

Lunds Universitet
Sociologiska institutionen

Att känna sig kallad till att bli polis

En explorativ enkätundersökning av polisens kallelse och tankar om avhopp

Författare: Isabella Nielsen Fog och Agnes Oskarsson

Kandidatuppsats: SOCK10, 15 hp

Vårterminen 2023

Handledare: David Wästerfors

Abstrakt

Författare: Isabella Nielsen Fog och Agnes Oskarsson.

Titel: Att känna sig kallad till att bli polis – En explorativ enkätundersökning av polisers kallelse och tankar om avhopp

Kandidatuppsats: SOCK10, 15 hp

Handledare: David Wästerfors

Sociologiska institutionen, vårterminen 2023

Polisen i Sverige har fått tillsatt målet av regeringen om att ha 26 200 anställda poliser till årsskiftet 2024/2025, tusentals mer än antalet verksamma poliser i dagsläget. Poliser väljer av olika anledningar att sluta i förtid eller säga upp sig, främst på grund av lön och organisationskulturen. Det finns olika teorier om kallelse till yrke och hur uppfattningen framkommit, men ett genomgående tema är att en upplevelse av ett kall till sitt yrke förknippas med ökad arbetstillfredsställelse och ett erfaret syfte i livet. Polisycket verkar vara ett av de yrken i samhället till vilket kallelse förknippas, vilket speglas i medias framställande av poliser och varför de utför sitt arbete. Detta speglas dessutom i Polisens reklam från 2018 med parollen ”Gör dig redo för en större uppgift”. För att undersöka ifall ett upplevt kall till yrket påverkar benägenheten att stanna kvar i polisycket har en enkätundersökning utförts på 145 poliser och komplementerats av semistrukturerade intervjuer med 5 av respondenterna för ytterligare förståelse av ämnet. Syftet med den här uppsatsen är att undersöka vad som får en polis att eventuellt stanna eller lämna yrket, med särskilt avseende på att känna sig *kallad*. Vårt resultat påvisar att ju mer någon upplever sig ha en kallelse till polisycket, desto mindre benägna är de att ha tankar om att byta yrke; dock är orsakssambandet mellan arbetstillfredsställelse och kallelse svårt att avgöra. Resultatet visade även att ståndpunkterna kring om kallelse är relevant för poliser är tudelad, med ungefär hälften som påstås sig ha en kallelse, och hälften som menar att de inte upplever en kallelse.

Nyckelord: Polis, kallelse, kall, arbetstillfredsställelse

Innehållsförteckning

ABSTRAKT

1. INLEDNING	1
2. BAKGRUND	3
2.1 De polisanställda i Sverige.....	3
2.2 Varför anses det behövas fler poliser?.....	4
2.3 Kallelse till att vara polis.....	5
3. TIDIGARE FORSKNING	7
3.1 POLISENS ORGANISATIONSKULTUR.....	7
3.2 AVGÖRANDE FAKTORER FÖR ARBETSTILLFREDSTÄLLELSE BLAND POLISEN.....	8
3.3 VIKTEN AV LÖN SOM MOTIVERANDE FAKTOR.....	9
3.4 ATT KÄNNA KALLELSE TILL SITT YRKE.....	10
4. TEORI	11
4.1 DEFINITIONEN AV KALLELSE.....	11
4.2 KALL, ARBETSMOTIVATION OCH SOCIAL SKIKTNING.....	12
4.3 KALLELSE TILL YRKET.....	13
4.3.1 Work as Calling Theory.....	13
4.3.2 Kall eller profession?.....	14
5. METOD	15
5.1 URVAL.....	16
5.2 GENOMFÖRANDE.....	17
5.2.1 Enkät.....	17
5.2.2 Intervjuer.....	19
5.2.3 Felaktiga svar.....	20
5.3 ANALYSMETOD.....	21
5.3.1 Frekvenstabeller och regressionsanalyser.....	21
5.3.2 Tematisk analys av intervjudata.....	22
5.4 ETISKA ÖVERVÄGANDEN.....	23
6. ANALYS	25
6.1 KALLELSE.....	26
6.1.1 Multipel regressionsanalys.....	27
6.1.2 Delade åsikter.....	30
6.2 ÅLDER OCH ARBETSLÄNGD.....	34
6.3 TANKAR OM ATT BYTA YRKE.....	36
6.3.1 Organisationskultur.....	38
6.4 BEHÖVS FLER POLISER?.....	41
7. AVSLUTANDE DISKUSSION	45
7.1 UNDERSÖKNINGENS BRISTER.....	46
7.2 Framtida forskning.....	48
KÄLLFÖRTECKNING	49

1. Inledning

Vad får en person att vilja arbeta som polis? Det verkar finnas delade meningar kring vad som leder någon till att bli polis, respektive till att stanna inom yrket. Å ena sidan verkar det finnas en uppfattning i samhället att en person kan vara 'ämnad' till att bli polis, vilket även kan tolkas som att de känner ett *kall* till polisyrket. Å andra sidan uttrycks tanken att polisyrket ska ses som vilket yrke som helst och att personer växer in i rollen som polis. Val av yrke har en stor inverkan på människor, inte minst för dess inflytande över individens position i samhället (Grint 2005, 43). Lönearbete utgör en framträdande grund för samhället och påverkar i hög grad en persons livssituation (Palm & Ivarsson 2022, 28). Än mer när det rör sig om ett arbete som är avgörande för samhällets funktion, och där de anställda utsätts för helt särskilda förhållanden tillhörande yrket, som i polisens fall.

Samtidigt som det rapporteras en hög arbetsbelastning bland poliser i Sverige är det svårt att behålla och rekrytera poliser, och det är fortsatt många som slutar i förtid (Polisförbundet 2020, 8). I Sverige sade 2 100 poliser upp sig mellan 2015 och 2019 (Öbrink 2020). Även fast antalet poliser ökat sedan 2010 har polistätheten blivit lägre, då befolkningen har ökat (Polisförbundet 2020, 7). Regeringen satte år 2017 upp ett mål om 26 200 poliser fram till 2025, vilket skulle kräva 10 000 poliser (Riksdagen 2022).

Tanken att vissa personer är 'ämnade', eller kallade, att vara poliser reflekteras i Polisens reklam som till exempel framhäver polisyrket som en "större uppgift" (Resumé 2018). Journalisten Österberg (2022) har även i en artikel beskrivit en person som upplever ett kall till just polisyrket. Personen beskrev sitt kall som ett uppfattat ansvar över sitt yrke och en vilja att göra skillnad. Vi har stött på flera personer som på liknande sätt beskriver sitt kall till polisyrket, men även motsägande yttranden från Polisförbundet, polisens fackförbund, som menar att yrkesrollen inte ska särbehandlas från andra lönearbeten. Polisens särskilda situation med en satsning på rekrytering och utbildning av nya poliser, samtidigt som flera poliser hoppar av kåren, väckte frågan om huruvida ett upplevt kall för sitt yrke påverkar attityden gentemot det här arbetet, speciellt när det kommer till en så krävande roll som polisyrket och dess betydelse för samhället.

1.1 Syfte och frågeställning

Syftet med den här uppsatsen är att undersöka vad som får en polis att eventuellt stanna eller lämna yrket, med särskilt avseende på att känna sig *kallad*. Begrundelsen bakom ämnet framkom ur situationen som presenterats i inledningen, och vidare fördjupas i bakgrunden. För att fördjupa förståelsen för ämnet har en explorativ enkätstudie och komplimenterande intervjuer genomförts, med utgångspunkt i följande frågeställningar:

1. *Betraktar polisanställda arbetet som polis som ett kall?*
2. *Om så är fallet, i vilka bemärkelser påverkar det tankar om att stanna kvar i yrket respektive sluta?*

2. Bakgrund

2.1 De polisanställda i Sverige

År 2017 fattade Regeringen ett beslut att Polismyndigheten skulle ha som mål att vid årsskiftet 2024/2025 ha 10 000 fler polisanställda (Riksdagen 2022). Det har skett en ökning av antalet anställda, men det anses inte växa i önskad takt. Majoriteten av dessa nyanställda är dessutom civilanställda (Polisförbundet 2022, 5). En civilanställd är en person som är anställd av polisen utan att vara utbildad polis. År 2022 fanns det 21 981 anställda poliser i Sverige (Polismyndigheten 2022), ungefär 4 200 poliser från målet. Av de anställda på Polismyndigheten år 2022 var 62,9 procent poliser och 37,1 procent civilanställda, och av dessa var 34 procent kvinnor (ibid., 109). Polisförbundet menar att polisbristen förvärrar polisens arbetsmiljö och arbetsbörda. Enligt Polisförbundets undersökning, utförd av Novus år 2022, tyckte 74 procent av poliser att arbetsbördan var för hög det senaste året, och 64 procent menar att bemanningen är otillräcklig i relation till kraven på verksamheten (Polisförbundet 2022, 6). Polisförbundet menar också att arbetsbristen delvis är orsaken bakom siffrorna som säger att 44 procent av de anställda aktivt planerar för att lämna polisen (ibid.). Under 2021 lämnade 326 poliser arbetet i förtid, och totalt slutade 762 poliser. Antal poliser som slutar i förtid ökade alltså med 137 från det föregående året. Under 2021 återrekryterades även 138 poliser, vilket är 37 färre än år 2020 (Polisförbundet ibid., 7). Polisförbundet konstaterar att arbetsbelastningen för poliser ökat över tid på grund av den låga polistätheten (ibid., 8). Utöver polistätheten är en annan faktor som påverkar polisens arbetsbörda det faktum att poliser utsätts för många arbetssjukdomar. I 2021 rapporterades sammanlagt 809 arbetssjukdomar efter exponeringsfaktorer till Arbetsmiljöverket (2023a, 8) och 206 arbetsolyckor på grund av yttre faktorer som ledde till frånvaro från arbetet (2023b, 6). Dessa sjukdomar kan komma att påverka en person under en längre tid, vilket innebär att dennes arbetsuppgifter tillfaller kollegor istället, vilket kan öka arbetsbördan. Ännu en kritik som presenteras av Polisförbundet är att lönen inte kompenserar för arbetet, och att 88 procent av de svarande till Polisförbundets undersökning anger "Högre lön" som det viktigaste för att de ska stanna kvar i polisyrket (2022, 11).

2.2 Varför anses det behövas fler poliser?

Finstad (2018) presenterar dock idén att det bör finnas plats för olika typer av poliser inom polisyrrket. Till exempel menar hon att brottslighet på nätet ökar, vilket leder till behovet av specifik kompetens som kan motverka detta. Hon menar att det krävs en förändring i definitionen av vad en polis behöver vara för att uppnå målet med fler poliser (Finstad 2018, 154–156). Hon tar dock också upp diskussionen kring huruvida fler poliser faktiskt leder till mindre kriminalitet, i relation till svenska Polismyndighetens mål om att till 2025 ha 26 200 poliser i poliskåren. Det finns en paradoxal tanke där ökad brottslighet kräver fler poliser, och minskad brottslighet också kräver fler poliser, för att bibehålla de sänkta brottsiffrorna. Forskning visar också att poliser har en mindre roll för påverkan av antal brott än vad poliserna själva och media ofta tror (ibid., 54–55). I syfte att locka fler till polisutbildningen på grund av polisbristen i landet lanserade Polismyndigheten år 2018 en reklamkampanj (Resumé 2018). Kampanjen använde sig av parollen “Gör dig redo för en större uppgift”, som illustreras i bild 1 nedan.

Bild 1: Polismyndighetens reklam från 2018.



Källa: Resumé (2018)

Fyra år senare, år 2022, startade Polismyndigheten, i samarbete med reklambyrå Volt, sin nya rekryteringskampanj med en ändrad paroll till “Väx med en större uppgift”. Syftet med kampanjen

är att uppnå målet med 26 200 poliser till årsskiftet 2024/2025, samt att attrahera fler kvinnor och personer med utländsk bakgrund till yrket (Resumé 2022). Reklambilden visas i bild 2 nedan.

Bild 2: Polismyndighetens reklam från 2022.



Källa: Resumé (2022)

2.3 Kallelse till att vara polis

Polisförbundets ordförande Lena Nitz (Polisförbundet 2020) uppger att polisyrket inte bör ses som en kallelse, främst för att lönen ska behandlas likt andra yrken och reflektera arbetsuppgifterna. Hon säger: “Det finns nog fortfarande de som anser att polisyrket är ett kall. Men även den som brinner för sitt yrke ska ha betalt för sin breda kompetens och för det stora ansvar man tar. Det viktiga uppdraget att hjälpa, skydda och ställa tillrätta måste avspeglas i lönen.” (Polisförbundet 2020, 4). Polisförbundet som fackförening har ett mål med detta eftersom deras roll innefattar att yrka på förbättrandet av dess medlemmars arbetsvillkor. Nitz uttryck antyder att när polisyrket uppfattas som en kallelse, indikerar det att polisanställda kommer att, på grund av sin passion för arbetet, utföra arbetsuppgifterna och stanna i yrket, även i undermåliga löneförhållanden. Kritiken mot kallelse som motivation till yrket är en reaktion mot den samhälleliga uppfattningen att samhällsnyttiga yrken, som polis eller sjuksköterska, kan vara något som kräver ett kall för att få “rätt” person till “rätt” roll. Personer som känner sig kallade till yrket anses då tillräckligt motiverade att arbeta utan lön som motiverande faktor. I medier finns det flera exempel, till

exempel Österbergs (2022) artikel om Peter Åberg som nämndes i inledningen. Han är ett exempel bland flera som beskriver polisyrket som ett kall till att arbeta för samhällets bästa. Även polisen Anna Schneider skriver i sin krönika (2014) om skäl till att bli polis: “Jag bugar inför det och jag kan också svara på varför man vill bli polis. Därför att polisyrket är ett kall.”. Det verkar alltså finnas tudelade uppfattningar kring motiv till att bli polis; om det är ett kall som föranleder poliser, eller om polisyrket ska uppfattas som vilket yrke som helst. Valet att bli polis tycks ske i spänningsfältet mellan dessa poler: ett kall eller ett yrke bland andra.

3. Tidigare forskning

De mest relevanta källorna för vårt ämne är av äldre slag och är grundade utanför en svensk kontext, men anses fortfarande relevanta då de lyfter upp centrala aspekter som inte är tids- eller situationsbundna. Äldre och utländsk forskning om kall samt arbetsrelaterade attityder anses vara relevanta eftersom de behandlar en mänsklig upplevelse, snarare än ett särskilt sammanhang. Stenmark (2005, 16) nämner att samhällsintresset för polisverksamheten är stort, vilket reflekteras i mediernas rapportering och återkommande granskningar, men att forskningsintresset inte verkar vara lika stort. Vi anser dock att det har varit möjligt att finna relevant forskning, trots initiala utmaningar. För att förstå uppsatsens ämne i dess kontext presenteras forskning inom polisens organisationskultur, faktorer som påverkar arbetstillfredsställelse och upplevelsen av en kallelse till sitt yrke.

