad mångfald och en högre närvaro av kvinnliga poliser, förblir och representeras polisyrket av män, framförallt vita män. Manlighet och maskulinitet betraktas som centralt för polisarbetet och för den konstruktion och identitet som den idealiska polisen ska besitta. Debatter om macho och ett aggressivt manlighetsideal följer flera decennier tillbaka enda fram till idag (ibid.).

Vidare menar Silvestri (2017: 297-298) att akademisk forskning har resulterat i en berikad förståelse av den existerande poliskulturen. Polismyndigheten beskrivs vara under utveckling och representationen samt inkluderingen av kvinnor i organisationen är förbättrad. Däremot redogör hon att det fortfarande finns en orubblig bild av polisen som är både negativ och statisk. Att rekrytera fler kvinnor till polisväsendet, utan att förändra eller i grunden tänka om de strukturer som finns, är inte en långsiktig organisatorisk lösning (ibid.). Ett fokus på ojämlikhetsregimer och en inkludering av andra minoritetsgrupper bland annat sexualitet och etnicitet, anses dock avgörande för ett fortsatt arbete för en mångfald och välfungerande organisation.

Som tidigare presenterad forskning visar är polisen ett mansdominerat yrke och det manliga förhållningssättet är normen. Det finns i organisationen en förväntan om att både kvinnliga poliser men också hegemoniskt underordnade manliga poliser ska anpassa sig och underordna sig. Det är inte ovanligt att kvinnliga poliser tillägnar sig en maskulin jargon och agerar starkare och mer känslökalla än sina manliga kollegor. Ytterligare ett sätt att bli accepterad som kvinnlig polis av sina manliga kollegor beskrivs vara att underordna sig den manlighetskultur som finns, genom att besitta ett flörtigt förhållningssätt (Granér, 2004:80, 96-98). I relation till kvinnliga poliser redovisar Granér (2004: 253-254) att det går att identifiera bevis gällande att de förekommer sexuella trakasserier sinsemellan poliskollegor.

Vidare lägger han vikt vid att det enklaste sättet att bli accepterad som kvinna i ett mansdominerat yrke är att stå upp mot den manliga jargongen (ibid.).

3.4 Mångfald

Polisen välkomnar alla, formellt sätt. I boken *Mellan Bögskämt och Prideparader* (2021: 17) skildras olika minoriteters inkludering respektive exkludering, med ett särskilt fokus på sexuell läggning inom polisväsendet. Det existerande förhållningssättet till homosexualitet inom polisen kan förstås som en strid mellan inkludering och exkludering. Polisens har en policy rörande likabehandling som innefattar ett välkomnande för alla. Polisen själva uttrycker att det finns en strävan om att organisationen ska "spegla samhället" i relation till personalsammansättning (ibid.). Det kan förstås som att eftersom det finns HBTQ-personer i samhället, bör de också vara representerade inom polisen. Om så är fallet kan dock ifrågasättas, formellt sett finns det inget som försvårar eller hindrar exempelvis en homosexuell från att arbeta inom polisen. Ur ett informellt synsätt kan det däremot förstås annorlunda. Det beror på de tendenser som finns inom organisationen att sätta upp egna normer för vad som är rätt och fel (Ibid: 25).

På det formella planet har det inom Polismyndigheten skett innovationer för att bli mer inkluderande och försök till att motverka diskriminering. Rennstam (2021: 57-62) menar på att det inte finns någon tvekan om att polisen strävar efter inkludering och lika rättigheter för alla anställda. Problematiken kan finnas på det informella planet, homofobi är mer påtaglig på mansdominerade arbetsplatser och skämt i relation till sexualitet som avviker från heteronormen är vanligt förekommande. Polismyndigheten är också en arbetsplats som associeras med maskulinitet, eller som respondenterna själva uttryckte det "macho". Detta resulterar bland annat i att poliserna eventuellt kommer att behöva visa ett beteende som är karakteristiskt för denna maskulinitetsnorm (ibid.). Ett exempel är att ta avstånd från ting som associeras med femininitet. I relation till sexuell läggning betraktas manlig homosexualitet som något feminint, till skillnad från kvinnlig homosexualitet som förknippas med något maskulint. Detta innebär att de i större utsträckning är lättare att vara lesbisk inom polisen, medan de manligt homosexuella får ägna sig mer åt maskulinitetsarbete för att bli accepterade (Rennstam, 2021: 149).

Loftus (2009: 139) delar Rennstams uppfattning och säger att synen på homosexualitet är negativ inom poliskulturen, detta för att den utmanar och fundamentalt hotar den dominerande heterosexistiska maskuliniteten. Vidare redogör hon för hur de flesta

poliserna, i hennes studie, är vita heterosexuella män och hur en heterosexuell maskulinitet influerat negativa attityder gentemot HBTQ-medlemmar, både i förhållande till allmänheten men också kollegor. I jämförelse med andra brittiska polisstyrkor beskrivs Northshire ligga i framkant vad det gäller mångfald och rekrytering av lesbiska och homosexuella officerare. Baserat på de observationer som genomförts beskrivs det hur homosexuella polismän menar på att det finns en tydlig skillnad mellan den officiella och inofficiella bilden av organisationen (Loftus, 2009: 140-141), precis som Rennstam (2021) även redogör för.

4. Teori

4.1 Kön och genus

På 1970-talet började feministiska teoretiker förespråka en skillnad mellan *kön* och *genus* (Connell & Pearse, 2015: 65). Gayle Rubin är en av de första som pratade om distinktionen i sin artikel *The Traffic in Women: Notes on the "Political Economy" of Sex* 1975. Hon använder sig av frasen *kön/genus system* (*sex/gender system*) för att beskriva hur det biologiska som utmärker kön, formas av människors sociala interventioner till genus (Rubin, 1975: 165). Rubin redogör att köns biologiska skillnader är fixerade (ibid: 204), såsom att i människans celler finns fyrtiosex kromosomer som är ihopsatta i par. Könskromosomerna är ett av dessa par, och utvecklar den biologiska processen av kroppens manliga respektive kvinnliga könskaraktär. Kvinnor har i detta par två X-kromosomer och män en X- och en Y-kromosom (Connell & Pearse, 2015: 57). Detta påverkar även kroppens fysiska och fysiologiska egenskaper inklusive genuttryck, hormonnivåer och funktion, samt reproduktiv/sexuell anatomi (Canadian Institutes of Health Research, 2020). Vidare menar Rubin (1975: 204) att genus istället är de förtryckande resultaten av sociala processer, som dikterar hur kvinnor och män ska bete sig. Kön är fixerat och genus flytande. Genus är därför föränderligt genom en politisk och social reform och Rubin menar att feminismen ska sikta mot ett *genuslöst*, men inte *könslöst* samhälle. Ett samhälle där sexuell anatomi är irrelevant i förhållande till vem en är, vad en gör och vem en älskar (ibid.).

4.2 Hegemonisk maskulinitet

Connells (2009: 121-122) begrepp *hegemonisk maskulinitet* kan förstås som den typ av maskulinitet som är den rådande idealistiska föreställningen om hur en riktig man bör vara. Aggressivitet, fysisk styrka, heterosexualitet och överordnad betraktas som avgörande egenskaper för att passa in i begreppet. Då den hegemoniska maskuliniteten är auktoritär

betraktas fysiskt våldsutövande, i vissa sammanhang, vara respektgivande men också förväntad. Våldsutövande betraktas som ett sätt att hävda sin manlighet, detta i relation till både andra underordnade män och kvinnor, samt bibehålla sin position i genusordningen.

Vidare menar Connell (2009) på att normerna i relation till den hegemoniska maskuliniteten är föränderlig, men att maskuliniteten konstant befinner sig högst upp i genusordningen. Normavvikande beteende, homosexualitet och feminina män beskrivs helt stängas ute från den hegemoniska maskuliniteten. Andra män förväntas också besitta ett förakt mot homosexuella och feminina män för att bibehålla sin egen auktoritet.

4.3 Emotionsarbete

I *The Managed Heart* (2012) skildrar Arlie Hochschild hur vi människor utövar *emotionsarbete*. Detta innebär hur individen uppvisar känslor gentemot omgivningen på ett visst sätt. Hochschild tar upp hur olika faktorer spelar in i hur man behöver använda sig av emotionsarbete. Hon skriver att klass, kön, status och ålder påverkar (Hochschild, 2012: 175-176). Exempelvis har kvinnor historiskt sett haft bristande tillgång till materiella och sociala resurser, därför har deras känslomässiga erfarenheter varit fördelaktigt på arbetsmarknaden. Emotionsarbete används av samtliga individer, men på grund av kvinnors lägre socialt hierarkiska status i samhället skiljer sig utövandet av emotioner mellan könen. På grund av bristen av resurser prioriterar ofta kvinnor det emotionella arbetet och ser det som viktigare, vilket resulterar i att kvinnor ofta hamnar i yrken som kräver att de ska vara omhändertagande, visa medkänsla och vara trevliga (Hochschild, 2012: 163-164).

