Vakter mellan polis och krögare
– en studie om förutsättningar för vakters arbete

Författare: Njegoslav Babic
Handledare: Glenn Sjöstrand
Examinator: Dino Viscovi
Förord

Att skriva C-uppsats var mer krävande än jag hade trott. För att ha kunnat genomföra detta arbete har det varit andra personer som varit delaktiga. Jag vill således tacka mina informanter, samt vill jag givetvis tacka min handledare för hans tillgänglighet och hjälpsamhet.

Växjö 2015-05-16

Njegoslav Babic
Abstract

Title: Stewards between police and restaurateurs

Author: Njegoslav Babic

A general idea of how the stewards troublesome intermediate position between police and employers affects their opportunities to fulfill their duties. My purpose of this essay has been to understand and explain the stewards intermediate position in relation between the police and employers. In order to prevent violence in Kronoberg Country interact Police in Växjö with the liaison group. Restaurateurs, police, UniC (Municipal Administration Youth in the center) and the stewards are actors in liaison group. To obtain deeper knowledge of my subject choices. I felt it would be appropriate to conduct interviews with several respondents in liaison group. I have chosen to interview security guards, police, UniC and restaurateurs to see how the guards perceive their intermediate position, relations liaison group and situations that are perceived as difficult and problematic.

I wanted to take some of the stewards’ subjective experiences and therefore chose a qualitative approach in the form of an interview. The results showed that many of their experiences were similar. The security guard is not employed or paid for by the police. The fact that a police officer is the order of the guard’s supervisor and the client his employer may mean that the security guard confronted by an awkward situation. The respondents’ suggestion is that the police will arrange security guards to various taverns where the guards will not awkward situation or dual duty of obedience to the police and employers.

Keywords: Stewards, intermediate position between police and restaurateurs, stewards work and collaboration group
Innehållsförteckning

1. Inledning ................................................................................................................................................. 6
   1.1 Bakgrund ........................................................................................................................................... 8
   1.2 Syfte och frågeställningar ................................................................................................................. 10
   1.3 Disposition ....................................................................................................................................... 10

2. Tidigare forskning ................................................................................................................................. 11

3. Teoretiska utgångspunkter ...................................................................................................................... 14
   3.1 Organisationsstruktur ....................................................................................................................... 15
   3.2 Profession .......................................................................................................................................... 16
   3.3 Interaktion ......................................................................................................................................... 16
   3.4 Samverkan ......................................................................................................................................... 16
      3.4.1 Hinder för samverkan ............................................................................................................... 16
      3.4.2 Framgångsfaktorer för samverkan ............................................................................................ 18

4. Metod ...................................................................................................................................................... 20
   4.1 Datainsamling .................................................................................................................................. 20
   4.2 Urval .................................................................................................................................................. 21
   4.3 Bearbetning av data .......................................................................................................................... 21
   4.4 Metodreflektioner ............................................................................................................................ 22
   4.5 Etiska överväganden ......................................................................................................................... 22

5. Resultat .................................................................................................................................................... 23
   5.1 Vilket är ditt ansvarsområde? ............................................................................................................. 23
   5.2 Hur påverkas ordningsvakternas verksamhet av organisationens struktur? ................................. 25
   5.3 Hur ser samarbete med andra aktörer ut? ....................................................................................... 27
   5.4 Hur ser arbetssituation för ordningsvakter? .................................................................................... 28
   5.5 Hur påverkar ordningsvakternas mellanställning deras arbete? ....................................................... 30
   5.6 Hur kan man förbättra situation för ordningsvakterna? .................................................................... 32

6. Analys och diskussion ............................................................................................................................ 35
<table>
<thead>
<tr>
<th>Kapitel</th>
<th>Beskrivning</th>
<th>Sida</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>7</td>
<td>Sammanfattning</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>Referenslista</td>
<td>41</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>Bilagor</td>
<td>43</td>
</tr>
<tr>
<td>9.1</td>
<td>Bilaga 1</td>
<td>43</td>
</tr>
</tbody>
</table>
1. Inledning

2013-12-21 02:13, Misshandel, Växjö


kommer jag med denna studie försöka bidra med en ökad förståelse för ordningsvakternas mellanposition mellan polis och krögare.
1.1 Bakgrund

Enligt polisen utgör ordningsvakten en viktig resurs i polisens arbete att upprätthålla allmän ordning och säkerhet. För att ordningsvakter skall känna sig delaktiga i detta arbete är det angeläget med ett nära samarbete mellan ordningsvakter och polis. Ansvaret för detta samarbete åvilar i första hand det närpolisområde där ordningsvakten tjänstgör men även krögaren som anlitar ordningsvakter, kommunens alkoholhandläggare med fler (Tylenius, 2000:44).


