

Examensarbete i Psykologi III
Hösten 2008

Inställning till
förtroendearbetstid och
upplevelse av psykosocial
arbetsmiljö hos poliser vid
Ekobrottsmyndigheten

Författare
Anna Elmquist

Handledare
Ulf Holmberg

Attitudes towards non-regulated working hours and experiences of the psychosocial work environment among police officers at the Swedish National Crime Authority.

Anna Elmquist
Kristianstad University College

This bachelor thesis is about non-regulated working hours, psychosocial work environment and specific job satisfaction among police officers at the Swedish National Crime Authority. This questionnaire study was focused on experiences of demands, control, reward, leadership and payment and if there were differences in these factors depending on attitudes towards non-regulated working hours. In this survey participated 101 of total 183 police officers. Seventy five percent of the police officers had a positive attitude towards non-regulated working hours. The women with a positive attitude towards non-regulated work hours, unlike the men with a positive attitude, experienced higher control of working pace. There were no significant differences among the groups do to the factors of reward, encouraging leadership or of fair- and supportive leadership.

Keywords: Non-regulated working hours, psychosocial work environment, specific job satisfaction, police officers.

Inställning till förtroendearbetstid och upplevelse av psykosocial arbetsmiljö hos poliser vid Ekobrottsmyndigheten.

Denna uppsats berör området förtroendearbetstid, psykosocial arbetsmiljö och specifik arbetstillfredsställelse hos poliser på Ekobrottsmyndigheten. Enkätstudiens fokus avsåg upplevelse av krav, kontroll, belöning, ledarskap och lön relaterat till deltagarnas positiva alternativt negativa inställning till förtroendearbetstid. I undersökningen deltog 101 av EBM:s 183 poliser. Sjuttiofem procent av deltagarna ville fortsättningsvis ha förtroendearbetstid. Studien visade att kvinnliga poliser, positiva till förtroendearbetstid, till skillnad från manliga poliser positiva till förtroendearbetstid, upplevde högre kontroll av arbetstakt. Inga signifikanta skillnader förelåg mellan positiv och negativ inställning till förtroendearbetstid avseende krav, belöning, uppmanande ledarskap samt rättvist och stödjande ledarskap.

Nyckelord: Förtroendearbetstid, psykosocial arbetsmiljö, specifik arbetstillfredsställelse, poliser.

Arbetstid är en faktor i den psykosociala arbetsmiljön. Åtta timmars arbetsdag är känt som begrepp från det medeltida England och i Sverige lagstadgades om åtta timmars arbetsdag år 1919 (Åkerstedt, 2001). I dagens stressade samhälle upplever många att allt färre personer ska göra allt mer. Kelloway och Day (2005) uppger att frågor rörande arbetsbörda och arbetsro blivit än mer viktiga idag när antal arbetade timmar ökar. Eget inflytande över arbetstiden kan vara bra av flera skäl. Individerna kan exempelvis ha lång resväg, behov av att kunna arbeta hemifrån ibland, behov av att kunna gå ifrån arbetet för att utträtta privata ärenden eller angelägenheter. Enligt ALFA (Allmänt löne- och förmånsavtal) är *förtroendearbetstid* sådan arbetstid som arbetstagaren, med hänsyn till sina arbetsuppgifter, själv har förtroendet att disponera. Arbetstidsmodellen baseras på att arbetstagaren själv ansvarar för sina arbetstider och därigenom har ett stort eget inflytande på arbetstidens förläggning (Kecklund, Dahlgren & Åkerstedt, 2002).

En arbetsplats där förtroendearbetstid förekommer är Ekobrottsmyndigheten (EBM) och syftet med denna studie är att undersöka polisernas vid EBM:s inställning till förtroendearbetstid relaterat till deras psykosociala arbetsmiljö. Den totala arbetssituationen för poliser vid EBM, oavsett arbetsplats i landet och arbetsuppgifter innebär höga krav gällande flexibilitet i arbetet. Periodvis kan det förekomma låg egenkontroll i arbetet och mer eller mindre övertidsarbete. Poliserna arbetar normalt dagtid måndag till fredag. Majoriteten av poliserna på EBM deltar kontinuerligt vid så kallade tillslag, då man genomför samordnade husrannsakingar på olika adresser mot olika berörda personer, ofta på obekvämt arbetstid. Inga övertidsersättningar utges eftersom arbetstidsberoende ersättningar i ALFA eller ATL (Arbetstidslagen) eller övriga lokala avtal inte omfattar poliser som har förtroendearbetstid på EBM.

Forskning om *psykosocial arbetsmiljö* har främst skett kring enskilda faktorer och detta har inte gett en helhetsbild över den interaktiva processen mellan individen och den fysiska och sociala arbetsmiljön (Karasek & Theorell, 1990; Levi, 1990; Lindström, 1997). Den psykosociala arbetsmiljön omfattar allt som har med vår psykiska hälsa på arbetsplatsen att göra. Siegrist uttrycker att termen psykosocial arbetsmiljö "has been introduced to delineate the range of sociostructural work related opportunities that is available to an individual person to meet his or her needs of wellbeing, productivity, and positive self experience" (Siegrist, 2004, s. 888). Helland Hammer, Øysten Saksvik, Nytrø, Torvatn och Bayazit (2004) framför att den psykosociala arbetsmiljön utvecklas ur sociala och interpersonella relationer mellan

organisationsaktörer och att detta är resultatet av formella och informella interaktioner och underhandlingar mellan anställda och ledning. De normer som sedan utvecklas styr organisationsmedlemmarnas relationer till varandra och organisationen och påverkar deras arbetsrelaterade attityder och beteende.

Teorier och modeller kring arbetstillfredsställelse, stress och psykosocial arbetsmiljö har växt fram under 1900-talets senare hälft. *Arbetstillfredsställelse* kan definieras som: “a pleasurable emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experiences” (Locke 1976; refererat av Brooke, Russel & Price s. 139, 1988; Locke & Latham 1990). *Stress* är en term som omfattar inverkan av många variabler och processer mellan miljö och individ och uppkommer när individen upplever sig behöva anpassa sig till något som går utöver individens egna förmåga (Lazarus, DeLongis, Folkman & Gruen, 1985). *Psykosociala faktorer* på arbetsplatsen rör sådana förhållanden som har påverkan på individens välbefinnande och hälsa. Det handlar bl a om anställningsvillkor, arbetets innehåll, att till exempel arbeta i grupp, arbetsledning och de förhållanden som finns inom organisationen (Tabanelli et al. 2008). *Krav, kontroll, uppmuntrande ledarskap och belöning* är exempel på sådana faktorer (Dallner, 1997; Dallner & Knardahl, 1997; Elo, 1997; Lindström, 1997).

Arbetspsykologiska modeller.

Job Characteristic Theory (JCT). Hackmans (1980) teori JCT för fram att individen själv kommer att motivera sig att prestera bra förutsatt att individen upplever meningsfullhet, personligt ansvar och erhåller korrekt feedback i och på arbetet. Teorin anger att olika individer har olika behov av utveckling i arbetet och betonar vikten av att förstå individens upplevelse och attityd till själva arbetet.

JCT bygger på fem olika grunddimensioner vilka speglar psykosocial arbetsmiljö. Den första, *Variation i arbetet*, avser hur varierat arbetet är som utförs. En andra, *Identifikation i arbetet*, omfattar individens grad av helhetssyn på insats och resultat av det egna arbetet. Den tredje grunddimensionen, *Arbetets betydelse*, omfattar hur individens arbete påverkar andras liv och, eller arbeten. Den fjärde dimensionen, *Självständighet*, står för individens grad av frihet under ansvar, påverkansmöjligheter och oberoende på arbetsplatsen. Sista och femte dimensionen, *Feedback*, handlar om återkoppling i arbetet. Om individen känner meningsfullhet, ansvarstagande och vetskap om vad de egna arbetsinsatserna resulterar i leder detta till hög inre motivation, kvalitativt arbetsutförande, hög arbetstillfredsställelse samt låg frånvaro och låg personalomsättning (Hackman & Oldman, 1975).