3.1 Polisens organisationskultur

Stenmark (2005) presenterar polisens organisationskultur i sin avhandling, och påpekar att organisationskulturen genomsyras av lojalitet och stabilitet. Inom organisationen finns det subkulturer som definieras av tjänst, som poliser, polischefer och civilanställda. Lojaliteten ligger främst mot sin egen verksamhet, men poliskulturen är även enhetlig och starkare än dess subkulturer (Stenmark 2005, 136). En intern attitydmätning 1997 framförde att frågan 'Vad tycker du kännetecknar din organisation?' hade följande svar: "65 procent säger hierarkisk, 58 procent säger byråkratisk, 48 procent säger formell och 40 procent säger målstyrd. Färre angav de återstående alternativen flexibel, effektiv, kundanpassad, karriärutvecklande, informell, delaktighet, eller annat." (Stenmark 2005, 115). Poliskulturen tycks vara rigid och bevarande och erbjuder samhället stabilitet, samtidigt som det förändras av samhället. Organisationskulturen präglas även av outtalade normer och social kontroll. Socialisationen i organisationen sker med en mer erfaren polis som förebild vilket reproducerar gällande normer och beteendemönster (ibid, 34). Polisens organisationskultur är på så sätt väsentlig för organisationens anställda och för att dess karaktär ska bevaras.

Granér (2004) skriver i sin avhandling istället om patrullerande polisens yrkeskultur, och framhåller att det finns en förtroendeklyfta mellan polisledning och operativ personal (65). Hans observationer och intervjuer avslöjade att cheferna hade auktoritära drag och krävde följsamhet. Polispersonal som tänkte annorlunda eller ställde sig emot chefer kunde komma att bestraffas (Granér 2004, 66). Chefer med stort förtroende och gott ledarskap beskrivs även i avhandlingen, men det var chefer med negativa konnotationer som kunde orsaka konflikt.

3.2 Avgörande faktorer för arbetstillfredsställelse bland polisen

Lim och Teo (1998) skriver i sin kvantitativa studie om hur olika villkor påverkar polisens arbetsrelaterade attityder i Singapore. Deras resultat visar vilka faktorer som var mest avgörande för polisernas arbetstillfredsställelse. En av de påverkande faktorerna är att kvinnor kan känna mindre arbetstillfredsställelse, då de upplevs ha mindre makt i ett mansdominerat yrke som polisycket. Anställningsperiodens längd är även en faktor som påverkar den arbetsrelaterade attityden bland poliser. Poliser som hade arbetat i 3–6 år rapporterade de lägsta värdena av arbetstillfredsställelse, organisatoriskt engagemang samt den högsta benägenheten att säga upp sig. De som arbetat i mer än 6 år rapporterade högre nivåer av att ha nått en karriärspå, vilket innebär att personen upplever att de nått ett stadiet i sin karriär där de inte längre upplever utvecklingsmöjligheter. Dessa personer var däremot mindre benägna att säga upp sig, då de investerat för mycket tid och ansträngningar på arbetet (Lim och Teo 1998).

Forsyth och Craig (1994) utförde en mindre studie på en polisavdelning i Kalifornien där de undersökte faktorer som påverkar arbetstillfredsställelsen. Undersökningen kom fram till att det sker stora förändringar i attityden bland poliserna när de klättrade upp i rang. Trenden var negativ, vilket innebär att desto högre position de fick desto mer negativ syn fick de på arbetet, och arbetstillfredsställelsen minskade. Bland polisen verkade arbetstillfredsställelsen minska ju fler år de arbetade. Nyanställda poliser framstod som mer belåtna med sitt arbete än sina äldre kollegor. Minskningen i tillfredsställelse förklarades av att cynismen verkade öka med tiden i yrket, eftersom polisycket exponeras för brott och grymheter. Minskningen i arbetstillfredsställelse förklarades även av att de som arbetat som polis under en längre tid känner att de nått en på i sina karriärer, alltså en karriärspå. Forsyth och Craig (1994) beskrev även att kvinnliga poliser

verkade uttrycka mindre arbetstillfredsställelse jämfört med sina manliga kollegor, men att det har funnits motsägelsefulla fynd.

Boag-Munroe et al. (2016) visar i sin undersökning att poliser som upplever mer begränsade möjligheter för karriärutveckling har större benägenhet att vilja lämna polisen. Polisyrket är relativt unikt gällande intention att lämna yrket, då det för en person som är utbildad i polisyrket inte finns många likvärdiga yrkesalternativ. Ifall en polis upplever, som i det här exempel, begränsade utvecklingsmöjligheter ställs de ofta mellan valet att antingen lämna yrket helt eller förbli på sin arbetsplats. Boag-Munroe et al. (2016) noterar att poliser som haft en längre karriär utan utveckling upplevs ha nått en karriärplåtå, och har i större utsträckning negativa erfarenheter av sitt arbete. Däremot visar undersökningen att polisernas *personal morale* spelar störst roll som förmedlande länk för relationen mellan utvecklingsmöjligheter och intention att lämna yrket. *Personal morale* definieras av Boag-Munroe et al. (2016) som en aspekt av arbetsgruppens arbetsmiljö, där en hög sådan kännetecknas av entusiasm, energi, stolthet, och laganda (135).

3.3 Vikten av lön som motiverande faktor

Enligt Rynes et al. (2004) metastudie finns det ett glapp mellan hur viktig lön för anställda i själva verket är, jämfört med hur de själva framställer vikten av lön. Analysen baserar Rynes et al. på att lön i många studier rankas lågt gällande motivation inom arbetet, medan studier som fokuserar på faktiskt beteende visar att lön är den mest effektiva motivationen för ett arbete. Detta menar Rynes et al. härstammar från att människor ofta vill presentera sig själva i god dager, och svarar därför på undersökningar på sätt som de tror får dem att framstå som driftiga anställda. Samtidigt som lön troligen undervärderas finns det ett antagande hos arbetsgivarna att lön övervärderas, och de tror att lön egentligen är *mindre* viktigt än vad arbetstagarna rangordnar det som. En anledning till att en tillräcklig lön är betydelsefull är för att tillfredsställa grundläggande behov som exempelvis tillgång till mat, men det kan även påverka fritidskvaliteten, samt leda till en högre social status. Lön visar sig vara aningen viktigare för att locka till sig arbetskraft än för att behålla den (Rynes et al. 2004).

3.4 Att känna kallelse till sitt yrke

Kallio et al. (2022) utförde en studie i Finland där de undersökte sjuksköterskors uppfattning kring att ha en kallelse till sjuksköterskeyrket. Jämfört med andra yrkesgrupper inom vården upplever sjuksköterskor ett kall i minst utsträckning. Det var för den äldre generationen av sjuksköterskor mer sedvanligt att uppleva ett kall till yrket, samt för de som har högre arbetstillfredsställelse. Sjuksköterskor med en bättre arbetsförmåga och hälsa upplever också ett kall i större utsträckning än sina medparter med sämre arbetsförmåga och hälsa. Studien visar att kall innefattar både positiva och negativa aspekter. Å ena sidan kan ett erfaret kall tillföra att arbetet känns meningsfullt och får en att ha ett mer humanistiskt förhållningssätt mot sina patienter, vilket kan utgöra ett slags skydd mot cynism. Å andra sidan kan ett kall resultera i utmattning, eftersom det ofta gör sjuksköterskan mer investerad i sitt arbete. Enligt sjuksköterskorna i studien har, historiskt sett, synen på sjuksköterskeyrket som en kallelse och som något altruistiskt delvis orsakat de dåliga arbetsförhållanden som idag finns. Fortsatt menar de att en sjuksköterska med ett kall till yrket agerar självuppoffrande och inte tenderar att stå upp för yrkesgruppens rättigheter. Snarare kan en kallelse till yrket aktivt förhindra en förbättring av arbetsvillkor och löner (Kallio et al. 2022).

4. Teori

Teorierna som används i denna uppsats kretsar kring begreppet kallelse, samt samhällsmekanismer som för personer till olika yrken. Först presenteras Dik och Duffys (2009) definition av kallelse, vilket är definitionen som används i detta arbete. Därefter presenteras en artikel från Tumin (1953), som publicerades som ett motargument mot Davis och Moores (1945) artikel om social skiktning. Varken Tumin eller Davis och Moore skriver om kall specifikt, men idéerna som presenteras berör aspekter som innefattas av kall, vilket gör teorierna relevanta. Det mest relevanta från dessa två texter är frågan om motivation till arbete och huruvida den bör komma ifrån belöningar eller som en inre motivation som härstammar från aspekter som arbetstillfredsställelse och en plikt känsla. Den inre motivationen som beskrivs liknar en kallelse.

Utöver detta presenteras även kort ytterligare kontext kring begreppet kall utifrån Greiff (2006) samt *work as calling theory*, vilken författas av Duffy et al. (2018) i ett försök att utveckla en formell teori kring kallelse till arbete. Begreppet kall eller kallelse är ett svårfångat subjektivt och samtidigt kulturellt etablerat begrepp som mestadels beskrivs genom upplevelser. Dessutom finns det en variation i teorier gällande begreppet, vilket Greiffs (2006) perspektiv illustrerar. Kallelse är ett begrepp som kan konstrueras på olika vis, och det finns ett flertal närliggande koncept, exempelvis barndomsdröm, som kan förväxlas med kallelsebegreppet. Den teoretiska diskussionen som förs nedan syftar till att ge en överblick över detta komplexa begrepp.

4.1 Definitionen av kallelse

Dik och Duffy (2009) har i en artikel definierat kallelse i relation till arbete och hur det kan komma att påverka livet. De definierar tre delar av begreppet kallelse. Den första delen av kallelse kan beskrivas som en transcendent livsuppgift som upplevs härstamma bortom jaget. Den andra delen av syftet med kallelse är för att antaga en viss livsroll som är orienterad mot att visa eller härleda en känsla av syfte eller meningsfullhet. Den tredje delen av kallelse beskrivs som att de primära motivationskällorna till arbetet är värderingar och mål som härstammar bortom arbetet i sig (Dik och Duffy 2009, 427). Känslan av syfte och meningsfullhet baseras på individens subjektiva uppfattning av sitt arbete. Den meningsfullhet som personer tillskriver sitt arbete kan tolkas som

en kallelse och påverkar deras arbetsprestation, arbetstillfredsställelse och välmående. Den generella närvaron av meningsfullhet i livet främjar psykologisk hälsa och välmående. Även personer som vid första anblick har arbeten som inte verkar påverka samhället kan uppfatta sitt jobb som en kallelse. Kallelse blir då ett koncept som har mer att göra med hur individer uppfattar sitt jobb snarare än arbetets egentliga innehåll. Men det finns även individer som anser att kallelse är irrelevant i sitt arbete och som istället fokuserar på andra aspekter. Dik och Duffy (2009, 434) kom fram till att de som ser på sitt arbete som en kallelse upplever mer arbets- och livstillfredsställelse, en större hängivelse till sitt arbete, ökad självuppfattning och mindre stress, depression och undvikande problemhantering, jämfört med dem som hade en annan syn på sitt arbete.

4.2 Kall, arbetsmotivation och social skiktning

Fenomenet kall kan placeras i skärningspunkten mellan olika teorier om arbetsmotivation och social skiktning. Vi ska kort diskutera två teoribildningar om det här, dels Tumin (1953), dels Davis och Moore (1945). Teorierna publicerades för sju decennier sedan, men har använts i denna uppsats eftersom social skiktning fortfarande är aktuellt. Samhället är utformat på annat vis idag, men i överlag har strukturerna inte ändrats dramatiskt, och teorierna anses fortfarande som relevanta. Davis och Moore (1945, 242) menar att samhällsskiktning är en nödvändig funktion i samhället för att placera och motivera individer inom samhällsstrukturen, eftersom vissa yrken är av större samhällslik vikt än andra och kräver viss utbildning och talang. För att få rätt person till rätt position finns det belöningar tillhörande yrket, så som högre lön och status desto viktigare och mer utmanande positionen är (Moore 1945, 243). Tumin (1953) skriver i sin kritik mot Davis och Moore istället om hur samhällsplikt och arbetsglädje är motiverande faktorer som får "rätt" person till "rätt" yrke och position i samhället. Tumin (1953, 390) menar att det inte är hållbart att skikta samhället baserat på de samhällsbelöningar som Davis och Moore argumenterar för, och att det bidrar till ökade ojämlikheter i samhället. Alla arbeten i samhället fyller sin funktion och den ena fungerar inte utan den andra (Tumin 1953, 388), vilket då inte rättfärdigar att vissa får en mycket större belöning än andra. Enligt Tumin (1953, 391) är arbetsglädje eller arbetstillfredsställelse och samhällslik plikt tillräckliga drivande faktorer för att få rätt person till rätt befattning, snarare än Davis och Moores materiellt- och statusbaserade belöningar. Tumin (1953) säger alltså att till

exempel yrken som kräver uppoffring av mycket tid under en lång utbildning inte kräver en särskild materiell belöning för att väga upp för uppoffringen, utan att den inneboende arbetstillfredsställelsen ska räcka. Tanken är att till exempel en polis som lägger ner tid på en utbildning och sedan får en relativt låg lön och låga utvecklingsmöjligheter, samt ett påfrestande arbete med mycket risker, ändå ska vara adekvat motiverad av sin plikt-känsla för att söka sig till yrket utan några extra belöningar. Motiveringen kommer då ifrån alla de andra aspekterna som Tumin tar upp, såsom en känsla av en plikt till samhället och en tillfredsställelse med sitt arbete. Den tanken kan liknas vid tanken av att ha ett kall, enligt Duffy och Diks (2009) definition.

4.3 Kallelse till yrket

4.3.1 *Work as Calling Theory*

En teori om kallelse relaterat till arbete har psykologerna Duffy et al. (2018) formulerat i en formell teoretisk modell. I ett försök att förstå konsekvenserna av att uppleva en arbetsrelaterad kallelse och vad dess förutsättningar är framställde de *work as a calling theory* (WCT). Teorin utgår ifrån förutsättningarna för att leva ut ett kall, olika variabler som påverkar relationen mellan att uppleva ett kall och att leva ut kallet, samt potentiella negativa och positiva konsekvenser av att leva ut ett kall relaterat till arbete. Att kunna förverkliga sitt kall är beroende av att först förnimma kallet och sedan ha tillgång till möjligheten att utagera kallet professionellt. Att lyckas leva ut sitt kall kopplar Duffy et al. (2018) med *work meaning*, alltså att uppleva meningsfullhet genom arbete, och *work commitment*, alltså hängivenhet gentemot sin karriär och sitt arbete. De påstår att individer som upplever ett kall till sitt arbete kommer vara mer hängivna det, men även att ju mer hängiven en person är sitt arbete desto mer kommer de att uppleva det som ett kall (Duffy et al. 2018, 428). Det finns potentiellt negativa konsekvenser av att ha sitt arbete som kall, såsom utmattning och arbetsnarkomani. Dessutom kan anställda som upplever ett kall ha en större sårbarhet för att bli utnyttjade av organisationen, likt Kallio et al. (2022) fynd om sjuksköterskor. Duffy et al. (2018) pekar på en studie av en djurpark där de anställda upplevde att de riskerade att bli utnyttjade av arbetsgivarna. Anledningen de anställda gav för detta resonemang var att eftersom de redan visade en stark motivation skulle arbetsgivarna ställa för höga krav på dem utan vidare incitament (430–431).