– Omhänderta berusade personer som på grund av sitt tillstånd inte kan ta hand om sig själv eller utgör fara för sig själv eller för någon annan.

Ordningsvakters rätt att belägga någon med fängsel regleras i 10a § Polislag. Ordningsvakten kan jobba på olika platser som till exempel:

– Allmänna sammankomster och offentliga tillställningar. Platser som allmänheten har tillträde till eller där alkoholdrycker serveras till allmänheten med tillstånd enligt alkohollagen.

– Säkerhetskontroll i domstolar, där de bland annat har befogenhet att kroppsvisitera besökare (ibid).

Enligt 6§ LOV lyder ordningsvakter under polismyndigheten i det polisdistrikt där de tjänstgör (ibid). Ordningsvakten är inte anställd eller avlönad av polismyndigheten. Anställningen är ett civilrättsligt avtal mellan uppdragsgivaren och ordningsvakten. Av detta följer att uppdragsgivaren kan anse sig ha rätt att bestämma hur ordningsvakten ska fullgöra sin tjänst och vilka arbetsuppgifter som ordningsvakten i första hand ägnar sig åt. Att en polisman är ordningsvaktens förman och uppdragsgivaren hans arbetsgivare kan medföra att ordningsvakten försätts i en besvärlig mellanställning.
1.2 Syfte och frågeställningar

Denna studie syftar till att beskriva och analysera ordningsvakternas mellanposition. Den ordningsvakt som arbetar till exempel vid en krog befinner sig i en situation då hon eller han kan ha dubbla lojaliteter. Dels är ordningsvakten underställd polisen, dels kan hon eller han vara anställd av en krögare. Ordningsvakten måste lyda order från polispersonal samtidigt som de ska ta hänsyn till arbetsgivarens ekonomiska intressen.

Följande frågeställning kommer att användas som stöd för att utföra syftet:

– Hur påverkar ordningsvakternas mellanposition mellan polis och arbetsgivare möjligheterna att klara sina arbetsuppgifter?

1.3 Disposition

Kapitel 2: Tidigare forskning om mellanposition.

Kapitel 3: Teori kapitlet ger en beskrivning av teoretiska utgångspunkter som organisationsstruktur, profession, interaktion och samverkan.

Kapitel 4: Metod beskriver tillvägagångssättet av studiens arbete. Avsnittet delger datainsamling, urvalet av respondenter och hur intervjuer utförs.

Kapitel 5: Resultat av studien.

Kapitel 6: Analys av studiens empiri med kopplingar till teoriavsnittet och diskussion av studiens material.
2. Tidigare forskning

Här tar jag upp tidigare forskning om mellanposition som är relevant för min uppsats frågeställning och syfte.

2.1 Mellanchefer och deras mellanposition


Ledarskapet har förändrats från att i början av 1900-talet handla om ett ledarskap där all makt var knuten till chefen, till att under senare årtionden se den anställd som en viktig del i organisationen med självbestämmande och så vidare. Det situationsanpassade ledarskap handlar om att fokusera på hur man lyckas balansera de krav som ställs i organisationen, och att olika situationer behöver olika ledarskapsstilar (Wolmesjö, 2005). Även Bolman (2003) tar upp det situationsanpassade ledarskap och menar att ett effektivt ledarskap varierar med situation, och nämner Hersey & Blanchards modell för att belysa området. Denna modell skiljer mellan fyra nivåer av mognad hos de underställda och menar att de olika ledarstilarna passar för olika situationer;

− Den beordrande ledarstilen behövs då de anställda inte kan eller vill göra ett bra jobb, stark styrning behövs från chefens sida.