Hackman och Oldman (1975) har utifrån en studie omfattade 6930 individer från 876 olika typer av arbeten inom 56 olika organisationer i USA utvecklat mätverktyget *Job Diagnostic Survey* (JDS). Enligt Tabanelli et al., (2008) mäter JDS *arbetstillfredsställelse* och mer specifikt hur individen *subjektivt upplever dragen inom de fem grunddimensionerna*. Exempel på *specifik arbetstillfredsställelse* är *hur nöjd eller tillfreds individen är med sin egen lönenivå* ur olika aspekter samt *med ens chef*, att chefen ger individen respekt, rättvis behandling, stöd och vägledning (Hackman & Lawler, 1971; Hackman & Oldman, 1975). Fried och Ferris (1986) uppger att det i litteraturen råder enighet kring de fem angivna grunddimensionerna men skilda studier har visat på olika resultat och hävdar färre eller fler dimensioner (se till exempel Fried & Ferris, 1986; Idaszak, Bottom & Drasgow, 1988).

Karaseks krav-kontroll modell. Enligt Karaseks krav-kontroll modell (KKM) beror upplevelse av stress på arbetet, vilket utgör en del av den psykosociala arbetsmiljön, av förhållandet mellan arbetskrav och kontroll (Karasek & Theorell, 1990). Karasek har undersökt arbetsrelaterad stress i förhållande till hälsa (främst hjärt- kärlsjukdom) och funnit att arbeten kan vara aktiva med hög grad av kontroll och med höga arbetskrav eller passiva med låg grad av kontroll och låga arbetskrav. Karasek och Theorell (1990) beskriver den största riskfaktorn för individens hälsa vara avsaknad av kontroll att möta de arbetskrav han eller hon ställs inför. Detta i förhållande till hur individen kan använda sin kunskap och sina färdigheter, d.v.s. de

egna resurserna, för att leva upp till arbetskraven. Karasek och Theorell (1990) påtalar att organisationsstrukturen på arbetet är den övertygande faktorn, inte arbetskraven i sig, vilket påverkar eventuellt utvecklande av stressrelaterad ohälsa hos individen. Karasek och Theorell har utvecklat modellen till att även omfatta *arbetsrelaterad support* dvs, socialt stöd (Dallner, 1997). Socialt stöd från medarbetare kan tjäna som en medlande länk i förhållande till arbetskraven liksom kontroll (Fillion et al., 2007). Således både KKM och en senare utvecklad Krav-kontroll-support modell (KKSM) fokuserar på hur individens arbetsuppgifter och arbetssituation är utformad och dess påverkan på individens hälsa (Schnall, Landbergis & Baker, 1994; Siegrist, 1996).

KKSM är en av de mest testade modellerna som används för att studera psykosocial arbetsmiljö i relation till hälsa (Elovainio, Kivimäki, Steen & Kalliomäki-Levanto, 2000; Siegrist, 1996). Enligt Kelloway och Day (2005) har över 100 studier gjorts utifrån KKSM. Van der Doef och Maes (1999) fann i en metastudie omfattande 63 empiriska studier om KKM och KKSM att höga arbetskrav, låg arbetskontroll och låg social support oberoende av varandra kan påverka arbetsstress. Vidare visade metastudien att KKSM i flertalet studier kunnat predicera arbetstillfredsställelse (Fillion et al., 2007).

Interaktionseffekterna mellan krav-kontroll och support har bara fått begränsat stöd i forskningen som skett (Kelloway & Day, 2005), särskilt i kvinnliga urvalsgrupper (Fillion et al., 2007). Kelloway och Day (2005) beskriver att bristen med KKSM modellen är att den inte omfattar individens egna subjektiva upplevelse av stressorerna på arbetet. Annan kritik som riktats mot denna modell är att den ej besvarar vad begreppet kontroll innebär för individen och att den ej omfattar individens subjektiva sida avseende copingstrategier för att bemöta arbetskrav och stress (Dallner, 1997; Siegrist, 1996). Siegrist (1996; 2004), som en av kritikererna, har själv utarbetat en modell över arbetsrelaterad stress vilken redovisas nedan.

Effort-Reward Imbalance Model. Utifrån sin tidigare forskning inom området arbete och hälsa (hjärt-kärlsjukdom) inklusive en sexårig uppföljningsstudie omfattande 416 industriarbetare samt en tvärsnittsstudie omfattande 179 mellanchefer har Siegrist (1996) utvecklat the *Effort-Reward Imbalance Model* (ERIM). ERIM bygger på att individen ska uppleva balans mellan den insats eller ansträngning individen lagt ned avseende sitt arbete och den belöning det ger och att belöning kan motverka att individen upplever stress i sin psykosociala arbetsmiljö (Fillion et al., 2007; Kelloway & Day, 2005; Siegrist, 1996). Siegrist (1996) efterfrågade ett nytt helhetsbegrepp och har lyft fokus från kontroll-begreppet till belönings-begreppet och med ERIM eftersträvade Siegrist (1996) att sammanlänka tre typer av information. Den första typen, *Sociologisk information*, avser beskrivandet av arbetsförhållande och arbetsmiljö. Den andra informationstypen omfattar *Psykologisk information* som beskriver individens karaktärsdrag, typ copingprocesser och individuell förmåga och den tredje typen, *Biologisk information*, handlar om att beskriva kort- och långsiktiga hälsokonsekvenser.

De *ansträngningar* som avses i modellen kan handla om krav såsom arbetsbörda, oförenliga krav, arbetets komplexitet, skiftarbete och övertid (Siegrist, 1996; Fillion et al., 2007). Ansträngningarna står i relation till egna resurser och den egna ansträngningen, avseende behov av kontroll och individuell copingförmåga. De *arbetsmässiga belöningar* som avses i modellen är exempelvis uppskattning (och acceptens från medarbetare och närmsta chef), lön, framtidsmöjligheter, säkerhet och anställningstrygghet (Siegrist, 2004).

Theorell (2006) anger att både KKSM samt ERIM fortfarande är relevanta men uttrycker kritik. Han hävdar att modellerna måste omarbetas och kompletteras för att smälta in i det arbetslivssammanhang vi möter idag då detta sammanhang utvecklas och förändras med tiden. Vidare anser Theorell att *begreppet rättvisa* inte omfattas av de här nämnda modellerna. Bristande rättvisa på arbetsplatsen har visat sig predicera dålig hälsa (hjärt- kärlsjukdom hos män) oberoende av andra arbetsmiljövariabler. Dessa resultat kommer från en uppföljningsstudie till den brittiska Whitehall II studien (hälsostudie) med material insamlat från 1985-

1988 (Kivimäki et al., 2005; Theorell, 2006). I en annan studie fann Fillion et al., (2007) bland 209 sjuksköterskor inom palliativvården att KKSMM i kombination med ERIM förklarade stress och arbetstillfredsställelse. Forskarna fann att de bästa prediktorerna för arbetstillfredsställelse var: arbetskrav, ansträngning, belöning samt en organisationskultur där personalen har medinflytande.

Krav, kontroll och arbetstid

I General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work (QPS Nordic) mäts belöning, pengar och uppmuntran, som en psykosocial faktor i organisationskulturen på arbetsplatsen (Lindström, 1997). Den projektgrupp med nordiska forskare vilka under 1990-talet utarbetade mätverktyget QPS Nordic, anger i sin rapport att *krav* är alla de händelser, omständigheter och förhållanden knutna till arbetet vilka kan innebära påfrestningar för individen (Dallner, 1997). Enligt Dallner och Knardahl (1997) härrör *kontrollbegreppet* till arbetstagarens objektiva eller upplevda frihet eller möjlighet att utöva kontroll, styra, leda och fatta beslut i det egna arbetet. En del av de psykosociala faktorer i arbetslivet som kan leda till påfrestningar och ohälsa uppges vara stor arbetsmängd, högt arbetstempo, skiftarbete och oregelbundna arbetstider (Karasek & Theorell, 1990; Åkerstedt, 2001). Arbetstid och kvantitet på arbetsbördan beskrivs av Lu, Kao, Chang, Wu, och Cooper (2008) som viktiga indikatorer avseende arbetskrav. **Valcour (2007) uppger att ju fler antal timmar individen arbetar, desto större är sannolikheten att kraven utifrån individens olika roller överskrider individens resurser. Vidare anger Valcour (2007) att längre arbetsdagar å andra sidan bland annat kan leda till högre lön vilket kan medföra att individen kan få lättare att möta upp mot krav från både arbete och privatliv.** Kecklund et al. (2002) anger att det finns goda skäl att anta att allvarlig stress hos individen kan motverkas genom inflytande över arbetstiden. Även Kelloway och Day (2005) anger att forskning indikerat att upplevelse av kontroll i arbetet är en viktig prediktor för psykosocial hälsa, beteenden samt attityder vilka är relaterade till själva arbetet. Ökat inflytande kan ge individen ökad kontroll att möta upp mot de krav som ställs vilket motverkar stress.