4.3.2 Kall eller profession?

Greiff (2006) skriver i ett kapitel i en antologi om human servicearbete om hur uppfattningen av kallelse har utvecklats inom yrkesgrupper. Förr förväntades kvinnor inte försörja familjen i samma utsträckning som män, så teorin menar att de jobbade för att de kände ett kall till det yrket snarare än för lörens skull. Aspekter som associerades med kvinnliga yrken var bland annat tjänande, vårdande och religiös kallelse, medan de manliga yrkena associerades med aspekter som uniformering, plikttrogenhet och familjeförsörjning. Yrken som hade en mer manlig genuskodning, som polisycket, hade ofta högre löner och förknippades därför med hög status och familjeförsörjning. Innehållet som kännetecknar de kvinnliga yrkena, samt den låga lönen, är vad som lett till uppfattningen av ett kall. Greiff skriver dock även att yrken kan förändras från traditionellt manliga till kvinnliga och vice versa, samt att vad som förknippas som manligt eller kvinnligt förändras med tid. Polisycket idag har en lön som många anser vara för låg (Polisförbundet 2020), vilket innebär att det som Greiff diskuterar kring kall och traditionellt kvinnligt kodade yrken även i en viss utsträckning kan appliceras på polisycket. Greiff (2006) menar att tanken av att ha en kallelse till sitt yrke idag inte har lika stor betydelse som förr, men att effekterna lever kvar. Dessa kan bland annat vara en tendens att jobba övertid, arbeta trots sjukdom, eller annat beteende där man sätter arbetet framför sina egna rättigheter och sitt eget välbefinnande (115).

Greiff (2006, 120) beskriver vidare polisens yrkeskultur och hur den skiljer sig från de mer kvinnligt kodade yrkena. Polisycket är istället mer präglad av militärens kultur av hierarki och disciplin, som anmärkts av Stenmark (2005) och Granér (2004). Greiff skriver att polisyrkets yrkeskultur möjligtvis kan liknas vid kall-tanken, men att kallet i så fall är gentemot staten snarare än medborgarna, vilket inte är ett kall i den bemärkelse Greiff diskuterar det. Det finns dock annan litteratur där kallelsen till militäryrket undersöks. Till skillnad från Greiff vars definition av kallelse inte innefattar polisen eller den liknande militärorganisationen, utgår DiRenzo et al. (2022) i sin artikel om kall inom militären från att kall spelar en stor roll gällande arbete inom militären. Detta baserades på definitionen av upplevelsen av kall som en meningsfull passion och som en transcendent uppgift att hjälpa andra. Militären anser DiRenzo et al. (2022) vara extra relevant till

kallelse utifrån den självupppoffring, plikt känsla och tjänstgöring gentemot andra som yrket ofta innebär (61). Med detta i åtanke anser vi att kallelse även är relevant för polisyrket.

5. Metod

För att undersöka ämnet *kallelse* utformades en explorativ enkät som ämnade att ge en bild av polisens förhållning till begreppet. Fördjupning av enkätsvaren och förståelse av kallelse utvecklades med hjälp av semistrukturerade intervjuer med respondenter som frivilligt ställt upp på intervju via enkäten. Vi valde att använda oss av kvantitativa metoder för att bland annat kunna nå ut till många och jämföra deras svar, och använde kvalitativa metoder för att öka vår förståelse av svaren. Ett alternativt tillvägagående skulle vara att först genomföra kartläggande intervjuer för att få insikt i vilka frågor som är av betydelse, för att formulera enkäten utefter dem, vilket möjligtvis skulle ha resulterat i en mer välutformad enkät. Utifrån tidsbegränsningen, samt restriktiva möjliga kontaktvägar genom vilka att sprida enkäten, bedömdes det att enkäten behövde spridas snarast, vilket avgränsade möjligheten att inleda undersökningen med intervjuer. Undersökningen valdes att baseras på digitala enkäter av ett flertal anledningar. För det första är digitala enkäter snabbare att administrera och når ut till fler personer under en begränsad tid än om vi skulle hitta intervjupersoner och genomföra intervjuer. För det andra medför enkäter inte heller någon intervjuareffekt eller risk för att någon social interaktion skulle påverka respondentens svar (Bryman 2018, 286-287). För det tredje är det enklare att nå ut till personer man annars inte skulle haft kontakt med genom att mejla en digital enkät istället för att behöva upprätta någon form av kontakt och distribuera enkäten på papper (Bryman 2018, 296). Enkätens kvantitativa karaktär sätter däremot gränser för hur djup förståelse för ämnet den kan skapa, och resultatet riskerar att bli endimensionellt, varför vi valde att även utföra intervjuer som komplement. Intervjuer kan försöka komma åt de orsaksmekanismer som statistik missar (Barmark & Djurfeldt 2020, 20).

Även fast utgångspunkten för denna studie var Dik och Duffys (2009) definition av kallelse innefattar enkätrespondenternas och intervjupersonernas egna definitioner av begreppet en bred variation av betydelser. Till exempel hade en intervjuperson svårt att säga ifall de uppfattade ett kall till polisyrket eller inte, då de inte haft det som en barndomsdröm, men ändå kände en stark

dragning till yrket. Det kan vara en av svagheterna med att använda sig av en enkät för att fånga ett så brett begrepp som kallelse. Respondenterna kan ha olika uppfattningar av begreppet, likaså när definitionen presenterats i enkäten. Av den anledningen valde vi att fördjupa enkätsvaren med intervjuer, för att omfatta begreppet i en djupare dimension.

5.1 Urval

Målet med enkäten var att få så många respondenter som möjligt, av vilken anledning urvalet inte begränsas geografiskt och enkäten skickades till alla polisregioner i landet, Polisförbundet och personliga kontakter. Enkätundersökningen har ingen hög extern validitet och är därför inte generaliserbar för hela Sverige, eftersom urvalet inte var ett stickprov på hela polisbefolkningen i landet (Allison 1999, 64). Vad undersökningen istället kan erbjuda är ett steg mot ökad förståelse för kallelse och begreppets tolkningar bland poliser. Undersökningens fokus är på poliser, i avseende att det främst är kall i relation till polisyrket som diskuteras, men även civilanställda och polischefer inkluderades i urvalet då deras arbete innefattas i polisyrkets större uppdrag. Organisationer som kontaktades är bland annat Polismyndigheten, Polisförbundet, polisutbildningar, och polisverksamheter på en regional nivå. Det var en utmaning att nå ut till poliser via Polismyndigheten på grund av de interna säkerhetsstrukturer som förhindrar Polismyndigheten att sända främmande länkar inom organisationen. Ytterligare hinder var att Polisförbundet enbart sprider sina egna undersökningar, och flera regioner avböjde förfrågan att delta med anledning tidsbrist. Även polisutbildningarna avböjde medverkan med hänsyn till personuppgiftshantering och sekretess. Vi fick därför förlita oss på våra kontaktpersoner som ville hjälpa oss i Region Syd.

För att få fler respondenter till enkäten vände vi oss även till en Facebookgrupp som heter Inför Polis med 4000 medlemmar och en annan vid namn Bli Polis med 6000 medlemmar. Båda grupperna är till för de som funderar på att söka till polis, de som studerar till att bli poliser samt de som arbetar som polis. Grupperna ansågs vara seriösa, eftersom de har gruppregler och administratörer som ser till att innehållet i forumet förblir relevant och sakligt. Vi skickade även en förfrågan till gruppadministratörerna om att dela enkäten innan vi la ut den i grupperna. Som framgår i resultatet är en stor del av respondenterna på den yngre skalan och mindre erfarna poliser. Detta beror möjligtvis på att majoriteten av respondenterna utgjordes av medlemmar i

Facebookgrupperna Inför Polis och Bli Polis. Det är troligt att många av poliserna som är med i gruppen har varit det sedan de blev studenter, eller att de är nyblivna poliser som söker råd från mer erfarna poliser. Det framgår i tidigare forskning att arbetstillfredsställelse skiljer sig beroende på hur länge man arbetat som polis, vilket kan innebära att bristen på spridning gällande ålder och erfarenhet påverkat resultatet. Ytterligare en nackdel med urvalet och dess grund i Facebookgrupperna är att det inte går att säkerställa att respondenterna är anställda på Polisen när grupperna är öppna för alla med ett intresse för Polisen.

5.2 Genomförande

5.2.1 Enkät

Den digitala enkäten skickades till en kontaktperson i Region Syd som skickade länken vidare till 99 medarbetare. Det var däremot inte möjligt för poliserna att öppna länken på grund av brandväggar i deras system. För att åtgärda tillgången till enkäten skickades den istället i form av en ifyllbar PDF via mail. PDF-filen var däremot inte felfri, eftersom den i första hand inte gav tillgång till enkätens sista fråga. Problemet åtgärdades i efterhand, men de tre första respondenterna via PDF saknade svar på den sista frågan. Besvaret med enkätlänken medförde antagligen en mindre benägenhet att svara, på grund av att respondenten behöver ha lite mer datorvana och skicka tillbaka enkätsvaren i PDF, men åtgärden var den enklaste i situationen.

För att inte påverka respondenternas svar eller attityd mot enkäten valde vi att inte uttryckligen skriva frågeställningen i enkäten. Frågorna i enkäten var till största del utformade efter ordinal- och intervallskalor. Detta för att göra linjära regressionsanalyser möjliga, samt förenkla jämförelser av svaren utan att behöva ta hänsyn till eller tolka olika underliggande meningar i öppna svar. Svaren till enkäten mottogs via Google forms samt på e-post, när länken inte var bruklig.

I syfte att kunna förstå svaren utifrån respondentens kontext frågade vi om respondenternas ålder, kön, antal arbetade år samt position inom Polismyndigheten. Svarens sammanhang är viktiga att förstå för att kunna förklara och eventuellt dra kopplingar i resultatet (Bryman 2018, 566). I

tidigare forskning framkom det även att ålder samt antal år i tjänst på olika sätt kan påverka polisens attityder gentemot sitt arbete, vilket var ännu en anledning till att vi inkluderade frågorna.

Kallelse behövde operationaliseras i enkäten för att vi skulle kunna få svaren vi sökte. Dik och Duffy (2009) - som nämndes i avsnittet om teori - definierar en arbetskallelse som: (1) en transcendent livsuppgift som upplevs härstamma bortom jaget för att antaga en viss livsroll som (2) är orienterad mot att visa eller härleda en känsla av syfte eller meningsfullhet, och som (3) har värderingar och mål bortom arbetet som primära motivationskällor. För att undvika förvirring bland respondenterna önskade vi förenkla definitionen av kallelse, och formulerade följande fråga:

Skulle du påstå att du känner dig kallad till att arbeta för polisen? Ett kall definierar vi som en upplevd livsuppgift att tjäna samhället genom att jobba för polisen.

Under intervjuerna observerades det att definitionen av kall kunde ha förtydligats ytterligare, då flera intervjupersoner förknippade ett kall med en barndomsdröm specifikt, snarare än den nuvarande upplevelsen. Dock ville vi inte heller ge en för snäv definition av begreppet. En person kan uppleva alla aspekter av en kallelse utan att själv mena att det är en kallelse, och det som var av intresse var den självupplevda identifieringen med begreppet. Det kan alltid finnas lite skillnad mellan vad som faktiskt mäts och det teoretiska begreppet eftersom variabler riskerar att innefatta aningen mer eller mindre än det teoretiska begreppet. Men på grund av att vi enbart påstår kunna mäta den subjektiva upplevda kallelsen har vi minimerat mätfel i största möjliga mån och kan säkerställa intern validitet (Barmark & Djurfeldt 2020, 45). Dessutom inkluderades en rad påståenden om attityder till sitt arbete, såsom *Jag är stolt över mitt arbete inom polisen* och *Jag upplever att mitt arbete hos polisen är meningsfullt* (se bilaga). Dessa påståenden formulerades utefter de olika aspekterna som konceptet kallelse innefattar, utifrån teoretiska definitioner av kall samt efter den forskning om kall som vi tagit del av. Orsaken till att påståendena inkluderades i enkäten var delvis för att kunna jämföra dem med varandra, men främst för att kunna använda dem som kontrollvariabler i regressionsanalyser. De begreppen som framkommer i påståendena definieras inte lika utförligt i enkäten som kallelse. Detta för att dessa anses vara tydligare termer än kallelse. Olika tolkningar till begreppen förekommer fortfarande, men är av mer likartade slag.

För att undersöka viljan att sluta och byta yrkesbana ställdes frågorna *Hur ofta funderar du på att byta yrke?* och *Om ja, varför?* Svartalternativen på andra frågan baserades till stor del på statistiken gällande polisens arbetsmiljö som presenterats i de rapporter från Polismyndigheten och Polisförbundet som vi fått ta del av. Svartalternativen till den förstnämnda frågan var *Inte alls ofta*, *Ibland*, *Ganska ofta* och *Hela tiden*. I efterhand märkte vi att det första alternativet kunde tolkas på olika sätt, vilket framgick när respondenter som hade valt *inte alls ofta* även fyllde i anledningar till varför de tänkte på att byta yrke. Dessutom riskerar *inte alls ofta* att tolkas närmare *sällan* än den avsiktliga betydelsen *aldrig*, vilket kan ha orsakat ytterligare otydligheter. Dessa brister kan eventuellt ha påverkat den interna validiteten av resultatet från denna fråga, då det inte är säkert att den faktiskt mäter det som den hade avsikten att mäta (Barmark & Djurfeldt 2020, 45). En tydligare formulering hade kunnat vara: *Funderar du på att byta yrke?* med svartalternativen: *Aldrig*, *Sällan*, *Ibland*, *Ofta* och *Hela tiden*.

Till sist ställde vi en icke obligatorisk fråga där respondenterna hade möjligheten att fylla i sin e-postadress ifall de var intresserade av att delta i en intervju för att utveckla sina svar. 14 respondenter fyllde i sin mejladress, och dessa kontaktades omgående för att intervjuas.

5.2.2 Intervjuer

För att få en mer utvecklad förståelse för enkätsvaren följde vi upp med de som hade ställt upp för att bli kontaktade för en intervju för att genomföra en semistrukturerad intervju. Den semistrukturerade formen av intervjuerna valdes för att ha en viss liknande struktur på våra intervjuer, då vi har mer än en intervjuperson (Bryman 2018, 564). Vi valde att använda oss av en kvalitativ intervjuform för att få en bättre förståelse för den intervjuades ståndpunkter, efter att vi redan fått svar på det vi var intresserade av i enkäten (ibid., 561). Vi ville även tillåta flexibilitet i intervjun för att kunna följa intervjupersonens svar för att förstå vilka synpunkter som är av betydelse. Intervjuguiden innehöll öppna frågor för att inte styras av förutfattade meningar och låta intervjupersonen svara fritt (ibid., 565).

Under intervjuerna fokuserade vi på direkta- och uppföljningsfrågor för att intervjupersonen skulle kunna dela med sig och förklara sina tankar och upplevelser på ett fritt vis (Bryman 2018, 569).

Tolkande frågor ställdes även för att säkerställa att vi förstått vad intervjupersonen önskar framställa samt tillåta ytterligare förklaring (ibid., 570). För att respondenten skulle behålla tryggheten med att vara anonym valde vi att inte använda oss av deras enkätsvar under intervjun, vilket gjorde att vissa frågor från enkäten upprepades för att ge en kontext till deras svar.

Samtliga intervjuer spelades in och transkriberades. Att spela in och transkribera intervjuerna kan underlätta för den senare analysen av materialet, då en på ett enkelt och systematiskt vis kan gå igenom intervjupersonernas svar flera gånger. Inspelning innebär också att vi inte behövde föra anteckningar och därmed kunde fokusera på att lyssna på intervjupersonerna och ställa följdfrågor (Bryman 2018, 577–578).

