

Beteckning: \_\_\_\_\_



**Institutionen för Pedagogik, didaktik och psykologi**

**Polisanställdas upplevelser av  
deras psykosociala arbetsmiljö**

**- i förhållande till arbetsmotivation och  
engagemang**

*Malin Ruhn - Gibeck & Hanna Nevberg  
januari 2010*

15 hp  
Pedagogik C

**Hälsopedagogiska programmet**

Malin Ruhn-Gibeck & Hanna Nevberg (2010) *Polisanställdas upplevelser av deras psykosociala arbetsmiljö - i förhållande till arbetsmotivation och engagemang.*

**Abstrakt:**

**Inledning:** Arbetsmiljö är något som är omdiskuterat inom arbetshälsodiskursen. Den psykosociala arbetsmiljön uppmärksammas mer och mer, idag arbetar fler med hälsofrågor och man försöker få förståelse för vad som bidrar till hälsa eller ohälsa på arbetsplatsen.

**Bakgrund:** Det finns olika teorier kring vad som påverkar den psykosociala arbetsmiljön samt vad som bidrar till en känsla av motivation och engagemang på arbetet. Några av dessa modeller och teorier är Karaseks krav-kontroll modell, Maslows behovstrappa, Hertzberg tvåfaktorsteori och Hackman and Oldham Arbetskaraktäristiskmodellen.

**Syfte:** Syftet med studien är att undersöka vilka gemensamma upplevelser som finns om den psykosociala arbetsmiljön bland de anställda inom polismyndigheten i Stockholms län, och om poliserna upplever att den psykosociala arbetsmiljön har betydelse för deras känsla av motivation och engagemang på arbetet.

**Metod:** Metoden som använts i denna studie är intervjuer. Tre intervjuer utfördes med anställda inom Västerortspolisen i Stockholms län.

**Resultat:** Respondenterna upplevde att arbetsgruppen var den största påverkansfaktorn på hur de upplevde sin psykosociala arbetsmiljö. De uppgav även att vissa yttre omständigheter hade en inverkan på deras psykosociala arbetsmiljö. De faktorer som påverkade hur respondenterna upplevde sin psykosociala arbetsmiljö var även de faktorer som påverkade deras motivation och engagemang i arbetet.

**Nyckelord:** Arbetsgrupp, psykosocial arbetsmiljö, motivation, engagemang, polismyndigheten, arbetstillfredsställelse

**Abstract:**

**Introduction:** Work environment is something that is disputed within the occupational health discourse. The psychosocial work environment has gotten more and more attention. Today it is more common working with health issues and trying to get an understanding of what contributes to health or ill health in the workplace.

**Background:** There are various theories about what affects the psychosocial work environment and what contributes to a sense of motivation and commitment at work. Some of these models and theories are Karasek demands-control model, Maslow's needs escalate, Hertzberg twofactorstheory and Hackman and Oldham Workcharisticmodell.

**Purpose:** The purpose of this study is to explore the common experiences that exist on the psychosocial work environment among the employees of the police in Stockholm, and if officers feel that the psychosocial work environment has an impact on their sense of motivation and commitment at work.

**Method:** The method used in this study is interviews. Three in-depth interviews were conducted with staff of the Stockholm Police in Stockholm County.

**Results:** The respondents felt that the colleagues were the main influence factor on how they perceived their psychosocial work environment. They also indicated that some external factors had an impact on their psychosocial work environment. The factors that influenced how respondents perceived their psychosocial work environment were also factors which affected their motivation and commitment at work.

**Keywords:** Colleagues, psychosocial work environment, motivation, commitment, police, job satisfaction

## Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b> .....	4
<b>2. Bakgrund</b> .....	6
2.1. Polisycket.....	6
2.2. Maslows behovstrappa .....	7
2.3. Hertzbergs tvåfaktorsteori .....	9
2.4. Karaseks krav-kontroll-modell.....	11
2.5. Hackman och Oldhams arbetskaraktäristiskmodell .....	13
<b>3. Problembeskrivning</b> .....	15
<b>4. Syfte och frågeställningar</b> .....	16
4.1. Syfte .....	16
4.2. Frågeställningar .....	16
<b>5. Metod</b> .....	17
5.1. Kvalitativ intervju med influenser från fenomenologin .....	18
5.2. Urvalsgrupp .....	20
5.3. Genomförande .....	20
5.4. Etiska överväganden .....	21
5.5. Bearbetning av undersökningsmaterialet .....	22
5.6. Tillförlitlighet .....	22
5.7. Analytisk metod ur ett fenomenologiskt perspektiv .....	23
<b>6. Resultat och resultatanalys</b> .....	25
6.1. Arbetsgruppen som påverkansfaktor .....	25
6.2. Förbestämda ”måsten”, en riskfaktor? .....	28
<b>7. Diskussion</b> .....	33
7.1. Metoddiskussion.....	33
7.2. Resultatdiskussion .....	35
7.3. Vidare forskning.....	38
<b>8. Slutord</b> .....	39
<b>9. Referenslista</b> .....	40
Bilaga 1: Missiv .....	42
Bilaga 2: Intervjuguide.....	45

## 1. Inledning

Arbetsmiljö är ett begrepp som länge varit omdiskuterat inom hälsodiskursen men det är först på senare tid som den psykosociala arbetsmiljön har uppmärksammats. Det kanske beror på att det idag är fler som arbetar med hälsofrågor inom företag, och som försöker få förståelse för vad som bidrar till hälsa eller ohälsa på arbetsplatsen. Det är mer än bara den fysiska arbetsmiljön som är betydande och viktigt för en hälsosam arbetsplats, det finns olika sätt att se på denna problematik, ur psykologisk aspekt, den sociala kontexten samt den fysiska arbetsmiljön.

*”Det är inte enbart fysiska förhållanden som påverkar hur människor har det på jobbet, utan snarare hur vi uppfattar och reagerar på dessa förhållanden.”* (Håkansson, K. 2005, s.137)

I denna uppsats har vi valt att fokusera på det sociala sammanhang som anställda inom polismyndigheten interagerar i, och betydelsen av den psykosociala arbetsmiljön i förhållande till motivation och engagemang på arbetet. Det är viktigt att identifiera den psykosociala arbetsmiljön för att skapa förståelse för dess inverkan på de anställda inom polismyndigheten och deras arbetssituation. Då polisyrket innefattar att möta krav och tillgodose behov från både den interna arbetsgruppen samt allmänheten innebär det att poliserna har en annorlunda psykosocial arbetsmiljö jämfört med andra yrken. Polisverksamma arbetar under särskilda förhållanden, då de alltid måste vara i beredskap dygnet runt vilket kan tänkas påverka deras sociala liv och familjeliv. Enligt vår uppfattning är polisen en utsatt yrkesgrupp, med en komplex arbetssituation och med höga förväntningar från samhället. Därför tror vi att det är extra viktigt att poliserna brinner för sitt arbete, och är motiverade för annars kan det vara svårt att möta de krav som ställs på dem.

Av den anledningen så kan det vara intressant att se till hur poliserna upplever sin psykosociala arbetsmiljö och om den har någon betydelse för deras känsla av motivation och engagemang på arbetet. Att poliser är motiverade och engagerade på sitt arbete är viktigt då dem har ett ansvar gentemot samhället att göra ett bra jobb och uppnå de krav som ställs på dem. Vi anser därför att kunskap om detta är viktigt för att skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö där de anställda får utrymme för individuell utveckling och lärande. Om det finns kunskap inom polismyndigheten om den psykosociala arbetsmiljön och vad inom den som motiverar och engagerar poliserna i deras arbete, så skulle det kunna vara en stor hjälp för att

stärka poliserna i sin yrkesroll. Vi tror att om man är motiverad och engagerad i sitt arbete så skapas en vilja att utföra arbetet så bra som möjligt.

## 2. Bakgrund

*Här presenteras tidigare forskning och litteratur som är relevant för att skapa förståelse för den psykosociala arbetsmiljön som fenomen samt dess påverkansfaktorer för känslan av motivation och engagemang för arbetet. Det finns olika teorier och modeller kring vad som påverkar den psykosociala arbetsmiljön samt vad som bidrar till en känsla av motivation och engagemang på arbetet. De teorier och modeller som vi anser vara relevanta för att beskriva olika sorter av påverkan och påverkansfaktorer på den psykosociala arbetsmiljön, motivation och engagemang är: Maslows behovstrappa, Hertzbergs tvåfaktorsteori, Karaseks Krav-kontroll modell och Hackman och Oldhams Arbetskaraktäristiskmodellen. Dessa teorier och modeller har vi valt för att de på ett fördelaktigt sätt skulle kunna appliceras inom polisyret, då vi tror att bland annat krav och stöd utgör en stor del av en polisverksams vardag. Därför har vi tagit fram dessa modeller för att försöka beskriva och förklara vad som kan motivera och engagera poliserna i deras egna psykosociala arbetsmiljö.*

### 2.1. Polisyret

Polisyret är annorlunda till skillnad från många andra arbeten, då deras arbete beror på de krav som samhället ställer på polisen. Polisarbete innebär en stor variation uppdrag i en mängd olika miljöer och polisens övergripande mål är att minska brottsligheten och öka tryggheten i samhället. Deras arbetsuppgifter är att förebygga och upptäcka brott och att se till att den som begår brott identifieras och lagförs. Poliserna arbetar efter en värdegrund som speglar hur de förväntas att vara och agera gentemot samhället. ([www.polisen.se](http://www.polisen.se))

Polisens värdegrund beskrivs på Polisens hemsida som följer:

- **Engagerade** – med ansvar och respekt. Vi tar ansvar för vår uppgift och värnar om allas lika värde.
- **Effektiva** – för resultat och utveckling. Vi är fokuserade på resultat, samarbete och ständig utveckling.
- **Tillgängliga** – för allmänheten och för varandra. Vi är hjälpsamma, flexibla och stödjande. ([www.polisen.se](http://www.polisen.se))

Denna beskrivning av polisyret ger en inblick i hur mycket ansvar, förväntningar och krav de har på sina axlar, och för att de ska kunna möta dessa så kan man tänka sig att det krävs att poliserna trivs i deras psykosociala arbetsmiljö och känner motivation och engagemang för att

lyckas med sitt arbete som polis. Vad är det då som påverkar och möjligtvis bidrar till en känsla av motivation och engagemang?

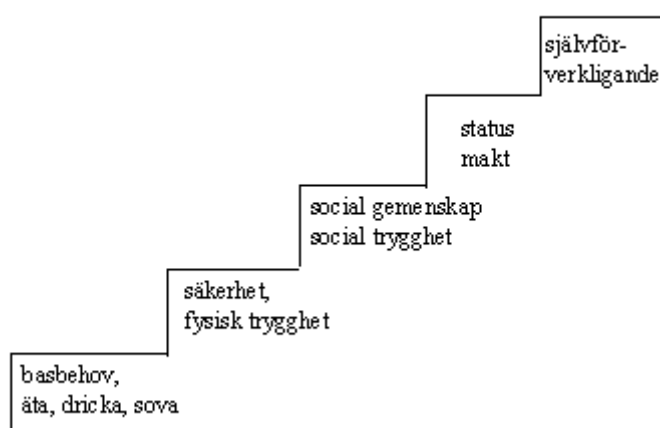
## 2.2. Maslows behovstrappa

Det finns ett antal behov som behöver tillgodoses för att en människa ska uppleva en känsla av motivation (Fäldt, 2001). Abraham Maslow var en teoretiker som har försökt beskriva och ta de mänskliga behoven i beaktning i förhållande till motivation och tillfredsställelse (Fäldt, 2001). Maslow har utvecklat en behovstrappa som består av fem steg:

1. *Basbehov*: äta, dricka, sova
2. *Säkerhet*: fysisk trygghet
3. *Social gemenskap*: social trygghet
4. *Status*: makt
5. *Självförverkligande*

(Fäldt, 2001, s. 51)

Maslow menar med sin behovstrappa att vi strävar efter att tillfredsställa en behovsnivå i taget och när en behovsnivå är tillfredställd kommer man in på nästa (Fäldt, 2001). Maslows behovstrappa är aktuell för denna studie då den tar upp förutsättningar för upplevelsen av motivation, som möjligtvis sin tur kan bidra till arbetstillfredsställelse och en god psykosocial arbetsmiljö.