Ledarskap, stress och arbetstillfredsställelse

Elo (1997) uppger att de snabba förändringarna i arbetslivet med höga krav på flexibilitet och öppna interaktioner med anställda kräver ett demokratiskt ledarskap där teamwork betonas. Support och uppmuntran från chefen har visat sig vara viktiga faktorer då man ska mäta arbetsrelaterad stress. Ledarskapet är en viktig faktor i arbetsmiljön eftersom många andra arbetsmiljöfaktorer är länkade till just chefen och hans eller hennes beteende. Både utövandet av ledarskapet och organisationskulturen på arbetsplatsen är relaterat till arbetstillfredsställelse hos de anställda enligt Elo (1997) och Lindström (1997). Utifrån Whitehall II-studien omfattande 10 000 statstjänstemän har även en självskattningsstudie rörande hälsa och rättvisa på arbetsplatsen gjorts (Kivimäki et al., 2005). Undersökningen visade på samband mellan upplevt orättvist beteende från överordnade på arbetsplatsen och att hälsan skattades lågt av individen. Förbättringar avseende rättvisa inom organisationerna ökade upplevelsen av hälsa hos individerna (Kivimäki et al., 2005; Siegrist, 2004).

Inflytande över arbetstiden

Armstrong-Stassen (1998) refererar till Christensen och Staines (1990) vilka framför att det krävs större sensitivitet i hur flextid faktiskt används, inte bara möjligheten av att ha flextid som arbetsform. Armstrong-Stassen (1998) refererar vidare till en kanadensisk studie av Paris (1990) vilken indikerat att många av de anställda ville ha mer flexibilitet inom ramen för deras arbetstid varav hälften av de tillfrågade redan hade flextid. Flextid i sig är ett eget begrepp och är inte detsamma som förtroendearbetstid men båda innebär olika grad av självbestämmande över arbetstiden.

En av de få experimentella studier som gjorts inom området flexibla arbetstider i relation till arbetstillfredsställelse är en studie av Orpen (1981). Resultaten visade att anställda med flexibla arbetstider (flectid) hade högre arbetstillfredsställelse jämfört med de anställda med fasta arbetstider (Armstrong-Stassen, 1998; Orpen 1981). Studien omfattade 64 kontorister med likvärdiga arbetsuppgifter varav hälften hade lottats till fasta arbetstider och den andra hälften till flectid.

Lu et al. (2008) uppger att flexibilitet på arbetet, bl a i form av att individen själv kan bestämma hur dags han eller hon kan börja och sluta arbetsdagen samt möjlighet att kunna gå ifrån arbetet vid familjeangelägenheter är viktigt ur flera aspekter. På så vis erhåller individen självständighet men också personlig kontroll över det egna arbetsschemat och arbetets rutiner. Detta i sig kan av individen upplevas som omtanke och support från arbetsledningens sida, då i första hand från närmsta chefen. I Lu et al. (2008) enkätstudie framkom att sådan flexibilitet i arbetet ökade arbetstillfredsställelsen och engagemanget till organisationen. Enkätstudien skedde utifrån utvald data från en nationell socialförändringsundersökning med arbetstema vilken omfattade 1122 st arbetstagare inom olika arbeten och positioner i Taiwan.

Förtroendearbetstid och inflytande över arbetstiden.

Förtroendearbetstid utan att den enskilde arbetstagaren kan styra sin arbetstidsförläggning till största del innebär i praktiken arbete på fasta tider. Detta kan bland annat ha sin orsak i de arbetsuppgifter individen har eller den inställning som råder på arbetsplatsen bland arbetskamrater och ledning (Kecklund et al., 2002).

Beträffande förtroendearbetstid har undersökning gjorts bland medlemmar inom två olika fackförbund i Sverige, Sif och HTF (Kecklund et al., 2002). Sif hade infört förtroendearbetstid och HTF hade flectid. Undersökningen visade kortfattat att de som var nöjda med införandet av förtroendearbetstid upplevde ökad arbetstrivsel, ökad egenkontroll över arbetstiden, sociala privata fördelar och låga eller få effekter avseende stress och hälsobesvär. Nackdelarna med arbetstidsformen uppgavs vara otydliga gränsdragningar mellan arbete och fritid. Vidare fanns det tendens att man arbetade mer timmar. Beträffande de personer som var missnöjda med förtroendearbetstid hade dessa mer bundet och uppstyrt arbete och därmed mindre möjligheter att påverka sin arbetssituation, det vill säga låg egenkontroll i arbetet. Av de tillfrågade på Sif var 75% nöjda med de praktiska möjligheterna med förtroendearbetstid och 83% ville behålla förtroendearbetstid. De som var missnöjda med förtroendearbetstid hade lägre egenkontroll i arbetet och upplevde mer stress.

Kecklund et al., (2002) uppger att individens möjlighet att påverka sin arbetssituation är en nyckelfaktor för att kunna undvika allvarlig stress. Alltför fria arbetstider kan vara en riskfaktor för utbrändhet för vissa individer. De framför att en arbetssituation vilken är påtvingad för individen troligen bottnar i höga arbetskrav med låg kontroll och begränsat inflytande vilket kan leda till allvarlig stress på sikt.

Poliser och arbetstid

Studier kring poliser och arbetstid i Sverige har i första hand fokuserat på skiftestjänstgöring, säkerhet och hälsa (stress). En sådan studie gjordes senast av Kecklund, Eriksen och Åkerstedt (2006) i samarbete med Rikspolisstyrelsen. De anger i sin rapport att ungefär 70% av landets 17 000 poliser arbetar på oregelbundna arbetstider, utanför normal kontorstid och att poliser som grupp har en psykosocial stressande arbetsmiljö vilka en del menar är relaterat till arbetstiderna. Enkätstudien som genomfördes omfattade över 1500 poliser varav 500 var dagtidarbetare med huvudsakliga arbetsuppgifter såsom utredningsverksamhet, närpolisverksamhet och administration. Syftet var att jämföra olika arbetstidsgruppers hälsa och psykosociala arbetsmiljö. Det framgår ej i rapporten om dagtidsgruppen hade förtroendearbetstid eller flectid. Det sistnämnda är troligast då förtroendearbetstid är ovanligt. Jämfört med tvåskiftesgruppen och treskiftesgruppen hade dagtidsgruppen bl a lägst missnöje med att kunna påverka

de egna arbetstiderna, de hade arbetat minst övertid och var mest nöjda beträffande möjlighet att ta ut inarbetad ledighet för tid man arbetat ihop sedan tidigare.

Syfte, bakgrund och hypoteser

Syftet med denna studie var att undersöka hur poliser på EBM som är positiva till förtroendearbetstid skiljer sig från poliser som är negativa till förtroendearbetstid i upplevelse av psykosocial arbetsmiljö och specifik arbetstillfredsställelse.

Frågeställningar i problemområdet var huruvida förtroendearbetstid upplevdes som en tillgång eller börda för individen i dennes psykosociala arbetsmiljö. Studien har fokuserat på områdena *krav, kontroll, stödjande och uppmuntrande ledarskap, belöning och specifik arbetstillfredsställelse knutet till ledarskap och lön*. Utifrån studiens fokus har fem hypoteser ställts. De fyra första hypoteserna avser upplevelse av psykosociala faktorer i arbetsmiljön. Den sista avser upplevelse av specifik arbetstillfredsställelse.

H1-Poliser på EBM vilka är positiva till förtroendearbetstid upplever lägre krav.

H2-Poliser på EBM vilka är positiva till förtroendearbetstid upplever högre kontroll.

H3-Poliser på EBM vilka är positiva till förtroendearbetstid upplever mer uppmuntrande ledarskap från närmsta chef.

H4-Poliser på EBM vilka är positiva till förtroendearbetstid upplever högre belöning enligt QPSs Nordic tolkning av begreppet belöning.