4.4 Att göra genus

Butler (2004) menar att genus är någonting människan aktivt gör. Detta förklarar hon genom sitt begrepp *performance*, vilket innebär att individer framhäver sin könsidentitet utifrån ett metaforiskt uppträdande i interaktion med sin närmiljö (ibid.). Butlers definition av skapandet av genus kan liknas med Goffmans (2014: 9) *dramaturgiska perspektiv*. Perspektivet grundar sig i idén om att människors sätt att interagera med varandra kan ses som en scen, med ett frontstage och backstage. I frontstage framställer individen en fabricerad version av sig själv där målet är att reglera och styra andras uppfattning, och i backstage kan man vara sitt rätta jag (ibid.).

Konstruerandet av genus är inte frivilligt eller kravlöst menar Butler (2004) eftersom att det finns en *heterosexuell matris* som bör efterföljas. Matrisen kan utläsas som ett teoretiskt ramverk som skildrar hur kvinnor respektive män förväntas agera. Den

heterosexella matrisen grundar sig i en heteronormativ utgångspunkt, där kvinnan och mannen förväntas attraheras av varandra. Den kan alltså förstås vara exkluderande och inskränkande (ibid.).

4.5 Organisationskultur

Schein (2010: 19) menar att organisationskulturen inom företag är homogen och grundar sig i gemensamt uppsatta normer, värderingar, beteenden och verklighetsuppfattning. Det är i interaktionen med andra inom organisationen som kulturen förs vidare. Det görs oftast från mer etablerade kollegor till kollegor som är nyare på arbetsplatsen, nya medarbetare lärns upp av tidigare anställda. Denna process beskrivs som *socialiseringsprocessen* och är väsentlig för att studera kulturen inom en organisation (ibid.). Att de nyanställda anpassar sig och följer de uppsatta värderingarna och normerna inom organisationen är viktigt. Skulle de exempelvis avvika eller bryta mot någon norm blir det märkbart och får konsekvenser (Schein, 2010: 26).

Att inom organisationen identifiera en existerande organisationskultur är svårt, detta på grund av kulturen ofta grundar sig i omedvetna antaganden och processer. Eftersom kulturen ofta är djupt rotad i organisationen är den komplicerad att förändra, och ofta överlever den också att organisationsmedlemmar byts ut (Ibid: 16-19).

5. Metod

För att besvara studiens frågeställning har fem semistrukturerade intervjuer utförts. I följande avsnitt redogörs varför detta tillvägagångssätt valts och hur det är relevant i förhållande till studiens avsikt. Detta görs bland annat i relation till metod som används i polisforskning, samt hur etiska aspekter tillgodoses utifrån studiens kontroversiella inriktning.

5.1 Metod vid polisforskning

I början av 1960-talet började polisforskning etableras (Reiner & Newburn, 2008: 346), och sen dess har det varit ett populärt ämne att studera. Vi är med andra ord inte de första, och sannerligen inte heller de sista, som kommer att titta närmre på polismyndighetens arbete och dess arbetskultur. Se till exempel Loftus (2009) studie som presenteras i tidigare forskning. Att studera poliser kan dock vara utmanande då många avböjer att medverka i undersökningar om deras arbete. Enligt Reiner och Newburn (2008: 353) beror detta på att poliser kan känna en otrygghet i hur deras deltagande presenteras för exempelvis chefer, samt att poliser ofta är skeptiska till forskare och ser de som dess motståndare. Polisen sätter upp

barriärer mot utomstående och strävar efter att presentera en gynnsam bild av sig själva (Punch, 1978: 151). Liknande observationer har också gjorts i studier av svensk polis, Abby Petersons och Sara Uhnö (2012) säger exempelvis att polismyndigheten kräver total engagemang och sina anställdas exklusiva lojalitet, vilket kan äventyras genom att släppa in någon utifrån. I vissa fall har dock forskaren lyckats ta sig förbi dessa barriärer och fått godkännande av poliser att delta i deras studier. Barriärerna upphör genom transparens, det viktigt att vara öppen med vad studien ämnar att undersöka för att skapa tillit från polisen (Reiner and Newburn, 2008: 355). När polisen ska undersökas behövs ett formellt tillstånd först sökas för att få tillgång till de platser studieobjekten kommer befina sig på, sedan behövs deltagarnas godkännande (Reiner and Newburn, 2008: 355). Då denna studie ämnar att intervjua individuella poliser behövs ingen tillgång observationsplatser, utan endast respondenternas godkännande.

För att utföra studien och besvara hur den nya generationen av manliga uniformsoliser upplever machokulturen inom polismyndigheten, används en *kvalitativ metod* samt intervjuer. Reiner och Newburn (2008: 354) menar att intervjuer förlitar sig på att poliser själva vill delta och berätta, och då studiens syfte är att undersöka hur poliserna själva upplever machokulturen är det fundamentalt att poliserna vill dela med sig om deras tankar och syn på myndigheten. Historiskt sett har polisforskning baserats *deltagande observationer* (Reiner & Newburn, 2008: 354), vilket innebär att forskaren deltar i en viss social miljö under en period för att själv se och uppleva hur individerna som studeras beter sig (Bryman, 2018: 341). Reiner och Newburn (2008) menar på att observationer är fördelaktiga för att få en inblick i polismyndigheten och dess dolda vardag. Då studien berör ett kontroversiellt ämne samt ett ämne som kan vara känsligt, exempelvis ifall någon respondent sett en kollega bli sexuellt trakasserad, eller om respondenten själv blivit mobbad för att han inte lever upp till en viss norm, ansågs intervjuer vara gynnsamt för studien. Intervjuer ger respondenten möjlighet att öppna upp sig privat till forskaren och tala fritt (Kvale & Brinkmann, 2014: 481) utan att någon kollega eller chef hör. Denscombe (2008: 232–233) menar att denna typ av intervjuer är gynnsamt när avsikten är att analysera individuella berättelser som reflekterar tankar och känslor. Detta kan dock vara svårt att applicera på poliser eftersom de vill framställa sin bästa sida och det går inte att säkerställa att det de säger är sant under intervjuerna (Reiner & Newburn, 2008). Men då frågeställningen utgår från hur respondenterna upplever och framställer kulturen och inte hur den faktiskt är, ansågs intervjuer som mest gynnsamt för att besvara frågeställningen.

Kvalitativa intervjuer innefattar flera olika typer av intervjuer (Bryman, 2018: 457) och i denna studie kommer *semistrukturerade intervjuer* att användas. Det innebär att ett par öppna frågor med relativt specifika teman, en intervjuguide, utformas (Bilaga 1). Detta ansågs fördelaktigt för att kunna diskutera ämnen som hjälper oss besvara hur nya generationen poliser upplever machokulturen. Då frågorna är öppna har respondenterna stort utrymme att besvara de hur de vill, det vill säga att det inte finns några rätt eller fel svar. Respektive intervju kom dock att inledas med ett par så kallade *Grand Tour Questions*, vilket är frågor som ger respondenten möjlighet att öppna upp sig om något de själva vet väldigt bra (Spradley, 1979). En av grand tour frågorna var: "Hur ser en vanlig arbetsdag ut för dig som polis?". Efter det ställdes frågor i relation till att kunna besvara frågeställningen och beröra ämnen såsom genus, organisationskultur och macho under intervjuerna, men också för att öppna upp för ämnen vi inte förutsatt. En av frågorna var exempelvis "Tycker du polismyndigheten är en inkluderande arbetsplats, i så fall hur eller hur inte?". Genom att konstruera en öppen fråga ger det respondenterna möjligheten att själva berätta hur de upplever sitt arbete utan att bli allt för styrda. För att få svar på frågeställningen kunde frågan sedan vinklas ytterligare, för att få ett relevant svar, genom att säga till exempel "Hur ser könsfördelningen ut?". Därefter kunde följdfrågor ställas (Bryman, 2018: 563) vilket är av stor vikt för att kunna fånga upp väsentliga och intressanta delar. Inom polisforskning anser Reiner och Newburn (2008: 353-354) att det är fördelaktigt att kombinera flera olika metoder för att få en bättre bild, och semistrukturerade intervjuer används ofta tillsammans med deltagande observationer. Denna studie hade också kunnat ta nytta av att kombinera intervjuer och observationer, för att se om orden stämmer överens med verkligheten, dock menar Kvale och Brinkmann (2014: 192) att man kan utläsa individens beteende utifrån vad som sägs vid en intervju och därför var detta metodval mest gynnsamt utifrån studiens upplägg.

I relation till de semistrukturerade intervjuerna konstruerades en intervjuguide (Bilaga 1). Samtidigt som respondenterna själva var med i utformningen av intervjun, användes intervjuguiden för att svaren inte skulle hamna för långt ifrån frågeställningen. Strukturen i intervjuguiden kom också att anpassas efter intervjun gång, och kom att justeras lite efterhand då vissa frågeformuleringar behövde läggas till eller ändras.