Totalt fem intervjuer genomfördes via Google Meet. Intervjuerna varade i 15–30 minuter. Anledningen till att intervjuerna var av kortare slag var dels för att vårt fokus främst ligger på enkätsvaren, och intervjuerna var till för att fördjupa några frågor, dels för att besvara poliserna så lite som möjligt i deras vardag. Digitala intervjuer var smidiga för att kunna nå intervjupersonerna var de än befann sig (Bryman 2018, 575), men under transkriberingen kunde ljudet vid vissa ord vara otydligt. Det var dock inga större meningar eller betydelser som inte kunde tolkas, så det fungerade i sin helhet som det mest lämpliga alternativet för vårt utförande.

5.2.3 Felaktiga svar

Av de 148 enkätsvaren vi mottog räknades tre svar som icke-giltiga då det var polisaspiranter som svarat. Polisaspiranternas svar räknades bort eftersom de inte kan besvara frågan om tankar på att byta yrke på grund av brist på arbetserfarenhet, vilket är utgångspunkten i vår andra frågeställning. Svaren på frågan *Hur länge har du varit anställd på polismyndigheten? (år)* kunde vara otydliga och behövdes skrivas om. Svar som “2012” skrevs om till “11” och svar som “2 år och 4 månader” avrundades till närmaste år, alltså “2” i detta exempel. När det kommer till frågan *Hur ofta funderar du på att byta yrke?* följdfråga *Om ja, varför? Det går att fylla i flera* trycker respondenterna i de alternativ de tycker passar bäst för dem. Eftersom respondenterna kunnat ange flera alternativ kodades frågan om så varje svarsalternativ blev en egen variabel, med svarsalternativen *ja*=1 och *nej*=0. Detta leder till att när en respondent inte fyllde i ett av

alternativen blev saknaden av svar ett internt bortfall. Respondenterna var dock inte menade att “svara” på alla dessa variabler, vilket betyder att det inte är ett faktiskt bortfall, utan istället giltiga icke-svar (Barmark & Djurfeldt 2020, 86–87).

5.3 Analyismetod

5.3.1 Frekvenstabeller och regressionsanalyser

För att få en förståelse för enkätsvaren genomfördes statistiska analyser i programmet IBM SPSS-statistics. Frekvenstabeller framtoogs i SPSS på alla variabler för att få en uppfattning av spridningen av respondenternas svar (Bryman 2018, 438–439). Stapeldiagram används för att illustrera variabler med fler svarsalternativ, medan cirkeldiagram framtoogs för variabler med ett möjligt svar per respondent.

För att förstå sambandet mellan beroende och oberoende variabler genomförde vi bivariata och multivariata regressionsanalyser. Regressionsanalys används för att avgöra samband, i detta fall för att avgöra om kallelse, som oberoende variabel, kan påverka till exempel arbetstillfredsställelse, som beroende variabel (Allison 1999, 2). Den bivariata linjära regressionsanalysen utfördes för att undersöka korrelationen mellan de mest centrala variablerna. Däremot är det svårt att avgöra vilket håll orsakssambandet går i en regressionsanalys, om det är kallelse som påverkar arbetstillfredsställelse eller tvärtom (ibid., 52). Detta kan skapa problemet omvänt orsakssamband, vilket är svårt att lösa. För att kontrollera att den oberoende variabeln i den bivariata analysen fortfarande är signifikant när andra oberoende variabler tilläggs, utfördes multipla linjära regressionsanalyser. De oberoende variablerna, som fungerar som kontrollvariabler, lades till en i taget för att se påverkan av variablerna dessemellan. Dessa framställs som modeller i en tabell. Multipel regressionsanalys valde vi att genomföra för att det separerar effekten av de oberoende variablerna på den beroende variabeln, och möjliggör på så sätt en analys av varje individuella variablers påverkan (ibid., 3). För att genomföra en multipel regressionsanalys är det önskvärt att ha intervallskaliga variabler på grund av den linjära ekvationen, men ordinalskaliga variabler kan användas när det saknas bättre alternativ, som i vårt fall (ibid., 10). De intervallskaliga variabler vi inkluderade var ålder och antal arbetade år som

polis, men dessa visade sig inte vara statistiskt signifikanta i undersökningen. Nominalskaliga variabler med svar som beskrivs med ord, som till exempel *Skulle du påstå att du känner dig kallad till att arbeta för polisen?*, transformeras till dummyvariabler för att kunna användas som oberoende variabler i en multipel linjär regressionsanalys (Muijs 2011, kap. 9).

Det som är av intresse för vår analys är korrelationskoefficienten, signifikansen av resultaten samt R^2 värdet. R^2 värdet som analyseras är *Adjusted R²*, eftersom det är en korrigerad av R^2 som tar hänsyn till att det är ett urval snarare än en population som analyseras (Muijs 2011, kap. 9). Eftersom urvalet i vår enkät är mindre än en hundradel av hela populationen som undersöks, Polisstyrkan, värdesätts *p*-värdet på $<0,01$ för att säkerställa statistisk signifikans, utifrån möjligheten att *p*-värdet undervärderas (Allison 1999, 58). För att säkerställa att kontrollvariablerna i den multipla regressionsanalysen inte mäter samma sak genomfördes ett kolinearitetstest när den linjära regressionsanalysen framställdes (Muijs 2011, kap. 9). Inga av variablerna visade starka samband mellan varandra eftersom de alla hade VIF värden under 5. En svaghet med korrelationsanalys är att korrelationskoefficienten kan komma att påverkas av så kallade *outliers* som är utöver det normala, och att korrelation inte innebär ett orsakssamband (ibid., kap. 8).

Utifrån tidigare forskning formuleras följande hypotes för regressionsanalysen:

H₀: Ett upplevt kall gör en mer benägen att tänka på att byta yrke.

H₁: Ett upplevt kall gör en mer benägen att inte tänka på att byta yrke

5.3.2 Tematisk analys av intervjudata

Intervjutranskriberingarna analyseras i enlighet med tematisk analys. Det kvalitativa datamaterialet organiseras i teman baserat på repetitioner, likheter och skillnader och teorirelaterat material. Repetitioner av teman och idéer i datamaterialet analyseras på tvärs av alla intervjuer. Likheter och skillnader mellan hur intervjupersonerna diskuterar ett tema och tankar som presenteras är även en stor grund till hur materialet delas in tematiskt. Under analysens gång kopplas även intervjuerna till teorierna i denna uppsats och delas in i teman utefter dem (Bryman

2018, 705). De teman som uppkom mest under intervjuerna var: kallelse, kollegor, lön, ledning, kvalitet över kvantitet och arbetsbelastning. Minst tre av fem intervjupersoner uttryckte sig om varje tema minst en gång var. Datamaterialets teman används mest för att undersöka enkätsvaren på ett djupare plan, och kopplas till enkätfrågorna som är kopplade till frågeställningen (Bryman 2018, 706).

Enkätsvaren under motiveringsfrågan som efterföljde *Skulle du påstå att du känner dig kallad till att arbeta för polisen?* delades in i motiveringar för de som svarat “Ja” respektive “Nej”. Indelningen utförs i syfte att jämföra svaren och ge en överblick över tankarna som uttrycks. I denna uppsats analyseras motiveringssvaren inte djupare än angivit, eftersom de är för korta och utan vidare förklaring.

En nackdel med tematisk analys är att tolkningen av avgränsningen av teman kan komma att förstås på olika vis beroende på den som utför analysen. Exempelvis sättet som en intervjuperson talar om lön kan ses som relaterat till arbetsbelastning, men vilken kategori citatet tillförs beror på undersökaren.

5.4 Etiska överväganden

Respondenternas anonymitet var av yttersta vikt i vår enkät, särskilt eftersom polisyrket är ett yrke där sekretess är känsligt. Under arbetets gång har vi därför strävat efter att i största mån möjligt säkerställa konfidentialitet, genom att vara försiktiga med hanteringen av datamaterialet (Bryman 2018, 173). Enkäten samlade inte in några mejladresser eller personuppgifter och inga av frågorna som ställts är identifierande, vilket hjälper undvika potentiella etiska problem gällande hantering av data (Eldén 2020, 100). Svaren raderades dessutom efter uppsatsens inlämning. Ämnet kan också vara känsligt då det rör en personlig upplevelse kring ens yrke och livsval, vilket betonar vikten av anonymitet för att respondenten ska känna sig trygg att dela med sig av ärliga svar. Det var svårt för vissa respondenter som fick enkäten via en av våra kontaktpersoner att öppna enkätlänken, så fem personer skickade sina svar som en PDF till vår mejladress. För att kunna anonymisera dem så mycket som möjligt fyllde vi i deras svar i enkäten och registrerade dem för att deras svar inte skulle vara anknutna till deras mejladress. Mejlet de skickade raderades därefter.

För att få tillgång till stängda Facebookgrupper och för att sprida enkäter där krävs det samtycke från gruppens administratör, vilket vi fick (Eldén 2020, 119). Under intervjuerna informerades intervjupersonen om att de kunde avbryta intervjun när de ville och att de skulle förbli anonyma genom hela processen, vilket är en viktig etisk princip (Bryman 2018, 170). Vi bad om samtycke för att spela in intervjuerna, och raderade inspelningen när vi var klara med arbetet. Även transkriberingar raderades efter inlämning av arbetet. Citaten som används i uppsatsen mejlades till intervjupersonerna för att tillåta dem möjligheten att meddela om de inte längre är bekväma med sin inkludering eller om de vill utveckla något. Den möjligheten att dra sig ur säkerställer att samtycket är kontinuerligt (Eldén 2020, 95). En risk med intervjuer även om de anonymiseras är att personer i hens närhet ändå skulle känna igen personen (ibid., 103), men den stora geografiska spridningen gällande intervjupersonerna undviker detta problem.

6. Analys

De 145 enkätsvaren som analyserades och de fem intervjuer som genomfördes gav en djupare uppfattning av ämnet kallelse inom polisyret och hur det påverkar arbetsupplevelsen. För att ge en uppfattning om urvalet och dess bakgrund och kontext presenteras svaren från de första frågorna i enkäten i diagrammen nedan.

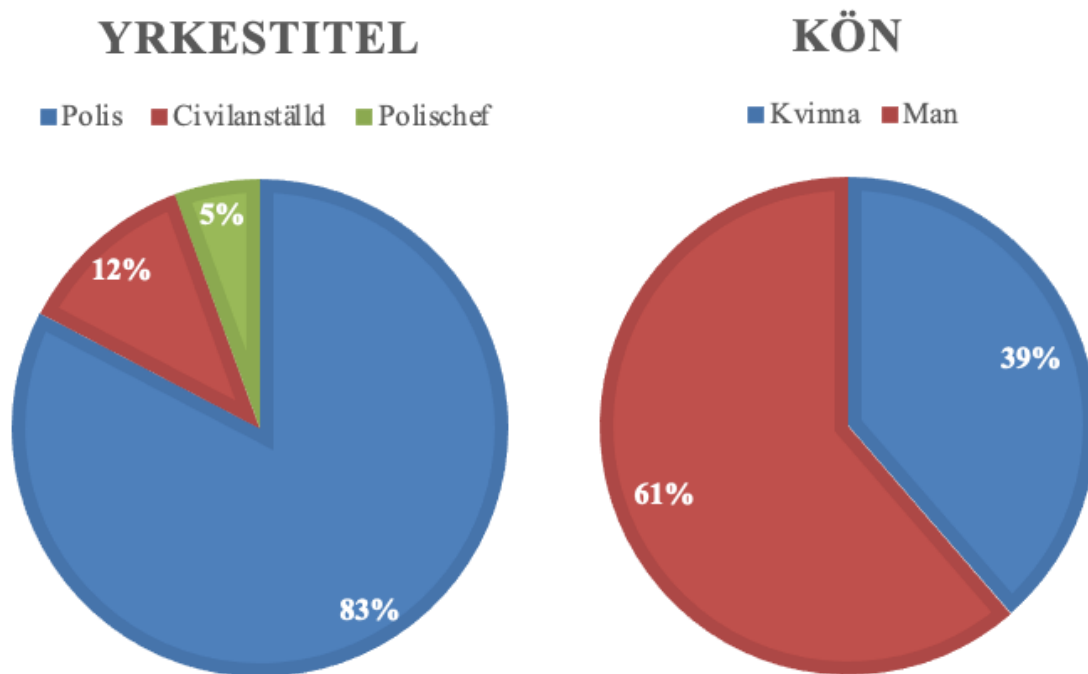


Diagram 1 och 2: Respondenternas yrkestitel och kön.

Polismyndigheten bestod år 2022 av 62,9 procent poliser och 37,1 procent civilanställda (Polismyndigheten 2022, 109). Av dessa var 34 procent kvinnor (ibid.). I våra enkätsvar är poliser överrepresenterade, med 83 procent poliser som svarat, och civilanställda underrepresenterade, med 12 procent svarande civilanställda (se diagram 1). Kön är däremot närmare de aktuella nivåerna, med våra resultat på 61 procent män och 39 procent kvinnor (se diagram 2).

Kön var inte statistiskt signifikant för frågorna som ställdes i enkäten. Därför kan inga slutsatser dras utifrån könsaspekten, och Lim och Teos (1998) fynd om att kvinnor upplevde mindre arbetstillfredsställelse inom polisyret kunde inte relateras till vårt fall. Forsyth och Craig (1994)

påpekar även att kvinnor inom polisyrket kan komma att erfara mindre arbetstillfredsställelse, men att olika studier presenterat motsägelsefulla fynd.

6.1 Kallelse

Resultaten från de statistiska analyserna framförs först för att ge grund för de komplimenterande kvalitativa analyserna av intervjuerna. För att få svar på uppsatsens frågeställning undersöktes sambandet mellan variablerna *Kallelse* och *Hur ofta funderar du på att byta yrke?* med en bivariat linjär regressionsanalys. Följande hypotes utformades baserat på tidigare forskning och teorier som presenterats:

H₀: Ett upplevt kall gör en mer benägen att tänka på att byta yrke.

H₁: Ett upplevt kall gör en mer benägen att inte tänka på att byta yrke.

Tabell 1: Bivariat linjär regressionsanalys mellan kallelse och hur ofta man funderar på att byta yrke

	Modell 1	
	Koefficient	SE
Konstant	1,803***	0,084
Upplevt kall	-0,384**	0,117
Adjusted R ²	0,063	

*SE=Standardfel. Signifikansnivå: *** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$*

Källa: Vår enkät 2023 (N=145)

Resultatet visar ett negativt linjärt samband mellan upplevd kallelse och tankar om att byta yrke. Detta innebär att ju mer någon upplever sig ha en kallelse till polisyrket, desto mindre benägen är de att ha tankar om att byta yrke. Vi använder oss av Adjusted R² eftersom den är anpassad efter urvalsstorleken. Adjusted R² har värdet 0,063, vilket innebär att 6,3 procent av variationen i tankar om att byta yrke kan förklaras av ett upplevt kall. Resultatet är statistiskt signifikant med ett konfidensintervall på 99,99 procent, och talar om att resultatet högst sannolikt inte är

slumpmässigt, och kan återfinnas i populationen. Med dessa två variabler om kallelse och tankar om att byta yrke kan nollhypotesen förkastas, vilket innebär att om man upplever sig ha ett kall är man mindre benägen att tänka på att byta yrke.