− Den deltagande ledarstilen används då den anställda kan utföra ett bra jobb, men inte vill. Chefen behöver då låta den anställde vara delaktig för att öka motivationen, och utbyte idéer och diskussioner förekommer.


Studien är relevant för min uppsats eftersom det handlar om mellanposition mellan olika intressenter, om att verkställa beslut tagna uppifrån, att fungera som verkställare med begränsade möjligheter och befogenheter att själva ta beslut.
3. Teoretiska utgångspunkter

I detta kapitel går jag igenom teoretiska utgångspunkter som organisationsstruktur, profession, interaktion och samverkan.

3.1 Organisationsstruktur


3.2 Profession

3.3 Interaktion


3.4 Samverkan

Samverkan tillkommer i syfte att lösa problem, så måste man vara medveten om att samverkan också genererar problem som man inte tidigare behövt brottas med. Om de inblandade bara vill och kommer bra överens så löser det sig, är en vänlig hållning när samverkan kommer på tal (Danermark & Kullberg, 1999:54).

3.4.1 Hinder för samverkan

Att samverka i samverkansgrupp ställer dock helt nya krav på planering och ledning av verksamheten, och de inblandade är inte alltid rustade för dessa nya krav. Samverkan sker ofta i projektform, och inte sällan med mindre lyckade resultat. Enligt Danermark & Kullberg (1999) bör inre och yttre villkor vara uppfyllda för att en god samverkan ska kunna inträffa. Till de inre villkoren hör den ingående personalens motivation och deras upplevelser av det
som sker i samarbetet. I samverkansgrupp när det gäller de egna upplevelserna så har personalens yrkesidentitet som till exempel polis, ordningsvakter eller krögare en central roll. Andra viktiga komponenter är i vilken grad aktörerna i samverkansgrupp är nöjda med sig själva i sin yrkesroll, vilket erkännande och vilken respekt de får av övriga medverkande yrkesgrupper i samverkansprojektet samt vilken betydelse den egna insatsen tillmäts i samarbetet i samverkansgrupp. Till de yttre villkoren hör organisatoriska och resursmässiga förutsättningar i samverkansgrupp (Danermark & Kullberg, 1999:55).


Att målsättningarna i samverkansgruppen i många fall är oklart formulerade har gjort att syftena med projekten varit svåra att bryta ned till konkreta mål som är nödvändiga för den praktiska verksamheten (Danermark & Kullberg, 1999:54). Enligt Danermark & Kullberg (1999) kan man peka på följande faktorer som hämmar samverkan:

- Oklart formulerade mål i samverkansgrupp.
- Olika kunskapstraditioner och professionella mål.
- Olika ekonomiska intressen.
- Skilda organisatoriska intressen.
- Oklar ansvarsfördelning.
- Asymmetrisk relation mellan de samverkade.
- Skild etisk praxis.
- Dålig samordning.
- Hög personalomsättning.
- Stor arbetsbelastning.

Om ambitionerna med var för högt ställda och om kunskapen om vad en samverkansprocess innebär brister, ledde det till svårigheter, särskilt i kombination med att vissa aktörer har starka intressen (Danermark & Kullberg, 1999:55).

### 3.4.2 Framgångsfaktorer för samverkan


- Verksamheterna är organiserade till exempel i Växjö kommun.
- Huvudmannaskaps- och funktionsgränser har bestämts på ett lämpligt sätt.
- Verksamheterna är samlokalisera.
- Den administrativa och politiska ledningen och finansiering av verksamheten är harmoniserade.
- Att samarbetet innefattar alla nivåer i de organisationer som kommer att samverka.
- Att man lyckas åstadkomma ett lagarbete vilket alla berörda organisationer är involverade i samverkansgrupp.
- Att gemensamma utvecklingsprojekt utövas.
- Att gemensam fortbildning bedrivs för all personal.
- Att ekonomiska stimulanser erhålls eller att en tvingande lagstiftning föreligger.