5.1.1 Begränsningar och positionering

När det kommer till kvalitativ metod och polisforskning beskriver Hunt (1984: 289) hur *tillförlitlighet* är avgörande. Hon menar på att det finns en problematik mellan

observationsarbete samt respondenternas och forskarens tillit till varandra. Det är vanligt förekommande att forskare som ger sig in i en polismiljö betraktas som infiltratörer, vilket kan komma att påverka studiens utfall. Liknande gäller intervjuer, det finns ingenting som säger att de respondenten uttalar sig om är sanningsenligt (Reiner & Newburn, 2008: 354-355). Poliser beskrivs anpassa sina svar efter utomståendes åsikter, då de vill visa upp en exemplarisk sida av organisationen. Även här kan man dra en koppling till Goffmans (2014: 9) dramaturgiska perspektiv, som tidigare presenterats kopplat till skapandet av genus. I detta avseende väljer poliserna att visa upp sin front stage under intervjun. Som intervjuare kan man däremot säkerställa att respondenten talar sanningsenligt om denne uttalar sig om något riskfyllt eller kontroversiellt (Reiner & Newburn, 2008: 354-355). Exempelvis som när en av respondenterna informerade att han inte sagt ifrån vid en opassande situation.

Något som vidare bör tas i beaktning är att vi i detta fall är två kvinnor som undersöker en existerande machokultur i ett mansdominerat yrke. Det finns en paradox i att två kvinnor studerar en eventuellt förtryckande manlighetkultur, detta eftersom det är ett kontroversiellt fenomen, vilket kan påverka resultatet (Reiner & Newburn, 2008: 355-356). Exempelvis kan respondenterna, det vill säga männen, känna sig ifrågasatta och kritiserade när två kvinnor, som oftast är de utsatta när det kommer till machokultur, ställer frågor rörande ämnet. Inom polisforskning är det vanligt förekommande att undersökningsobjektet känner en viss fiendtlighet gentemot forskaren då de har svårt att se dess avsikt med studien (Reiner & Newburn, 2008: 355-356). Detta gäller oavsett vad som studeras och kan därför bli mer påtagligt när det rör sig om ett känsligt ämne.

5.2 Urval

Respondenterna i studien valdes efter ett *målstyrt urval*, detta eftersom att syftet är att skildra nyexaminerade manliga uniformspolisers erfarenheter och upplevelser. Med målstyrt urval bestäms och vägleds urvalet utifrån den formulerade forskningsfrågan som skall besvaras (Bryman, 2018: 495). Valet av respondenter kom alltså att baseras på att de skulle vara av manligt kön, det vill säga individer som identifierar sig som man, samt biologiskt är man. Vidare skulle respondenterna vara mellan åldrarna 21-30 och inte jobbat mer än 5 år hos polisen. Motiveringen till valet av målgrupp baseras på om man kan se en förändring av machokulturen inom polismyndigheten, och det är därför av relevans att undersöka hur den nya generationen tänker. 2009 skrev Loftus att ingen förändring sker, även om mycket tyder på att polismyndigheten utvecklas positivt. Studien ämnar att undersöka om så fortfarande är

fallet, eller om dessa 13 år har bidragit till en mer jämställd myndighet.

Respondenterna kommer från olika städer, vilket möjliggör att kunna dra kopplingar mellan större och mindre städer, och om svaren beroende på arbetsort skiljer sig åt.

Repondeterna rekryterades genom att gå till en polisstation samt via sociala medier. Sedan användes ett *snöbollsurval*, som innebär att någon respondent hjälper till och förser med ytterligare relevanta kontakter till studien (Bryman, 2018: 245). I relation till valet av respondenter avstods aktivt från att intervjua någon vi hade en relation till, detta för att minska risken för ett på något sätt vinkla resultatet.

5.3 Presentation av intervjupersoner

Nedan följer en presentation av studiens respondenter, i enlighet med *konfidentialitetskravet* har ortsnamn hittats på för att skydda de deltagande:

Polis 1: 28 år gammal, 1 år som polis, ingripandepolis men för tillfället placerad i receptionen. Fågsborg (Liten ort).

Polis 2: 22 år gammal, 1 år som polis, ingripandepolis, Liljedal (Liten ort).

Polis 3: 23 år gammal, 1 år som polis, ingripandepolis, Trevik (Stor ort).

Polis 4: 30 år gammal, 1 år som polis, ingripandepolis, Liljedal (Liten ort).

Polis 5: 25 år gammal, 1 år som polis, ingripandepolis/ gränspolis, Brännstad (Stor ort).

5.4. Insamling av empiri

Studien grundar sig i fem kvalitativa intervjuer som ägde rum mellan 1-1,5 timme. Den första intervjun som genomfördes var en fysisk intervju på Polishuset i Fågsborg och resterande fyra genomfördes online. Enligt Bryman (2018: 571) har semistrukturerade intervjuer på senare tid allt oftare genomförts via en internetbaserad kommunikationsplattform. Då informanterna kom från olika delar av Sverige, samt på grund av tidsbegränsningen blev onlineintervjuer en bra lösning.

Att inte genomföra en fysisk intervju och istället genomföra den på distans, beskrivs kunna resultera i en svårighet att få kontakt med respondenten (Bryman, 2018: 246).

Eftersom video användes vid de fyra digitala intervjuerna kan det dock ses som en blandning av en telefonintervju och en fysisk intervju. Detta möjliggjorde en god kontakt med respektive respondent även om avståndet var långt, vilket även kan utläsas i vad Denscombe (2016: 282) menar. Han säger att internetbaserade intervjuer, som sker i realtid och med en videokamera, inte skiljer sig särskilt mycket från fysiska intervjuer. Vidare beskriver han

också hur internetbaserade intervjuer är tidseffektiva och underlättar när respondenten inte befinner sig i närheten. Vilket var betydelsefullt för utförandet av studien.

Respektive intervju spelades in, efter att respondenterna gett dess samtycke. Fördelen med det är att det ges möjlighet att vara helt fokuserade under intervjuernas gång. Det underlättar även i den mån då man kan lyssna på vad som sagts upprepade gånger (Bryman, 2018: 577). Utöver inspelningen, transkriberades delvis materialet vilket ökar trovärdigheten eftersom det underlättar för en noga genomförd analys. Transkribering är en mycket tidskrävande process (Ibid), vilket är anledningen till att endast väsentliga delar ur intervjuerna kom att transkriberas.

5.5 Etik

Som tidigare nämnt är machokultur ett kontroversiellt fenomen, inte minst i relation till polismyndigheten. Polisens uppgift är att skapa trygghet (polisen.se) och när uppgiften inte fulländas skapas en stor debatt i samhället. Att delta i en polisstudie om machokultur kan därför ses som kritiskt och göra respondenten nervös över hur hen framställer sitt arbete och hur det kommer tas emot av allmänheten (Reiner & Newburn, 2008: 353).

För att säkerställa att respondenten känner sig trygg med att dela med sig, är det viktigt att de förstår studiens avsikt. Därför har stor beaktning tagits till de fyra huvudprinciperna inom forskningsetik i denna studie. 2004 trädde *etikprövningslagen* (EPL) i kraft och innebär att en *etikprövning* ska göras vid forskning rörande människor och biologiskt material från människor. Forskningen godkänns om den visar respekt för respondenternas människovärde, mänskliga rättigheter samt grundläggande friheter (Eldén, 2020: 33-34). Studentforskning är dock ett undantag när det kommer till EPL (Eldén, 2020: 39). Att undgå en etikprövning är dock inte en anledning att förbise de etiska aspekterna, utan forskning behöver *alltid* vara etiskt försvarbart, vilket innebär att ta hänsyn till studiens respondenter (Eldén, 2020: 39).

Innan varje intervju inleddes har respondenterna tydligt informerats om vad de ställer upp på i enlighet med *informationskravet*. De har fått vetskap om vad syftet med undersökningen är, att vi vill ge dem möjlighet att berätta sina historier gällande organisationskulturen inom polisen. Vidare har det informerats om hur intervjun kommer att gå till, att videosamtal kommer användas och ett par frågor har konstruerats som hjälp på traven, men störst vikt och fokus ligger på att de ska få berätta vad de vill. Det har även redogjorts för att ingen värdering läggs i de frågor som skapats, eller vad respondenterna

väljer att berätta, vi är där för att lyssna. De har även informerats om att deras deltagande är helt frivilligt, och att de får avbryta när de vill (Bryman, 2018: 170). Studien utgår även från *samtyckeskravet* och respondenterna har upplysts om att deras deltagande baseras helt på att de själva samtycker till att vara med i undersökningen, och det är inget de tvingas till. De berättelser och upplevelser som respondenterna bidrar med, kommer enbart att användas till den aktuella undersökningen i enlighet med *nyttjandekravet*. Respondenternas personliga information och uppgifter kommer hanteras med mycket hög konfidentialitet och anonymiseras enligt *konfidentialitetskravet*. Därför har deltagarna informerats om att vi är de enda som kommer ha tillgång till deras uppgifter. Detta blir extra viktigt då studien rör ett känsligt ämne så respondenterna vågar berätta, och inte är rädda att deras namn ska dyka upp på nyheterna dagen efter. Inga namn eller arbetsorter kommer således att presenteras i studien. Respondenterna kommer refereras till som *Polis 1*, *Polis 2* osv, och arbetsorterna har döpts om till de fiktiva namnen: Fågsborg, Liljedal, Trevik och Brännstad. Vi vill säkerhetsställa att alla respondenter har en transparent bild av va de ställer upp på, och vet vad det innebär att delta i undersökningen.