**Figur 1. Maslows behovstrappa** (Fäldt, 2001, s.51)

Om man ska sätta Maslows behovstrappa i en arbetsmiljörelaterad kontext så är behovsnivåerna social gemenskap och trygghet. På en arbetsplats är man sällan ensam utan som anställd ingår man huvudsakligen i ett socialt sammanhang, där man på ett eller annat

sätt samverkar med andra människor. I litteratur kan man läsa om liknande kopplingar där gemenskapen är en framträdande förutsättning för att tillgodose de sociala behoven och för att man ska trivas på arbetsplatsen. Enbom (1992) menar att gemenskap är viktigt för att skapa bra, fungerande och goda relationer mellan de anställda och därigenom kan de inspireras och motiveras av varandra.

Grunden till en bra relation skapas av ett samtal, därför anser Heide, Johansson & Simonsson (2005) att en god dialog de anställda emellan är betydande för känslan av delaktighet och gemenskap. För att skapa en god psykosocial arbetsmiljö så är kontakt och gemenskap med andra människor enligt Dahlgren (1981) betydande, som man även kan utläsa av Maslows behovstrappa där sociala kontakter är högt upp på behovstrappan (Fältdt, 2001). Sociala kontakter är alltså viktigt både för en god psykosocial arbetsmiljö men även för att skapa en motiverande arbetsmiljö (Fältdt, 2001 och Dahlgren, 1981). Fältdt (2001) har tolkat behovstrappan och menar att ju högre upp i trappan man kommer och ju fler behov vi tillfredställer desto större känsla av motivation uppstår. Andra människor i vår omgivning utgör en del av det sociala samspel som har en inverkan på den individuella upplevelsen av vår arbetssituation, därför är det som Jenner (2004) och även Enbom (1992) poängterar viktigt med gemenskap och relationer på arbetet för att det spelar en stor roll för hur vi mår och upplever den psykosociala arbetsmiljön.

På samma steg i behovstrappan som gemenskap så finner man social trygghet vilket i relation till denna studie skulle kunna kopplas till stöd och inflytande på arbetet, som är betydande för möjliggörandet av en god psykosocial arbetsmiljö. I och med att man känner stöd från andra och kan föra en god dialog så kan man tillsammans stötta och stärka varandra vilket bidrar till motivation och engagemang (Enbom, 1992). Vidare menar Enbom (1992) att det är via dialog som man kan motivera och stödja varandra till handling och till att se mening i det arbete som ska utföras. Stöd och gemenskap kan komma att bli extra viktigt inom polisyret då Simons och Barone (1994) menar att poliser behöver stort känslomässigt stöd, då de är en högriskgrupp för arbetsstress med många stressfaktorer inom arbetet. Därav är den psykosociala arbetsmiljön förmodligen betydande när det kommer till hur poliser upplever sin arbetssituation, då Kaufmann och Beehr (1989) beskriver att det sociala stödet inom polisyret är viktigt för att förhindra stress och andra psykologiska tillstånd. Berg, Hem, Lau och Ekeberg (2006) visade i likhet med Kaufmann och Beehr (1989) att de största faktorerna för psykisk ohälsa bland poliser i Norge var brist på stöd samt påtryckningar från högre uppsatta och allmänheten.



Det är alltså återkommande i ett flertal studier att socialt stöd är väldigt viktigt inom polismyndigheten, dels för att förebygga stress och utbrändhet men även för att de anställda poliserna ska må bra på arbetet. Det är viktigt att poliserna får stöd från både chef och medarbetare. Stöd kan ta sig i uttryck på många olika sätt men ett sätt för chefen att visa stöd är att enligt Enbom (1992) ta tillvara på sina anställdas kunskaper, erfarenheter och deras goda vilja. I och med detta får de anställda personlig utveckling vilket leder till ökad motivation och arbetsvilja. Detta i sin tur kan bidra till en positiv energi på arbetet som gynnar den psykosociala arbetsmiljön. Theorell (2006) skriver att högt socialt stöd i arbetet från kollegor och chefer har visat sig vara en skyddande faktor mot psykisk ohälsa.

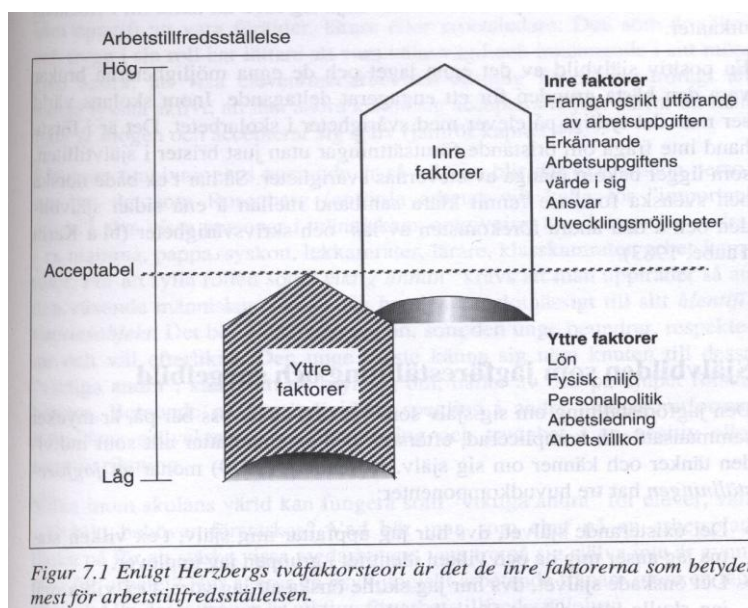
Det högsta och mest svåruppnåeliga steget i Maslows behovstrappa är självförverkligande (Fäldt, 2001). Alla har chans att nå detta sista steg då Maslow tror att människan bär på resurser som frigörs då omständigheterna tillåter (ibid.). Omständigheter som skulle kunna både främja och förhindra att man uppnår självförverkligande är den psykosociala arbetsmiljön. Med detta menas att om det brister i någon av de tidigare nämnda faktorerna (stöd, gemenskap, inflytande, dialog) så skulle de kunna innebära en svårighet att uppnå självförverkligande stadiet. Något som enligt Jenner (2004) kan bidra till självförverkligande är strävan efter ett specifikt mål, och när man uppnår detta mål kan det bidra till en känsla av självförverkligande men det behöver dock inte betyda att man uppnått självförverkligande stadiet. Vidare menar Jenner (2004) att när uppsatta mål uppnås så bidrar det i sin tur oftast till en ökad motivation till fortsatt arbete, eftersom man märker att ens ansträngningar ger resultat.

### *2.3. Herzbergs tvåfaktorsteori*

Fredrik Herzberg bygger vidare på Maslows tänkande (Dahlgren, 1981). Det nya i Herzbergs teori var att han såg arbetsmotivationen som tvådimensionell dvs. han ansåg att det fanns två typer av faktorer som påvekar arbetsmotivationen (Dahlgren, 1981). Dels finns det såkallade hygienfaktorer (yttre faktorer) som är viktiga för att undvika vantrivsel, men som inte i sig kan leda till någon större arbetsmotivation (ibid). Till hygienfaktorerna räknas bland annat fysiska arbetsmiljöfrågor, anställningstrygghet, relation till arbetskamrater och arbetsledning, lönen och de sociala förmånerna (ibid). Man kan säga att dessa faktorer är nödvändiga men inte tillräckliga för att skapa arbetsmotivation. Den andra gruppen faktorer kallar Herzberg motivationsfaktorer (inre faktorer) vilka kompletterar hygienfaktorerna och utgör förutsättningar för arbetsmotivation (Dahlgren, 1981). Några av motivationsfaktorerna är

arbetsuppgifter, möjligheter till ansvarstagande, erkännande och uppskattning i arbetet och möjligheter till personlig utveckling (ibid).

**Figur 2 Herzbergs tvåfaktorsteori** (Maltén ,1992, s.113)

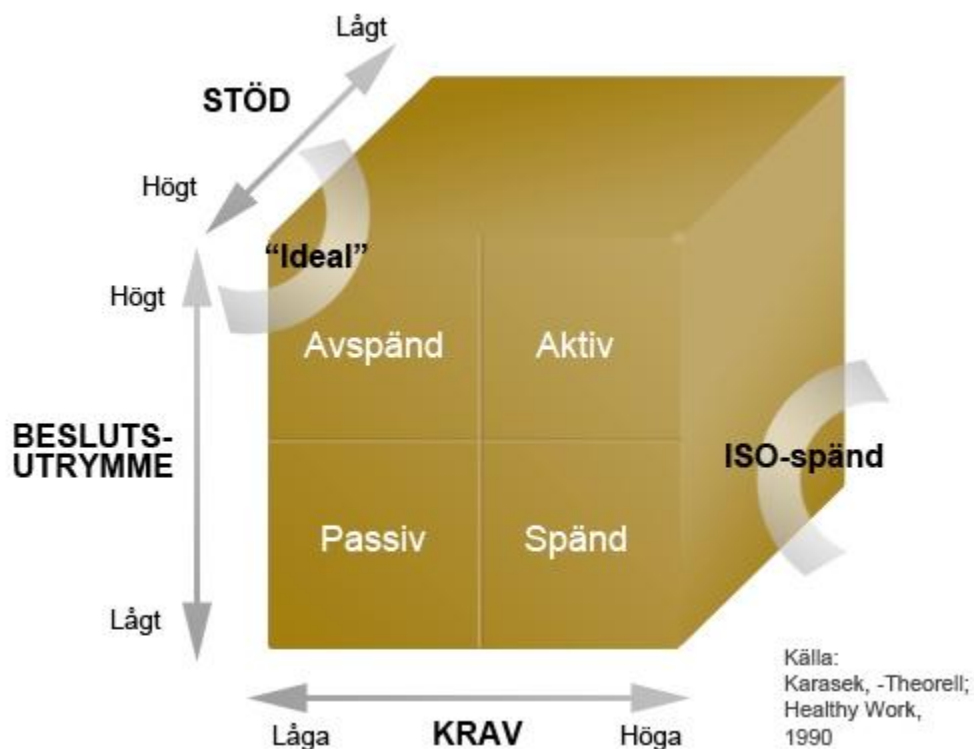


I enlighet med Herzbergs modell så menar Dahlgren (1981) att det är viktigt att de anställda dvs. i vårt fall verksamma poliser, får känna självständighet och frihet under ansvar. Dahlgren (1981) beskriver ytterligare faktorer som viktiga för att man ska känna arbetsmotivation, till exempel feedback från chef och medarbetare, erkännande för utfört arbete, möjlighet till diskussion samt att känna att man är uppskattad. De inre faktorerna i Herzbergs modell uppfylls via stöd, dialog, gemenskap och inflytande och de har tidigare tagits upp som essentiella delar för upplevelsen av arbetstillfredsställelse (Dahlgren, 1981). Dahlgren (1981) beskriver vidare att arbetsglädje är beroende av möjligheterna till inflytande och kontroll över sin egen arbetssituation, att uppleva sin arbetsinsats som meningsfull och angelägen samt att i arbetet ha kontakt och gemenskap med andra människor. Många av dessa faktorer erkänns även i Herzbergs teorier om arbetsmotivation (ibid).

Som både Maslows modell och Herzbergs modell beskriver behövs mer än bara de fysiska förutsättningarna tillfredställas för att man, som i vårt fall som verksam inom polisen, ska känna motivation och engagemang på arbetet. Därför är det viktigt att identifiera vad mer som påverkar känslan av motivation och engagemang i den psykosociala arbetsmiljön, och det kommer vi försöka göra med hjälp av nedanstående modeller.

## 2.4. Karaseks krav-kontroll-modell

För att visa på hur motivationen kan påverkas till följd av den psykosociala arbetsmiljön så presenteras Karaseks krav-kontroll-modell (Karasek och Thorell, 1990).



**Figur 3.** Karaseks krav-kontroll- modell (Karsek och Theorell, 1990)

I Karaseks Krav-kontroll modell (1990) så är kravnivån, stöd och beslutsutrymmet i arbetet det centrala för hur individen upplever sin arbetssituation. Denna modell är aktuell när man ser till polisverksamhet då poliser har stora krav både internt inom polisen men också från samhället. Grundprincipen för modellen är att påvisa att den psykosociala arbetsmiljön inte bara påverkas av enstaka faktorer utan är en kombination av de krav som ställs och möjligheten till eget beslutsfattande den anställda har på sin arbetsplats samt känsla av stöd.

Modellen (se figur 2) är indelad i fyra stycken olika delar:

- *Avspänd arbetssituation*
- *Aktiv arbetssituation*
- *Passiv arbetssituation*

- *Spänd arbetssituation*

En *avspänd arbetssituation* innebär att kravnivån är låg samt att kontrollnivån är hög. Utmaningarna i arbetet är här relativt få och individen har utrymme att kunna hantera och kontrollera utmaningar när de dyker upp. Denna typ av arbetsmiljö förebygger psykosociala problem och ger möjlighet till en långsiktigt positiv och trivsamt arbetsmiljö (Karasek och Theorell, 1990).