H5-Poliser på EBM vilka är positiva till förtroendearbetstid upplever högre arbetstillfredsställelse, enligt JDSs tolkning av begreppet, avseende a) stödjande och rättvist ledarskap, samt b) lön.

Metod

Undersökningsdeltagare

Urvalet bestod av samtliga 183 poliser på EBM i Sverige, 134 män, 49 kvinnor. I enkätundersökningen inkom svar från 102 (55%) personer, 68 (51%) män och 31 (64%) kvinnor. En person har ej besvarat frågan om inställning till förtroendearbetstid (svaret ja eller nej, gällande den beroende variabeln) med flera, varför den respondentens svar lyftes ut helt och 101 personer totalt kom att delta i studien. Åldern på deltagarna varierade mellan 36-66 år ($M=53$, $SD=17$).

Över hälften av poliserna, femtiofyra stycken, hade arbetat minst nio år på EBM varav flertalet av dessa således har arbetat på EBM sedan myndigheten bildades. Antal tjänsteår totalt inom polisen varierade mellan 15-39 år ($M=30$, $SD=16$). Kön och ålderskategori kom att användas som oberoende variabler i analyserna som gjordes. Åldersvariabeln inordnades i grupper med följande födelseår; 1941-1951, 1952-1961 och 1962-1972.

Sju deltagare som svarat har yttre tjänst vilket innebär arbete huvudsakligen ute på fältet med spaning. Nittiofem deltagare som svarat har inre tjänst, det vill säga, arbetar huvudsakligen som utredare eller med annat vilket i denna undersökning bedömts kallas inre tjänst då de huvudsakligen har sina arbetsuppgifter ”på kontoret”. En person har dock ej angivit vilken typ av tjänst han eller hon har. Elva av poliserna har uppgivit att de innehar arbetsledande ställning.

Material

Enkäten som använts i denna undersökning (bilaga 1) konstruerades utifrån två olika mätverktyg, dels kortversionen av *QPS Nordic* (QPSN) och dels av enskilda frågor hämtade från *JDS* (Job Diagnostic Survey). Respondenternas uppfattning av psykosociala faktorer i

arbetslivet mättes av enkäten QPSN där frågor om krav, kontroll, ledarskap och belöning kom att analyseras. Tabanelli et al., (2008) uppger att QPSN mäter psykologiska och sociala faktorer vilka kan vara potentiella bestämmande faktorer för individens motivation, hälsa och välbefinnande. Lindström (1997) anger att QPSN skapades i syfte att bland annat få ett mätinstrument som kunde mäta såväl psykologiska som sociala betydande faktorer knutna till arbetet samt för att mäta hur individerna upplever den egna arbetssituationen.

Enkäten i denna undersökning omfattade samtliga 37 frågor från QPSN, 8 frågor från JDS (benämnda tilläggsfrågor) samt 9 bakgrundsfrågor. Skalan på frågorna och påståendena i QPSN utgörs av en femgradig Likertskala där exempelvis siffran 1 motsvarar ”Mycket sällan eller aldrig” och siffran 5 motsvarar ”Mycket ofta eller alltid”.

Tabell 1.

Enkätfrågenummer, variabler, index och Cronbachs alfa.

Enkätfråga, variabelnamn, eventuellt index samt frågeställning/påstående	Cronbach alfa för index
<i>Kvantitativa arbetskrav: Index av QPSN nr 12 och 15.</i>	0,66
1. Är din arbetsmängd så ojämnt fördelad att arbetet hopar sig? QPSN 12.	
2. Har du för mycket att göra? QPSN 15.	
<i>Inlärningskrav: Index av QPSN nr 18 och 25.</i>	0,66
3. Är dina arbetsuppgifter för svåra för dig? QPSN 18.	
4. Utför du arbetsuppgifter som du skulle behöva mera utbildning för? QPSN 25	
<i>Kontroll av beslut: Index av QPSN nr 46 och 53.</i>	0,62
10. Kan du påverka mängden arbete du får? QPSN 46.	
13. Kan du påverka beslut som är viktiga för ditt arbete? QPSN 53.	
<i>Kontroll av arbetstakt: Index av QPSN nr 47 och 48.</i>	0,77
11. Kan du själv bestämma din arbetstakt? QPSN 47.	
12. Kan du själv bestämma när du ska ta paus? QPSN 48.	
<i>Uppmuntrande och stödjande ledarskap: Index av QPSN nr 84 och 86.</i>	0,84
20. Uppmuntrar din närmsta chef Dig att delta i viktiga beslut? QPSN 84.	
21. Hjälper din närmsta chef Dig att utveckla Dina färdigheter? QPSN 86.	

Index skapades för de frågor som mäter samma område i QPSN, det vill säga frågor rörande olika typer av krav och kontroll samt ledarskap. Poäng för de olika frågorna vilka utgjorde dessa index summerades och dividerades därefter med antalet frågor för aktuellt index. Området *belöning* utgjordes i QPSN av en enskild fråga. Cronbachs alfa kontrollerades för de skapade indexen och värdena låg inom acceptabla ramar då den inre homogeniteten hos skalorna i QPSN varierar mellan 0.60 till 0.88 i tidigare forskning (Dallner et al., 2000).

Beträffande respondenternas upplevelse av arbetstillfredsställelse har QPSN i denna undersökning kompletterats med 8 tilläggsfrågor hämtade från mätverktyget JDS (Hackman & Oldman, 1975) . De 4 frågorna som analyserats mäter individens specifika arbetstillfredsställelse inom områdena lön och förmåner (JDS 4:2), grad av respekt och rättvis behandling av chef (JDS 4:5), stödjande och rättvist ledarskap (JDS 4:8) och uppfattningen om egen lön relaterat till eget bidrag till organisationen (JDS 4:9). Frågorna har rakt översatts till svenska. JDS mäter hur individen subjektivt uppfattar utmärkande drag på arbetet (Tabanelli et al., 2008) och uppges användas globalt för att mäta just arbetstillfredsställelse (Elovainio et al., 2000). Skalan på frågorna och påståendena utgörs av en sjugradig Likertskala där exempelvis siffran 1 motsvarar ”Instämmer inte alls” och siffran 7 motsvarar ”Instämmer helt och hållet”. Frågorna om specifik arbetstillfredsställelse utgjordes av tilläggsfrågorna 4-7 i enkäten och

inga index konstruerades för dessa frågor då de kan avläsas var för sig (Hackman & Lawler, 1971; Hackman & Oldman, 1975).

Bakgrundsfrågorna omfattar bland annat frågor om ålder, kön, antal år i tjänsten, antal år på arbetsplatsen samt ja och nej frågor huruvida respondenten även fortsättningsvis vill ha förtroendearbetstid och om respondenten innehar en arbetsledande ställning.

Procedur

Kontakt togs under våren 2008 med polisfackets ordförande vid EBM samt personalchefen på EBM, vilka båda ställde sig positiva till genomförandet av denna undersökning. Författaren till denna uppsats arbetar själv som polis vid EBM i Stockholm. Ett missivbrev (bilaga 2) med information om undersökningen och länk till enkäten distribuerades elektronisk via Ekobrottsmyndighetens Intranät till samtliga 183 poliser i början av maj detta år. Vetenskapliga rådets anvisningar har följts genom att undersökningsdeltagarna underrättades om att deltagandet var frivilligt och att deras anonymitet garanterades.

Inför denna undersökning hade företaget Metodicum i förväg kontaktats. Syftet med den kontakten var att få köpa en elektronisk enkät att använda i denna undersökning. Metodicum arbetar bland annat med arbetsplatsinterventioner (arbete, organisation och hälsa) och säljer vanligen dessa tjänster till företag och organisationer. Genom Metodicum erhöles kostnadsfritt en länk till den enkät som framarbetats av författaren för just denna undersökning. Länken till enkäten medföljde själva missivbrevet och undersökningsdeltagarna kunde bara klicka på länken i missivbrevet.

Två påminnelser sändes ut till populationen poliser vid EBM innan den elektroniska enkäten stängdes.

Resultat

Sjuttiosex personer (75%) av de som deltog i enkätundersökningen svarade ja på frågan om de även fortsättningsvis ville ha förtroendearbetstid, av dessa var sex spanare. Av de som var negativa till förtroendearbetstid (25%) innehade två personer arbetsledande ställning och en person var spanare.