Även om hänsyn har tagits till etiska aspekter under studiens gång kan det vara svårt, om inte omöjligt, att som forskare att inte lägga någon värdering i vad respondenterna säger (Bryman, 2018: 64-67). Ämnet är en moralisk samt politisk fråga och undersöks på grund av att vi ser en problematik i samhället. Vidare har vi en ursprunglig uppfattning vilket kan resultera i att det blir komplicerat att balansera egna åsikter utan att det påverkar materialet, vilket bör tas i åtanke.

5.6 Analys av empiri

För att analysera materialet användes en *tematisk analys*, vilket innebär att materialet kodats utefter olika kodkategorier (Rubin, 2021: 187). Denna typ av analysmetod användes då studien utgår från förbestämda koder, såsom *genus*, *organisationskultur* samt *machokultur*. Koderna kan konstrueras i relation till det insamlade materialet, det vill säga induktivt, eller till befintliga teorier, vilket då kallas att koda deduktivt (Rubin, 2021: 187). Ett abduktivt kodande har använts till analysen, vilket kombinerar induktivt och deduktivt. Anledningen till detta är att vi ville hitta material som kunde knytas till frågeställningen samt material som kunde ha förbisett (Drisko & Maschi, 2015: 106-107). Deduktivt kodande användes utifrån tidigare forskning och teorier då koder som exempelvis sexism och machokultur letades efter. Med andra ord teman som var av relevans för polisernas uppfattning kring machokultur. Vidare analyserades materialet förutsättningslöst, i enlighet med induktivt kodande, för att

hitta koder av relevans som inte var förbestämda. Detta för att inte gå miste om väsentlig och intressant information som kunde bidra till polisernas upplevelser. Vidare ansågs en öppenhet betydelsefull för att kunna omformulera och förändra studiens frågeställning i efterhand, beroende på resultatet av det insamlade materialet (Bryman, 2008: 482).

6. Resultat & Analys

I detta kapitlet kommer centrala delar från intervjuerna att presenteras. Utifrån frågeställningen har två berättelser kunna utläsas från det respondenterna delat med sig av. Å ena sidan berättar de att en förändring sker inom myndigheten, men å andra sidan delar de en historia som problematiserar den initiala uppfattningen som ges. Nedan avsnitt kommer inledas med respondenternas medvetenhet kring problematiken inom polismyndigheten, och sedan efterföljas av fem identifierade aspekter till hur av-machofierandet brister.

6.1. På väg i rätt riktning

“Det som är viktigast är att ha så många olika typer av människor som möjligt, för att klara av att lösa så många olika problem som möjligt.” - Polis 3.

Så säger den nya generationen av manliga poliser i Sverige idag, vilket var överraskande då det är en kontradiktion till vad tidigare forskning, både svensk och internationell, pekat på. De intervjuade poliserna berättar hur de tycker att det är viktigt med mångfald och jämställdhet, de anser inte att polisen är ett undantag inom de områdena. Det var ett överraskande resultat på grund av att Dejemyr och Bjurwalds (2021) bok, samt att media, skildrar en annan uppfattning. De beskriver ett mansdominerat arbete med en misogyn arbetskultur, vilket även kan bekräftas i svenska polisstudier såsom Granér (2004). Han säger exempelvis att det går att identifiera att det förekommer sexuella trakasserier gentemot kvinnliga kollegor, vilket tyder på en misogyn kultur. Loftus (2009) etnografiska studie av den brittiska polisen är även en definierande internationell studie av polisens yrkeskultur, samt dess maskulina perspektiv. Hon visar på hur manliga poliser blev upprörda på grund av institutionalisering av mångfald i organisationen. I Silvestris (2017) studie skriver hon att manlighet och maskulinitet ses som centralt för polisarbetet, vilket försvårar en ökad mångfald. Det var därför både överraskande samt uppfriskande att respondenterna ansåg att mångfald är positivt. Utöver att representera än stereotyp machokultur, pratade de öppet om

mångfaldens värde. Polis 4 sa exempelvis *“Etniska och utländska perspektiv är bra, /.../ det är bra om poliser kan prata med några som pratar samma språk”*. Detta synsätt var något som kunde utläsas i alla intervjuer, polis 2 säger *“Det är ett lägre antal tjejer, likadant är det färre med utländskt härkomst, och det inte är jättemånga kanske som är manliga homosexuella. /.../ vilket är jäkligt synd”* vilket visar på att han skulle uppskatta en mer variation av individer. Polis 3, som har utländsk härkomst, berättade dessutom hur han inte upplever sin bakgrund som något negativt:

”Jag själv är inte född i Sverige och jag har verkligen aldrig upplevt något annat än positivt. Det är mer såhär ‘wow du kan ett till språk det är skitnyttigt’. Å det har jag verkligen upplevt som väldigt bra och inkluderande.”

Loftus (2009: 193) skriver i sin studie att tidigare kunde etniska minoritetsgrupper känna sig utsatta inom myndigheten, men att det nu finns en känsla att arbetsmiljön har förändrats, vilket även kan utläsas av citatet ovan. Vidare beskriver Loftus att frånvaron av öppet rasistiskt språk bland tjänstemän borde vara en uppenbar demonstration av förändring, dock menar hon att förändringen stannar där. I motsats till Loftus kan en mer positiv utveckling utläsas i denna studie då poliserna ser mångfald som något bidragande till myndigheten.

Vidare berättar samtliga intervjuade att de fortfarande upplever polismyndigheten som ett mansdominerat yrke, men de poängterar att det är tråkigt att de är så. Polis 3 säger bland annat *“Du behöver inte vara stor och stark som polis, /.../ ibland kan en kort kvinnlig polis lösa en situation som en stor manlig polis inte kan lösa.”*. Situationerna kan dels baseras på kvinnans biologiska attribut så som fysiska egenskaper som Rubin beskriver (1975). Kvinnor är oftast fysiskt mindre än män, vilket exempelvis kan göra det lättare att ta sig förbi hinder om en gärningsman jagas. Vidare kan det vara fördelaktigt att vara kvinna i vissa situationer på grund av det Hochschild (2012) beskriver, att den stereotypiska bilden samhället har av kvinnor är att de är bättre omhändertagare. En kvinnans närhet kan därför skapa lugn och trygghet för kollegor, gärningsmannen eller offret. Polis 2 vill dock redogöra för att det inte är ens kön som avgör hur människor hanterar olika situationer:

“Man skickar oftast kvinnor /.../ till typ våldtäkter eller där kvinnor har farit illa. Och det kan jag se som både för- och nackdelar. Alla kvinnor är liksom inte bra på den uppgiften och det blir lite såhär, ja men de är så mycket varmare, och de är känsligare och så. Så är det inte alls alltid, utan där måste man istället kunna se, istället för att man tänker ja vi har en kvinna

som jobbar idag, ja då skickar vi henne dit. Istället för att tänka nej men vi har de här personerna som är väldigt duktiga på detta, ja men då skickar vi de dit istället. Det upplever jag är lite dåligt av myndigheten. Att tänka så normativt”.

Genom att ha ett normativt tankesättet att kvinnor är bättre på vissa saker, och män är bättre på andra så tvingas man in i sociala insatser som dikterar hur kvinnor och män ska bete sig precis som Rubin (1975) redogör för. Man fortsätter fostra människor i samma stereotypiska banor, även om individens personlighet inte alls stämmer in på det. Ovan citat tyder på att de finns ett nytänkande hos den nya generationen poliser och går i den riktning Rubin (1975: 204) anser är målet. Sexuell anatomi är irrelevant i förhållande till vem en är och vad man arbetar med, samt vem man är tillsammans med (ibid.).

Vidare lyfts Dejemyr och Bjurwalds (2021) bok under intervjuerna. Frågan gällande hur respondenterna hade agerat, om de bevittnat en situation där en kollega utsattes för ett opassande beteende av en annan kollega ställs.

“Svårt att säga hur man hade agerat i en sån situation, man hoppas ju såklart att man hade sagt till där och då. Händer det något ska man ju agera där och då, men det är inte alltid så lätt. Förmodligen hade jag nog antagligen pratat med den utsatta efteråt. Är det här någonting? Liksom, för att avbryta där och då, då är risken att det bara eskalerar situationen /.../ Tycker den utsatta att det är jobbigt hade jag såklart tagit upp det med chefen också /.. / Man måste på nåt sätt göra det, man måste förändra. När det är något som inte stämmer så måste man göra det.” - Polis 2.

“Lyfts inte det direkt är det lätt att det glöms bort” - Polis 5.

Dessa två citat ger uppfattningen om att förändringen går i rätt riktning. Loftus (2009) menar att praktiken behöver förändras för att sedan kunna förändra kulturen. Samtliga poliser sa att de skulle agerat. Två av dem sa att de kanske inte gjort/sagt något där och då för de var rädda att de påverkat de själva negativt, vilket är en fråga i sig när det kommer till organisationskulturen inom polisen. Granér (2004) säger att det inte är ovanligt förekommande att uteslutas från kollektivet bland patrullerande poliser om man inte följer normer. Respondenterna har berättat att man har respekt mot kollegor, speciellt de som jobbat längre, och att säga ifrån kan därför ses som att ifrågasätta deras auktoritet precis som Granér

(2004) belyser. Dock säger ingen av poliserna att de hade låtit det gå obemärkt förbi, även om vissa valde att prata med den utsatta efteråt.