*Aktiv arbetssituation* innebär högt ställda krav i kombination med hög kontrollnivå. Karasek och Theorell (1990) menar att trots att kraven är höga så behöver det inte avspeglas i något negativt. En aktiv arbetssituation innebär att individen har god möjlighet att hantera utmaningarna och möta kraven då handlingsfriheten är stor. Denna arbetssituation bidrar till en god psykosocial arbetsmiljö som främjar individuell utveckling via stimulans, utveckling och lärande (ibid).

*Passiv arbetssituation* kännetecknas av lågt ställda krav samt låg kontrollnivå över arbetsuppgifterna. Detta kan lätt leda till en negativ psykosocial arbetsmiljö då individen kan uppleva att denne inte får utnyttja sin kunskap och sin kompetens i brist på hanterbara utmaningar. Till följd av detta riskeras arbetsmoralen, engagemanget samt intresset för arbetet att minska eller försvinna (ibid).

I en *spänd arbetssituation* är kraven höga och graden av kontroll över arbetet är låg. Detta betyder att individen inte får de förutsättningar som behövs för att möta de krav som ställs. Detta kan ofta leda till ökad risk för stress och andra psykosociala överbelastningssymptom (ibid).

I relation till polisens verksamhet så skulle samtliga arbetssituationer kunna uppstå eftersom arbetsuppgifterna och kraven varierar, dels beroende på vad som händer i samhället men också på hur personalfördelningen ser ut, och andra faktorer som leder till högre krav på de anställda.

## 2.5. Hackman och Oldhams arbetskaraktäristiskmodell

Ytterligare en modell som påvisar hur en god psykosocial arbetsmiljö är en förutsättning för att kunna skapa arbetsmotivation, är Hackman och Oldhams modell

”Arbetskaraktäristiskmodellen” (Dahlgren, 1981). De olika arbeteegenskaper som presenteras i denna modell bör anammas inom polisyret, då den handlar om vad som kan bidra till motivation på arbetsplatsen.

De fem egenskaper i ”Arbetskaraktäristiskmodellen” som utgör förutsättning för arbetsmotivation och som arbeten kan karaktäriseras utifrån är (Dahlgren, 1981):

1. *Resursutnyttjandet* av individen. Den utsträckning arbetsuppgifterna stimulerar arbetstagarens kompetens.
2. *Arbetsuppgiftens identitet*. Att man som arbetstagare har kunskap om vilken betydelse det individuella arbetet har för organisationen som helhet.
3. *Arbetets betydelse*, för andra människor inom eller utom den egna organisationen. Att veta att ens arbetsinsats är meningsfull för andra (arbetskamrater, kunder, allmänheten osv).
4. *Självständigheten i arbetet*. Att man som arbetstagare känner frihet i arbetet och självständighet när det gäller att planera arbetet och välja arbetsmetoder.
5. *Återföring av information*. Att arbetstagaren får ta del av för denne viktig information och feedback. (ibid)

Hackman och Oldham menar att om ovanstående fem kriterier är uppfyllda så har arbetsplatsen en motiverande arbetsmiljö. Man skulle kunna se samtliga punkter som förutsättningar för att polisen ska känna motivation och känna att arbetet är meningsfullt. De fem punkterna i ”Arbetskaraktäristiskmodellen” bör för bästa arbetsmotivation komplettera varandra (Dahlgren, 1981). Ingen punkt är viktigare än varandra utan de skapar tillsammans en helhet som bidrar till en motiverande arbetsmiljö (ibid). Man kan se likheter mellan modellen ”Arbetskaraktäristiskmodellen” och Antonowskys (2005) KASAM. KASAM betyder en känsla av sammanhang och innebär att man genom att begripa, kunna hantera och se meningsfullheten i olika livssituationer leder det till en känsla av sammanhang (Antonowsky, 2005). Det sambandet skulle även kunna utläsas i ”Arbetskaraktäristiskmodellen” och Karaseks krav-kontroll modell (1990). Hackman och Oldham beskriver vikten av att den anställde begriper vilken nytta denne gör, alltså vad

dennes arbetsinsats bidrar till, samt att den anställda får de verktyg som krävs att kunna utföra och hantera de arbetsuppgifter han/hon har (Dahlgren, 1981). Detta för att kunna se meningsfullheten med sin arbetsinsats. I och med att poliser möter många svårigheter och har ur många avseenden ett extra krävande yrke så kan en känsla av sammanhang vara av stor betydelse för att poliser ska trivas på arbetet. Om poliserna har en känsla av sammanhang (KASAM) tror vi att de kan hantera samtliga arbetssituationer som Karasek (1990) tar upp i sin krav-kontroll modell. Alltså att poliserna på så sätt får lättare att exempelvis hantera höga krav, som utan känsla av sammanhang skulle kunna ha en negativ inverkan på dem i form av exempelvis stress och psykisk ohälsa. Man kan säga att en spänd arbetssituation istället skulle kunna upplevas som en aktiv arbetssituation, om förutsättningarna för att hantera situationen blir bättre.

Hur hänger då de olika teorierna och modellerna samman med varandra? Tillsammans skapar de fyra modellerna en helhet. Ingen av teorierna kan på egen hand fullständigt förklara vad som bidrar till en god psykosocial arbetsmiljö och arbetsmotivation och engagemang. Tillsammans kan de dock bidra till en större förståelse för vad som utgör förutsättningar för arbetsmotivation och engagemang samt vad som bidrar till en god psykosocial arbetsmiljö eftersom de kompletterar varandra och tar upp olika aspekter och synsätt av fenomenet.

### 3. Problembeskrivning

En god psykosocial miljö kan vara betydande för den psykiska hälsan hos polisanställda samt hur väl man anammar sin yrkesroll som polis. Då polisyrket är ett utsatt yrke med höga krav från allmänheten så kan brister i den psykosociala arbetsmiljön vara ett problem i inläringen av hur man bör agera, som en bra polis. Om polisen har psykisk ohälsa till följd av den psykosociala arbetsmiljön kan det påverka deras motivation som i sin tur kan påverka hur väl de utför sitt arbete och hur de bemöter allmänheten. Om poliserna inte trivs med sitt arbete och omotiverade och oengagerade så kan det troligtvis ha en indirekt påverkan på samhället och oss som medborgare.

## 4. Syfte och frågeställningar

### 4.1. Syfte

Syftet med studien är att undersöka vilka gemensamma upplevelser som finns om den psykosociala arbetsmiljön bland anställda inom polismyndigheten i Stockholms län, och om poliserna upplever att deras psykosociala arbetsmiljö har betydelse för deras känsla av motivation och engagemang på arbetet.

### 4.2. Frågeställningar

- Vilka faktorer anser de anställda vara positiva respektive negativa i deras arbetsmiljö?  
Varför?
- Vilka faktorer är viktiga för att de anställda ska känna motivation och engagemang i arbetet?



## 5. Metod

*I detta kapitel beskrivs den forskningsmetod vi har använt oss av och på vilket sätt vi använt denna metod. Efter det berättar vi hur genomförandet av intervjuerna gått till, samt om urvalet och bearbetningen av vårt intervjumaterial. Vi kommer även beskriva tillförlitligheten samt de etiska aspekter som är aktuella för studien.*

Denna studie är kvalitativt inriktad då en kvalitativ studie enligt Starrin och Svensson (1994) kännetecknas av att undersökaren försöker att beskriva subjektiva upplevelser av ett fenomen, att man undersöker helheten och ett samspel mellan olika komponenter i ett specifikt sammanhang. Denna studie ämnar belysa polisanställdas gemensamma upplevelser av deras psykosociala arbetsmiljö i relation till upplevd känsla av motivation och engagemang på arbetet. Därför menar vi i likhet med Starrin och Svensson (1994) samt Kvale (1997) att en kvalitativ metod bör användas. Vidare menar Starrin och Svensson (1994) samt Kvale (1997) att kvalitativ metod bör användas då man vill belysa egenskaperna hos ett fenomen. Det finns dock skiljaktigheter i åsikterna om begreppen kvalitativ respektive kvantitativ metod.

Åsberg (2001) hävdar att ingen metod är eller kan vara vare sig kvalitativ eller kvantitativ. Begreppen kvantitativ och kvalitativ menar Åsberg (2001) hänvisar till egenskaper hos de fenomen vi söker kunskap om, och att dessa egenskaper återspeglas i de data som framkommer om olika fenomen. Då Åsberg (2001) menar att det är den data som framkommer ur forskning som är av kvantitativ eller kvalitativ art så menar vi att vår studie är kvalitativ då den typ av data vi tar fram handlar om specifika individers upplevelser och känslor. En kvalitativ studie är av den anledningen mest lämplig i förhållande till syftet som är att belysa polisanställdas gemensamma upplevelser av deras psykosociala arbetsmiljö och om den har någon betydelse för deras upplevda känsla av motivation och engagemang på arbetet.

Vi anser att om man som undersökare ska försöka fånga något så komplext som en annan människas upplevelser så bör man använda sig av en kvalitativ metod som enligt Patel och Davidson (1994) resulterar i en djupare kunskap, än den fragmentiserade kunskap som ofta uppkommer när man använder kvantitativa metoder. Den djupare kunskapen som Patel och Davidson (1994) pratar om anser vi som undersökare att vi kommer åt via intervjuer. Nackdelen som vi kan se med en kvalitativ metod såsom intervjuer är att det är svårt att generalisera vad som framkommit. Då den typ av data som framkommer kan vara djupare,

mer tidskrävande att utföra och bearbeta, det kan även vara en svårighet att undersöka lika stor population som vid en mer kvantitativ undersökning. Men när syftet med denna studie är att lyfta fram och belysa några specifika individers upplevelser av deras psykosociala arbetsmiljö och därför inte generalisera så anser vi inte att det är någon nackdel att man med kvalitativt inriktad forskning inte kan göra några generaliseringar.

Datainsamlingsmetoden som använts i denna studie är intervjuer. Nedan kommer vi att beskriva metoden, dess för respektive nackdelar, urvalsgruppen, genomförande av studien, studiens tillförlitlighet och de etiska överväganden som tagits i beaktning under studiens gång samt hur bearbetningen av data har gått till.

### *5.1. Kvalitativ intervju med influenser från fenomenologin*

I enlighet med fenomenologin så är denna undersökning kvalitativt inriktad där vår datainsamlingsmetod är kvalitativa forskningsintervjuer. Kvale (1997) beskriver den fenomenologiska metoden som ett försök till direktbeskrivning av upplevelsen i sig, utan att vi som undersökare bör ta hänsyn till upplevelsens ursprung eller orsak. Han beskriver att man utgår från att beskriva enskilda fenomen till att sedan söka efter deras gemensamma väsen. Fenomenet som ska undersökas i denna studie är polisanställdas gemensamma upplevelser av den psykosociala arbetsmiljön och dess påverkan på känsla av motivation och engagemang. Det gemensamma väsendet som undersöks i denna studie utgörs av respondenternas upplevelser av den psykosociala arbetsmiljön och hur den påverkar deras känsla av motivation och engagemang i arbetet.

Vi anser i enlighet med det fenomenologiska synsättet att det inte är relevant att se om upplevelsen speglar den sanna bilden av fenomenet, utan vi är intresserade av hur respondenterna upplever fenomenet. Inom detta fenomenologiska förhållningssätt till kvalitativa studier med metoden intervju så fokuserar man på individernas upplevelser av sin omvärld, vilket kan ligga till grund för mer abstrakta vetenskapliga studier. Kvale (1997) menar att enligt fenomenologiskt synsätt så ger den kvalitativa forskningsintervjun tillträde till människors grundläggande upplevelse av livsvärlden. Den kvalitativa forskningsintervjun beskrivas som en ostrukturerad och flexibel intervju som påminner om ett vanligt vardagligt samtal mellan två personer (Kvale, 1997). Vid utförandet av intervjuerna använde vi oss inte av givna frågor utan uppmanade respondenten att prata fritt kring teman. Cohen och Manion (2008) skriver att intervjuaren i en intervju kan kontrollera men också ge utrymme för spontanitet, då kan intervjuaren även få mer kompletta svar på mer komplexa frågor. Eftersom

upplevelser kan vara svåra att fånga upp så tror vi att intervjuer hjälper oss att få mer nyanserade svar, då respondenten uppmanades att prata fritt kring några av oss framtagna teman. En av anledningarna med tillvägagångssättet vid intervjun var att vi ville minimera risken för eventuell intervjuareffekt, vilket innebär att respondentens svar påverkas antingen genom att respondenten känner att han eller hon förväntas svara på ett visst sätt, eller på annat sätt påverkas av intervjuaren. Vi anser det vara lättare att prata kring teman då vår förhoppning var att respondenten inte skulle uppleva press att dennes svar skulle vara ”korrekta” i enlighet med våra förväntningar och på sätt förhindra intervjuareffekt.