Bakgrundsfrågan om *fast eller tillfällig anställning hos nuvarande arbetsgivare* var otydlig och har inte kunnat analyseras. Frågan syftade till att klargöra vilka som hade provanställning på EBM vid tiden för undersökningen. Alla poliser är i grunden kommenderade till EBM, inga har fast anställning. Det innebar oklarheter om vad personerna egentligen menat oavsett vilket svarsalternativ de fyllt i. Aspekten fast eller tillfällig anställning exkluderas från fortsatt analys.

I en strävan att minska bias hos undersökningsdeltagarna togs alla frågor med från QPSN och några frågor från JDS (tilläggsfrågorna 1-3 och 8) vilka i sin helhet ej analyserats annat än för outliers. Kontroll för outliers skedde genom att testa de oberoende gruppvariablerna gentemot alla frågor (beroende variabler) i enkäten. Inga outliers fanns gällande de frågor som skulle analyseras. Tvåvägsvariansanalyser avseende de oberoende variablerna förtroendearbetstid och kön (tabell 2) respektive ålder (tabell 3) utfördes för samtliga 10 beroendevariabler; krav, kontroll, belöning, ledarskap samt specifik arbetstillfredsställelse avseende lön och ledarskap.

Av tabell 2 framgår resultaten för tvåvägs variansanalys av indexvariablerna baserade på QPSN. Resultaten visade inte på signifikanta skillnader mellan inställning till förtroendearbetstid respektive kön avseende *index kvantitativa arbetskrav*, *index inlärningskrav*, *index kontroll av beslut*, *index uppmuntrande och stödjande ledarskap*. Ej heller framkom någon signifikant huvudeffekt för kön och inställning till förtroendearbetstid relaterat till *belöning*

(QPSN nr 33). Däremot, vid tvåvägs variansanalys av *index kontroll av arbetstakt* framkom en huvudeffekt grundat i inställningen till förtroendearbetstid medan kön inte visade på någon sådan effekt. Dock visade Levenes test att varianshomogenitet inte förelåg och när alfanivån sänktes gav analysen inget signifikant resultat avseende inställning till förtroendearbetstid. Analysen resulterade även i en signifikant interaktionseffekt, $F(1, 95)=4.3, p < .05, \eta^2 = .05$ (se fig. 1). Kvinnor med en positiv inställning till förtroendearbetstid ansåg att de i störst utsträckning upplevde sig kunna bestämma sin arbetstakt ($M = 4.12, SD = .77$) jämfört med män positiva till förtroendearbetstid ($M = 3.56, SD = .69$) såväl som män negativa till förtroendearbetstid ($M = 3.77, SD = .64$) och kvinnor negativa till sådan arbetstid ($M = 3.28, SD = 1.12$).

Tabell 2.

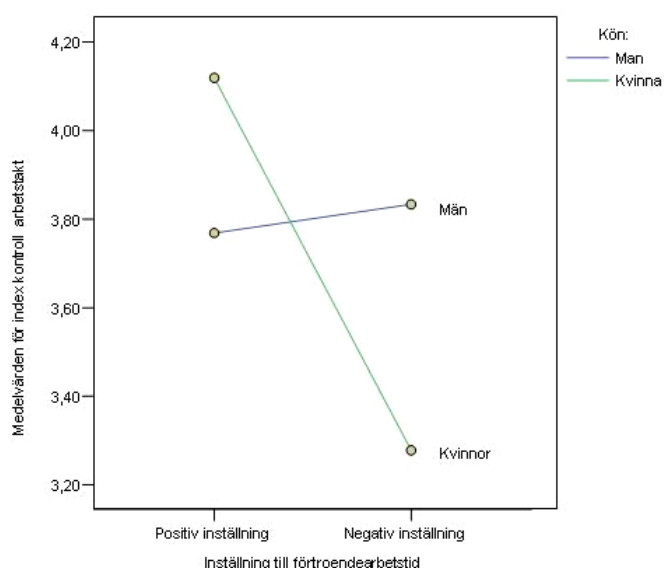
Tvåvägs variansanalys, medelvärden och standardavvikelser med de oberoende variabler kön och inställning till förtroendearbetstid. Beroende variabel 1-6 har skala 1-5 (1=mycket sällan eller aldrig; 5 = mycket ofta eller alltid) och beroendevariabel 7-10 har skala 1-7 (1 = negativt yttervärde; 7 = positivt yttervärde). N = 101.

Beroende variabler	Oberoende variabler.	Män ^a		Kvinnor ^a		F	η^2
		Pos. ^b	SD	M	SD		
1. Kvantitativa arbetskrav	Kön ^a	3.04	0.58	3.03	0.88	0.00	0.00
	Pos./neg ^b	2.97	0.71	3.27	0.69	1.72	0.02
2. Inlärningskrav	Kön ^a	2.21	0.64	2.22	0.76	0.12	0.00
	Pos./neg ^b	2.19	0.65	2.20	0.78	0.13	0.00
3. Kontroll av beslut	Kön ^a	3.18	0.79	3.40	0.79	0.27	0.00
	Pos./neg ^b	3.28	0.80	3.20	0.76	1.19	0.12
4. Kontroll av arbetstakt	Kön ^a	3.78	0.60	3.87	0.95	0.35	0.00
	Pos./neg ^b	3.88	0.69	3.64	0.80	5.03 ^{c*}	0.05
5. Uppmuntrande & stödjande ledarskap	Kön ^a	2.74	0.94	2.90	1.01	0.57	0.00
	Pos./neg ^b	2.80	0.95	2.70	0.97	0.49	0.00
6. Belöning	Kön ^a	2.38	0.84	2.37	1.10	0.67	0.00
	Pos./neg ^b	2.37	0.88	2.28	0.94	0.15	0.00
7. Lönenivå och övriga förmåner	Kön ^a	4.04	1.33	3.83	1.55	0.16	0.00
	Pos./neg ^b	4.13	1.42	3.44	1.23	3.08	0.03
8. Respekt och rättvis behandling av chefen	Kön ^a	4.49	1.51	4.76	1.41	1.34	0.00
	Pos./neg ^b	4.67	1.42	4.16	1.65	1.12	0.01
9. Stöd och vägledning från chefen	Kön ^a	4.25	1.46	4.20	1.16	0.12	0.00
	Pos./neg ^b	4.28	1.38	4.00	1.35	0.54	0.00
10. Egen lön jmfrt med bidrag till organisationen	Kön ^a	3.74	1.44	3.57	1.77	0.05	0.00
	Pos./neg ^b	3.84	1.58	3.12	1.27	3.55	0.04

Not. ^a = Kön korresponderande till respektive rad. ^b = positiva till förtroendearbetstid respektive negativa till förtroendearbetstid korresponderande till respektive rad, ^c = Levenes test, $p = .007, * p < .05$.

Tvåvägs variansanalyser av de, från JDS hämtade variablerna *lönenivå och övriga förmåner, respekt och rättvis behandling av chef, stöd och vägledning från chef samt uppfattning om egen lön ställt i relation till eget bidrag till organisationen* visade inte på några signifikanta huvudeffekter avseende inställning till förtroendearbetstid respektive kön. Ej heller framkom några signifikanta interaktionseffekter.

För *index inlärningskrav* visade en tvåvägs variansanalys på en signifikant huvudeffekt avseende polisens ålder (se tab. 3). De äldsta poliserna födda mellan 1941 och 1951 upplevde, enligt Post Hoc test med Tukey HSD, signifikant mindre inlärningskrav jämfört med poliser födda mellan 1952 och 1961 ($p = < .01$). De yngsta poliserna skiljde sig inte signifikant åt i förhållande till de andra två åldersgrupperna. Därtill framkom en signifikant huvudeffekt för inställning till förtroendearbetstid relaterat till *index kontroll av arbetstakt*. Med beaktande av viss variansheterogenitet (Levenes test, $F(5, 95) = 2.35$, $p = .046$) tenderade poliser positiva till förtroendearbetstid uppleva att de kunde kontrollera sin arbetstakt signifikant mer än poliser med en negativ inställning till denna typ av arbetstid. Därutöver förekom inga statistiskt säkerställda skillnader grundat på ålder eller inställning till förtroendearbetstid relaterat till de QPSN-baserade variablerna *index kvantitativa arbetskrav*, *index kontroll av beslut*, *index uppmuntrande och stödjande ledarskap* samt *belöning*. Ej heller framkom några signifikanta huvudeffekter avseende de till JDS relaterade frågorna om *lönenivå och övriga förmåner*, *respekt och rättvis behandling av chef*, *stöd och vägledning från chef* samt *egen lön ställt i relation till den egna insatsen i organisationen*. Några signifikanta interaktionseffekter framkom inte.