Poliserna visar att de besitter en medvetenhet om att det finns en problematik med machokultur inom myndigheten. Polis 4 berättar att de pratade mycket om det på skolan, vilket han tyckte var väldigt bra och kände att det är en utveckling i positiv mening. De hade möten om värdegrunder och jämställdhet och han säger:

“Det är viktigt att man har de diskussionerna /.../ när man är färdig polis så har man inte de här värdegrundsmötena lika ofta. Jag tror inte det är fel att få kanske en påminnelse lite då och då och även om jag inte har sett en tendens i till det (machokultur) så tror jag ändå att det är bra att alla går på ett sånt möte tillsammans och bara lyssnar och får höra, en påminnelse är aldrig fel”. - Polis 4

Hans uttalande tyder på att värdegrunden lätt kan glömmas bort när man kommer in i den existerande organisationskulturen. Detta kan kopplas till vad Schein (2010) menar, att det är lätt att de nyanställda anpassar sig och följer de normer och värderingar som redan finns. Om det finns en avsaknad av möten där anställdas lika värde diskuteras kan det vara svårt att implementera dem. Att polis 4 trycker på att det är viktigt att alla blir kan tolkas som att den nya generationen poliser strävar efter en medveten och mer jämställd myndighet.

Citaten som presenteras i detta avsnitt visar att den nya generationen av poliser är samhällsmoraliskt medvetna. Det finns rätt och fel, samt en gräns. Men innebär deras medvetenhet att det kommer ske en förändring inom polismyndigheten?

6.2 Kvinnliga poliser är bra i specifika sammanhang

“Mångfald är bättre /.../ lagen säger ju att man som kille inte får visitera eller kroppsbesiktiga en kvinna till exempel, och då måste man ha en kvinna ju. Där är det väldigt viktigt att det finns kvinnor”. - Polis 4.

Även om mycket som framkom under intervjuerna var positivt, kunde även viss problematik utläsas. Som tidigare presenterat upplevde poliserna att mångfald ses som något fördelaktigt. I citatet ovan refererar polis 4 till rättegångsbalken 28 kap 13 § tredje stycket. Lagen säger att när en kvinna ska kroppsvisiteras eller kroppsbesiktigas så måste den verkställas eller bevittnas av en annan kvinna, läkare eller sjuksköterska (SFS 1942:740). Med andra ord får

en manlig polis varken bevittna eller verkställa visitationen. Vad som är problematiskt med polis 4's uttalande är att exemplet rör sig om något som en kvinna *måste* göra. Tanken grundas i att kvinnor är bra att ha inom polismyndigheten för lagen säger att de måste utföra vissa saker. Detta tankesätt utgår från att männen är regeln, vilket reproducerar det som Silvestri (2017: 289) säger om att manlighet betraktas som väsentligt för polisarbete. Polis 3 diskuterar också

samma lag *“Man kanske borde uppdatera den lagen /.../ en kvinnlig får ju kroppsvisitera en manlig men en manlig får inte kroppsvisitera en kvinnlig. Aa jo... Men här snackar vi jämställdhet...”*. Lagen utgår från ett heteronormativt samhälle och antar att kvinnor är mer bekväma med kvinnor, och målar upp män som gärningsmän. Det fråntar även offret att bestämma över sin egna kropp. Vissa kvinnor kan känna sig mer bekväma att visiteras av en man, men det är inte möjligt enligt lagen. På grund av detta kan det vara svårt för myndigheten att utvecklas. Om manliga poliser intalas att de är gärningsmän, kanske det leder till dess verklighet.

De stereotypiska könsrollerna kan även utläsas inom myndigheten utifrån respondenternas svar. När polis 1 får frågan om hans kön påverkat honom positivt eller negativt i avseende till sitt arbete, svarar han att kvinnor oftast får ta hand om offer som misshandlats eller våldtagits och att det är synd eftersom att han på så vis missar vissa ärenden. Vidare ställs frågan hur det får honom att känna varpå han säger att det ändå är skönt att slippa jobbiga ärenden, *“alltså på ett sätt är det det är skönt att slippa, då det blir ofta väldigt känslösamma och jobbiga samtal med den utsatta.”* Han tror även att det är enklare att prata om svåra saker mellan samma kön. Detta belyser att myndigheten anser att kvinnor är bättre på emotionsarbete, precis som Hochschild (2012) redogör för, och därför får de hantera psykiskt påfrestande ärenden.

Loftus (2009) beskriver att synen på en homosexuelläggning är något negativt inom polisen. Detta beror på att en sexualitet som avviker från den dominerande heterosexistiska maskuliniteten kan uppfattas hotande och utmanande (Ibid.). Vi ställer därför frågan om poliserna upplever att det finns en spridning i olika sexualiteter inom myndigheten.

“Jag vet någon enstaka kvinna som liksom är homosexuell och jag tror inte att jag känner till någon man som är homosexuell” - Polis 3.

Citatet ovan kan kopplas till vad Rennstam (2021) skriver om homosexualitet inom polismyndigheten. Polis 3 menar att det är lättare att vara öppet homosexuell som kvinna än

som man. Vidare redogör han för att detta beror på att homosexuella män ofta ses som mer feminina, och homosexuella kvinnor som mer maskulina vilket passar bättre ihop med den stereotypiska bilden som finns av poliser och som Rennstam (2021) i sin bok skildrar.

“Jag vet helt ärligt inte om jag har träffat någon öppet homosexuell man inom polisen.” - Polis 2

Detta citat stämmer också in på vad Rennstam (2021) säger och även på vad Loftus (2009) säger. Faktumet att polisen har en dålig syn på homosexuella, i synnerhet män, kan leda till att homosexuella poliser inte vågar vara sig själva. Problematiken ligger inte i att kollegor och chefer inte är medvetna om anställdas läggning, utan att HBTQ-personer kan känna att de måste bete sig på ett viss sätt för att bli accepterade i myndigheten. Genom att anpassa sig efter hur de förväntas bete sig, eller hur de tror de förväntas bete sig, gör de genus enligt Butler (2004).

När machokultur diskuterades drog samtliga poliser kopplingen till sexism och berättar som sagt att de aldrig bevittnat något inom myndigheten.

“Jag har dock inte jobbat så länge” - Polis 5

“Jag har inte jobbat så länge, så jag har faktiskt inte hört något sånt än så länge i alla fall, och det är man väl väldigt tacksam för. Jag hoppas innerligt att det inte kommer till att bli så. Men än så länge nej” - Polis 4.

Båda ovanstående citat visar på hur poliserna betonar att de inte jobbat så länge och att de inte bevittnat något *än*. Detta indikerar att de bara är en tidsfråga innan det händer. De förväntar sig att kulturen präglas av opassande beteenden vilket Dejemyr och Bjurwald (2021) belyser. Frågan är dock inte ifall machokulturen finns inom polismyndigheten, tidigare forskning bevisar att så är fallet, utan om den nya generationens poliser upplever samhällets bild av machokulturen som vardag vilket ovanstående citat pekar på. Genom att de säger *än* tyder det på att dessa fem poliser delar den bild samhället har av den machopräglade kulturen i myndigheten.

6.3 Vara en del av organisationen

Respondenterna vittnar om en existerande organisationskultur, de menar att det finns

gemensamt uppsatta värderingar och normer som bör efterföljas, precis som Schein (2010: 19) menar att det finns i alla organisationer.

“Det är klart att det finns hets, det finns hets att man ska vara tuff och man ska vara stark, och det pratas ju om det om man skämtar om det. Att man ska vara så himla stark och duktig, och man ska köra fort och man ska vara störst, bäst och vackrast.” - Polis 2

Ovanstående citat tyder på att det finns en förväntan på anställda inom myndigheten att anpassa sig till den stereotypiska bilden av en “riktig” polis. Detta tankesätt kan liknas med Granérs (2004) beskrivning av polismyndigheten, där känsllokalla och våldsbenägna anställda betraktas som idealet.

I relation till det fiktiva scenario som sattes upp, och som nämnts tidigare i analysen, uttryckte Polis 2:

“ /.../ man har hört skräckexempel att om man säger ifrån så hamnar man i receptionen /.../ de som sa ifrån, försvann”.

Detta visar på det, som Granér (2004) redogör för, att det finns en organisationskultur där ett avvikande från uppsatta normer resulterar i eventuella sanktioner. Att öppet kritisera eller anmäla en kollega betraktas som något kontroversiellt inom myndigheten (ibid.), vilket bekräftas av respondenterna. Respondenterna i detta fall menar på att de personligen skulle agera om de bevittnade en kollegas utsatthet, men menar vidare på att det finns en risk att man då blir exkluderad från kollektivet. Detta gör att inte alla vågar säga till. Att de anställda undviker att säga ifrån kan ses som problematiskt i den mån att det reproducerar den existerande kulturen. Som tidigare presenterat säger Loftus (2009) att det måste ske en förändring i praktiken först, och om organisationskulturen är så pass starkt att anställda inte vågar säga ifrån, kommer ingen förändring att ske.

Vidare i relation till organisationskulturen ställdes frågan om det finns medarbetare som behandlas olika inom myndigheten. Polis 5 uttryckte följande:

“Det har vart lite uppdelat på vissa ställen typ, där vissa aspiranter har ätit lunch till exempel då får de sitta för sig och så har de äldre kollegorna suttit där och det har inte varit så mixat”.