Fördelarna med intervju är enligt Kvale (1997) att man med hjälp av intervju kan få en djupare och mer nyanserad uppfattning av respondentens tankar och idéer kring den aktuella frågan. Under intervjuerna togs detta i beaktning i form av att respondenten fick prata öppet kring teman, samt att intervjuaren fick möjlighet att återkoppla och ställa följdfrågor vilket ledde till djupare svar som besvarade studiens frågeställningar. Det finns ytterligare aspekter att ha i åtanke vid utförandet av intervjuer, Dahmström (2005) skriver att man som intervjuare har möjlighet att tillämpa såkallade ”probes” vilket innebär att intervjuaren kan stötta och stimulera respondenten till att ge så detaljerade svar som möjligt. De ”probes” som användes vid intervjutillfällena var återigen följdfrågor som uppmanade till dialog för att avdramatisera intervjun så att respondenten skulle känna sig bekväm och ha möjlighet att öppna sig och visa känslor.

En nackdel under en intervju kan dock vara att respondenterna som blivit utvalda till undersökningen inte ser någon mening med att svara på vissa frågor, därför är det viktigt att som Patel och Davidsson (1994) skriver att försöka motivera respondenterna till att svara på frågorna. För att respondenterna skulle känna sig motiverade till att svara på frågorna så upprepade vi syftet innan påbörjad intervju för att de skulle känna sig väl införstådd med vad vi ville åstadkomma och hur betydelsefullt deras deltagande var för studien. Vi upplevde inte att respondenterna var omotiverade till att svara. Patel och Davidsson (1994) tillägger att det är viktigt att visa intresse och förståelse för respondenterna och att få dem att förstå att de är viktiga för undersökningen. De menar även att intervjuaren bör ta hänsyn till respondentens känslor och attityder och försöka undvika att respondenten intar försvarsställning.

Särskilt viktigt för denna studie är att åsidosätta sina egna erfarenheter och endast fokusera på respondenternas upplevelser av den psykosociala arbetsmiljön. Det essentiella inom fenomenologisk metod är enligt Starrin och Svensson (1994) att vara en god lyssnare, där man

får sätta sig själv åt sidan och fokusera på ”dialogpartnern”. Undersökaren bör även kunna distansera sig från det rent personliga och fokusera på det essentiella i dialogen, för att kunna återberätta det som sägs så sanningsenligt som möjligt. Vid intervjutillfällena fokuserade vi därför enbart på det som respondenten sa och vi som intervjuade undvek att uttrycka våra egna åsikter. Det finns alltså en del att tänka på när man utför intervjuer och vi försökte att ta hänsyn till detta för att få fram den typ av data som behövdes ur intervjuerna, samt att respondenterna skulle känns sig väl tillmodis.

## *5.2. Urvalsgrupp*

Populationen för denna undersökning är samtliga anställda inom Västerorts polismästardistrikt i Stockholm. De tre respondenterna som valt att delta i undersökningen är två kvinnor och en man med olika befattningar och anställda inom olika närpolisstationer inom Västerort. I och med att denna undersökning ämnar undersöka de gemensamma upplevelserna av den psykosociala arbetsmiljön hos de anställda vid Västerorts polismästardistrikt anser vi att upplevelser i detta fall är oberoende av vilken befattning eller kön respondenten är av då vi inte är ute efter att göra åtskillnad mellan dessa.

## *5.3. Genomförande*

Efter att population och den faktiska urvalsgruppen bestämts utformades ett missiv (se bilaga 1) och en intervjuguide (se bilaga 2). Ett antal huvudteman (se bilaga 2) med frågeområden utarbetades med öppna frågor som gav respondenten utrymme att berätta fritt utifrån de olika teman som fanns, om sina upplevelser av sin psykosociala arbetsmiljö. Det utformade missivet innehöll förklaring av syftet, förfrågan om inspelning av intervju, utnyttjande av företagets lokaler och om möjlighet fanns att utföra intervjuerna under arbetstid. Brevet avslutades med en kort presentation av undersökarna samt kontaktinformation vid eventuella frågor. Missivet skickades till en kontaktperson inom den utvalda populationen och därefter vidarebefordrade kontaktpersonen missivet till samtliga anställda vid Västerorts polismästardistrikt. Respondenter som var intresserade av deltagande i studien återkopplade till kontaktpersonen som sedan meddelade detta till undersökarna. Därefter kontaktades de intresserade respondenterna och tid och plats för utförande av intervju bestämdes i samråd med respondenterna. De tre intervjuerna bandades efter medgivande av respondenterna i de av respondenten utvalda lokalerna. Intervjuerna utfördes på arbetstid och tog ca 60 min vardera.

## 5.4. Etiska överväganden

Vid utförandet av forskning måste man som undersökare ta hänsyn till ett antal etiska aspekter. Denna undersökningens etiska överväganden har baserats på Vetenskapsrådets Fyra Etiska Huvudkrav (Vetenskapsrådet, 1990).

De etiska överväganden som tagits i beaktning i denna studie är:

- *Informationskravet:* Respondenterna skall vara fullt införstådda med vad syftet med undersökningen är samt dess användningsområde.
- *Samtyckeskravet:* Deltagandet är frivilligt och att medverkan kan avbrytas om de så vill.
- *Konfidentialitetskravet:* Materialet som framkommer utav intervjuerna behandlas konfidentiellt, dvs. att inga namn kommer nämnas och respondenterna kommer inte kunna spåras.
- *Nyttjandekravet:* Materialet kommer endast användas för forskningens ändamål.

För att i denna studie uppfylla de ovanstående kraven så utformades ett missiv som skickades ut till samtliga respondenter. I missivet förklarades syftet med studien samt dess användningsområde. Vidare förklarades att deltagandet var frivilligt och att respondenterna om de så önskar har möjlighet att avsluta deltagandet med omedelbar verkan. För att uppfylla konfidentialitetskravet så informerades respondenterna om att de inte i studien kommer att nämnas vid namn eller att de inte på något sätt kommer att kunna spåras. Utöver ovanstående etiska aspekter har det för denna studie tagits hänsyn till ytterligare aspekter. Vissa av respondenterna kontaktades av deras chef vilken även var vår kontaktperson på polisen. Problemet med detta kan vara att chefen är medveten om vilka som har deltagit i studien och på så vis är anonymiteten inte garanterad. Vi fick ett antal telefonnummer till några respondenter som kontaktades och tillfrågades om intresse fanns att delta i studien. Ingen vidare rapportering till vår kontaktperson skedde med vilka som valt att delta i studien eller valt att avböja. Därav så har chefen inte informerats av oss vilka som valt att delta, utan det är i så fall upp till respondenterna själva att berätta detta. Därför ser vi inte något etiskt problem just i detta sammanhang men det är en viktig aspekt att ta hänsyn till när man använder sig av en kontaktperson vid urval av respondenter. Respondenterna fick heller inte reda på vilka medarbetare om valt att delta i undersökningen. Slutligen uppfylldes nyttjandekravet då respondenterna blev informerade både i missivet och vid intervjutillfället att deras deltagande

kommer att resultera i en C-uppsats inom ämnesområdet pedagogik som kommer att vara en offentlig handling.

### *5.5. Bearbetning av undersökningsmaterialet*

Efter varje intervjutillfälle avlyssnades intervjuerna först en gång utan att föra anteckningar samt en gång när anteckningar fördes. Vi försökte transkribera intervjuerna först respondent för respondent så ordagrant som möjligt för att återge upplevelserna så korrekt som möjligt. Dock valde vi att inte skriva ner varje suck och paus då vi inte ansåg det nödvändigt eller av betydelse för vår studie. En så detaljerad transkribering ansåg vi bara behövs vid textanalys, och eftersom vi är ute efter essensen eller kärnan i det som respondenterna sagt så har varje enskild respondents svar i detalj inte lika stor betydelse som de tillsammans har som helhet.

Efter att samtliga intervjuer transkriberats så har vi diskuterat omkring de kategorier som använts vid intervjuerna och tog därefter fram lämpliga kategorier som passade det material som framkommit. Intervjumaterialet redovisas inte respondent för respondent utan vi har valt att sammanställa de likheter som fanns i respondenternas upplevelser under olika kategorier och sedan redovisa och analysera dessa upplevelser under samma avsnitt.

### *5.6. Tillförlitlighet*

För att säkerställa att tillförlitligheten blir så hög som möjligt är det viktigt att man som intervjuare vid intervjutillfället har vissa kunskaper om vad som kan påverka respondenten och därmed även påverka tillförlitligheten. Patel och Davidson (1994) menar att intervjuens tillförlitlighet är relaterad till intervjuarens förmåga att registrera data korrekt. För att underlätta registreringen av data och få den så korrekt som möjligt använde vi en bandspelare som bandade alla intervjuer. Anledningen var för att tillförlitligheten skulle bli så hög som möjligt samt att vi som undersökare vill återge respondentens upplevelser så sanningsenligt som möjligt och på så sätt få med de olika nyanserna och detaljerna i svaren.

Patel och Davidson (1994) tar upp ytterligare ett problem som kan påverka tillförlitligheten, den så kallade intervjuareffekten. Intervjuareffekten är ett resultat av att intervjuaren uppträder på ett sådant sätt under intervjun att respondenterna förstår, medvetet eller omedvetet, vad som förväntas av dem. För att minimera intervjuareffekten så utformades teman med

stödfrågor istället för raka frågor då respondenten får uttrycka sig fritt inom temats ramar, vilket enligt vår förhoppning skulle leda till minsta möjliga påverkan på respondentens svar. Intervjusituationen och intervjumiljön bör enligt Trost (2007) se så lika ut som möjligt för att i största möjliga mån uppnå en hög tillförlitlighet. Av den anledningen så utfördes samtliga intervjuer i polisernas egna lokaler, vilka liknade varandra och intervjun skedde under liknande förutsättningar. Istället för att ha flera kortare intervjuer så föredrog vi att utföra tre stycken mer omfattande intervjuer, förhoppningen var att tillräckligt med data skulle insamlas från dessa tre omfattande intervjuer. Då undersökningen inte är ute efter att generalisera så är inte antalet intervjuer av betydelse för resultatets tillförlitlighet.

### *5.7. Analytisk metod ur ett fenomenologiskt perspektiv*

Enligt Cohen, Manion och Morrison (2007) innefattar en kvalitativ data analys att försöka organisera och förklara respondenternas svar eller definitioner av en viss situation i form av antingen mönster, teman och kategorier. Vi har valt att använda analysverktyget kategorisering/tematisering för att vi ansåg att den analysmetoden skulle vara till fördel för vår studie. Eftersom studien vill belysa essensen eller det gemensamma i det som respondenterna sagt under intervjuerna, och det är det gemensamma som kommer utge resultatet och analysen, så har vi influerats av den fenomenologiska ansatsen. Eftersom Egidius (2006) menar att fenomenologin berör hur individer upplever olika fenomen, men även att individer kan uppleva samma fenomen olika. Egidius (2006) menar att det är essensen eller kärnan som man vill undersöka enligt fenomenologin. Det är av den anledningen som vi valt att presentera och analysera vår data i form av kategorier/teman just för att vi i dessa kategorier/teman kan spegla essensen på ett fördelaktigt sätt. Vi vill alltså med hjälp av kategorier/teman skapa en bild av det som respondenterna hade gemensamt i sina upplevelser.

För att förtydliga vad denna analysmetod innebär så kan man enligt Ely (1993) beskriva att syftet med kategorisering är att få fram en mening, vilket innebär i denna studie att vi vill skapa en mening omkring polisernas upplevda psykosociala arbetsmiljö samt dess betydelse för motivation och engagemang på arbetet. Men Ely (1993) betonar även att kategorier innebär att man bör läsa, tänka, pröva olika kategorier eller ändra till andra som fungerar bättre samt att kontrollera att varje meningsfull information har kategoriserats. Som tidigare beskrivits utgick vi utifrån olika teman/kategorier när vi utförde intervjuerna, men det är inte dessa teman/kategorier som sedan använts för att redovisa och analysera resultatet utifrån. Vi

utarbetade istället mer passande kategorier/teman utifrån den typ av data som framkommit i enlighet med vad Ely (1993) beskrivit att kategorisering är en analysmetod som innebär att man fastställer en uppsättning av kategorier utifrån den ”typ” av fakta man har att bearbeta.