Figur 1.

Interaktionseffekt mellan olika nivåer i de oberoende variablerna kön och förtroendearbetstid där beroende variabel är index kontroll av arbetstakt.

Tabell 3.

Tvåvägs variansanalys, medelvärden och standardavvikelser med oberoende variabler åldersgrupp och inställning till förtroendearbetstid. Beroende variabel 1-6 har skala 1-5 (1=mycket sällan eller aldrig; 5 = mycket ofta eller alltid) och beroendevariabel 7-10 har skala 1-7 (1 = negativt yttervärde; 7 = positivt yttervärde). N = 101.

Beroende variabler	Oberoende variabler	F 41-51 ^a		F 52-61 ^a		F 62-72 ^a		F	η^2
		Pos. ^b		Neg. ^b					
		M	SD	M	SD	M	SD		
1. Kvantitativa arbetskrav	Ålder ^a	3.03	0.80	3.04	0.71	3.08	0.53	0.19	0.00
	Pos./neg. ^b	2.97	0.71	3.27	0.69			2.34	0.02
2. Inlärningskrav	Ålder ^a	1.89	0.58	2.38	0.71	2.32	0.61	5.04**	0.10
	Pos./neg. ^b	2.19	0.65	2.20	0.78			0.06	0.00
3. Kontroll av beslut	Ålder ^a	3.30	0.74	3.34	0.79	2.97	0.84	2.55	0.05
	Pos./neg. ^b	3.28	0.80	3.20	0.76			0.60	0.00
4. Kontroll av arbetstakt	Ålder ^a	3.89	0.50	3.77	0.81	3.82	0.84	1.27	0.26
	Pos./neg. ^b	3.88	0.69	3.64	0.80			4.26 ^{c*}	0.04
5. Uppmuntrande & stödj. ledarskap	Ålder ^a	2.61	0.74	2.86	1.05	2.87	1.04	0.11	0.01
	Pos./neg. ^b	2.80	0.95	2.70	0.97			0.01	0.00
6. Belöning	Ålder ^a	2.31	1.02	2.38	0.92	2.32	0.82	0.04	0.00
	Pos./neg. ^b	2.37	0.88	2.28	0.94			0.01	0.00
7. Lönenivå och övr förmåner	Ålder ^a	3.80	1.30	4.26	1.42	3.53	1.43	0.58	0.01
	Pos./neg. ^b	4.13	1.42	3.44	1.23			2.34	0.02
8. Respekt & rättvis beh. av chefen	Ålder ^a	4.51	1.48	4.55	1.53	4.58	1.46	0.07	0.00
	Pos./neg. ^b	4.67	1.42	4.16	1.65			2.41	0.01
9. Stöd & vägledn. från chefen	Ålder ^a	4.20	1.32	4.30	1.44	4.00	1.33	0.70	0.02
	Pos./neg. ^b	4.28	1.38	4.00	1.35			1.15	0.01
10. Egen lön jmfirt med bidrag till org.	Ålder ^a	3.54	1.38	3.94	1.66	3.21	1.44	0.83	0.02
	Pos./neg. ^b	3.84	1.58	3.12	1.27			3.01	0.03

Not. ^a = ålderskategori korresponderande till respektive rad, ^b = positiva till förtroendearbetstid respektive negativa till förtroendearbetstid korresponderande till respektive rad, ^c = Levenes test, $p = .046$, * = $p < .05$, ** = $p < .01$.

Diskussion

Denna studie undersökte om poliser på EBM, som är positiva till förtroendearbetstid skiljer sig från poliser som är negativa till förtroendearbetstid i upplevelse av den psykosociala arbetsmiljön samt avseende specifik arbetstillfredsställelse. Studiens fokus avsåg krav, kontroll, uppmuntrande ledarskap, belöning, rättvist samt stödjande ledarskap och lön.

Det framträdande resultatet av denna studie är att det inte kunde påvisas någon uttalad skillnad i upplevd psykosocial arbetsmiljö relaterat till inställning till förtroendearbetstid. Mer specifikt, de äldsta poliserna, oavsett inställning till förtroendearbetstid, upplevde lägst inlärningskrav som en delfaktor i deras psykosociala arbetsmiljö. Vidare, kvinnliga poliser positiva till förtroendearbetstid upplevde att de i högre grad kunde kontrollera sin arbetstakt jämfört med kvinnliga poliser negativa till förtroendearbetstid.

Den första hypotesen avsåg att poliser positiva till förtroendearbetstid upplever lägre krav. Hypotesen förkastas då inga signifikanta resultat återfanns gällande indexen för krav i förhållande till inställning till förtroendearbetstid. Den andra hypotesen avsåg att poliser positiva till förtroendearbetstid upplever högre kontroll. Denna hypotes får delvis stöd då en signifikant interaktionseffekt återfanns i indexet kontroll av arbetstakt gällande för kvinnliga poliser relaterat till inställning till förtroendearbetstid. En interaktionseffekt anger att den oberoende variabelns effekt påverkas av nivån av en annan oberoende variabel (Mc Burney, 2001). Interaktionseffekten kan inte säga om inställning till förtroendearbetstiden påverkar att kvinnor upplever högre kontroll av arbetstakt eller om det är omvänt, att de kvinnor som upplever hög kontroll av arbetstakt påverkas i sin inställning till förtroendearbetstid. Den tredje hypote-

sen avseende upplevelse av belöning som psykosocial faktor förkastats då inga signifikanta skillnader fanns mellan poliserna oavsett deras inställning till förtroendearbetstid. Även den fjärde hypotesen förkastats då inga signifikanta skillnader fanns mellan grupperna rörande upplevelse av uppmuntrande och stödjande ledarskap som psykosocial faktor. Därtill återfanns inga signifikanta resultat avseende specifik arbetstillfredsställelse till ledarskap för JDS frågorna heller varför ledarskapet, i vart fall som poliserna på EBM upplever det, inte verkar vara relaterat till inställning till förtroendearbetstid och den femte hypotesen i dess ledarskapsdel förkastats därmed. Slutligen avsåg den femte hypotesen även specifik arbetstillfredsställelse avseende grad av nöjdhet med Lönenivå och övriga förmåner jag har samt Grad av lön jag får jämfört med mitt bidrag jag ger till organisationen. Inga signifikanta resultat kunde påvisas varför även den femte hypotesen förkastats.

Förtroendearbetstid kan hypotetiskt upplevas som ett krav i sig men resultaten från studien visar inte på någon skillnad i upplevda krav relaterat till förtroendearbetstiden. Arbetstoppar kan leda till frivillig och ofrivillig utökande av arbetstiden för vilken ingen övertidsersättning utges vid förtroendearbetstidstillämpning. Om än något spekulativt kan det tänkas att poliser som skulle kunna vara negativa till förtroendearbetstid också skulle uppleva lägre kontroll och inflytande över de egna arbetstiderna. Därav skulle dessa poliser kunna tänkas önska en annan arbetstidsreglering med möjlighet till bland annat ekonomisk ersättning för övertidsarbete. Detta för att känna det värdefullt och meningsfullt att hantera olika uppkomna arbets-situationer. Upplevelse av just meningsfullhet är subjektivt för den enskilda individen och påverkar arbetsmotivationen och arbetstillfredsställelsen enligt Hackman och Oldman (1975). Om arbetssituationen inverkar på flexibiliteten i hur individen har möjlighet att verkligen kunna styra över den egna arbetstiden, vara flexibel och ha inflytande innebär det att individen i praktiken arbetar på fasta arbetstider. Kecklund (2002) och Armstrong-Stassen (1998) anger att sensitivitet krävs i arbetstidstillämpning.