Ovanstående citat visar på att det finns en kultur som likt det Granér (2004: 75-76) beskriver präglas av kollektiv makt, där nyanställda som ännu inte är accepterade inom kulturen får det svårt att föra sig. Första tiden som anställd inom myndigheten, efter aspirantperioden, kan upplevas som krånglig. Polis 5 och 2 uttrycker sig på följande sätt:

“Det är kompisar och sånt man har pratat med, de berättar om exempel på situationer då, vad ska man säga, verkar som att de har blivit lite tufft ansatta just för att de är nya, “Åh kan ni inte det här”, till exempel fast de inte varit med om ett case innan. Så får de världens utskällning” - Polis 5.

“Gör man fel så kommer man få höra det och det kommer skämtas om det och det kommer drivas om det” - Polis 2.

Citatet visar att komma som ny till yrket kan vara en jobbig period. Även om de fem poliser vi intervjuat har hittat sin plats snabbt inom myndigheten, kan det vara påfrestande som ny och man kan känna sig exkluderad. Vilket i sin tur kan leda till att man associerar jobbet med något dåligt, och det går ut över arbetet (Hochschild: 2012). Det kan resultera i att chefer blir besvikna och upprörda och det blir en ond cirkel.

Vidare beskriver Polis 2 att när man begår ett misstag så kommer det skämtas om, detta går att koppla till Granér (2004: 78) och hans studie som påvisar att skämt ofta används som en sanktionsform. Respondenten menar dock att det endast är på skoj och att det sällan är någon som blir kränkt, inte vad han själv upplever det som i alla fall. I relation till skämt vittnar respondenterna om att det inom myndigheten går att identifiera en grov jargong, vilket kommer att diskuteras i nästa avsnitt.

6.4 Men vi ju skojar ju bara...

Polis 5 uttryckte följande, i relation till om det finns en tuff jargong inom myndigheten:

“Inom polisen kan man va med om rätt extrema saker, det är trafikolyckor, det är döda personer, det är skadade och utsatta personer och någonstans blir det med sina närmsta kollegor att man pratar om det med. Det blir mycket vardag och sånt också. Och då får man hantera det och ibland blir det med humor.”

Polis 2 säger nedanstående, rörande samma ämne:

“Vi pratar väldigt mycket i bilen, det måste man göra annars kommer det inte funka. Man ser väldigt mycket folk som är döda, blivit mördade, våldtagna etc. Som far väldigt, väldigt illa. Och då måste man sitta och prata om det i bilen. Det är hemskt när man säger det, man måste försöka skämta om det, försöka liksom ta väck de jobbiga känslorna”.

Att skämt och en grov jargong är en nödvändighet inom polisycket är i ett flertalet studier omtalat. Likt Loftus (2009: 110-111) studie, som visar på ett vanligt förekommande av mörk humor, beskrivs det även inom svenska polismyndigheten finnas en grov jargong. Jargongen är, likt Loftus studie, erkänd av poliserna själva. Både polis 2 och 5 menar att för att klara av allt det extrema man möts av i yrket krävs det att man tar till med humor. De beskriver hur skämtande och en grov humor är avgörande för att klara av arbetets psykiska påfrestningar. Polis 2 berättar även att det går att få professionell hjälp med känslohantering inom myndigheten, men säger *“Jag tror att folk är rätt dåliga på att ta till sig den hjälpen, generellt. Men det är också svårt, jag tror inte man är van vid att prata om känslor på det sättet”*. Det här kan kopplas till Butlers (2004) teoretiska ramverk som skildrar förväntningar på hur män respektive kvinnor bör agera, att visa sig emotionell avviker från den stereotypiska mannen. En rädsla för att avvika från de uppsatta förväntningarna och på så vis inte hantera sina känslor, kan resultera i att den grova jargongen fortsätter.

Även om alla respondenterna är medvetna om att det finns en grov jargong inom myndigheten besitter de olika åsikter gällande vart/ om det finns en gräns i relation till hur grova skämt som får förekomma. En respondent menar att det finns gränser att förhålla sig till, medan resterande av respondenterna menar att det inte finns någon gräns alls:

“Absolut att ibland kan dets skämtas och skojar med varandra ganska mycket, /.../ om en utomstående skulle komma och man som polis till polis skulle retas med varandra skulle det kanske låta lite dåligt. Men för de som jobbar där så är det inte så himla dåligt, /.../ nån kanske tycker att det låter lite för personligt, att man hoppar på en, men inte såhär elakt. Det skojar ganska grovt om det, men det är mer för att, jag skulle säga att det är på grund av det man gör ute när man jobbar. Så är det ett sätt att avreagera sig sen. Alla förstår att det är på skoj, alla vet om att man inte gör det för att någon ska bli ledsen eller arg, eller sårad utan det är så när man kommer till avrapporteringsrummet så är det som en frizon. Där får vi lov att avreagera oss på olika sätt. Vi kanske inte står där ute och säger könsord, /.../ men när vi är i den här zonen, inom kåren är det lite mer socialt accepterat att man får lov att bli arg, man får ta i lite extra där, släppa loss liksom” - Polis 4.

I citatet ovan beskrivs det hur skämtandet är underförstått och accepterat av alla, samt att det inte sker på någons bekostnad. Att det skulle vara fallet kan ifrågasättas då andra studier, som Granér (2004) samt Burke och Mikkelsen (2005), visar på att organisationens manlighetskultur går ut över kvinnor och hegemoniskt underordnade män. Några av respondenterna är vidare medvetna om att organisationen grundar sig i en manlighetskultur:

“Eftersom det inte är jämställt så blir det säkert så att, vad ska man säga, det manliga jargongen är mer förekommande så då är folk så att de säger saker de inte borde sagt eller gör saker de inte borde gjort” - Polis 5.

Viktigt att poängtera är att det inte är antalet manliga poliser inom myndigheten som är problematiskt i sig. Som citatet visar menar respondenten att jargongen är som den är på grund av att det inte är jämställt, och citatet hintar om att en eventuell lösning skulle vara att rekrytera fler kvinnor till myndigheten. Silvestri (2017: 297-298) menar dock att rekrytering av kvinnor till polisväsendet inte är en lösning. Att respondenterna resonerar i linje med att “boys will be boys” visar på att de inte är underförstådda med att det är de själva, manliga poliser, som måste rannsaka sina egna beteenden och handlingar. Att fokus ska läggas på att kvinnor ska komma in som en frisk fläkt och förändra den existerande machokulturen är anser inte vi är en långvarig lösning, myndigheten måste i grunden omvärdera de strukturer som finns.

6.5 Våld är nödvändigt ibland

Respektive respondent beskriver att samhället besitter en felaktig föreställning kring polisens våldsanvändning. Det menar att den bild som finns av att det är vanligt förekommande att poliser missbrukar sitt våldskapital är missvisande, och att det ofta är media som vinklar situationer:

“Alla kan bli stressade och det kan skita sig för alla, ofast är det situationer som det pratas mycket om i biljakter, och sådana händelser där många blir stressade. Man hamnar djupt nere i den här stresskonen, för man vill så himla gärna få stopp på bilen. Man kan sitta och skrika på varandra, man kan sitta liksom och svära och man blir arg på personen. Då blir det oftast dåligt när man kommer fram. Det är många såna situationer som tas upp som, det är övervåld, det är för mycket liksom. Samhället har en bild av, man ser bara den sista lilla stunden av ett ingripande, nu med filmkameror och sånt. Man ser hela tiden på olika sociala medier hur folk filmar att polisen är dryga, de är

otrevliga. Men man ser ju också bara de trettio sekunderna, den minuten, de tre minuterna liksom på ett ärende som kanske varat en timme /.../ det är inte alltid så lätt att hålla humöret uppe. Till slut så brister det för alla, folk har lite svårt att se den bilden att vi är också människor även om vi har uniform” - Polis 2.

Samhället och framförallt sociala medier beskrivs av respondenterna vara en bidragande faktor till den negativa bild som finns av Polismyndigheten, vilket citatet ovanför visar. Den negativa bilden präglas av att samhället har en uppfattning av att poliser har en dålig attityd samt missbrukar användningen av våld. I relation till brukandet av våld uttrycker sig polis 1 följande:

“Jag tror mycket på kommunikation, det kan bero på att jag har styrkan att reda ut det (situationen) om jag behöver det sen. Därför kanske jag har möjligheten att gå på dialog först” - Polis 1.

Polis 1 säger att i hans eget fall är inte brukandet av våld någon lösning, utan han menar på att konflikthantering bör lösas kommunikativt. Holgersson (2018) menar på att det här är idealet, och att det finns ett behov av mer utbildning i konflikthantering med hjälp av kommunikation. Vidare menar polis 1 dock att en möjlig anledningen till att han resonerar som han gör, är för att han vet att om en situation skulle eskalera har han styrkan och den fysiska kapaciteten att hantera situationen. Detta kan förstås genom de könsskillnader Rubin (1975: 204) diskuterar, och att det det finns biologiska skillnader mellan könen som påverkar individens fysiska förmåga. I detta fall kan det faktum att polisen är en stor man vara avgörande för hans resonemang och synen på våld, detta för att han är medveten att han kan hantera en eventuellt våldsamt situation. Polis 2 säger *“Kvinnor kan agera lite mer offensivt, för att visa att de också kan vara offensiva”* vilket indikerar att kvinnor känner att de behöver infinna sig i den rådande machokultur för att hantera arbetet.