Vi vill poängtera att det vi är ute efter att undersöka är respondenternas gemensamma upplevelser och inte en allmän upplevelse inom hela polisen, men vid analysen av data kommer vi att koppla till de tidigare presenterade teorierna och modellerna, som inte enbart handlar om polisyrket. Det är därför i intresse för oss att i enlighet med fenomenologisk pedagogik förstå hur andra tänker istället för att försöka få våra egna tankar och uppfattningar uppmärksammade (Egidius, 2006). Bjurwill (1995) liknar fenomenologins vetenskapliga synsätt vid ett par glasögon. Han menar med detta att glasögonen hjälper oss att åsidosätta våra förutfattade meningar och egna erfarenheter, och därmed ha ett öppet förhållningssätt för andras verklighet. Genom att ha ett öppet förhållningssätt gentemot andras verklighet kan vi som undersökare skapa en helhet och röd tråd mellan de olika uppfattningarna för att öka förståelsen för verkligheten (ibid). Vi anser att kategorisering/tematisering förenklar att skapa en röd tråd i resultatet och analysen, för att de representerar innehållet på ett bra sätt.

Det är till fördel för studiens syfte att presentera och analysera data i form av teman och kategorier då dessa teman blir utformade utefter den form av data man har, och inte är förutbestämda eller oföränderliga, det kan enligt oss vara en fördel att man får utarbeta och omarbeta kategorierna då den processen säkerligen kan leda till större förståelse för den typ av data man har. En nackdel skulle dock kunna vara att man betonar fel saker i det som framkommit i intervjuerna, men förhoppningsvis är detta inte ett hinder i denna studie då vi lägger stor vikt vid att utarbeta så ”sanningsenliga” kategorier och teman som är möjligt. Det har vi gjort genom att vi har delat upp datan i kategorier utefter det som varit mest framstående i respondenternas svar.



## 6.Resultat och resultatanalys

*Nedan kommer resultatet av insamlad data redovisas i form av teman/kategorier. Dessa teman är utformade och framtagna ur respondenternas personliga svar. Under respektive tema kommer samtliga respondenters upplevelser presenteras och analyseras i en sammanhängande text. Det resultat som presenteras är alltså kärnan och det gemensamma i respondenternas upplevelser som framkommit vid intervjuerna.*

### 6.1. Arbetsgruppen som påverkansfaktor

Begrepp som var återkommande för samtliga respondenter under intervjuerna var gemenskap och arbetsgruppen, som de upplevde vara betydande för hur de trivs på arbetet. Det framkom att respondenterna definierar den psykosociala arbetsmiljön som en påverkansfaktor för hur man mår på arbetet, både psykiskt och socialt. Samtliga ansåg att det sociala samspelet, arbetsuppgifter, arbetstider och arbetsgruppen utgjorde viktiga faktorer för en god psykosocial arbetsmiljö. Respondenterna nämnde att man inom polisen tidigare mest fokuserat på den fysiska och materiella arbetsmiljön men att man nu även ser till och försöker tillgodose de psykosociala aspekterna i arbetsmiljön. Detta ansågs som något positivt då alla poängterade vikten av en god social arbetsmiljö för känslan av välmående på arbetet. Den sociala arbetsmiljön menade respondenterna utgörs av hur arbetsgruppen var utformad och fungerade samt vikten av en välfungerande dialog kollegor emellan.

Man kunde tydligt utse sociala kontakter och gemenskap som en bidragande del till hur respondenterna upplevde sin psykosociala arbetsmiljö, vilket även Enbom (1992), Jenner (2004) och Dahlgren (1981) understryker när de skriver om vad som främjar arbetstillfredsställelse och vad som påverkar hur man mår på arbetet. Heide, Johansson & Simonsson (2005) har identifierat en god dialog som betydande i en arbetsgrupp för att de anställda ska känna delaktighet och gemenskap. Respondenterna uppgav att dialoger i arbetet infann sig naturligt, då de ofta arbetade i team och nära sin medarbetare. Respondenterna upplevde att dialog var essentiellt då de ställs inför svåra situationer i arbetet. Dialogen bidrar i dessa situationer till att lätta upp stämningen och de upplevde att man genom en positiv dialog kan motivera och glädja varandra, vilket bidrar till ökad delaktighet. Genom att respondenterna pratade med varandra kunde de också ta del av sina medarbetares erfarenheter, då de pratade med varandra om olika situationer och sätt att hantera dessa situationer på. När det kommer till delaktighet och gemenskap är dessa två enligt Maslow (1943) viktiga komponenter för att uppnå behovsnivån social gemenskap. Enligt

respondenterna var social gemenskap viktigt för deras upplevelse av motivation och tillfredsställelse i sin psykosociala arbetsmiljö. En av respondenterna beskrev att gemenskapen kollegorna hade utgjordes av en stark grupp känsla, VI-känsla. För samtliga respondenter så var grupp känsla viktigt och en av dem uttryckte sig som följer:

*”Grupp känsla handlar om vad vi gjort tillsammans. VI- känsla kan utvecklas genom att man tar en fika en gång om dagen och pratar om allt mellan himmel och jord, gruppen är en av anledningarna till att jag trivs så bra på jobbet”*

Andra viktiga förutsättningar för att respondenterna skulle känna trivsel på arbetet och för en god psykosocial arbetsmiljö var att de hade inflytande på arbetet, stöd från sina medarbetare och framförallt att de kände sig sedda och fick erkännande för utfört arbete. Detta återfinns i Hertzbergs tvåfaktorsteori (1959) som tar upp inflytande, stöd och erkännande som viktiga motivationsfaktorer på arbetet. Eftersom de respondenter vi intervjuade mestadels arbetade ute på fältet tillsammans med andra poliser så är gruppsammanhållningen essentiell för en välfungerande psykosocial arbetsmiljö. Respondenterna poängterade sociala kontakter som värdefulla och att man genom dem kunde uppleva en känsla av stöd från medarbetare och chefer. Socialt stöd upplevdes som viktigt för dem i deras arbete, då respondenterna ofta ställs inför svåra och påfrestande situationer både fysiskt och psykiskt genom deras yrkesroll som poliser. En av respondenterna beskrev det sociala stödet och gemenskap som följer:

*”Oftast ställs vi inför svåra situationer på jobbet och vi ser mycket missär. Det gör väl att när man upplever något svårt tillsammans med någon så skapas ganska automatiskt en gemenskap när man pratar om det.”*

Under intervjuerna framkom det att om de upplevde något svårt tillsammans i arbetsgruppen så skapades en gemenskap när man pratade ut och diskuterade om de händelser som inträffat på arbetet. Man kan se tydliga likheter i de faktorer som respondenterna själva resonerade kring med det som litteraturen tar upp som främjande för den psykosociala arbetsmiljön. Simons och Barone (1994) påvisar i enlighet med vad respondenterna själva tog upp, vikten av känslomässigt stöd, när Simons och Barone (1994) skriver att poliser behöver ett stort känslomässigt stöd eftersom de är en högriskgrupp för arbetsstress, med många stressande

faktorer inom arbetet. Även Kaufmann och Beehr (1989) beskriver det sociala stödet inom polisyrrket som betydande för att förebygga psykisk ohälsa bland polisverksamma.

Under intervjuerna diskuterades mycket kring andra påverkansfaktorer som driver respondenterna i sitt arbete och de pratade bland annat om arbetsmotivation och engagemang. De beskrev arbetsmotivation som något som driver dem framåt, som skapar en vilja och inspiration att utföra sitt arbete. Det fanns olika faktorer som påverkade respondenternas känsla av motivation men även deras upplevelse av engagemang. Dels framkom det att arbetsgruppen var betydande för motivationen vilket även angivits tidigare som en betydande faktor för en god upplevd psykosocial arbetsmiljö. I relation till motivation och engagemang så var det viktigt för respondenterna att man inom arbetsgruppen såg och uppskattade varandra, gav feedback och återkoppling vid utfört arbete samt att alla får utrymme att använda sig av sin personliga kompetens. Vilket man kan koppla till de egenskaper som tas upp som viktiga förutsättningar för arbetsmotivation i Hackman och Oldhams (1976) ”Arbetskaraktäristiskmodellen” där de tar upp bland annat resursutnyttjandet av alla kompetenser samt vikten av feedback . För att understyrka hur viktig arbetsgruppen är för respondenternas motivation så citerar vi något som sagts under en av intervjuerna.

*”Det spelar ingen roll hur eländigt det är eller på vilken påfart på E4an man står eller hur mycket det regnar, bara man har en kul arbetsgrupp så kan man faktiskt göra det mesta med bravur för att man får tänka på att situationen är som den är och det kan man faktiskt inte påverka nu.”*

Den inställningen var övergripande i samtliga respondenters upplevelser, att bara man hade en bra arbetsgrupp så kunde man utföra det mesta arbetsuppgifterna med bravur och förbli positiv och motiverad. Respondenterna försökte även påverka andra om det var någon inom arbetsgruppen som var negativ eller omotiverad genom att föregå med gott exempel och prata med personen ifråga och försöka få denne att se det positiva. Respondenterna uppgav en del faktorer inom den psykosociala arbetsmiljön som bidragande till att de inte blev engagerade och motiverade på arbetet. De kände sig omotiverade och blev oengagerade av att vistas kring oengagerade, lata och negativa kollegor. Här kan man återigen se att den sociala interaktionen och arbetsgruppen är betydande för hur man upplever sin arbetssituation, både i positiv men även i mer negativ bemärkelse. Det var farmträdande att de faktorer som respondenterna såg som positiva eller negativa i deras psykosociala arbetsmiljö även var det som påverkade hur motiverade och engagerade de är. Dahlgren (1981) påpekade att en av de viktigaste

faktorerna för att känna arbetstillfredsställelse och motivation var just gemenskap i arbetsgruppen. Det framkom tidigare att gemenskap och det sociala samspelet var bidragande till en god psykosocial arbetsmiljö. Det blev även tydligt att arbetsgruppens gemenskap var betydande när det kom till hur motiverad och engagerad respondenterna var i sitt arbete.

## *6.2. Förbestämda "måsten", en riskfaktor?*

I arbetsmiljön finns det ofta saker som påverkas av yttre omständigheter, vilket indirekt eller direkt påverkar individen i dennes psykosociala arbetsmiljö på olika sätt. Respondenterna själva identifierade några av dessa yttre omständigheter, vilka kommer beskrivas närmare nedan som påverkansfaktorer på den psykosociala arbetsmiljön men även som en påverkansfaktor för motivation och engagemang på arbetet. Dessa yttre omständigheter som respondenterna själva beskrev dem som, bestod av bland annat vilka arbetsuppgifter man hade, arbetstider, vissa uppdrag etc. vilka respondenterna upplevde sig ha lite inflytande och kontroll över, då det styrs från annat håll.

Polisen är en myndighetsorganisation med strikta riktlinjer för vilket arbete som skall utföras och när. Respondenterna uppgav att det många gånger är dessa yttre omständigheter som påverkar deras arbetssituation som de inte själva kan råda över. Vilket enligt respondenterna ofta resulterade i frustration och irritation hos dem och deras medarbetare. Exempelvis när de anställda inte fick möjlighet att välja arbetspass och arbetsuppgifter eller arbeta på de tider som de önskade, vilket i sin tur påverkade känslan i arbetsgruppen som helhet.

*"Det är ofta yttre omständigheter som vi har liten möjlighet att påverka som bidrar till och skapar irritation och frustration inom arbetsgruppen".*

Om man ser till respondenternas känsla av att inte kunna påverka vissa saker, då detta styrs av yttre omständigheter så kan man se enlighet med det som Enbom (1992) och Karaseks kravkontroll modell (1990) påvisar att låg påverkan på arbetet kan bidra till en negativ psykosocial arbetsmiljö. Även om respondenterna talade om att de hade inflytande i sitt arbete så fanns det som sagt vissa områden då de inte kunde styra, och det var också detta som ansågs som negativt i deras psykosociala arbetsmiljö.