Dessa teoretiska utgångspunkter presenterade ovan kommer till användning i analyseringen av det material studien samlat in. Anledningen till jag valt ett antal teoretiska utgångspunkter är för att jag anser att dessa har kopplingar till varandra, och att jag i och med ett användande av dessa parallellt kan göra en mer djupgående analys av mitt ämnesval. Med hjälp av dessa utgångspunkter kan jag identifiera och förstå de mellanposition ordningsvakterna har. Dessa teoretiska utgångspunkter ger en förståelse för ordningsvaktarnas mellanposition och samverkan mellan aktörer i samverkansgruppen. Vidare kan även hjälpa mig förstå konsekvenserna som kan uppstå.
4. Metod


4.1 Datainsamling

försökte ställa följdfrågor för att kunna tolka det som framfördes på rätt sätt (Kvale, 2009:45). Jag hade mina huvudfrågor inom parantes och jag följde inte intervjuguiden till punkt och pricka (Se bilaga1). Intervjuerna spelades in på band och materialet analyserades sedan med insamlad datamaterial och sammanställde det tillsammans med litteraturen.

4.2 Urval


4.3 Bearbetning av data

kartläggning av materialet, det vill säga göra materialet tillgängligt för analys genom att till exempel ta bort överflödigt material (Kvale, 2009:46).

4.4 Metodreflektioner


4.5 Etiska överväganden

5. Resultat

I denna del presenterar jag mina resultat. Mina intervjuer är fokuserade på ordningsvakternas besvärlika mellanposition och möjligheterna att klara sina uppgifter.

5.1 Vilket är ditt ansvarsområde?

Krögare, polis, UniC och ordningsvakter är aktörer i samverkansgruppen och har olika ansvars. Krögarens ansvar ligger i att det är de som serverar sprit och drar publik till lokalen. Detta innebär att de måste vara ansvarsfulla i sina serveringsrutiner och erbjuda gästerna en trivsam miljö utan bråk och stök.

Krögaren 1 säger så här:


Krögaren 2 säger så här:

"Jag har ansvar för en krog. Krogar med stök och bråk skrämmar bort gäster. Ekonomiskt sett tjänar inte krögarna på allt för berusad publik."

Polisens ansvar är att upprätthålla allmän ordning. Polisen ser samarbete med andra aktörer som ett måste för att man förebygga brott som händer i Växjö centrum.

Polisen 1 säger:

Polisen 2 säger:

"Vi har ansvar för hela Kronobergs län. Vi hinner inte överallt. Vi kan inte garantera konstant närvaro i Växjö centrum. Vi samarbetar med ordningsvakter, krögare och UniC därför har våldet minskat i Växjö, till skillnad från andra delar av landet."

Respondenten1 från UniC beskriver ansvarområde så här:

"Vår uppgift är att motverka bråk och fylleri. Vi har alltid patruller i stan när ungdomarna festar särskilt de som är yngre. Men vi själva kan inte göra så mycket eller kan inte påverka mycket utan andra aktörer som polisen. Vi kan lite lunga läget, och prata med ungdomar, men det är lite annorlunda när alkohol är inblandad i hela. Då det kan hända att det blir slagsmål mellan olika grupper och vi kan inte göra så mycket annat än att ringa till polisen."

Polisen menar att de inte har tillräckliga resurser, det vill säga poliser i tjänst, därför är de tvungna att prioritera. UniC representerar Ungdom i Centrum, Växjö kommun, Svenska kyrkliga insatser för att minska våldet i Växjö.

Ordningsvakt1 beskriver vars ansvarsområde så här:


Ordningsvakt 2 säger så här:


Baserat på vad mina intervjuupphovare berättat ovan, är det tydligt att ordningsvaktena har stort ansvar inne på krogen och utanför krogen. Ordningsvaktena måste uppträda på ett sätt

5.2 Hur påverkas aktörernas verksamhet av organisationens struktur?

När jag ställde frågan om hur deras verksamhet påverkas av organisationens struktur. Så svarade Polisen 1 på min fråga så här:


Polismyndigheten styrs av lagar och förordningar. Det är generella regler som ledningen eller administration har skapat och som i sin tur styr och präglar verksamheten. Tilldelningen av de ekonomiska resurserna grundar sig först och främst på de politiska besluten, vilket återigen speglar de formella och byråkratiska strukturerna, där ledningen tar besluten och styr arbetsprocessen i organisationen (Bakka, 2006:69).