“Du är ansiktet utåt för en myndighet, problemet blir att de dömer ju dig som polis och inte som människa. Tyvärr kan nog det följa med sen när de träffar en annan polis om nån gör ett dåligt ingripande. Det finns de som naturligtvis använt för mycket våld någon gång” - Polis 4.

Polis 4 beskriver hur samhället får en bild av att alla poliser är våldsbenägna om de någon gång befunnit sig i en situation där en polis brukat för mycket våld. Alla respondenter är eniga om att bilden av Polismyndigheten är problematiskt, och att enskilda polisers

handlande och användning av övervåld har kommit att gå ut över alla anställda. De upplever att de flesta poliser försöker att undvika våld så långt det går, men det används i vissa fall. Polis 1 säger *“vi har ju laglig rätt att använda våld om så behövs”*. och polis 2 säger *“Sen finns det klart kollegor som är mer den här aggressiva, mer offensiva”*.

De trycker dock på att det inte är ett så pass stort problem som samhället framställer. Det som kan ifrågasättas, i relation till respondenternas upplevelser, är att forskning visar på att det på senare år skett en ökning av antalet civilpersoner som dödats eller skadats av polisen (Holgersson, 2018: 5). Det är intressant att ingen av respondenterna upplever att det finns en problematik kring våld inom myndigheten, då både nationella och internationella studier, så som Holgersson (2018) och The Lancet (2021), visar på motsatsen. I relation till den hegemoniska maskuliniteten kan våldsutövandet ses som förväntat (Connell, 2009: 121-122), utifrån respondenternas svar kan detta även utläsas inom polisen. Att det finns en problematik där våld glorifierats inom Polismyndigheten, kan förstås med hjälp av Connells (2009) redogörelse om hur fysisk styrka och aggressivitet är egenskaper en “riktig” man, eller i detta fall en polis, bör besitta.

6.6. Vi är bara som ni

Samtliga respondenter påvisar att det finns en existerande manlighetskultur, samt inslag av sexism, inom Polismyndigheten. Vidare menar det däremot på att det är ett samhälleligt problem, och inte ett problem som endast går att identifiera inom myndigheten. När frågan om det finns en problematik med att kollegor blivit utsatta internt ställs, svarar två av respondenterna:

“Det är chefer i massa olika företag som har valt att göra helt sjuka grejer” - Polis 3.

“Alla organisationer har haft problematik och har problematik inom allt det här med Metoo och så vidare, och hur man har behandlat kvinnor tidigare och hur man behandlar kvinnor nu. Likadant hur män behandlas som är lite mer feminina i sin persona, snarare hur män som är lite mer macho i sin persona.” - Polis 2.

De ovanstående citaten kan kopplas till Loftus (2009) som menar att även om jämställdhetsarbetet inom Polismyndigheter är under utveckling, finns det inget som tyder på en förändring. Vidare kan citatet kopplas till Loftus (2009) då hon menar att polismyndigheten ser homosexualitet som något negativt. Det kan utläsas i Polis 2's svar att

det stämmer och han upplever att det finns en skillnad i hur män behandlas utifrån deras könsuttryck, likt Connells (2009) teori om hegemonisk maskulinitet. Citaten visar att respondenterna besitter en medvetenhet kring att det finns en machokultur, vilket vi i sig ser som positivt. Däremot blir det problematiskt i den mån att de själva avsägar sig ansvaret till förbättring genom att säga exempelvis att sexuella trakasserier och glåpor finns överallt i samhället. Polis 5 uttryckte sig rörande frågan "*Det är inte unikt, polisen speglar samhället*". Inom psykologin kallas detta för *förnekande* vilket innebär att man blundar för det som är obehagligt och tittar bort från det (NE.se). Poliserna gör detta genom att påpeka att det inte är sällsynt för polismyndigheten, istället för att jobba med de interna problem som existerar.

7. Avslutande diskussion och slutsats

Studiens syfte är att undersöka i vilken mån den nya generationens manliga poliser upplever Polismyndighetens organisationskultur. Detta görs med utgångspunkt från den bild samhället har om att myndigheten är macho. Å ena sidan pekar intervjustudien på att polisens maskulina yrkeskultur är under förändring. Yngre manliga poliser berättar öppet om hur de, till skillnad från andra polisers uttalanden historiskt sett, är medvetna om att det finns ett problem och att mångfald är viktigt. Dock vill de poängtera att den bild samhället målar upp om myndighetens machokultur är en överdrift. Det går att utläsa att respondenterna kopplar machokultur till sexism, avsaknaden av kvinnor och opassande beteenden inom kåren. Vilket de upplever har förbättrats på senare år. De tycker att man arbetar mer med jämställdhet nu, än vad de fått uppfattningen att äldre kollegor gjort. Fler kvinnor är idag poliser, även om respondenterna gärna sett en ännu större spridning i myndigheten, vilket tyder på att de inte ser arbetet som något som måste utföras av en man. De delar även med sig av att om de hade bevittnat något opassande hade de satt ner foten, vilket vi ser som betydelsefullt för förändring. För att återkoppla till Loftus (2009) tror vi att grunden till utveckling är att våga gå emot normer, samt den tystnadskultur som existerar inom polisen, vilket tydligt kan utläsas i Dejemyr och Bjurwalds bok (2021). Även om det inte är uppsatsens syfte att säga vad som är rätt och fel, kan vi personligen dock säga att polisernas medvetenhet låter lovande.

Å andra sidan tenderar respondenterna i relation till machokulturen däremot att förbise andra delar som problematiska. Exempelvis när det kommer till jargong säger de att det inte är något dåligt för man måste kunna skämta om allt. Det finns inget tak och man kan säga precis vad som helst, oavsett om det rör sig om sexuelläggning, normativa stereotyper eller om död. De säger att alla är införstådda med att det är på skämt och att ingen tar illa upp

eller skada av vad som sägs. Jargongen och beteendet rättfärdigas genom att mena på att det är en nödvändighet för att klara av arbetets psykiska påfrestningar. En grov jargong, som går ut över andra inom myndigheten, anser inte vi är inte nödvändig. För en förändring ska ske tror vi att de anställda behöver använda sig av de resurser som finns, detta för att slippa ta till opassande skämt för att klara av arbetsdagen. Den bristande användningen kan förstås med hjälp av det stigma som går att identifiera med att poliser ska ses som stora och starka, och inte visa sig emotionella. Många förlitar sig istället på sina kollegor som stöd, vilket vi tror resulterar i den grova jargongen.

Ytterligare en del som förbises är synen på våldsanvändning. Respondenterna själva menar på att det inom myndigheten inte finns ett strukturellt problem med polisens brukande av våld. Då tidigare studier, exempelvis Holgersson (2018), visar på att det förekommer missbruk av det våldsmonopol poliser besitter, är det intressant att ingen av respektive respondent delar denna uppfattning. De pratar om en hets inom myndigheten vilket vi tror kan producera mer våldsbenägna poliser, på så vis att de känner en press och förväntan från kulturen och därför vill visa sig stora och tuffa.

Att respondenterna inte ser behovet av att Polismyndigheten bör rannsaka sig själva, utan menar att problem med bland annat homofobi och sexism finns överallt, anser vi är problematiskt eftersom att berättelser visar på att individer blir utsatta hos polisen. Att inte kunna reflektera över vad som behöver göras gentemot diskriminering mot minoritetsgrupper och kvinnor inom sin egna verksamhet, på grund av att problemet genomsyrar samhället i stort, tycker vi är omoraliskt. Detta då polismyndighetens uppgift är att skapa trygghet. Istället för att avsäga sig ansvaret, anser vi att myndigheten aktivt bör sträva och arbeta för ett bättre arbetsklimat för alla anställda.

För att besvara frågeställning hur den nya generationen manliga poliser upplever machokulturen inom myndigheten, kan slutsatsen dras att det går i rätt riktning, men det finns fortfarande mycket att jobba på. I förhållande till sexism har myndigheten en historia av att ta sig mycket friheter gentemot kollegor som inte är den stereotypiska mannen. Kvinnor blir tafsade på och HBTQ-personer får glåpord kastade mot sig. Den nya generationen poliser anser dock att det inte är okej att utsätta minoritetsgrupper på fysiskt opassande vis, vilket vi ser är ett steg i rätt riktning. Vidare säger de dock att man ibland behöver använda våld mot gärningsmän för att visa vem som bestämmer och upprätthålla rättssystemet. Samt att man som polis måste ha en väldigt öppen och grov humor för att klara av arbetet samt passa in.

Inom ett större genusforskningsperspektiv bekräftar våra findings hur maskulinitet och patriarkala tendenser ofta fasthålls eftersom de inte bara finns i medvetna värderingar,

men i vardagens praktiker och perceptioner. Så frågan är om den nya generationen poliser är gärningsmän? Å ena sidan nej i det avseende att exempelvis en klapp på rumpan på en annan kollega, inte skulle vara okej enligt respondenterna. Dock om de suttit i polisbilen och diskuterat vilken den bästa kvinnokroppen är hade de glatt skrattat med. Vår slutsats är att den nya generationen manliga poliser upplever att man behöver vara *lagom macho* för att klara av arbetet, och därför är det svårt att se att machokulturen kommer upphöra inom myndigheten, i alla fall inom en snar framtid.