Men om man endast ser till respondenternas ordinarie arbetsuppgifter uppgav samtliga att de arbetade relativt fritt och att det handlar om frihet under ansvar men inom ramarna för det arbete som ska utföras och de direktiv som finns. De upplevde att detta arbetssätt var stimulerande för dem själva men även för arbetsgruppen, dock så upplevde de stora krav vilket sågs som både positivt och negativt. Hackman och Oldham (1976) beskriver även att självständigheten i arbetet, det vill säga frihet under ansvar är något viktigt för att man ska känna arbetsmotivation. Man kan säga att respondenterna överlag ansåg att de fick de förutsättningar som krävdes för att möta kraven och uppnå de befintliga målen. Vidare så fanns det andra faktorer i den psykosociala arbetsmiljön som var betydande, dels att ha möjlighet att påverka sin situation, som vi beskrivit tidigare, men även att ha inflytande var något respondenterna talade en hel del om. Samtliga respondenter upplevde att de efter omständigheterna upplevde sig ha god möjlighet till inflytande och påverkan men att alla situationer inte går att påverka, främst på grund utav vad de beskrev som yttre omständigheter.

De upplevde att inflytande och möjlighet till påverkan var en viktig beståndsdel i deras psykosociala arbetsmiljö vilket Dahlgren (1981) skriver om. Dahlgren (1981) menar att inflytande och kontroll är förknippat med den upplevda arbetsglädjen och poängterar vidare i likhet med respondenterna vikten av att känna självständighet och frihet under ansvar för att uppleva en god och stimulerande psykosocial arbetsmiljö. En av respondenterna resonerade kring sin arbetssituation på följande vis:

*”Vi jobbar mycket utefter frihet under ansvar, där det finns flera olika arbetsuppgifter men alla dessa är inte lika roliga att utföra. Men det är ju samtidigt stimulerande när man har ett så pass brett spektra att jobba i där arbetsuppgifterna växlar”.*

Respondenterna talade om att de medverkar i kontinuerliga möten, där man talar och diskuterar om hur det fungerar på arbetet, hur man mår och upplever sin arbetssituation. Under dessa möten så upplevde respondenterna en meningsfullhet och delaktighet då alla har möjlighet att komma till tals och man får chansen att diskutera och uttrycka åsikter, tankar och funderingar. Antonowsky (2005) skriver om KASAM, känsla av sammanhang som något viktigt för att uppleva välmående. Känsla av sammanhang (KASAM) kan kopplas till hur respondenterna själva känner en meningsfullhet då de har förståelse för att den handling de utför nu resulterar i något och inte bara rinner ut i sanden. Det betonar även Hackman och Oldham (1976) när de skriver i sin ”Arbetskaraktistikmodell” om arbetsuppgiftens identitet,

alltså att arbetstagaren har kunskap om vilken betydelse dess arbete har för organisationen samt när de skriver om arbetets betydelse vilket betyder att man vet att ens arbetsinsats är meningsfull för andra t.ex. arbetskamrater, kunder, allmänheten. En av respondenterna beskrev denna förståelse som följer:

*”Det är viktigt att man som medarbetare kan se och förstå hela ledet. Att man känner att det arbete man utför har betydelse för verksamheten som helhet. Det blir lättare att vara motiverad om man känner sig behövd och att man gör nytta”.*

Genom den förståelsen så upplevde respondenterna det lättare att begripa varför en arbetsuppgift måste utföras och därigenom kunde de hantera den på bästa möjliga sätt och på så sätt få en känsla av sammanhang (KASAM).

Något som också framkom under intervjuerna när respondenterna talade om frihet under ansvar, var även att det fanns en viss kravnivå kopplad till detta, som kan ses i jämförelse med Karaseks Krav-kontroll modell (1990) som belyser kravnivån och beslutsutrymme som centrala begrepp för hur man upplever sin arbetssituation. Beroende av vilka förutsättningar som råder på sin arbetsplats så påverkas man olika. Respondenterna uppgav att höga krav i deras fall kunde leda till ökad vilja att prestera och att det var stimulerande då de märkte att de hade möjlighet att möta kraven och uppfylla de mål som förväntats av dem. Vilket kan kopplas till den aktiva arbetssituationen som Karasek (1990) beskriver vara främjande för en god psykosocial arbetsmiljö och bidragande till individuell utveckling och stimulans. En aktiv arbetssituation påverkar även individen till att bli tänd och engagerad i arbetet. Det är alltså tydligt att respondenternas kravnivå och förutsättningar i överensstämmelse med Karasek (1990) har betydelse för hur respondenterna upplever sin psykosociala arbetsmiljö och att den påverkar hur man mår och fungerar i en viss arbetssituation.

Eftersom vi vet att den aktiva arbetssituationen enligt Karasek (1990) bidrar till en mer engagerad personal bör alla arbetsplatser sträva efter en sådan. Vi lyfte frågan till respondenterna och frågade vad dem tänker på när de hör ordet engagemang och fritt fick resonera kring det. Majoriteten kopplade det till att man är engagerad, vilket för dem betydde att man lägger ner sin själ i något, och försöker utföra en uppgift så bra som möjligt. Respondenterna upplevde engagemang när de får arbeta med något som de brinner för som de tycker är viktigt. En av respondenterna beskriver engagemang såhär:

*”När man får en arbetsuppgift kan man göra det som behövs eller så kan man göra det så bra som möjligt. Det tycker han är engagemang när man lägger ner sin själ i det man gör och försöker göra det så bra som möjligt. Jag blir engagerad när jag möter människor i olika situationer som behöver hjälp och jag känner att när jag lämnat dem hoppas jag de ska känna att sig nöjda med att dem har träffat mig”.*

Det fanns ytterligare aspekter när det kom till höga krav som påverkansfaktor på den upplevda arbetssituationen och engagemang. En av aspekterna var arbetsbelastningen och arbetsfördelningen i förhållande till antalet anställda. De upplevde att kraven ibland var för stora för gruppens kapacitet och storlek vilket ledde till att de ibland fick åsidosätta den ordinarie verksamheten och arbetsuppgifterna för att hinna med alla ”måste uppgifter” vilket skapade frustration. Vidare menade respondenterna att då gruppindelningens storlek ser olika ut beroende på olika närpolisstationer så upplevde respondenterna ibland att kraven blev för stora för arbetsgruppen. De uppgav att de då fick svårigheter att axla arbetsbelastningen vilket ledde till stress för de anställda.

*”Ibland kan kraven bli för stora i förhållande till arbetsgruppens förutsättningar. Ibland känner man att man inte riktigt orkar axla det krav och förväntningar som ställs på en”.*

I arbetssituationer där individer upplever höga krav och lågt beslutsutrymme i likhet med vad respondenten beskrivit ovan kan man utläsa likheter med vad Karasek (1990) beskriver som en spänd arbetssituation. I en spänd arbetssituation är kraven höga i jämförelse med graden av kontroll över arbetet som är låg. Vilket stämmer överens med att respondenten upplevde att de var höga krav, men eftersom arbetsgruppen inte bestod av så många personer så hade de svårt att möta kraven. De hade alltså inte de förutsättningar som behövs för att mäta de krav som ställs, enligt Karaseks krav- kontroll modell (1990). Respondenterna upplevde att när kraven blev för höga så minskade graden av motivation, eftersom det blev svårt att uppnå de utsatta målen. Respondenterna upplevde alltså att krav både kan vara negativt och positivt i hur dem upplever deras psykosociala arbetsmiljö.

Sammanfattningsvis kommer det alltid att finnas yttre omständigheter som påverkar individer och dess psykosociala arbetsmiljö. Dessa yttre omständigheter kan vara svåra att påverka. Därför är det viktigt att försöka finna ett sätt att arbeta runt de negativa stressorerna, och försöka minimera den negativa påverkan de yttre omständigheterna kan ha på den psykosociala arbetsmiljön. Vi har nu beskrivit hur viktig arbetsituationen är för känslan av motivation och engagemang. Som vi tolkar det finns det två olika arbetsförutsättningar i förhållande till kravnivån, dels när respondenterna upplever sig ha de förutsättningar som krävs för att möta kraven och då de på grund av yttre omständigheter inte kunnat möta de krav som ställs, vilket bidragit till minskad motivation och minskat engagemang. Vi kan utse vissa faktorer i den psykosociala arbetsmiljö som framträdande när det kommer till att påverka respondenternas trivsel på arbetet och känna motivation och engagemang gentemot sina arbetsuppgifter och sin arbetsituation. De begrepp som sammanfattar intervjuerna och var återkommande var gemenskap, arbetsgrupp, stöd, inflytande, dialog och hur dessa har betydelse för respondenternas psykosociala arbetsmiljö.



## 7.Diskussion

*Här diskuteras resultatet och metoden i förhållande till studiens syfte. Vidare diskuteras om valet av metod har hjälpt att besvara studiens syfte samt frågeställningar.*

### 7.1 .Metoddiskussion

Första kontakten med respondenterna gick via en kontaktperson som vidarebefordrade missivet till samtliga anställda poliser inom västerort. Därefter så fick vi telefonnummer till de respondenter som var intresserade av att delta i studien. Man kan diskutera om detta tillvägagångssätt har varit till fördel eller inte. Vi anser att det förmodligen hade varit svårare att få någon att delta om inte kontaktpersonen hade hjälpt till att skicka ut missivet. Vi tror att respondenterna kan ha upplevt undersökningen mer seriös då missivet skickades från någon internt inom organisationen. Antalet respondenter som slutligen deltog i studien var tre stycken. I och med det låga deltagarantalet kan resultatets tillförlitlighet diskuteras. Vi anser att man vid undersökning av individers upplevelser inte behöver ha något större antal respondenter då det är kvantiteten som är det essentiella utan snarare kvaliteten i den data som framkommer. Då antalet intervjuer var få så kunde vi som undersökare lägga större fokus på varje individ och ha en djupare och längre intervju med var och en istället för att ha fler korta intervjuer.

Vi anser att trots få intervjuer som utförts så har kvaliteten på den data som framkommit varit hög och vi upplever att datan är representativ och motsvarar det som var ämnat att undersöka. Ytterligare en fördel med färre respondenter i förhållande till studiens syfte var att mängden data som framkom var hanterbar, om vi hade haft fler respondenter hade mängden data blivit för stor och svårhanterlig eftersom intervjuerna varit så omfattande. Om mängden data hade varit större hade det kunnat leda till en svårighet att spegla essensen/kärnan i det som sagts. Vi tror att det skulle vara svårt att se vissa detaljer och nyanser i respondenternas svar vid för stor mängd data, vilket skulle innebära problem då det är kärnan och det gemensamma i upplevelserna om den psykosociala arbetsmiljön i förhållande till motivation och engagemang på arbetet som vi velat belysa i denna studie.

Efter utförda intervjuer så anser vi att metodvalet har uppfyllt det som vi som undersökare velat uppnå, alltså undersöka respondenternas gemensamma upplevelser om den psykosociala arbetsmiljön i förhållande till motivation och engagemang. Vi är nöjda med den typ av data som framkommit med hjälp av intervjuerna, och vi tror att det hade varit svårt att få fram

likvärdig data genom någon annan metod. Det anser vi då vi under intervjuerna hade möjlighet att ställa följdfrågor och diskutera med respondenterna, vilket man inte kan göra med hjälp av enkäter. Med intervjuer så kan man få djupare mer nyanserade svar vilket var till fördel i denna studie då vi velat undersöka respondenternas gemensamma upplevelser av den psykosociala arbetsmiljön i förhållande till motivation och engagemang på arbetet.

Vid intervjutillfället så närvarade båda undersökarna vilket kan anses vara problematiskt. Med det menar vi att respondenten kan uppleva sig vara i underläge när vi är två som intervjuar och respondenten är ensam. Vi hade dock tillfrågat respondenten innan intervjun om de tyckte att det var okej att vi var två stycken vid intervjutillfället. Då ingen respondent hade några invändningar mot att vi var två undersökare på plats under intervjuerna så antar vi att de inte upplevde det som något hotfullt eller negativt. Som undersökare så upplevde vi det vara en fördel att vi var två stycken under intervjuerna då vi kunde komplettera varandras frågor eller fylla i om vi så önskade. På så vis fick vi ett större omfång av data vilket har berikat vårt resultat.

Efter godkännande av respondenterna så användes bandspelare under intervjuerna, vilket underlättade transkriberingen av datan. Tack vare att vi spelat in intervjuerna så hjälpte det oss att presentera resultatet så sanningsenligt som möjligt, då risken för att man glömmer bort vad som sagts under intervjuerna och att man som undersökare återger inkorrekt data minimeras. Användningen av bandspelare är inte bara något positivt utan kan också för respondenten upplevas som ett störningsmoment. Det kan påverka hur bekväm respondenten känner sig och på så vis möjligen ha en inverkan på hur respondenten svarar på frågorna. Respondenterna fick själva välja plats och tid för intervjutillfället vilket vi tror och hoppas hade en positiv inverkan på dem och att de kände sig mer bekväma under intervjuerna.