6.1.1 Multipel regressionsanalys

Tabell 2: Avgörande faktorer för hur ofta man funderar på att byta yrke inom polisen (linjär regressionsanalys)

	Modell 1		Modell 2		Modell 3		Modell 4		Modell 5		Modell 6	
	Koefficient	SE	Koefficient	SE	Koefficient	SE	Koefficient	SE	Koefficient	SE	Koefficient	SE
Konstant	1,803***	0,084	3,592***	0,227	3,681***	0,256	3,628***	0,270	3,809***	0,342	3,920***	0,336
Upplevt kall	-0,384**	0,117	-0,295**	0,097	-0,290**	0,098	-0,315**	0,105	-0,320**	0,106	-0,331**	0,103
Arbetsstillfredsställelse			-0,238***	0,29	-0,217***	0,040	-0,221***	0,041	-0,212***	0,042	-0,239***	0,042
Stolthet					-0,030	0,039	-0,037	0,041	-0,032	0,041	-0,070	0,043
Plikt							0,019	0,030	0,022	0,030	0,015	0,030
Syfte									-0,035	0,040	-0,102**	0,046
Meningsfullhet											0,129**	0,46
Adjusted R ²	0,063		0,363		0,361		0,358		0,357		0,388	

SE=Standardfel. Signifikansnivå: *** $p < 0,001$; ** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Källa: Vår enkät 2023 (N=145)

Tabell 2 presenterar en multipel linjär regressionsanalys av den beroende variabeln *Tankar om att byta yrke* och den oberoende variabeln *Upplevt kall* i förhållande till kontrollvariablerna: *Arbetsstillfredsställelse*, *Stolthet*, *Plikt*, *Syfte* och *Meningsfullhet*. Kontrollvariablerna är frågor 7 - 11 (se bilaga), och används för att kontrollera att huvudsambandet, det vill säga det mellan kallelse och tankar om att byta yrke, påverkas av varandra och inte någon annan variabel. Modell 1, som förklaras mer utförligt under tabell 1, presenterar att sambandet mellan upplevt kall och tankar om

att byta yrke är statistiskt signifikant. När kontrollvariabeln *Arbetsstillfredsställelse* förs in i regressionsanalysen höjs värdet på Adjusted R² till 0,363, vilket innebär att 36,3 procent av variationen i *Tankar om att byta yrke* kan förklaras av *Upplevt kall* och *Arbetsstillfredsställelse*. Detta kan tyda på att variationen i *Tankar om att byta yrke* i större utsträckning förklaras av kontrollvariabeln än av huvudvariabeln. Signifikansnivån är dessutom något högre för *Arbetsstillfredsställelse* än för *Upplevt kall*. Dock är *Upplevt kall* fortfarande statistiskt signifikant och behöver därför inte helt avfärdas. Det är även svårt att avgöra orsakssambandet mellan ett upplevt kall och arbetsstillfredsställelse och huruvida det upplevda kallet kan bidra till högre nivåer av arbetsstillfredsställelse eller om det motsatta gäller. Adjusted R² värdet ändras inte mycket mellan modell 2 och 5, och är högst i modell 6. Modell 6, där alla kontrollvariabler ingår, förklarar 38,8 procent av *Tankar om att byta yrke*. Kontrollvariabeln *Syfte* i modell 5 är inte statistiskt signifikant för sig själv, men blir det i samband med *Meningsfullhet* i modell 6. Variablerna *Plikt* och *Stolthet* blir inte statistiskt signifikanta i några av modellerna. Både *Upplevt kall*, *Syfte* och *Meningsfullhet* har en lägre signifikansnivå än *Arbetsstillfredsställelse* i modell 6, men det kan med 99,99 procent säkerhet påstås att det finns ett samband mellan dem. *Upplevt kall* har som högst koefficient i modell 1 när sambandet testas för sig självt, men skiljer sig inte mycket från resultatet i modell 6. Även om *Arbetsstillfredsställelse* har högre statistisk signifikans än *Upplevt kall* så har kallelsevariabeln i alla modeller en högre koefficient, vilket innebär en mer dramatisk påverkan på *Tankar om att byta yrke* än *Arbetsstillfredsställelse*. Detta stärker vår hypotes om att kallelse är betydande för poliser när det kommer till deras benägenhet att vilja byta yrke.

För att testa om det finns något samband mellan kontrollvariablerna och *Upplevt kall* utfördes bivariata linjära regressionsanalyser för varje variabel med kallelsevariabeln som beroende variabel. Inga av variablerna *Arbetsstillfredsställelse*, *Stolthet*, *Syfte* eller *Meningsfullhet* visade något statistiskt signifikant resultat, förutom *Plikt*. Resultatet som visas i tabell 3 innebär att det finns ett samband mellan *Plikt* och *Upplevt kall*, och att ju mer någon upplever sitt arbete inom polisen som en viktig plikt, desto mer benägna är de att uppleva ett kall till det arbetet. Under intervjuerna nämndes inte plikt uttryckligen, men det skulle kunna argumenteras för att plikt kan leda till självupppoffring. De som upplever sitt polisyrke som ett kall är mer benägna att se på det som en plikt, och därmed uppoffrar mer av sig själva för att fullgöra den plikten.

Tabell 3: Sambandet mellan upplevt kall och plikt

	Modell 1	
	Koefficient	SE
Konstant	-0,274	0,163
Plikt	0,096***	0,019
Adjusted R ²	0,140	

SE=Standardfel. Signifikansnivå: *** $p < 0,001$;

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Källa: Vår enkät 2023 (N=145)

I tidigare forskning och teori framkommer det att det kan finnas ett samband mellan att vara självuppoftande och att ha ett kall. Greiff (2006) skrev om att upplevelsen av ett kall ofta åtföljs av en tendens att sätta arbetet framför sitt eget välmående, och i Kallio et al. (2022) studie om sjuksköterskor framgår det att de som upplevt ett kall i många fall agerar självuppoftande. Även DiRenzo et al. (2022) kopplar självuppoftning med upplevelsen av ett kall. I en av intervjuerna framgick det att intervjupersonen, som upplever ett kall, offerar tid med sin familj för att prioritera arbetet:

“Tänker nog på jobbet först och familjen senare. Väldigt mycket. Jag planerar min arbetstid efter när jag behövs på jobbet och inte efter vad som funkar bäst i min familj.”

En annan intervjuperson säger:

"Jag tror jag skulle kunna peka på några kollegor som har ett kall som liksom brinner för det här jobbet. Ibland är jag lite fundersam över om de har ett liv vid sidan..."

Vidare uttrycker en av intervjupersonerna, som har ett kall, att:

“... ibland kan man känna att det liksom är vår största svaghet också är vår största styrka liksom. Vi brinner för det vi älskar och det finns inget annat man vill göra. Men

det gör också att man har ju inga påtryckningsmedel alls. Rent krasst så är det så och det säger väl i princip alla, både chefer och anställda. Vill du höja din lön får du byta jobb. Och det gör man inte för att man vill vara retsamt eller liksom nedlåtande på nåt sätt utan det är liksom bara konkret fakta. Vill du tjäna pengar så får du göra det någon annanstans, vill du vara polis så får du vara här. Men det går inte hand i hand liksom.”

Detta tyder på en attityd som menar att om en person vill vara polis får den acceptera lönen som erbjuds, oavsett hur låg den är, vilket kan relateras till studierna om sjuksköterskorna (Kallio et al. 2022) och Polisförbundets kritik av uppfattningen av polisyrket som ett kall (Polisförbundet 2020). Att arbeta för en, i sin egen uppfattning, undermålig lön kan ses som ett sorts självupppoffrande, då det är en uppoffring av sin tid och andra arbetsmöjligheter som skulle kunna erbjuda en högre lön. Det andra citatet som presenterades påpekar aspekten av tidsfördelning, och att de som uppfattas ha ett kall inte verkar ha ett liv utanför jobbet. I Kallio et al. (2022) studie framgår det att de sjuksköterskorna som upplevde ett kall till sitt yrke generellt sett stod ut med sämre arbetsförhållanden, vilket hämmade utvecklingen av förbättrade arbetsvillkor för sjuksköterskor. Intervjupersonen i det senaste citatet berör just detta, att passionen som en polis känner för sitt yrke är det bästa med yrket, men också att det gör det svårt att utkräva högre löner. Detta resonemang liknar det som Boag-Munroe et al. (2016) presenterade i sin studie, att polisyrket presenterar unika utmaningar då det inte går att enkelt byta arbetsgivare om man är missnöjd, om man då inte vill flytta till ett annat polisområde. Istället behöver man hantera dilemmat att byta yrke till något annat eller att stanna kvar och stå ut med arbetsvillkoren.

6.1.2 Delade åsikter

Enkätsvaren var delade nästan på hälften mellan dem som påstod sig uppleva ett kall till polisyrket och de som påstod sig inte uppleva det. 49 procent av respondenterna fyllde i “Nej” och 51 procent “Ja”, svaren illustreras i diagram 3.

UPPLEVD KALLELSE

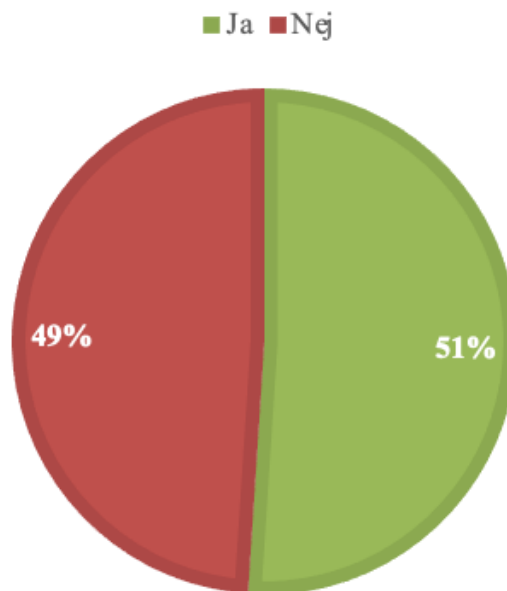


Diagram 3: Enkät svar om upplevd kallelse.

Polisens reklambilder som presenterades i bakgrunden reflekterar också de två olika tankarna om kallelse i polisyrket. Reklambilden från 2018 (bild 1) med texten “Gör dig redo för en större uppgift” ligger mer i linje med tanken om att poliser upplever ett kall till yrket, något bortom sig själva som yrkar mot att de passar in i arbetet. Denna tanke förekommer oftare i samhället vilket yttrar sig i bland annat media. Tanken kan jämföras med Tumins (1953) argument om att en faktor som driver folk till olika yrken är känslan av meningsfullhet och arbetstillfredsställelse i form av en kallelse. Den senare reklambilden från 2022 (bild 2) med den nya texten “Väx med en större uppgift” lutar sig istället mot idén om att polisyrket ska behandlas som andra yrken, vilket Polisförbundet (2022) även ställer sig bakom. Budskapet som förmedlas i den nya kampanjen är att vem som helst kan växa in i polisrollen, inte bara personer som redan känner en kallelse. Polisförbundets ordförande Lena Nitz (2020) skrev, som nämnts i bakgrunden: “Det finns fortfarande de som anser att polisyrket är ett kall. Men även den som brinner för sitt yrke ska ha betalt för sin breda kompetens och för det stora ansvar man tar. Det viktiga uppdraget att hjälpa, skydda och ställa tillrätta måste avspeglas i lönen.” Citatet återspeglar Greiffs (2006) teori om hur yrken som karakteriseras av en upplevd kallelse har lägre löner, och Kallio et al. (2022) påpekar hur en sådan kallelse även kan hämma utvecklingen av arbetsvillkor. Davis och Moore (1945)

skriver om hur lön behövs som en motiverande faktor i samhället för att få rätt person till rätt yrke baserat på kompetens och färdigheter, men när lön inte längre blir avgörande kan det innebära att dessa personer utnyttjas. Även Rynes et al. (2004) menar att en hög lön är den främsta motivationsfaktorn för att söka sig till eller stanna kvar i ett arbete. Det verkar vara fallet som Polisförbundet påpekar, att polisernas löner bör spegla deras kompetens, färdigheter och arbetsuppgifter, snarare än att förlita sig på att personer kommer att söka sig till yrket av andra anledningar, som ett upplevt kall.

Anna Schneider (2014) som nämndes i bakgrunden, skriver att polisyrket är ett kall och det är därför folk väljer att bli poliser. Samtidigt skriver Greiff (2006) att polisyrket snarare är präglad av militärens yrkeskultur än av en kallelse, och att man kan tala om en kall-tanke men då i relation till staten. Våra intervjupersoner har även delade meningar. En intervjuperson berättade att tanken om en kallelse till polisyrket var föråldrad:

“Det kanske var mer av den varan tidigare att det sågs som ett kall men idag ser man mer kliniskt på det, faktiskt.”

En annan intervjuperson svarade däremot på frågan om huruvida de upplevde en kallelse till yrket med:

“Ja, det tycker jag. Och det, det är som jag skrev i enkäten, det låter ju så jäkla klyschigt att säga det men jag tycker att jag är på rätt plats, framför allt för mig men också för myndigheten, eller Polismyndigheten, och jag tycker ofta jag får höra av anhöriga eller vänner liksom att ja men du, det känns som du passar som polis.”

Under intervjuerna framkom det även att de upplevde en skillnad mellan sina kollegor som upplever ett kall och de som ser på det mer som ett arbete:

“Det skiljer sig ganska mycket. Alltså, det är väl mycket, dels drivet, att man faktiskt pushar pushar pushar när man är på jobbet.”

“Jag kan säga såhär att man märker stor skillnad på de som är drivna i arbetet och de som lätt slackar av och som vill mest ta det lugnt och inte göra mer än... Sånt märks ju när man åker på larm vilka som är drivna framåt och vilka som kanske är mer bara, höftar bort saker lite lättare än andra liksom.”

Intervjusvaren stödjer Dik och Duffys (2009) fynd om att de med ett upplevt kall har en större hängivelse till sitt arbete. De utan en kallelse beskrevs som mindre engagerade i sitt arbete och mindre benägna att söka övertidspass. Våra fynd kan även relateras till Duffy et al. (2018) påstående om att de som är mer hängivna sitt yrke kommer att se det mer som en kallelse, och att de som känner sig kallade till sitt yrke kommer att vara det mer hängivna. Orsakssambandet blir här tvetydigt, som framgick i de linjära regressionsanalyserna ovan. Ingen slutsats kan dras om det är större hängivelse som ger en känsla av ett kall, eller om det är känslan av ett kall som leder till större hängivelse till arbetet. I diagram 4 nedan framgår det att bland de som svarat på vår enkät vill de som upplever ett kall i större utsträckning höja lönen och behålla samma arbetsbörda som idag än personer som inte upplever ett kall. Vidare är det fler som inte upplever ett kall som vill minska arbetsbördan och höja lönen än personer som upplever ett kall.