Van der Doef och Maes (1999) fann i deras studie över KKM och KKSM modellerna att höga krav, oberoende av låg arbetskontroll och socialt stöd kan påverka arbetsstress. Resultaten för arbetskrav bland poliserna som grupp på EBM talar inte för att förtroendearbetstid utgör en stressfaktor. Kecklund et al., (2002) betonade att individens möjlighet att påverka sin arbetssituation är en nyckelfaktor och att alltför fria arbetstider för vissa individer kan öka risken för utbrändhet. Sådana enskilda individer finns troligen på EBM också. Det är viktigt att poliser som upplever höga arbetskrav också ges inflytande i arbetet för att undvika eventuell stress men också för att de ska känna arbetstillfredsställelse genom *identifikation, självständighet samt meningsfullhet (betydelse)* i och för det arbete som utförs (Hackman & Oldman, 1975). Myntet har dock två sidor; Karasek och Theorell (1990) skriver att det är svårt att konceptualisera krav och kontroll då exempelvis utmaningar, intresse och betydelse i arbetet kan vara kravfyllda men att detta utgör en förutsättning för att effektivt kunna utföra arbetet samt känna arbetstillfredsställelse. Vidare skriver de att ökat antal arbetstimmar inte alltid innebär stress vilket även Åkerstedt (2001) och Valcour (2007) anger. Detta säger oss att polisarbetet med dess arbetstoppar säkerligen kan utgöra kickar i arbetstillvaron men inte för alla. Olika individer har olika behov av kontroll men även av utveckling i arbetet vilket lyfts fram i JCT (Hackman, 1980). Där betonas också förståelse för individens upplevelse och attityd till själva arbetet. Psykosocial arbetsmiljö är ett komplext sammanhang vilket bland annat Karasek och Theorell (1990); Levi (1990) och Lindström (1997) givit uttryck för. Arbetsbörda och oförenliga krav är enligt ERIM ett uttryck för de ansträngningar eller insatser individen känner sig lagt ned (Siegrist, 1996; Fillion et al., 2007). Arbetstid och dess tillämpning är också en organisatorisk fråga och själva arbetskraven är i sig underordnade den organisation och arbetsstruktur som tillämpas (Karasek & Theorell, 1990). Detta flyttar dock fokus över till subjektiviteten i kontrollbegreppet vilket Siegrist (1996) ville frångå med ERIM, där individens subjektiva upplevelse lyfts fram. Denna studie visade att kvinnor negativa till förtro-

endearbetstid upplevde lägre kontroll av arbetstakt än kvinnorna vilka var positiva till förtroendearbetstid.

Synen på arbetskrav såsom en psykosocial arbetsmiljöfaktor och potentiell källa till eventuell stress (Karasek & Theorell, 1990; Dallner, 1997) kan också ses som faktor predicerande arbetstillfredsställelse (Fillion et al. 2007). En kedja är aldrig starkare än dess svagaste länk och en psykosocial arbetsplats som ska vara utvecklande, produktiv och svara upp mot arbetstagarnas välbefinnande med dess interaktioner, relationer och normer såsom Siegrist (1996) och Helland Hammer et al. (2004) beskriver den, måste sträva efter en organisationskultur där allas välbefinnande beaktas.

I Kecklund et al (2002) undersökning var det individerna med bundet och uppstyrt arbete vilka var minst nöjda med förtroendearbetstid. Man kan fråga sig om kvinnorna negativa till förtroendearbetstid på EBM upplever förtroendearbetstiden som en extra börda att bära eller om de är negativt inställda beroende av andra orsaker. Enligt tidigare forskning kan ett flexibelt arbetstidssystem ge individen ökad kontroll att möta upp mot ställda krav (Kecklund et al., 2002; Kelloway & Day, 2005) vilket kan lätta känslor av krav från familj och arbete samt öka engagemanget till organisationen (Lu et al., 2008). Just av den anledningen kan det också frågas om tillämpningen av förtroendearbetstid är olika på olika arbetsplatser för olika individer. Mot bakgrund av att de flesta poliser någon gång haft skiftarbete är det också tänkbart att arbetstidsformen, flextid eller förtroendearbetstid, för flera poliser har underordnad betydelse så länge det är dagtidsarbete i huvudsak som gäller. Dagtidsarbetande poliser var de, enligt Kecklund et al., (2006) vilka hade mest inflytande över arbetstiderna av alla landets poliser.

Kelloway och Day (2005) och Fillion et al., (2007) uppger att belöning kan motverka stress. Med utgångspunkt från både ERIM och KKM samt KKSM kan arbetstagare som upplever sig ha såväl låg kontroll och lön utgöra en riskgrupp för att utveckla stress och psykisk ohälsa i det fall arbetskraven på dem framöver höjs. Poliser negativt inställda till förtroendearbetstid skulle kunna uppleva en lägre arbetstillfredsställelse på grund av att de inte är tillfreds med sin lön. Således kan sådana poliser negativa till förtroendearbetstid, oavsett kön och ålder, utgöra en riskgrupp för psykosocial ohälsa på sikt om de kommer uppleva att arbetskrav och de egna insatserna inte står i proportion till den belöning som utges. Då inga skillnader förelåg mellan grupperna gällande inställning till förtroendearbetstid och upplevelse avseende ledarskap kan det tänkas att ledarskapet faktiskt är stödjande, rättvist och uppmuntrande vilket i så fall kan motsvara en sorts belöning som inte ges i rena pengar och att balans råder mellan insats och belöning. Belöning är ju i sig ett subjektivt begrepp och icke materiell uppskattning kan också upplevas belönande (Siegrist, 1996).

Sjuttiofem procent av poliserna på EBM i denna undersökning uppgav att de även fortsättningsvis vill ha förtroendearbetstid. Denna siffra ska jämföras med Kecklund et al., (2002) undersökning där 75% av Sif-medlemmarna var nöjda med de praktiska möjligheterna som förtroendearbetstid gav samt att 83% av Sif-medlemmarna ville behålla förtroendearbetstiden. Denna totalundersökning kom att omfatta 55% av EBM poliserna i Sverige vilket gör att det är okänt vad 45% upplever och tycker. Detta är också studiens största brist men det finns inget som tyder på att fördelningen av deltagarna i undersökningen är skev eller att bortfallet som skett skulle vara systematiskt. Vidare var det interna bortfallet litet då endast en av de deltagande poliserna inte angivit svar på just frågan kring förtroendearbetstid vars enkät därför ej kunde analyseras. Av poliserna som svarade på enkäten var de som hade yttre tjänst (spanare) och var positivt inställda till fortsatt förtroendearbetstid i majoritet. Dock är spanarna som arbetar på EBM till antal en liten grupp jämfört med de poliser som har inre tjänst (utredare med flera). Av de data som inkom var det inte möjligt eller motiverat att analysera spanare som enskild grupp.

Bristen med en kvantitativ metod i form av enkätundersökning med kryssfrågor är att det inte går att följa upp svaren med följdfrågor så som vid intervjuer eller personlig kontakt. Vi-

dare är det ej helt säkert att respondenterna uppfattat och besvarat frågorna såsom det avsågs med enkäten (Winter, 1992; Hartman, 2006). Slutligen utgör även denna undersökning en sådan undersökning som kritiserats av Karasek och Theorell (1990), Levi (1990) och Lindström (1997) för att den har fokuserat på enskilda faktorer. Därmed lämnar den en del frågor obesvarade. Det kan tänkas att viktig information kring andra psykosociala faktorer vilka inte analyserats i denna studie, exempelvis roller, organisationskultur och socialt stöd skulle givit ett annat resultat avseende relationen inställning till förtroendearbetstid och psykosocial arbetsmiljö.

Av de deltagande poliserna på EBM ville 75% fortsatt ha förtroendearbetstid och denna inställning visade sig inte ha någon framträdande relation till den upplevda psykosociala arbetsmiljön. Mer specifikt är det ändå viktigt att återigen föra fram den kvinnogrupp, negativa till förtroendearbetstid, vilka upplevde lägst kontroll av arbetstakt då dessa på sikt kan utgöra en grupp som i större utsträckning än övriga poliser kan riskera hamna i psykosocial ohälsa i det fallet arbetskraven höjs.