Det var viktigt för oss att de respondenter som deltog i undersökningen kände sig väl till mods då det kan upplevas som en utsatt och utlämnande situation att intervjuas. Speciellt då vi undersöker en individs personliga upplevelser av ett fenomen, alla kanske inte känner sig bekväma med att delge sina tankar med någon utomstående. Särskilt inte i detta fall när uppsatsen kommer vara tillgänglig för andra på arbetsplatsen att ta del av. Därför var vi som undersökare noga med att informera om syftet med studien och dess användningsområde. Vidare var vi noga med att försäkra respondenterna att man som läsare av uppsatsen inte på något sätt kommer kunna identifiera vilka respondenterna är och vem som sagt vad, då vi har presenterat datan som en sammanhängande text. Även om vi fått kontakt med respondenterna

via en kontaktperson så har vi som undersökare inte återkopplat till kontaktpersonen vilka som i slutändan intervjuades. Respondenterna vet i sin tur inte heller vilka de andra deltagande i studien är, så ingen inom organisationen kommer veta att de deltagit i studien om de inte själva väljer att berätta om detta. Vi anser att vi som undersökare i största möjliga mån tagit hänsyn till de forskningsetiska principer som presenterats tidigare i studien (se sid 16).

Fortsättningsvis om man ser till analysmetoden som var tematisering/kategorisering så anser vi det varit passande för den typ av data som framkommit och för hur vi valt att presentera resultatet. Det fungerade bra med teman då vi inte skulle redovisa och analysera resultatet varje fråga för sig eller var respondent för sig, utan som en sammanhängande text. En svårighet var dock att vi hade svårt att bestämma hur många teman vi skulle ha, och hur omfattande dessa skulle vara. I slutändan valde vi att ha endast två teman som vi tyckte återspeglade essensen i respondenternas upplevelser på ett fördelaktigt sätt för studien.

## *7.2. Resultatdiskussion*

Till och börja med så valde vi att redovisa resultat och resultatanalys i en sammanhängande text, med motiveringen att vi upplevde att när vi började skriva resultatanalysen så blev det som en upprepning av resultatet fast med kopplingar till litteraturen. Tanken var att genom att redovisa resultatet och resultatanalysen i en sammanhängande text så var vår förhoppning att det blir intressantare för läsaren att läsa uppsatsen och att det skänker texten mer liv. En nackdel med detta tillvägagångssätt kan dock vara att det blir svårt att utläsa vad som är från vår studie och vad som tagits ur litteraturen, vi har dock försökt att klargöra detta genom tydliga referenser och via användning av citat tagna ur intervjuerna. Vidare till innehållet i resultatet så anser vi att resultatet motsvarar studiens syfte och besvarar våra frågeställningar.

Resultatet vi fick fram tyder på att arbetsgruppen utgjorde en betydande del i hur respondenterna upplevde den psykosociala arbetsmiljön vilket innebar att om gruppen fungerade bra så främjade det den psykosociala arbetsmiljön. På så vis uppstår goda relationer som bidrar till en gemenskap som kan utgöra en stödjande miljö. Fungerar arbetsgruppen dåligt kan det leda till brister i den psykosociala arbetsmiljön som tar sig i uttryck genom exempelvis minskad motivation, dålig kommunikation och konflikter inom arbetsgruppen. Vi tror att vi fått fram det här resultatet då man inom en arbetsplats är en del av en social kontext och därför så anser vi att det är oundvikligt att inte interagera med andra anställda och

påverkas av dem. Speciellt inom polisyrket så arbetar man ofta i team och det kan vara en del av varför samtliga respondenter upplevde arbetsgruppen som viktigt, då poliser är mer eller mindre beroende av varandra. Man kan tänka sig att man som polis måste förlita sig mer på sina medarbetare just för att man ofta ställs inför svåra situationer. Respondenterna verkade i stor utsträckning förlita sig på arbetsgruppen när det kom till hur de mår på arbetet. Poliserna pratade mycket med varandra om saker de upplevt och även vardagliga saker, respondenterna uppgav därav att de fann stöd inom arbetsgruppen. Vi tror att det kan bero på att de har en så bra dialog och bra kommunikation inom arbetsgruppen så att de känner att de kan anförtro sig till varandra vilket skapar en gemenskap som bidrar till bra förutsättningar för en god psykosocial arbetsmiljö.

Respondenterna upplevde även att arbetsgruppen var den största motivationsfaktorn då de uppgav att de försökte stötta och motivera varandra till att göra bra ifrån sig, de tyckte att alla var delaktiga i denna process och ansvaret att skapa motivation var delat inom arbetsplatsen. Utav de resultat vi kommit fram till så har vi förstått att arbetsgruppen är viktig för poliser just för att de arbetar så nära varandra i olika situationer till skillnad från många andra yrken. Det är därför viktigt att belysa att en bra och stöttande arbetsgrupp är essentiell för hur poliserna mår, vilket kan påverka hur väl de utför sitt arbete. Av den anledningen menar vi att en välfungerande arbetsgrupp inte endast påverkar och är aktuellt för polisverksamma, utan även för hela samhället. Vi anser att en bristande arbetsgrupp kan resultera i omotiverade poliser vilket påverkar hur väl de utför sitt arbete. Omotiverade poliser som inte presterar sitt bästa kan komma att påverka samhället i stort, då de inte uppnår de krav som samhället ställer på dem. En intressant infallsvinkel i detta sammanhang med krav i relation till arbetsgrupp är att respondenterna upplevde att arbetsgruppen utgjorde en viktig beståndsdel i hur väl poliserna lyckas möta kraven. Å ena sidan så ansåg respondenterna att om arbetsgruppen hade brister när det kommer till exempelvis gruppstorlek så orkade man som individ i gruppen inte axla kraven. Däremot om arbetsgruppen var välfungerande så upplevde de att kraven var stimulerande och fungerade som en motivationsfaktor, då de ville göra så bra ifrån sig som möjligt.

Med vetskapen om vilken betydelse arbetsgruppen har för den psykosociala arbetsmiljön och upplevd motivation och engagemang på arbetet så är frågan, vad ska man göra för att skapa de bästa förutsättningarna för poliserna i deras psykosociala arbetsmiljö? Det optimala vore en välfungerande arbetsgrupp där individernas kompetenser kompletterar varandra, där individerna både har ett socialt och kunskapsmässigt utbyte av varandra. Vi anser dock att det

kan vara en svårighet att bilda arbetsgrupper där alla trivs med varandra eftersom inte alla individer passar ihop. Om man lägger lite extra krut på att bilda stabila och välmående arbetsgrupper så tror vi att det skulle gynna poliserna i deras arbete.

Resultatet vi fått fram påvisar arbetsgruppens betydande roll i den psykosociala arbetsmiljön och att arbetsgruppen fungerar som en motivations- och engagemangs faktor. Vad vi anser bör göras för att skapa de bästa förutsättningarna i den psykosociala arbetsmiljön ur arbetsgruppssynpunkt är att man skulle kunna utbilda någon inom polisen som ansvarar för grupputveckling, teambuilding och grupp sammansättning. Vi tror att det skulle vara bra med ett flertal personer som kommer inifrån polisen som känner till vilka arbetssituationer polisen ställs inför, vad som krävs av dem och känner till vilka personligheter som finns inom polisen. Dessa personer skulle kunna tilldelas ansvar för olika närpolisstationer då det är omöjligt för en person att hantera alla individer inom Västerortspolisen.

Deras arbetsuppgift skulle kunna utgöras av att sätta ihop grupper som skulle kunna motsvara de kriterier som respondenterna uppgett som viktiga för dem för att de ska uppleva en god psykosocial arbetsmiljö, motivation och engagemang på arbetet. Personerna som ansvarar för grupp sammansättning och grupputveckling bör förslagsvis ha löpande enskilda samtal med samtliga anställda för att skapa sig en uppfattning om vilka de anställda är, hur de arbetar och vad de anställda behöver för att kunna utföra sitt arbete på bästa sätt. Vidare bör personerna hålla i teambuilding för att stärka relationerna och gemenskapen inom arbetsgruppen. Alltså att man som polis känner stöd, har en god dialog med sina medarbetare och att man känner sig uppskattad och sedd inom arbetsgruppen och att man känner att man får användning av de kunskaper och kompetenser de besitter.

Vår förhoppning med att ha dessa personer anställda på de olika närpolisstationerna är att de ska stärka gruppen och att individerna ska känna så pass mycket stöd inom gruppen att de i första hand vänder sig till varandra för att diskutera problem och annat rörande arbetet som de i annat fall skulle vända sig till chefen för att diskutera. Det skulle då resultera i mindre arbetsbelastning för chefen vilket förmodligen kan ha en god påverkan på hela arbetsplatsen. Med det menar vi att om chefen är tillfredställd med sin arbetssituation så återspeglas detta förhoppningsvis på de anställda.

Även om arbetsgruppen utgjorde en stor del av vad respondenterna ansåg påverkade dem, så fanns det även faktorer som respondenterna beskrev som ”yttre omständigheter”. Dessa ”yttre

omständigheter” kunde bestå av exempelvis specifika arbetsuppgifter, arbetstider och annat som de inte själv styrde över, vilket påverkade dem negativt i deras psykosociala arbetsmiljö. Men detta behöver inte vara ett större problem för vi tror att om den del av psykosociala arbetsmiljön som respondenterna själva kan ”styra över” är tillgodosedd på bästa sätt, så behöver inte dessa ”yttre omständigheter” ha en lika negativ inverkan på poliserna om man är nöjd med sin psykosociala arbetsmiljö i övrigt. Vi menar alltså att om arbetsgruppen är bra och man känner stöd och motivation i arbetet så kanske man inte påverkas lika negativt av det som är mindre bra.

Avslutningsvis anser vi att då vi undersökt ett få antal individers personliga upplevelser av deras psykosociala arbetsmiljö i relation till motivation och engagemang på arbetet så kan man inte generalisera och dra några slutsatser. Det är de tre respondenternas personliga upplevelser som vårt resultat utgörs av och därför kan vi inte påstå att alla anställda inom västerorts polismästardistrikt upplever sin psykosociala arbetsmiljö på samma sätt. Vi anser dock trots att inga generella slutsatser kan dras så utgör vår undersökning en grund för hur poliserna inom västerorts polismästardistrikt upplever sin psykosociala arbetsmiljö och vad som är av betydelse för dem för att de skall trivas på arbetet.

### *7.3. Vidare forskning*

Denna undersökning kan vara användbar vid fortsatt forskning inom området om polisens psykosociala arbetsmiljö, men även hur den påverkar de anställdas känsla av motivation och engagemang i arbetet. Vi anser att fortsatt forskning är viktigt inom detta område, då denna studie ger en inblick i den psykosociala arbetsmiljöns påverkan på hur en polis fungerar i sitt arbete, vilket därmed kan ha indirekt påverkan på samhället. Mer specifikt skulle vi gärna se forskning om vad som påverkar arbetsgruppen inom polisen både i positiv och negativ bemärkelse, eftersom arbetsgruppen hade betydelse för upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön vilket var framträdande i vårt resultat. Generellt så anser vi att det behövs fler studier som inriktar sig på om vad som påverkar polisverksamma i deras arbete och hur de mår. Det menar vi för att polisen är en utsatt yrkesgrupp som har ett ansvar gentemot medborgarna att föregå med gott exempel och vara en förebild för unga. För vi tror att om en polis inte mår bra i sin arbetssituation så kommer det att påverka andra som de träffar i sitt dagliga arbete, alltifrån kriminella till brottsoffer och anhöriga men också deras medarbetare.

## 8.Slutord

Efter avslutad studie så känner vi att vi fått mer insikt i vad som kan påverka individens psykosociala arbetsmiljö och vad som kan bidra till en motiverande och engagerande arbetsplats. Vi har lärt oss att det inte alltid är det materiella eller fysiska arbetsmiljön som har betydelse för hur väl man trivs på arbetet. I mångt och mycket handlar det om den mänskliga faktorn, och hur väl det sociala samspelet fungerar när det kommer till att ett arbetsklimat skall upplevas positivt. Vi vill med denna studie medvetandegöra för poliser och dess överordnade att andra anställda inom polisen har upplevt den psykosociala arbetsmiljön som en påverkansfaktor för hur motiverade och engagerade de är på arbetet. Vi hoppas att med denna studie kunna uppmana till dialog om den psykosociala arbetsmiljöns inverkan på de anställda inom polisen, och förhoppningsvis så kanske fler anställda delger sig av tankar och åsikter om hur de upplever sin arbetssituation. Vi tror att om fler anställda diskuterade kring vad som är viktigt för att de ska trivas på arbetet och därigenom skapa en öppen dialog, så tror vi att förutsättningarna för en god psykosocial arbetsmiljö och större trivsel på arbetet skulle öka.