Respondent 1 från UniC säger:

"Det är väl en politisk fråga, det är kommunen som ger direktiv hur UniC ska driva sin verksamhet. Ja, visst är det så, det är mycket politisk färgning i detta...vem som styr kommunen och vad hen prioriterar."

Respondent 2 från UniC säger så här:

"Det är mycket komplicerad struktur som har Svenska kyrkan, där det lätt kan finnas otydligheter gällande ansvarsområden och befogenheter. För ideellt engagerade, förtroendevalda och anställda kan strukturella otydligheter vara grund för olika slags problem."
Det är inte enkelt till exempel för Svenska kyrkan att hantera samarbete eftersom de har otydliga ansvarsområden och befogenheter.

Krögaren 1 säger så här:


Krögaren 2 säger så här:

"Det är min organisationsstruktur som gäller på krogen. Jag styr hela verksamhet själv och har bara anställda som passar i min profil av krogen."

Krögar har enkla organisationsstruktur. Det är krögare som styr hela verksamheten.

Ordningsvakt 1 säger:

"Vi är faktiskt beroende av både polisens och krögarens organisationsstruktur. Vi är polisens förlängda arm och arbetar på en krogmiljö Det är polisen som utbildar ordningsvakter men krögare som betalar deras löner. Det är krögarens organisationsstruktur som gäller på krogen... Vi behöver en bra struktur, det vill säga tydliga direktiv och tydliga roller. Ordningsvakter är från början polisens förlängda arm, men mer och mer blir krögarens ansvar."

Ordningsvakt 2 säger så här:


Ordningsvakternas är polisens förlängda arm och polisen utbildar ordningsvakter och inget krögare. Ordningsvaktena lyder under polisens förmanskap och de har skyldighet att följa det
regelverk som styrs av polislagen och rikspolisstyrelsens föreskrifter (www.polisen.se). Men på andra sidan ordningsvakter ingår i en annan verksamhet där krögare styr med sina regler och lagar. Organisationsstruktur har stor betydelse för alla inblandande parter i samverkansgruppen. Olika struktur hos olika aktörer gör det svårhanterligt att redan idag fungera på optimalt sätt och än svårare att möta de framtida utmaningarna.

5.3 Hur ser samarbete med andra aktörer ut?

När jag ställde frågan hur samarbetet fungerar mellan andra aktörer i samverkansgruppen svarade de nästan likadant. Polisen 1 svarade på min fråga så här:

"Vi kan vara upptagna med ett fall och andra aktörer är upptagna med sitt fall. Vi träffas så ofta och känner varandra bra, det finns några i samverkansgruppen som hållit på längre med detta arbete. Vi träffas på fredagsmötena hos polisen och diskuterar ofta olika problem. Vi har ett gemensamt problem. Alla i Växjö vet att vi samverkar i samverkansgruppen mot våld."

Respondent 1 från UniC säger:


Ordningsvakt 4 säger så här:

"Samverkansgruppen är mycket viktig plattform för samarbete. Vi träffas på fredagsmötena och diskuterar hur ska vi förebygga våldet och öka säkerhet i Växjö. Tydliga gemensamma mål är viktigt med samverkan. Samarbetet mellan ordningsvakter och polisen måste förbättras och detta kan göras genom bättre kommunikation. "

27
Krögaren 1 säger så här:

"Vi samarbetar med alla aktörer i samverkansgruppen. Alla vi gillar vår stad utan våld, därför är vi tvungna att samarbeta för att minska våldet. Vi hjälper alltid våra ordningsvakter och tipsar polisen om olika händelse eller exempelvis olika personer."

Krögaren 2 säger:

"Vi har gemensamt problem. Vi vill minska våldet i stan. Därför vi samarbetar med alla aktörer i samverkansgrupp. Vi tipsar ofta polis om viktiga händelse, vi hjälper ordningsvakterna om de behöver hjälp. Vi har bra samarbete med UniC eftersom vi har ofta ungdomsdisko."