7.1 Framtida forskning

Viktigt att poängtera är att den insamlade empirin inte är representativt för hela populationen, men skildrar en problematik som bör uppmärksammas vidare. Under intervjuerna observerades det att det var svårt att få poliserna att ge exempel på hur jargongen användes, vilket tyder på att de använde sig av Goffmans (2014) frontstage. De gick in på lite kontroversiella områden såsom opassande kommentarer, men när exempel bades om hade de svårt att komma på något. Framtida forskning skulle därför gynnas av att inkludera både män och kvinnor för att se om de delar verklighet. Ett mer omfattande arbete med fler respondenter skulle även resultera i att kunna dra mer pålitliga slutsatser. Ytterligare skulle observationer komplettera intervjuer för att se om vad som sägs även är vad som görs, eller om orden endast försöker framställa en positiv bild av individen samt myndigheten.

8. Referenslista

- Begler, Ann-Marie. 2003. Poliskultur drabbar kvinnor. *Svenska dagbladet*. 6 juni.
<https://www.svd.se/a/0560008a-7506-365e-951e-842ac73ff8b2/poliskultur-drabbar-kvinnor>
(Hämtad: 2022-03-08).
- Bjurwald, Lisa & Dejemyr, Kerstin. 2021. *Gärningsmannen är polis: Om trakasserier och tystnadskultur inom svensk polis*. Stockholm: BFA Bazar Förlag AB.
- Bryman, Alan. 2018. *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3:e Uppl. Stockholm: Liber AB.
- Burke, Ronald J & Mikkelsen, Aslaug. 2005. Gender differences in policing: sign of progress? *Employee Relations*. 4 (27): 425-436. doi: 10.1108/01425450510605732.
- Butler, Judith. 2004. *Undoing gender*. London: Routledge.
- Canadian institution of Health Research. 2020. <https://cihr-irsc.gc.ca/e/48642.html> (Hämtad: 2022-03-08).
- Connell, Raewyn. 2009. *Om genus*. Uppl. 2. Göteborg: Daidalos AB.
- Connell, Raewyn & Pearse, Rebecca. 2015. *Om genus*. Uppl. 3. Göteborg: Daidalos AB.
- Denscombe, Martyn. 2008. *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. 2:a uppl. Lund: Studentlitteratur AB.
- Denscombe, Martyn. 2016. *Forskningshandboken: För småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. 4:e uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Drisko, James & Maschi, Tina. 2015. *Content Analysis*. New York: Oxford University Press.

Eldén, Sara. 2020. *Forskningsetik: Vägval i samhällsvetenskapliga studier*. Lund: Studentlitteratur AB.

Ericson, Pernilla. 2018. Gör upp med machokulturen inom polisen. *Aftonbladet*. 19 december.

<https://www.aftonbladet.se/ledare/a/P31EJ7/gor-upp-med-machokulturen-inom-polisen>
(Hämtad: 2022-04-16).

Granér, Rolf. 2004. *Patrullerande polisens yrkeskultur*. Lund: KFs AB.

Goffman, Erving. 2014. *Jaget och maskerna: en studie i vardagslivets dramatik*. uppl 6. Lund: Studentlitteratur AB

Hochschild, Arlie Russell. 2012. *The Managed Heart*. California: University of California Press.

Hjorth, Anna. 2007. Diskriminerade och nöjda? *Polistidningen*. 27 november.

<https://polistidningen.se/2007/11/diskriminerade-och-nojda/> (Hämtad 2022-04-06).

Hunt, Jennifer. 1984. *The Development of Rapport through the Negotiation of Gender in Field Work among Police*.

Holgersson, Stefan. 2018. "Sätta hårt mot hårt" - En studie av polisens användning av våld och förmåga att hantera konflikter. Linköping: Linköping University Electronic Press.

<https://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1269617/FULLTEXT01.pdf> (Hämtad 2022-03-17)

Kvale, Steinar & Brinkmann, Svend. 2006. *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur AB.

Loftus, Bethan. 2009. *Police Culture in a Changing World*. New York: Oxford University Press.

Nationalencyklopedin. *Förnekande*.

<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/f%C3%B6rnekande> (Hämtad: 2022-05-15).

Nationalencyklopedin. *Machismo*.

<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/macho> (Hämtad: 2022-03-18).

Peterson, Abby & Uhnoo, Sara. 2012. Trials of loyalty: Ethnic minority police officers as 'outsiders' within a greedy institution. *European Journal of Criminology* 9(4): 354–369. doi: 10.1177/1477370812447266

Polisen. 2021. *Hur ofta använder polisen skjutvapen?*

<https://polisen.se/om-polisen/polisens-arbete/polisens-befogenheter/hur-ofta-anvander-polisen-skjutvapen/> (Hämtad: 2022-03-10).

Polismuseet. (U.å). *Polis igår och idag*.

<https://polismuseet.se/veta-mer/polishistoria/polis-igar-och-idag/> (Hämtad: 2022-03-10).

Punch, Maurice. 1978. Participant Observation with the Amsterdam Police. *The Police Journal*. 3(51): 251-260.

Reiner, Robert & Newburn, Tim. (2008) Police research. In: King R and Wincup E *Doing research on crime and justice*. uppl 2. Oxford: Oxford University Press.

Rennstam, Jens & Wästerfors, David. 2015. *Från stoff till studie: Om analysarbete i kvalitativ forskning*. Lund: Studentlitteratur AB.

Rennstam, Jens. 2021. *Mellan bögskämt och prideparader: Exkludering och inkludering av homosexualitet i svensk polis*. Lund: Studentlitteratur AB.

Rubin, Gayle. 1975. The Traffic in Women: Notes on the "Political Economy" of Sex. In Rayna R. Reiter (ed.), *Toward an Anthropology of Women*. Monthly Review Press. 157-210.

Rubin, Ashley T. 2021. *Rocking qualitative social science- An Irreverent guide to rigorous research*. Redwood City: Stanford University Press.

Schein, Edgar H. 2010. *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Imprint.

SFS (1942:740). Rättegångsbalk. 28 kap, 13 §, Stycke 3.

Silvestri, Marisa. 2017. *Police Culture and Gender: Revisiting the 'Cult of Masculinity'*. London: Oxford University Press.

Swan, Angela. 2016. Masculine, Feminine, or Androgynous: The Influence of Gender Identity on Job Satisfaction Among Female Police Officers. *Women & Criminal Justice*. s. 1-19.

The Lancet. 2021. *Fatal police violence by race and state in the USA, 1980–2019: a network meta-regression*. 398: 1239-55.

<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0140673621016093?token=C412E5BA07233CE3A9146E1F15BF263D256BB8DB7EF9514B118B682219E55C52BBE15D940BC0A959C59B>

(Hämtad 2022-03-17)

9. Appendix

9.1. Intervjuguide - Bilaga 1

- Namn, ålder, examensår, arbetsort, position inom polisen.
- Varför utbildade du dig till polis?
- Hur ser en vanlig arbetsdag ut för dig som polis?
- Vilka förväntningar har du på dig själv som polis?
- Och vilka tycker du ställs på dig från samhället/poliskåren/? Tror du det skiljer sig mellan män och kvinnor?
- Finns det någon specifik situation där du som polis känt dig stolt? Berätta! Varför?
- Vilken tycker du är polisens viktigaste uppgift?
- Hur upplever du arbetskulturen inom Polisen? - finns det en stark kultur, alltså hur du förväntas bete dig/agera? normer? hur är kollegorna?
- Tycker du att polismyndigheten är en inkluderande arbetsplats? Om ja, på vilket sätt? Om nej, varför inte?
- Har du personligen upplevt något särbehandling på grund av ditt kön/sexualitet som har varit till dig fördel eller nackdel?
- Tycker du att det finns någon skillnad i hur olika medarbetare inom Polisen behandlas? Om så är fallet, hur?
- Tycker du det finns någon skillnad i hur olika medarbetare inom polisen behandlar olika kollegor? (Äldre och yngre, samt män och kvinnor, sexualitet)
- Har du hört från kollegor att de har blivit utsatta inom kåren? På vilket sätt? Hur har du agerat när du fått höra om det?
- Har du kollegor som har uttryckt oro för att de ska bli utsatta för kommentarer eller annorlunda behandling för att de är minoriteter inom polisen? Exempel på hur? Va har du gjort när de uttryckt detta?
- Många artiklar som skrivs framställer poliser som macho, Exempelvis har SVD skrivit att kvinnliga poliser väljer att avstå från chefspositioner för att machokulturen inom polisen är så omfattande. Va tycker/tänker du om det? Är det något du reflekterat över inom jobbet eller känner att det stämmer/ inte stämmer? Kan du ge ett exempel på en situation?
- Vill du göra någon förändring inom poliskåren?
- **Om det nämns att det finns en machokultur** fråga om det är något han bidrar till eller jobbar emot?