## 9. Referenslista

- Antonowsky, Aaron (2005) *Hälsans mysterium*. Lund: Studentlitteratur
- Berg, Anne Marie. Hem, Erlend. Lau, Bjørn and Ekeberg, Øivind (2006) *An exploration of job stress and health in the Norwegian police service: a cross sectional study*. Journal of Occupational Medicine and Toxicology 2006, 1:26doi:10.1186/1745-6673-1-26
- Bjurwill, Christer. (1995) *Fenomenologi*. Lund: Studentlitteratur
- Cohen, Louis., Manion, Lawrence. & Morrison, Keith. (2007) *Research methods in education*. Routledge, sixth edition
- Dahlgren, Per Olov & Dahlgren. Kerstina (1981) *Hur har du det på jobbet? –En bok om den psykosociala arbetsmiljön*. Stockholm: Wahlström & Widstrand
- Dahmström (2005) *Från datainsamling till rapport : att göra en statistisk undersökning*. Lund: Studentlitteratur
- Egidius, Henry (2003) *Pedagogik för 2000-talet*. Stockholm: Bokförlaget Natur och Kultur
- Enbom, Ingalill (1992) *Våga visa arbetsglädje*. Bokförlaget Trevi
- Ely, Margot. (1993) *Kvalitativ forskningsmetodik i praktiken*. Lund: Studentlitteratur
- Fäldt, Christer. (2001) *Lärobok i Psykologi*. Kristianstad: Christer Fäldt och Gleeerups Utbildning AB
- Heide, Mats. Johansson, Catrin. Simonsson, Charlotte. (2005) *Kommunikation & Organisation*. Liber AB
- Jennér, Håkan.(2004) *Motivation och motivationsarbete – i skola och behandling*. Forskning i fokus nr. 19. Myndigheten för skolutveckling
- Karasek, Robert and Theorell, Töres (1990) *Healthy Work - stress, productivity, and the reconstruction of Working Life*. United States of America: Basic Books. A Division of Harper Collins Publishers. Library of Congress Cataloging-in Publication Data.
- Kaufmann, G. M., och Beehr, T. A. (1989) *Occupational stressors, individual strains, and social supports among police officers*. Human Relations, 42, 185– 197.
- Kvale, Steinar. (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur
- Maltén. A (1992) *Grupputveckling*. Lund: Studentlitteratur
- Patel, Runa. & Davidsson, Bo. (1994) *Forskningsmetodikens grunder – Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur
- Simons, Yaron. och Barone, David. (1994) *The Relationship of Work Stressors and Emotional Support to Strain in Police Officers*. International Journal of Stress Management, Vol. I. No. 3. 1994



Starrin, Bengt., Svensson, Per-Gunnar (1994) *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*. Lund: Studentlitteratur

Stansfeld, Stephen. & Candy, Bridget (2006) *Psychosocial work environment and mental health—a meta-analytic review*. Scand J Work Environment Health 2006:32 (6, special issue): 443-462

Theorell, Töres. (2006) *New directions for psychosocial work environment research*. Scandinavian Journal of Public Health, 2006; 34: 113-115

Trost, Jan. (2007) *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur

Zanderin, Lars. (red) (2005) *Arbetsmiljö*. Kap 4: Psykosocial arbetsmiljö, Krister Håkansson. Lund: Studentlitteratur

Åsberg, Rodney (2001) *Det finns inga kvalitativa metoder – och inga kvantitativa heller för den delen. Det kvalitativa- kvantitativa argumentets missvisande retorik*. Pedagogisk Forskning i Sverige 2001 årg 6 nr 4 s 270–292 issn 1401-6788

#### **Internetkällor:**

Avsnitt om polisyrket: [www.polisen.se](http://www.polisen.se) (hämtad: 2009-12-01)

Avsnitt om forskningsetiska principer: [www.vr.se](http://www.vr.se) (hämtad: 2009-12-01)

## Bilaga 1: Missiv



*Till dig som är anställd inom Västerortspolisen*

Vi är två studenter vid Högskolan i Gävle som studerar sista terminen på Hälsovetenskapliga programmet.

Detta brev är en förfrågan om att få göra en intervju med dig för att du är anställd på någon av närpolisstationerna inom Västerorts polismästardistrikt. Intervjun kommer att utgöra grund för en C-uppsats inom ämnesområdet pedagogik. Syftet med intervjun är att undersöka om och hur den psykosociala arbetsmiljön har betydelse för din upplevda känsla av motivation och engagemang på arbetet. Vi anser att det är viktigt att belysa vad som påverkar dig i din arbetsmiljö, både positivt och negativt. Det är sådan kunskap som kan hjälpa till att skapa förutsättningar för ett gott arbetsklimat, vilket gör dig engagerad och motiverad på arbetet.

Intervjun kommer att ta max 60 minuter. Ålder och kön har ingen betydelse för undersökningen. Om du väljer att delta i denna studie kommer det att hållas konfidentiellt och du kommer inte att namnges. Om du accepterar att delta så har du rätt att avbryta ditt deltagande när som helst.

Med detta brev frågar vi om tillstånd och möjlighet att:

- Få göra en intervju med dig om ca 60 min
- Spela in intervjun

Vi vore ytterst tacksamma om du tog dig tid att ställa upp på intervjun. Meddela gärna ditt svar till någon av undersökarna på nedan angivna telefonnummer eller e-postadress.

Tack på förhand!

*Vid frågor eller funderingar vänligen kontakta*

Malin Ruhn-Gibeck  
E-mail: XXXXXXXXXXXX  
Mobil: XXXXXXXXXXXX

Hanna Nevberg  
E.mail: XXXXXXXXXXXX  
Mobil: XXXXXXXXXXXX

## 9. Referenslista

- Antonowsky, Aaron (2005) *Hälsans mysterium*. Lund: Studentlitteratur
- Berg, Anne Marie. Hem, Erlend. Lau, Bjørn and Ekeberg, Øivind (2006) *An exploration of job stress and health in the Norwegian police service: a cross sectional study*. Journal of Occupational Medicine and Toxicology 2006, 1:26doi:10.1186/1745-6673-1-26
- Bjurwill, Christer. (1995) *Fenomenologi*. Lund: Studentlitteratur
- Cohen, Louis., Manion, Lawrence. & Morrison, Keith. (2007) *Research methods in education*. Routledge, sixth edition
- Dahlgren, Per Olov & Dahlgren. Kerstina (1981) *Hur har du det på jobbet? –En bok om den psykosociala arbetsmiljön*. Stockholm: Wahlström & Widstrand
- Dahmström (2005) *Från datainsamling till rapport : att göra en statistisk undersökning*. Lund: Studentlitteratur
- Egidius, Henry (2003) *Pedagogik för 2000-talet*. Stockholm: Bokförlaget Natur och Kultur
- Enbom, Ingalill (1992) *Våga visa arbetsglädje*. Bokförlaget Trevi
- Ely, Margot. (1993) *Kvalitativ forskningsmetodik i praktiken*. Lund: Studentlitteratur
- Fäldt, Christer. (2001) *Lärobok i Psykologi*. Kristianstad: Christer Fäldt och Gleerups Utbildning AB
- Heide, Mats. Johansson, Catrin. Simonsson, Charlotte. (2005) *Kommunikation & Organisation*. Liber AB
- Jennér, Håkan.(2004) *Motivation och motivationsarbete – i skola och behandling*. Forskning i fokus nr. 19. Myndigheten för skolutveckling
- Karasek, Robert and Theorell, Töres (1990) *Healthy Work - stress, productivity, and the reconstruction of Working Life*. United States of America: Basic Books. A Division of Harper Collins Publishers. Library of Congress Cataloging-in Publication Data.
- Kaufmann, G. M., och Beehr, T. A. (1989) *Occupational stressors, individual strains, and social supports among police officers*. Human Relations, 42, 185– 197.
- Kvale, Steinar. (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur
- Maltén. A (1992) *Grupputveckling*. Lund: Studentlitteratur
- Patel, Runa. & Davidsson, Bo. (1994) *Forskningsmetodikens grunder – Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur
- Simons, Yaron. och Barone, David. (1994) *The Relationship of Work Stressors and Emotional Support to Strain in Police Officers*. International Journal of Stress Management, Vol. I. No. 3. 1994

Starrin, Bengt., Svensson, Per-Gunnar (1994) *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*. Lund: Studentlitteratur

Stansfeld, Stephen. & Candy, Bridget (2006) *Psychosocial work environment and mental health—a meta-analytic review*. Scand J Work Environment Health 2006:32 (6, special issue): 443-462

Theorell, Töres. (2006) *New directions for psychosocial work environment research*. Scandinavian Journal of Public Health, 2006; 34: 113-115

Trost, Jan. (2007) *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur

Zanderin, Lars. (red) (2005) *Arbetsmiljö*. Kap 4: Psykosocial arbetsmiljö, Krister Håkansson. Lund: Studentlitteratur

Åsberg, Rodney (2001) *Det finns inga kvalitativa metoder – och inga kvantitativa heller för den delen. Det kvalitativa- kvantitativa argumentets missvisande retorik*. Pedagogisk Forskning i Sverige 2001 årg 6 nr 4 s 270–292 issn 1401-6788

#### **Internetkällor:**

Avsnitt om polisyrket: [www.polisen.se](http://www.polisen.se) (hämtad: 2009-12-01)

Avsnitt om forskningsetiska principer: [www.vr.se](http://www.vr.se) (hämtad: 2009-12-01)

## Bilaga 2: Intervjuguide

Hur skulle du beskriva ordet psykosocial arbetsmiljö? Vad betyder det för dig?

Vilka faktorer tycker du är viktiga i din psykosociala arbetsmiljö? Varför?

Vad påverkar dig socialt och psykologiskt på arbetet?

Kan du berätta om något exempel på när den psykosociala arbetsmiljön påverkat dig?

Vad fungerar bra/dåligt i din arbetsmiljö?

### **Motivation**

- Vad tänker du på när du hör ordet motivation?
- Kan du berätta om vad som får dig motiverad på arbetet?
- Kan du berätta om vad som får dig att bli omotiverad på arbetet?
- Finns det något som vi pratat om tidigare som du tror har extra betydelse för din motivation?
- Vad gör du för att behålla motivationen på arbetet?
- Brukar du göra någonting för att motivera andra på arbetet? Kan du beskriva hur du gör då?
- Vems ansvar är det motivera dig och dina medarbetare? Hur skall man gå tillväga?

### **Engagemang**

- Vad tänker du på när du hör ordet engagemang?
- Kan du berätta om vad som engagerar dig på ditt arbete?
- Kan du berätta om vad som får dig att tappa intresset på arbetet?
- Finns det något som vi pratat om tidigare som du tror har extra betydelse för ditt engagemang?
- Vad gör du för att hålla engagemanget uppe?
- Brukar du göra någonting för att engagera andra? Kan du beskriva hur du då?
- Vems ansvar är det att engagera dig och dina medarbetare? Hur skall man gå tillväga?

### **Gemenskap och relationer**

- Tycker du det är viktigt med gemenskap på arbetet? Motivera gärna ditt svar varför och på vilket sätt?
- Kan du berätta om vad som får dig att känna gemenskap på arbetet?
- Är det något du tycker bör göras/förändras för att förbättra gemenskapen på din arbetsplats?
- Vilken betydelse har gemenskap och relationer i din psykosociala arbetsmiljö?

### **Dialog**

- Kan du berätta om hur ni pratar med varandra på arbetet?
- Skiljer det sig hur du pratar med din chef och hur du pratar med dina medarbetare? Hur och varför tror du det är så/inte så?
- Anser du det vara viktigt att ha en bra dialog på arbetet? Varför/varför inte?
- Finns det något som skulle kunna vara bättre i sättet som ni för dialog? I så fall vad/hur?

**Stöd**

- Upplever du att du får något stöd i ditt arbete? Kan du förklara på vilket sätt?
- Hur påverkar detta dig i ditt arbete?
- Finns det något som skulle kunna vara bättre? I så fall vad/hur?

**Inflytande**

- Hur upplever du ditt eget inflytande på arbetet?
- Hur påverkar det dig?
- Varför tror att det är så/inte så?
- Finns det något som skulle kunna vara bättre? I så fall vad/hur?
-