5.4 Hur ser arbetssituation för ordningsvakternas?

Alla intervjuade var eniga om att situationen i Växjö centrum är problematisk, särskilt under helgerna. Respondenterna jag talat med är överens om att en stor del av problemet i Växjö centrum är för mycket människor på fredags- och lördagskvällar på liten yta vid samma tidpunkt. Det här säger ordningsvakt 1 om deras arbetssituation:

"Det brukar ofta vara stökigt under lördagskvällarna i Växjö centrum. En del krogar har VIP-gäster eller en lista över gäster som slipper vänta i kö som de andra som inte är på listan och blir tvungna att vänta i kö för att komma in. Det händer ofta att gäster som står i kö blir irriterade på VIP-gäster och detta leder ofta till bråk. När ordningsvakternas avvisar någon

28
från krogen provar han eller hon att komma tillbaka igen och bråkar med ordningsvaktena. Polisen är ibland så upptagna med andra ärenden att ordningsvaktena måste vänta med gärningsmannen en längre tid tills polisen kommer och hämtar gärningsmannen. Det betyder att de måste koppla ordningsvakten med gärningsmannen och ha färre ordningsvakter inne på krogen. När alla krogar stänger så blir det ofta stöktid vid McDonalds och flera fall av misshandel, skadegörelse händer där. Eftersom McDonalds har öppettider till kl. 03.00. Lön är inte viktigt, då jag oftast kräver bättre arbetsmiljö och allt ska fungera bra. Hellre tjäna lite mindre och ha bättre arbetsmiljö än att tjäna nån slant mer och ha massa konflikter med personal och givaren."

Så här svarade polis 2 på min fråga:

"Ordningsvaktena har det jobbigt. De flesta krogarna i Växjö ligger just i Växjö centrum och det är inte så konstigt att människor samlas här särskild under fredagar och lördagar. Här i Växjö centrum samlas många personer från olika platser. När folk blir avvisade från olika krogar så samlas de vid McDonalds. Det finns också många ungdomar som inte kan komma in på olika krogar på grund av att de är minderåriga. Många som är berusade och aggressiva släpps inte in på krogarna då de blir kvar i Växjö centrum. När alla krogar stänger så är det bara McDonalds som har öppet till kl. 03.00. Då betyder det att mycket folk från hela Växjö samlas där, eftersom alla krogar stänger kl. 02.00. Det är många som träffas där som samäker hem, väntar på taxi, är hungriga, eller samlas där på grund av andra och så vidare."

Respondenten 2 från UniC säger:

"Ordningsvaktena har jobbiga arbetspass. De måste ha en stor integritet. När det är så många människor som träffas på en så liten yta som Växjö centrum, är det inte konstigt att det händer mycket bråk och stök. Vi borde vara tillgängliga varje fredag och lördag och alltid där det samlas mest folk och hjälpa till."

Krögaren 2 säger så här:


5.5 Hur påverkar ordningsvakternas mellanställningar deras arbete?

Ordningsvakten är ofta timanställda av krogar och har därmed ingen anställningstrygghet. Krögare kan när som helst byta ut den ordningsvakt som han är missnöjd med och som inte följer arbetsinstruktionen som krögare bestämt. Risken är att ordningsvakten därför inte rapporterar när de blir utsatta för våld och hot eller om det är stökigt på krogen. Respondenter som jag intervjuat anser att det uppstår en intressekonflikt mellan krögaren och polisen. Ordningsvakernas påverkas i sina bedömningar av krogarnas behov av att sälja mer alkohol eller att få in en viss sorts gäster. Jag frågar ordningsvakt 1 hur ordningsvakternas mellanställning påverkar deras arbete:

"Vi sitter på två stolar samtidigt. För en ordningsvakt är uppdragsgivare och arbetsgivare två olika intressenter, som... Där jag har arbetat har vi alltid rapporterat in... Där är ju ett problem där, och det är att ordningsvakten hamnar mellan stolarna. Ordningsvakten är på platsen för polisens skull, det är de som sagt att han ska vara där, men det är arbetsgivaren som ska se till att han har rätt utrusning för att klara av sitt jobb. således är det krogen som ska se till att han har telefon. Det är svårt med dubbla lojaliteter " blev svaret.