Det är tänkbart att poliser på EBM och individer på en framtida modern arbetsplats kan ha olika typer av arbetstidsvillkor utifrån den enskilda individens personlighet och totala livssituation. Sådana flexibla lösningar kommer troligen direkt gynna flera individer och indirekt verksamhet och organisation men även medföra ytterligare krav, kontroll, och arbetstillfredsställelse samtidigt som det ställer nya och högre krav på såväl individen som på organisationen och dess ledare.

REFERENSER

ALFA, Allmänt löne- och förmånsavtal. (2005). Besökt 4 juli 2008 på <http://www.arbetsgivarverket.se/upload/Avtal-Skrifter/alfa.pdf>

Armstrong-Stassen, M. (1998). Alternative work arrangements: Meeting the challenges. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 39, 108-123.

ATL, Arbetstidslagen. (2005). Besökt 4 juli 2008 på <http://www.av.se/dokument/publikationer/bocker/h026.pdf>

Brooke, P., Rusell, D. & Price, L. (1988). Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 73, 139-145.

Dallner, M. (1997). Review of psychological and social factors at work and suggestions for the General Nordic questionnaire (QPSNordic): Description of the conceptual and theoretical background of topics selected for coverage by the Nordic questionnaire. (Elektronisk version). *Nordiska ministerrådet Nord 1997:015*, 41-46. Hämtad 5 maj 2008 från <http://www.norden.org/pub/velfaerd/arbetsmiljo/sk/N1997015.pdf>

Dallner, M. & Knardahl, S. (1997). Review of psychological and social factors at work and suggestions for the General Nordic questionnaire (QPSNordic): Description of the conceptual and theoretical background of topics selected for coverage by the Nordic questionnaire. (Elektronisk version). *Nordiska ministerrådet Nord 1997:015*, 51-56. Hämtad 5 maj 2008 från <http://www.norden.org/pub/velfaerd/arbetsmiljo/sk/N1997015.pdf>

- Dallner, M., Lindström, K., Elo, A-L., Skogstad, A., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., & Ørhede, E. (2000). Användarmanual för QPSNordic: Frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer i arbetslivet utprovat i Danmark, Finland, Norge och Sverige. (Elektronisk version). *Arbetslivsrapport 2000:19 Arbetslivsinstitutet*. Hämtad senaste tillfället den 20 november 2008 från http://www.metodicum.se/StaticFiles/Produkter/QPSNordic_manual.pdf
- Elo, A-L. (1997). Review of psychological and social factors at work and suggestions for the General Nordic questionnaire (QPSNordic): Description of the conceptual and theoretical background of topics selected for coverage by the Nordic questionnaire. (Elektronisk version). *Nordiska ministerrådet Nord 1997:015*, 67-75. Hämtad 5 maj 2008 från <http://www.norden.org/pub/velfaerd/arbetsmiljo/sk/N1997015.pdf>
- Elovainio, M., Kivimäki, M., Steen, N & Kalliomäki-Levanto, T. (2000). Organizational and individual factors affecting mental health and job satisfaction: A multilevel analysis of job control and personality. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 269-277.
- Fillion, L., Tremblay, I., Truchon, M., Côté, D., Ward Struthers, C & Dupuis, R. (2007). Job satisfaction and emotional distress among nurses providing palliative care: Empirical evidence for an integrative occupational stress-model. *International Journal of Stress Management*, 14, 1-24.
- Fried, Y & Ferris, G. (1986). The dimensionality of job characteristics: Some neglected issues. *Journal of Applied Psychology*, 71, 419-426.
- Hackman, R. (1980). Work redesign and motivation. *Professional Psychology*, 11, 445-455.
- Hackman, R & Lawler, E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology Monograph*, 55, 259-286.
- Hackman, R & Oldman, G. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Hartman, J. (2006). *Vetenskapligt tänkande: Från kunskapsteori till metodteori*. Lund: Studentlitteratur.
- Helland Hammer, T., Øysten Saksvik, P., Nytrö, K., Torvatn, H & Bayazit, M. (2004). Expanding the psychosocial work environment: Workplace norms and work-family conflict as correlates of stress and health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 83-97.
- Idaszak, J., Bottom, W. & Drasgow, F. (1988). A test of the measurement equivalence of the revised Job Diagnostic Survey: Past problems and current solutions. *Journal of Applied Psychology*, 73, 647-656.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstructing of working life*. New York, New York, USA: Basic Books
- Kecklund, G., Dahlgren, A & Åkerstedt, T. (2002). Undersökning av förtroendearbetstid: Vad betyder inflytande över arbetstiden för stress, hälsa och välmående? (Elektronisk version).

- Karolinska Institutets stressforskningsrapport nr 30*. Hämtad 5 maj 2008 från http://www.stressforskning.su.se/content/1/c6/01/98/40/sfr305_su.pdf.
- Kecklund, G. Eriksen, C-A & Åkerstedt, T. (2006). Hälsa, arbetstider och säkerhet inom Polisen: Redovisning av HASP-projektet. (Elektronisk version). *Karolinska Institutets stressforskningsrapport nr 319*. Hämtad 4 juli 2008 från http://www.stressforskning.su.se/content/1/c6/01/98/40/sfr319_su.pdf.
- Kelloway, K & Day, A. (2005). Building healthy workplaces: What we know so far. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 37, 223-235.
- Kivimäki, M., Ferrie, J., Brunner, E., Head, J., Shipley, M., Vahtera, J. & Marmot, M. (2005). Justice at work and reduced risk of coronary heart disease among employees: The Whitehall II study. (Elektronisk version) *Archives of Internal Medicine*, 165, 2245-2251. Hämtad 3 juli 2008 från, <http://archinte.ama-assn.org/org/cgi/content/full/165/19/2245>.
- Lazarus, R., DeLongis, A., Folkman, S. & Gruen, R. (1985). Stress and adaptional outcomes: The problem of confounded measures. *American Psychologist*, 40, 770-779.
- Levi, L. (1990). Occupational stress: Spice of life or kiss of death? *American Psychologist*, 45, 1142-1145.
- Lindström, K. (1997). Review of psychological and social factors at work and suggestions for the General Nordic questionnaire (QPSNordic): Description of the conceptual and theoretical background of topics selected for coverage by the Nordic questionnaire. (Elektronisk version). *Nordiska ministerrådet Nord 1997:015*, 15-20. Hämtad 4 juli 2008 från http://www.metodicum.se/StaticFiles/Produkter/QPSNordic_manual.pdf
- Locke, E., & Latham, G. (1990). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. *Psychological Science*, 4, 240-246.
- Lu, L., Kao, S-F., Chang, T-T., Wu, H-P & Cooper, C. (2008). Work/family demands, work flexibility, work/family conflict, and their consequences at work: A national probability sample in Taiwan. *International Journal of Stress Management*, 15, 1-21.
- Mc Burney, D. (2001). *Research methods*. Belmont, California, USA: Wadsworth.
- Orpen, C. (1981). Effect of flexible working hours on employee satisfaction and performance: A field experiment. *Journal of Applied Psychology*, 66, 113-115.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.
- Siegrist, J. (2004). Psychosocial work environment and health: New evidence. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 58, 888.
- Schnall, P. L., Landsbergis, P. A., & Baker, D. (1994). Job strain and cardiovascular disease. *Annual Review of Public Health*, 15, 381-411.

- Tabanelli, M C., Depolo, M., Cooke R., Sarchielli, G., Bonfiglioli, R., Mattioli, S. & Violante, F. (2008). Available instruments for measurement of psychosocial factors in the work environment. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82, 1-12.
- Theorell, T. (2006). New directions for psychosocial work environment research. *Scandinavian Journal of Public Health*, 34, 113-115.
- van der Doef, M. & Maes, S. (1999). The Leiden quality of work questionnaire: Its construction, factor structure and psychometric qualities. *Psychological Reports*, 85, 954-962.
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*. 92, 1512-1523.
- Winter, J. (1992). *Problemformulering, undersökning och rapport*. Malmö: Almqvist & Wiksell.
- Åkerstedt, T. (2001) Arbetstider, hälsa och säkerhet- En sammanfattning av en översikt av aktuell forskning. (Elektronisk version). *Stressforskningsrapport nr 300, Institutet för psykosocial medicin, Institutionen för folkhälsovetenskap, Karolinska Institutet, Stockholm*. Hämtad den 5 maj 2008 från http://www.stressforskning.se/content/1/c6/01/98/40/sfr300_su.pdf