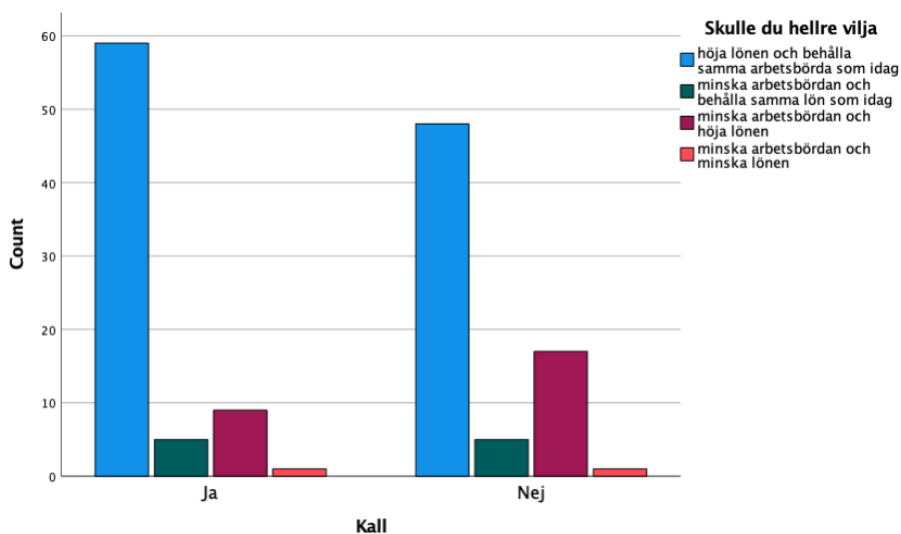


Diagram 4: Svartalternativen för frågan “Skulle du hellre vilja...” uppdelade mellan upplevt kall och avsaknaden av ett kall.

Vad detta möjligtvis kan tyda på är just den tendensen bland personer som har ett kall att ha en stark hängivelse till sitt arbete, vilket enligt Greiff (2006) och Kallio et al. (2022) kan yttra sig i en benägenhet att bland annat ta åt sig en större arbetsbörda. De som inte känner ett kall är därmed mindre hängivna sitt arbete, och vill i större utsträckning även minska arbetsbördan. Detta kan kopplas till vårt fynd att det finns ett samband mellan kallelse och plikt till sitt arbete i regressionsanalysen i tabell 3.

6.2 Ålder och arbetslängd

Ålder och antal år som arbetande polis verkar vara ett genomgående tema i tidigare forskning när det gäller arbetstillfredsställelse inom polisen (Lim & Teo 1998) (Forsyth & Craig 1994). Urvalets spridning visas i diagram 5 och 6 nedan.

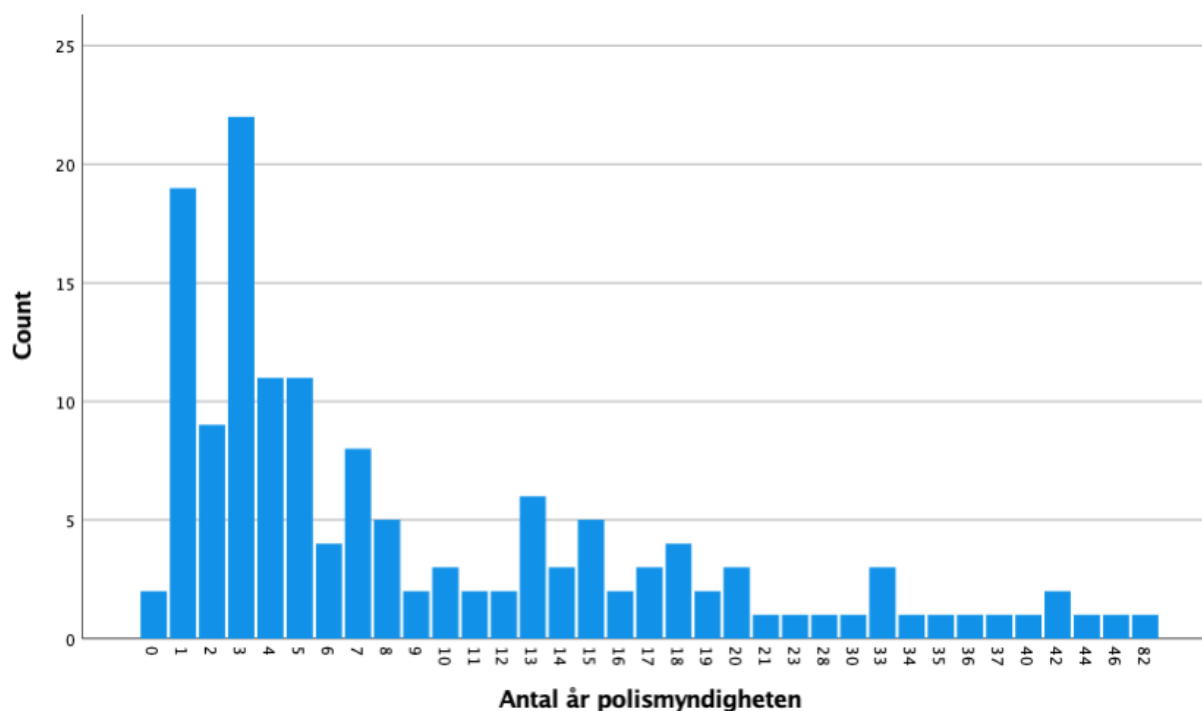


Diagram 5: Antal arbetade år på Polismyndigheten

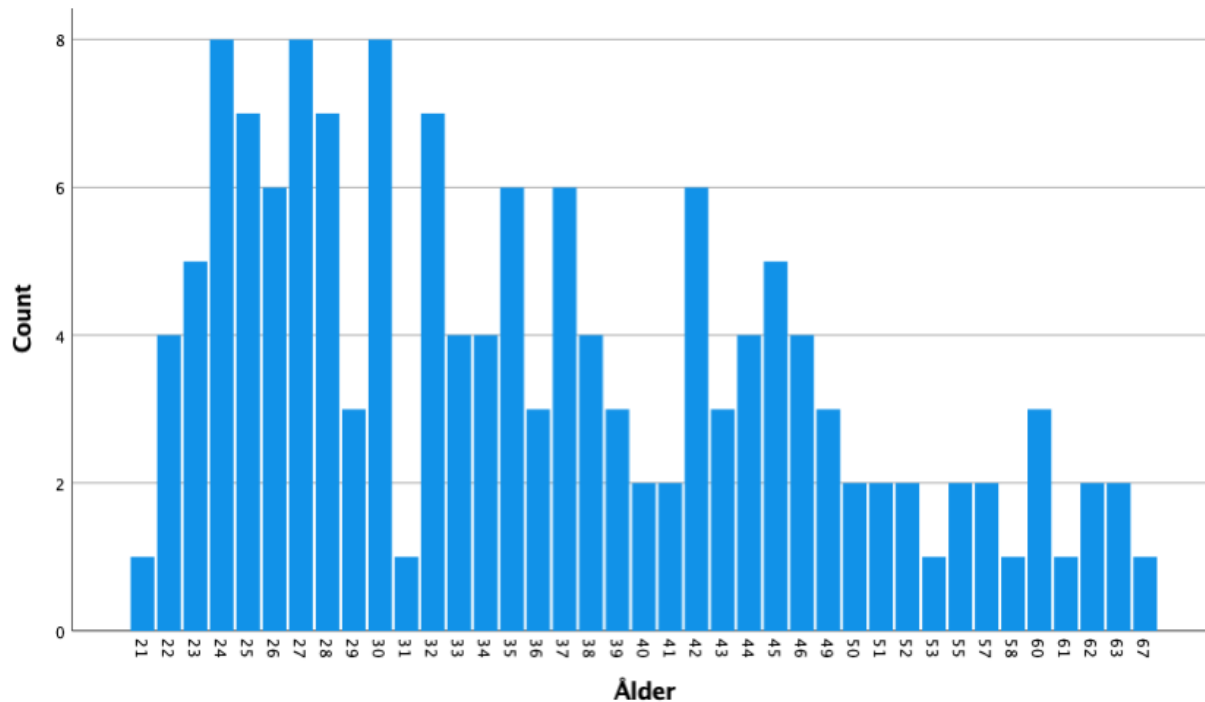


Diagram 6: Respondenternas ålder

Lim och Teo (1998) nämner i sin studie att de som arbetat som polis i mer än 6 år upplevde i större utsträckning än poliser med mindre erfarenhet att de inte längre utvecklades inom sin karriär, men ändå inte var benägna till att sluta vilket kan förklaras av att de känner att de investerat för mycket av sin tid på polisyrket. Forsyth och Craig (1994) skrev även om att ju längre tid någon arbetat på polisen, desto lägre arbetstillfredsställelse upplevde de. I vårt fall var ålder eller antal arbetade år inte statistiskt signifikant, och vi kan inte dra några slutsatser vad gäller arbetstillfredsställelse. Dock kan resultatet bero på att 66,2 procent av respondenterna till enkäten har arbetat under 10 år som polis, som visas i diagram 5, och därmed inte hunnit erfara det som en mer erfaren polis genomgår under sin karriär. Den låga arbetserfarenheten på respondenterna kan förklaras av att flest respondenter fick tillgång till enkäten via Facebookgrupperna för poliser, där enkäten lades upp i ett inlägg. Facebook-grupperna var till för polistudenter, polisaspiranter och utbildade poliser, men inläggen var oftast riktade mot personer som strävade efter att bli poliser. Baserat på gruppens demografi är det troligt att en stor del av medlemmarna är relativt nyblivna poliser. Efter analyserna och diagrammets skapande upptäcktes det att en respondent svarat att de arbetat i “82” år på polismyndigheten, som visas i diagram 5. Svaret kan ha skrivits fel, eller så kan respondenten menat “1982” som året de började jobba inom Polismyndigheten. Svaret kan ha kommit att

påverka de analytiska resultaten, men inte till så hög grad att det skulle förändra uppsatsens slutsatser.

6.3 Tankar om att byta yrke

I tidigare forskning framgår det att karriärsplatå som koncept är betydande för missnöje med ett arbete och en av bidragande orsaker för tankar på att sluta eller byta yrke (Forsyth och Craig 1994). Flera av rapporterna skriver även om begränsade utvecklingsmöjligheter inom arbete som anledning till att tänka på att byta yrke (Polisförbundet 2020, 10), vilket är relaterat till tanken om en karriärsplatå. Begränsade utvecklingsmöjligheter kan vara bidragande faktorer till att poliser slutar, och 24 av respondenterna valde bland annat “karriärsutveckling” som grund för tankar om att byta yrke, vilket kan relateras till Stenmarks (2005) studie som tar upp att inte många tillskriver “karriärsutvecklande” som kännetecknande för Polismyndigheten. Trots alla rapporterade arbetsskador (Arbetsmiljöverket 2023) var arbetsuppgifterna inte en av de främst valda anledningarna till tankar om att byta yrke. En av intervjupersonerna tog dock upp att lönen inte är rättvis i relation till de risker som yrket innebär. Lön och ledningen var centrala anledningar till att respondenterna tänker på att lämna polisyrket, vilket stämmer överens med Polisförbundets rapporter (2020 och 2022).

HUR OFTA FUNDERAR DU PÅ ATT BYTA YRKE?

■ Inte alls ofta ■ Ibland ■ Ganska ofta ■ Hela tiden

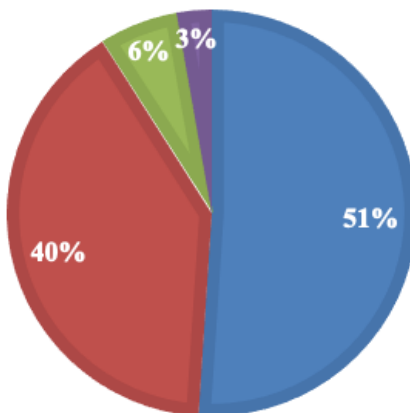


Diagram 7: Andel av respondenternas svar på frågan “Hur ofta funderar du på att byta yrke?”



Diagram 8: Frekvenstabell över hur ofta varje motiveringssvar för tankar om att byta yrke valdes.

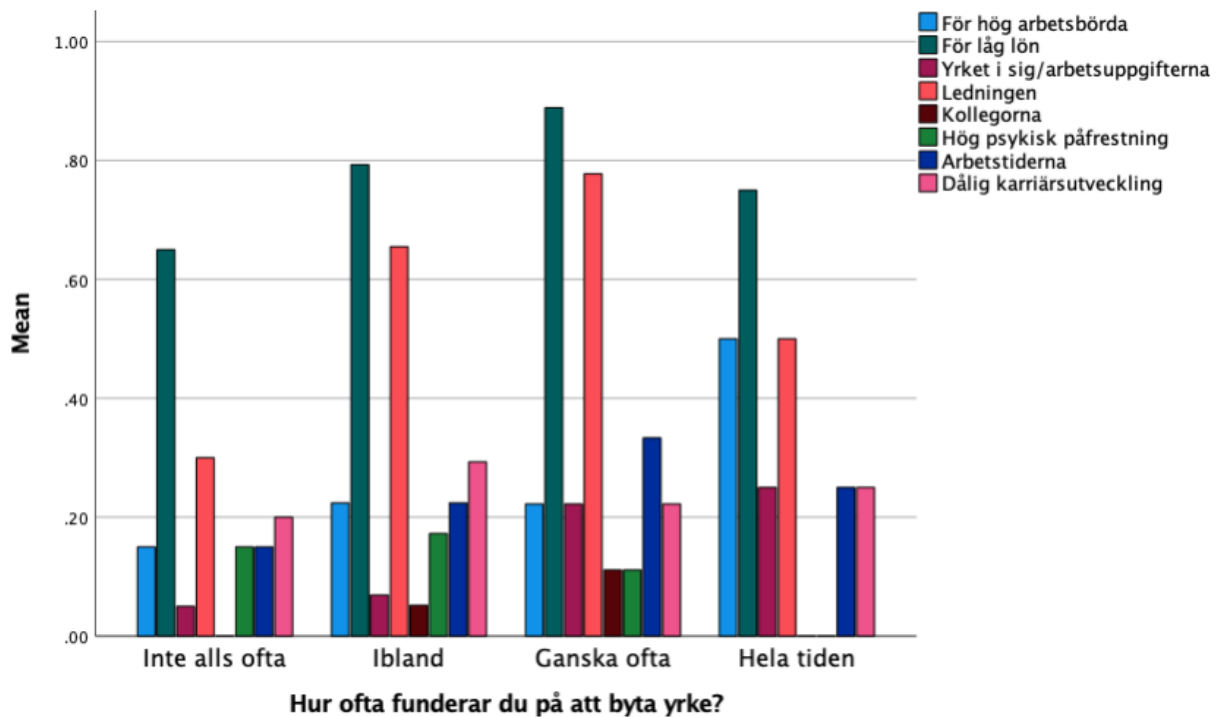


Diagram 9: Motiveringssvaren till hur ofta respondenterna funderar på att byta yrke grupperat i svar.

51 procent av respondenterna svarar att de "Inte alls ofta" tänker på att byta yrke, 40 procent svarar "Ibland", 6 procent "Ganska ofta" och 3 procent "Hela tiden" (se diagram 7). Det är intressant att de som svarat "Hela tiden" inte angivit kollegorna eller hög psykisk påfrestning som anledning (se diagram 9). För låg lön och ledningen sjunker också som anledningar till tankar om att byta yrke. Det enda förklarande svar som ökade ju oftare en respondent tänkte på att byta yrke var "För hög arbetsbörda". Det kan handla om att alla, oavsett tankar på att sluta eller inte, tycker att lönen är för låg och att ledningen har sina besvär, men det som får en person till att mer aktivt tänka på att byta yrke är den upplevda arbetsbelastningen. Det var däremot endast fyra respondenter som svarade att de tänkte på att byta yrke hela tiden, och nio som svarade "Ganska ofta", vilket begränsar möjligheten att dra några större slutsatser gällande detta.

6.3.1 Organisationskultur

Efter lön är ledningen den främsta anledningen till tankar om att byta yrke, vilket visas i diagram 8. Under intervjuerna framkommer även ledningen som något som fungerar mindre väl inom polisorganisationen. Detta uttrycks av två intervjupersoner:

"Sen är det klart när vi hade någon gruppchef som slutade, han var väldigt duktig, han var inte på mitt turlag men han var väldigt duktig och omtyckt, och han slutade ju på grund av att, vad jag hört, att han blev motarbetad av ledningen och så där."

"Och sen så vet jag det finns absolut också missnöjda med ledningen och hur det sköts, sen har jag inte några konkreta exempel så för deras del, jag vet bara att jag har kollegor som är missnöjda med vissa delar."

När vi frågade den första intervjupersonen vad de menade med "motarbetad av ledningen" svarade de:

“Nämen det kanske är att de har idéer som går stick i stäv med, liksom, hur det ska fungera, om man säger så. Att det är lite, ibland är det bara köp läget, såhär ska det vara. Att det är ganska toppstyrt.”

Citatet står i linje med Granérs (2004) beskrivning av yrkeskulturen inom polisen och framställningen av chefer som auktoritära och att de kräver följsamhet. De som inte tänker som chefer eller ställer sig emot ledningens direktiv kan möta konsekvenser. Stenmark (2005) beskriver organisationskulturen inom polisen som enhetlig och stark, vilket kan göra det svårt med alternativa idéer eller förändringar. Stenmark (2005) tar även upp att det utövas social kontroll över medlemmarna i organisationen genom normer och beteendemönster, vilket stärker de redan befintliga rollerna och förhållandena. Ledningen kan påverka polispersonalens trivsel, vilket i sin tur kan påverka arbetstillfredsställelsen och benägenheten att sluta, som i fallet ovan var en gruppchef sade upp sig. Granér (2004) diskuterar i sin avhandling om förtroendeklyftan mellan polisledning och operativ personal. Organisationsstrukturens klyftor och brister speglades även i en av intervjuerna, och när frågad om vad som ansågs vara mindre bra inom organisationen sa en intervjuperson:

“det som fungerar kanske lite mindre bra det är ju just fördelningen av hierarkin, om man säger så.”

“Det kan fattas ett beslut i Stockholm som påverkar mig i [ort], bara för att i Stockholm så har man beslutat det här.”

Att begränsas eller styras på vis som inte överensstämmer med ens egna uppfattningar kan komma att sätta negativa tankar kring strukturen man arbetar i. Den starka organisationskulturen kan bidra med en negativ känsla när det inte upplevs finnas möjlighet till påverkan, som kan bidra till lägre arbetstillfredsställelse. I den multipla linjära regressionsanalysen (tabell 2) framgår det även att arbetstillfredsställelse är aningen mer statistiskt signifikant än kallelse, vilket kan förklaras av faktorer som kollegor och arbetsstruktur. Ledningen kanske inte påverkar kallelse, men det

påverkar arbetstillfredsställelse, vilket ger den faktorn mer vikt när det kommer till tankar om att byta yrke.

Den starka organisationskulturen kan däremot även vara en bidragande faktor till ökad arbetstillfredsställelse, i hänsyn till kollegorna på samma plan, snarare än ledningen. Alla som intervjuades uttryckte något positivt kring sina arbetskamrater när de blev frågade om vad de tyckte fungerade väl inom Polisen. En intervjuperson uttryckte känslan av samhörighet:

“Nu är du med i det blåa laget och vi gör det här ihop oavsett om du har en akademisk bakgrund eller om du har vart snickare eller städare eller det spelar inte så jäkla stor roll men vi har uniform på oss och vi gör det här tillsammans. Det tycker jag är en jäkla styrka, det har jag upplevt på andra arbetsplatser jag vart, att det har varit svårare att komma in.”

Detta stämmer överens med Stenmarks (2005) presentation av poliskulturens lojalitet, främst mot sin egen verksamhet. Gemenskapen kan anses främjas av organisationskulturen och dess enhetlighet. Känslan av samhörighet kan vara en stor bidragande faktor till trivsel på sin arbetsplats, och kan vara positivt för arbetstillfredsställelsen. Detta reflekteras även i Boag-Munroes (2016) artikel där de skriver att *personal morale*, vilket till stor del handlar om en god gruppdynamik, är en betydande faktor för benägenheten att stanna kvar inom yrket snarare än att sluta. Organisationskulturen kan därför anses bibringa både positiva och negativa drag inom Polismyndigheten. En av intervjupersonerna menar dock att lojaliteten inom polisen som Stenmark (2005) diskuterar var starkare förr, och att den försvagats i och med förändringar inom utbildningen:

“Så jag tror det har en väldigt stor betydelse, det här att, vad ska vi säga, arbetsgivaren köpte dig lite från första början. Det gör de inte längre, det är egentligen som vilken högskoleutbildning som helst.”

Intervjupersonen menar vidare att den avtagande lojaliteten är orsaken till att, enligt dennes egna uppfattning, färre poliser idag upplever en kallelse till yrket än förr. Enligt den uppfattningen har polisyrket i större utsträckning blivit ett yrke bland andra i takt med att organisationskulturen har förändrats. Förändringen kan bero på att medan poliskulturen är rigid, influeras den fortfarande av samhället (Stenmark 2005). Förändringen i lojaliteten behöver dock inte innebära att gemenskapen eller arbetsmiljön försämrats, och tvärtom ser intervjupersonen det som något positivt för en individ att uppleva möjligheter att byta yrke eller tjänst om så känns nödvändigt:

“Jag tror att det är en viktig ventil också att ha möjligt att söka också, att man känner man har möjlighet att påverka situationen”

6.4 Behövs fler poliser?

De intervjupersoner som upplever ett kall stödjer till stor del Tumins (1953) idé att de “rätta” personerna för ett yrke ska söka sig till det utan materiella belöningar. En intervjuperson som upplever ett kall till polisyrket kritiserar polisens lön, men menar ändå att de aldrig har funderat på att byta yrke och att de upplever sig vara just “rätt” person för “rätt” yrke. Men med Polismyndighetens mål att attrahera fler poliser och i och med att de med sin “Väx med en större uppgift” kampanj har ambitionen att rekrytera även personer som inte redan upplever en kallelse till yrket, blir Tumins idé bristfällig. Vill man attrahera fler till polisyrket, som inte redan upplever kallelsen, krävs det belöning, vilket Davis och Moore (1945) argumenterar för. Dessutom har lön ännu högre betydelse för attraherande av arbetskraft än bibehållandet av det, enligt Rynes et al. (2004). En av intervjupersonerna uttrycker att vad som krävs för att göra polisyrket mer attraktivt är både höjning av lönen och förbättring av arbetsvillkor, men också att fortsätta motverka praktiska hinder som geografisk tillgänglighet till utbildning, vilket distansutbildningar siktar att hantera.

För låg lön är även en ledande faktor till varför enkätrespondenterna har tankar om att byta yrke (se diagram 8). Detta överensstämmer med Polisförbundets (2022) rapport som anger att 88 procent av respondenterna i deras undersökning anger “Högre lön” som viktigaste faktorn för att

de ska stanna kvar i yrket. Vikten av lön diskuteras även i Rynes et al. (2004) studie där det framgår att lön är den främsta motivationsfaktorn, även fast arbetsgivare underskattar dess betydelse. Polisens agerande innebär inte nödvändigtvis att de anser lön obetydlig, men föreslår att de underskattat behovet av en högre lön för attraherande av arbetskraft.

74 procent av respondenterna till vår enkät föredrog svarsalternativet “Höja lönen och behålla samma arbetsbörda som idag”, vilket motsäger Polisförbundets rapport vilken meddelade att 74 procent av respondenterna i deras undersökning svarat att arbetsbördan är för hög (Polisförbundet 2022, 6).

SKULLE DU VILJA...

- höja lönen och behålla samma arbetsbörda som idag
- minska arbetsbördan och behålla samma lön som idag
- minska arbetsbördan och höja lönen
- minska arbetsbördan och minska lönen

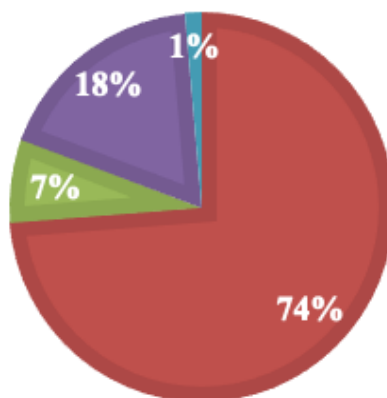


Diagram 10: Andel respondenter som valde svarsalternativen under frågan “Skulle du hellre vilja...”

De motsägande resultaten kan ha att göra med att frågorna var formulerade på olika vis, eller att Polisförbundets undersökning var intern och respondenterna därför kände att de kunde uttrycka sig mer fritt än för en utomstående enkät som vår. Vårt urval är inte heller representativt för populationen vad gäller yrkestitel. Resultatet kan däremot möjligtvis kopplas till Finstads (2018) argument att fler poliser inte alltid är svaret för att minska brottsligheten. Majoriteten av

respondenterna menade inte att arbetsbördan är för hög, utan vill snarare fortsätta arbeta under samma förutsättningar fast med en högre lön. Under intervjuerna återkom intervjupersonerna även till tanken om kvalitet framför kvantitet, att de hellre vill arbeta med färre duktiga poliser än en större mängd poliser som inte är lika duktiga.

“Asså jag är väl lite smått allergisk mot tänket, det här kvantitativa tänket, att vi ska bara få ut en massa poliser. Asså, vi ser ju folk som blir godkända som kanske inte ska bli godkända egentligen. “

“I teorin så är det [målet] jättebra, men ... jag har hellre färre duktiga poliser än att man mängdproducerar poliser för sakens skull.”

“och ska vi kunna hantera på ett bra sätt behöver vi inte bara vara fler utan vi måste vara duktigare också. Så det är svårare att vara polis nu än för 10 år sen.”

Citaten ovan reflekterar Finstads (2018) kritik mot målet med fler poliser, och kan visa att en större kvantitet inte nödvändigtvis är lösningen. Detta problematiserar regeringens mål om 26 200 poliser i Sverige till årsskiftet 2025, och visar hur komplex frågan är. Under intervjuerna framgick det en variation bland inställningen till målet med fler poliser, och medan vissa riktar kritik mot målet upplever andra en stor brist av poliser. Bland annat framgick det en geografisk aspekt kring frågan. Två av intervjupersonerna arbetar inom polisområden som består av mestadels landsbygd, och menar att polisbristen är mycket mer påtaglig på landsbygden än i storstäder som Stockholm:

“Dom har jättemycket att göra i Stockholm också men är det pågående slagsmål så är dom tre bilar på det inom fem minuter. Är det pågående slagsmål hos oss så är vi framme efter 1 timma med 1 bil, och nästa bil ytterligare en timma bakom. Så det är sjukt stor skillnad.”

“om det liksom sker nånting i Stockholm, dels så kanske vi är fyra poliser från början, men om det skulle behövas så kanske det kommer 15-20 till inom loppet av 10 minuter. Medan här så är vi betydligt färre och det kommer betydligt färre och det tar längre tid innan det kommer någon.”

Frågan om polistäthet blir då kopplad till geografisk plats snarare än mängden poliser i hela Sverige. Ett mål om fler poliser kan vara speciellt betydande för polisområdena med färre poliser per kvadratkilometer. Polisbristen på landsbygden speglas även i följande citat:

“nu är vi sjukt underbemannade. Det är på tok för lite folk, och kanske framför allt på landsbygd.”

En annan intervjuperson tillade även:

“Jag tycker sett till den problematiken vi har här så tycker jag att vi är för få poliser i tjänst.”

Svaren från enkäten att poliserna önskar behålla den arbetsbörda de har idag, sammanställt med Polisförbundets rapportering om att arbetsbördan är för hög och intervjuernas påpekande om att det finns för få poliser i tjänst på landsbygden gör tolkningen av målet om fler poliser till 2025 svår.

Slutsatsen som kan dras är att frågan om huruvida det krävs fler poliser är komplex att besvara. Men om premissen att det råder polisbrist accepteras är tillvägagångssättet för att hantera det inte heller en självklarhet. En möjlig lösning kan vara att höja lönen för att behålla de befintliga poliser som inte känner ett behov för att minska arbetsbördan. En tydlig åtgärd som hade motiverat många till att stanna kvar i yrket är som nämnt frågan om lön. En högre lön hade även troligtvis lett till att fler personer söker sig till polisyrket. En annan aspekt av frågan, som en av intervjupersonerna framförde i ett återkopplande via e-post efter intervjun, är att en förutsättning för att det ska gynna sig med fler poliser utifrån ett brottsbekämpningsperspektiv är att det även tillkommer fler fängelseplatser, fler häktesceller och fler åklagare. De menar att ett stort mål om fler poliser är

betydelseöst ifall det saknas resurser för att hantera det. Detta kan tyda på att även om Polismyndigheten lyckas utöka polisstyrkan krävs ytterligare ökning av resurser inom den rättsliga sektorn för att hantera konsekvenserna.

7. Avslutande diskussion

Syftet med den här uppsatsen har varit att undersöka vad som får en polis att eventuellt stanna eller lämna yrket, med särskilt avseende på att känna sig *kallad*. Uppsatsen har utgått ifrån dessa två frågeställningar:

1. *Betraktar polisanställda arbetet som polis som ett kall?*
2. *Om så är fallet, i vilka bemärkelser påverkar det tankar om att stanna kvar i yrket respektive sluta?*

Frågan om hur kallelse ska definieras är komplex, som diskuterats i avsnitten om teori och metod, och det visade sig under undersökningens gång att polisernas egen förståelse av begreppet ibland skiljer sig från teoribildningarnas definitioner. Synpunkten om poliser upplever sitt yrke som ett kall är tudelad, eftersom ungefär hälften av respondenterna svarade “ja” respektive “nej” på frågan. Att en relativt stor mängd av respondenterna upplevde en kallelse till polisyrket innebär att poliserna som deltog i studien i en stor utsträckning har en relation till begreppet, trots dess otydligheter. Oavsett hur personen själv definierar och förstår kall indikerar vårt resultat att frågan om en självupplevd kallelse till sitt yrke är relevant för poliser idag.

Den statistiska analysen som genomfördes i uppsatsen visade att det finns ett negativt samband mellan upplevt kall och tankar om att byta yrke, vilket bekräftar hypotesen som utformades om att ett upplevt kall gör en polisanställd mindre benägen till att tänka på att byta yrke. Däremot blir frågan i vilka bemärkelser en upplevd kallelse påverkar tankar på att stanna kvar i yrket, respektive sluta, svår att svara på när arbetstillfredsställelse tas i åtanke. Teorierna som nämnts i denna uppsats samt resultaten av regressionsanalyserna påpekar båda att ett orsakssamband är svårt att härleda, och det kan inte avgöras om ett upplevt kall leder till högre arbetstillfredsställelse, eller

om det är en högre arbetstillfredsställelse som ger upphov till känslan av ett kall. Dessutom visar den multipla regressionsanalysen att arbetstillfredsställelse är aningen mer statistiskt signifikant än en upplevd kallelse gällande tankar på att byta yrke. Detta pekar på att det finns andra faktorer utöver ett upplevt kall som potentiellt spelar en större roll för huruvida en polisanställd har tankar på att byta yrke.

Med särskild bemärkelse på tankar om att byta yrke upptäcktes det att kallelse och arbetstillfredsställelse inte var de enda påverkande faktorerna. Faktorer som uppdagades ha betydelse utöver kallelse var särskilt lön och organisationsstruktur. Lön är den ledande faktorn för polisens tankar om att byta yrke, och detta understöds av Polisförbundets rapporter samt vår egen undersökning. Däremot är lön en komplex fråga, då vissa menar att lön inte bör vara en dragande kraft till ett samhällsnyttigt yrke som polis, utan att en kallelse bör vara tillräckligt för att få rätt person till rätt yrke. Polismyndigheten har en stark organisationskultur som både kan vara problematisk och hjälpanande när det kommer till arbetstillfredsställelse. Organisationskulturen är problematisk i anseende till ledningen, eftersom det kan upplevas att ledningens beslut inte kan påverkas och att de inte alltid är nära den operativa verksamheten. Kallelse kan då komma att bli irrelevant gällande dess påverkan på benägenheten att tänka på att byta yrke, eftersom arbetstillfredsställelsen är mer påverkande. Däremot är organisationskulturen även bidragande till en ökad samhörighetskänsla och lojalitet till myndigheten, vilket i så fall hjälper arbetstillfredsställelsen. Som tidigare nämnts är det en svår sak att avgöra om kallelse eller arbetstillfredsställelse är separata, och i så fall vilken som är mest avgörande för polisens trivsel på arbetet, eller ifall de går hand i hand. Ett upplevt kall till polisyrket har i varje fall påvisats ha en betydande roll för poliser, i och med att ungefär hälften verkar uppleva ett sådant.

7.1 Undersökningens brister

En av de större utmaningarna i början av detta arbete var att få tillgång till befintligt datamaterial från Polismyndigheten och Polisförbundet. Befintligt datamaterial från interna utvärderingar och enkäter kan inte delas till utomstående, vilket gör det svårt att få en uppfattning av situationen. Polisförbundet och Polismyndighetens rapporter gav en viss inblick, men inte möjligheten att utföra statistiska analyser. För att få datamaterialet vi sökte skapade och skickade vi ut en egen

enkät till alla som verkade relevanta. Det erbjöds lite hjälp, men inte tillräckligt, vilket fick oss att vända oss till Facebook för att få svar på enkäten. Även om Facebook grupperna styrdes av en moderator och var reglerade kan vi inte med säkerhet säga att alla som svarade på enkäten var utbildade poliser. De som svarade på enkäten gör det även av eget intresse för ämnet, vilket då inte fångar alla polisernas uppfattning för att de som inte är intresserade svarar inte på enkäten. Det var även en respondent som svarade att de arbetat för Polismyndigheten i 82 år, som inte upptäcktes förrän efter att analyserna genomförts. Eftersom antal år på polismyndigheten inte var statistiskt signifikant är det inte av större vikt, men kan oavsett ha påverkat resultatet. En alternativ förklaring till svaret är att respondenten menade att de arbetat sedan 1982, men detta förblir en osäkerhet.

Som framkommit i uppsatsen är kallelse ett svårdefinierat begrepp med flera olika konnotationer. Det kan göra det svårt att undersöka och säkerställa att det är ett formellt begrepp som analyseras. Därför valde vi att snarare betona en identifiering med upplevt kall, vilket är menat att vara enklare att svara på. Ett annat alternativ hade varit att utforma ett index baserat på de aspekter som innefattas i den teoretiska definitionen av kallelse som vi använde, för att säkerställa att det är det som mäts. Det skulle ha fört med sig en annan problematik dock, då det är troligt att många som enligt indexet upplever ett kall inte själva skulle identifiera sig med det och vice versa. Orsakssambandet mellan kallelse och andra faktorer är osäkert vilket gör det utmanande att dra slutsatser till kausala samband.

Det saknas aktuell forskning efter tidigt 2000-tal om polisens situation i Sverige. Mycket av forskningen handlar om polisens relation till samhället, men inte så mycket om polisens interna relationer eller arbetsmiljö. Polisförbundet och Polismyndigheten utför undersökningar och skriver rapporter, men delar enbart med sig av en sammanställning av resultat och inte råmaterialet, vilket begränsar förståelsen. Stenmark (2005) skriver om hur allmänheten verkar ha ett stort intresse för dessa ämnen, men att det saknas forskning kring det. Varför det är så har vi inte kunnat hitta någon förklaring till, men hoppas att det här arbetet inspirerar till mer forskning kring polisens uppfattning om deras plats i samhället och deras arbete.

7.2 Framtida forskning

Något som framgick under studiens gång var vikten av geografiska förutsättningar gällande polisens situation. I framtiden skulle mer geografiskt specificerade studier vara av intresse att utföra. Baserat på de brister som vi märkte med vår undersökning skulle det även vara av intresse att utföra en liknande studie på större skala och med några justeringar gällande insamlingen av datamaterialet. Det skulle dessutom vara intressant att undersöka ämnet utifrån frågan om hur en större mängd poliser skulle påverka rättsväsendet och hur dessa två verksamheter fungerar tillsammans.

Källförteckning

Allison, Paul D. 1999. *Multiple Regression: A Primer*. London: SAGE Publications Ltd.

Arbetsmiljöverket. 2023. *Anmälda arbetssjukdomar efter exponeringsfaktorer - Polisverksamhet* [Tabeller].

Arbetsmiljöverket. 2023. *Anmälda arbetssjukdomar med sjukfrånvaro efter yttre faktorer - Polisverksamhet* [Tabeller].

Barmark, Mimmi & Djurfeldt, Göran. 2020. *Statistisk verktygslåda - att förstå och förändra världen med siffror*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur

Boag-Munroe, Fran; Donnelly, Joan; Van Mechelen, Denis & Elliott-Davies, Mary. 2016. Police Officers' Promotion Prospects and Intention to Leave the Police. *Policing: A Journal of Policy and Practice* 11(2): 132–145. <https://doi.org/10.1093/police/paw033>

Bryman, Alan. 2018. *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3. uppl. Stockholm: Liber.

Davis, Kingsley & Moore, Wilbert E. 1945. Some Principles of Stratification. *American Sociological Review* 10(2): 242-249. <https://doi.org/10.2307/2085643>

Dik, Bryan J. & Duffy, Ryan D. 2009. Calling and Vocation at Work: Definitions and Prospects for Research and Practice. *The Counseling Psychologist* 37(3): 424-450. doi: 10.1177/0011000008316430

DiRenzo, Marco S.; Tosti-Kharas, Jennifer & Powley, Edward H. 2022. Called to Serve: Exploring the Relationship Between Career Calling, Career Plateaus, and Organizational Commitment in the U.S. Military. *Journal of Career Assessment* 30(1): 60-77. doi: 10.1177/10690727211011379

Duffy, R. D.; Douglas, R. P.; England, J. W.; Dik, B. J. & Velez, B. L. 2018. Work as a calling: A theoretical model. *Journal of Counseling Psychology* 65(4): 423-439. doi: 10.1037/cou0000276

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

Finstad, Liv. 2018. *Polis - vad är det?* Oslo: Universitetsforlaget.

Forsyth, Craig J. & Copes, J. Heith. 1994. Determinants of Job Satisfaction Among Police Officers. *International Review of Modern Sociology* 24(1): 109-116.
<https://www.jstor.org/stable/41420401>

Granér, Rolf. 2004. *Patrullerande polisens yrkeskultur*. Diss., Lunds universitet.
<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:751016/FULLTEXT01.pdf%3C>

Greiff, Mats. 2006. Kall eller profession? I Petersson, Harry; Leppänen, Vesa; Jönsson, Sandra & Tranquist, Joakim (red.). *Villkor i arbete med människor - en antologi om human servicearbete*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet, 111-133.

Grint, Keith. 2005. *The Sociology of Work*. 3. uppl. Cambridge: Polity Press.

Kallio, Hanna; Kangasniemi, Mari & Hult, Marja. 2022. Registered nurses' perceptions of having a calling to nursing. *Journal of Advanced Nursing* 78(5): 1473-1482. doi: 10.1111/jan.15157

Lim, Vivian K.G. & Teo, Thompson S.H. 1998. Effects of individual characteristics on police officer's work-related attitudes. *Journal of Managerial Psychology* 13(5/6): 334-342.
<https://doi.org/10.1108/02683949810219891>

Muijs, Daniel. 2011. *Doing Quantitative Research in Education with SPSS*. 2. uppl. London: SAGE Publications Ltd.

Palm, Kristina & Ivarsson, Lars. (red.). 2022. *Framtidens arbetsliv - Arbetsvillkor och arbetsmiljö*. Lund: Studentlitteratur AB.

Polisförbundet. 2020. *Konkurrenskraftiga löner för viktiga samhällsbärare - en rapport om polisbrist och polislöner*. <https://www.polisforbundet.se/globalassets/publika-dokument/rapporter/konkurrenskraftiga-loner-for-viktiga-samhallsbarare-2020-11-23.pdf>
Polisförbundet.

Polisförbundet. 2022. *Poliskår under press - en rapport om arbetsbelastning och löner*. <https://www.polisforbundet.se/globalassets/publika-dokument/rapporter/poliskar-under-press-220607.pdf> Polisförbundet.

Polismyndigheten. 2022. *Årsredovisning 2022*. Polismyndigheten: Blomquist Communication AB.

Resumé. 2018. Mångfacetterad reklamkampanj ska locka fler till polisyrket. *Resumé*. 19 november. <https://www.resume.se/marknadsforing/reklam/mangfacetterad-reklamkampanj-ska-locka-fler-till-polisyrket/> (Hämtad 2023-05-10).

Resumé. 2022. Volts första kampanj för Polisen ska locka fler till yrket. *Resumé*. 6 april. <https://www.resume.se/marknadsforing/kampanj/volts-forsta-kampanj-for-polisen-ska-locka-fler-till-yrket/> (Hämtad 2023-05-10).

Riksdagen. 2022. *Målet om 26 200 poliser till 2025*. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/skriftlig-frag/malet-om-26200-poliser-till-2025_H911913 (Hämtad 2023-03-21).

Rynes, Sara L.; Gerhart, Barry & Minette, Kathleen A. 2004. The importance of pay in employee motivation: Discrepancies between what people say and what they do. *The Contributions of Psychological to Human Research Management* 43(4): 381-394. doi:

<https://doi.org/10.1002/hrm.20031>

Schneider, Anna. 2014. *Vem vill jobba som polis idag?* [Facebook].

<https://www.facebook.com/Polisen.Karlskrona/photos/vem-vill-jobba-som-polis-idaganna-schneider-%C3%A4r-kriminaltekniker-vid-polismyndigh/728142050541081/> (Hämtad 2023-04-04).

Stenmark, Henric. 2005. *Polisens organisationskultur*. Diss., Umeå Universitet.

<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:143499/FULLTEXT01.pdf>

Tumin, Melvin M. 1953. Some Principles of Stratification: A Critical Analysis. *American Sociological Review* 18(4): 387-394. <https://doi.org/10.2307/2087551>

Öbrink, Andreas. 2020. Många poliser fortsätter lämna kåren. *SVT nyheter*. 28 januari.

<https://www.svt.se/nyheter/inrikes/manga-poliser-fortsatter-lamna-karen> (Hämtad 2023-03-21).

Österberg, Thomas. 2022. Peter Ågren upplever polisyrket som ett kall från Gud. *Dagen*. 4 juni.

<https://www.dagen.se/familj/jubilar/2022/06/04/peter-vill-gora-skillnad-i-jobbet-som-polis/>
(Hämtad 2023-04-04)

Bilagor

Enkätfrågorna

Jag jobbar som...

- Polis (gått polisutbildningen)
- Polischef
- Civilanställd

- Övrigt
 - Förklara gärna

Hur länge har du varit anställd på polismyndigheten? (år)

Hur gammal är du?

Identifierar du dig som

- Man
- Kvinna
- Vill ej uppge

Skulle du påstå att du känner dig kallad till att arbeta för polisen? Ett kall definieras vi som en upplevd livsuppgift att tjäna samhället genom att jobba för polisen.

- Ja
- Nej

Motivera gärna:

Ta ställning till följande påstående:

Jag är tillfredsställd med mitt arbete på polisen

1 (Håller inte alls med) - 10 (Håller helt med)

Kopplat till frågeställningen och uppfattningen om polisarbetet

Jag är stolt över mitt arbete inom polisen

1 (Håller inte alls med) - 10 (Håller helt med)

Jag upplever mitt arbete inom polisen som en viktig plikt

1 (Håller inte alls med) - 10 (Håller helt med)

Jag upplever att mitt arbete hos polisen har ett syfte

1 (Håller inte alls med) - 10 (Håller helt med)

Jag upplever att mitt arbete hos polisen är meningsfullt

1 (Håller inte alls med) - 10 (Håller helt med)

Skulle du hellre vilja...: (välj ett av följande alternativ)

- höja lönen och behålla samma arbetsbörda som idag
- minska arbetsbördan och behålla samma lön som idag
- minska arbetsbördan och höja lönen
- minska arbetsbördan och minska lönen

Hur ofta funderar du på att byta yrke

- Inte alls ofta
- Ibland
- Ganska ofta
- Hela tiden

Om ja, Varför?

- För hög arbetsbörda
- För låg lön
- Arbetsmiljön
- Yrket i sig/arbetsuppgifterna
- Ledningen
- Kollegorna
- Hög psykisk påfrestning
- Annat

Tack så mycket för din medverkan! Om du är intresserad av att delta i en kort intervju för att utveckla dessa svar, skriv gärna din mejladress nedan så hör vi av oss! Glöm inte att trycka på skicka!

Intervjuguide

Informera om

- Anonymitet
- Kan avbryta när de vill
- Samtycke till att spela in ljud
- Har de några frågor innan vi börjar?

Allmänna frågor

Varför blev du polis?

Vad tycker du fungerar i polisorganisationen/på din arbetsplats? Vad tycker du inte fungerar?

Upplever du att många av dina kollegor är missnöjda och funderar på att byta yrke? Isåfall, hur skulle du säga att det påverkar arbetet?

Har du haft/har du tankar på att byta yrke? Isåfall, vad har fått dig att stanna kvar?

Vad tycker du om målet att ha 26 200 poliser i Sverige till 2025?

Vad tycker du om de sänkta kraven för att komma in på polisutbildningen?

Upplever du att du har en kallelse till polisyrket?

- **Om de har ett kall**

Hur kommer det sig att du kände ett kall till polisen? Hur skulle du beskriva den upplevelsen?

Kan du beskriva hur känslan av att ha en kallelse till yrket påverkar din upplevelse av arbetet? (Om det gör det alls...)

Vad tror du skiljer dig från dina kollegor som inte känner samma starka kallelse?

- **Om de inte har ett kall**

Vad motiverar dig att utföra ditt arbete?

Upplever du att många av dina kollegor känner mer av ett kall än du? Kan du beskriva hur detta framstår?

Skulle du säga att en upplevd kallelse till yrket påverkar hur den personen utför sitt arbete eller ser på sina arbetsuppgifter?