Den andra ordningsvakten säger så här:


Den tredje ordningsvakten säger så här:

"Man har ju hela tiden en fot hos krögaren och en hos polisen. Vi ser fram emot ett utökat samarbete med polisen som till exempel möten mellan polis och ordningsvakter på fredag. Om vi är inte lojala mot krögare, då ringer han till andra ordningsvakter. Det betyder om man är inte lojal mot krögare i de flesta frågor, då man får sparken. "

30
Den fjärde ordningsvakten säger så här:

"I samma stund som ordningsvakten är färdigutbildad och börjar tjänstegöra uppstår direkt en lojalitetskonflikt. Som till exempel kan nämnas att krögare bestämmer vilken berusningsnivå det ska vara på gästerna, vilka gäster som ska få komma in. Allt i syfte att tjäna pengar."

Polis 1 säger:

"Styrningen och samarbetet med ordningsvakter är outvecklat vilket gör att ordningsvakter utnyttjas och kontrolleras dåligt. Starka påtryckningar från krögare som inte vill få ifrågasatta serveringstillstånd gör att ordningsvakter inte vågar rapportera brott."

Polis 2 säger så här:

"Det är några ordningsvakter som rapporterar inte alla inträffande eller ordningsstörningar till polisen på grund av påtryckningar från krögare."

Att ordningsvakten ofta är anställd personligen direkt av krogen gör att man riskerar att hamna i en lojalitetskonflikt. Oseriösa krögare kan ju straffa ordningsvakter som arbetar genom att säga upp anställningen. Eftersom täta polisrapporter om ordningsstörningen riskerar att ge restaurangen dåligt rykte hos tillståndsmyndigheten hamnar ordningsvakterna i en sårbar situation, där de äventyrar sin egen försörjning och rapporterar stället för hos polisen och allmänheten. Viljan att rapportera brott eller ordningsstörningar till polisen minskar även på grund av dessa dubbla lojaliteter.

Respondenter 2 från UniC säger så här:

"Ordningsvakterna har dubbla lojaliteter. Vakterna skulle rotera från krog till krog. Det är bäst att polisen förmedlar ordningsvakterna till krogarna."

Krögaren 1 säger så här:

"Jag har alltid bra ordningsvakter. Det är jag som väljer ordningsvakter som passar till min krog och bekostar deras löner."

Den andra krögaren säger så här:

"Jag har senaste fem år samma ordningsvakter och det fungerar jättebra...Det är vi som bekostar ordningsvakter och det är viktigt att vi har bra samarbete med ordningsvakterna."
Ordningsvakten är tjänsteman, förordnad av staten att utöva myndighet gentemot enskilda. Liksom polisen har de i vissa fall mandat att bruka våld mot de personer ingriper mot. Polisen är förman över ordningsvakten som ytterst agerar på statens uppdrag medan krögaren betalar lönen. Ordningsvakten som individ är direkt beroende av krögarens gillande och pengar. Om ordningsvakten inte följer de regler och normen som finns i den krogen där de arbetar riskerar ordningsvakten att förlora sin anställning. Detta gör att det i realiteten idag är mycket vanligt att det är krögaren och ingen annan som bestämmer hur och med vad ordningsvakten skall arbeta.

5.6 Hur kan man förbättra situation för ordningsvakter?

Jag ställde frågan hur kan man förbättra situation för ordningsvakter?

Respondenten 1 från polisen yttrar sig så här:


Respondenten 2 från polisen säger så här:

"Ordningsvakten utgör en viktig resurs i polisens arbete att upprätthålla allmän ordning och säkerhet. Dagens situation med ordningsvakter är ohållbar. Ordningsvakten ska inte styras av hänsyn till krögaren, utan av målet att bidra till lugn och motverka brott - det är den uppgift som är själva anledningen till att ordningsvakter har särskilda befogenheter enligt svensk lag."

Respondenten 2 från UniC säger så här:

"Ordningsvakten bör ägna sig åt arbetsuppgifter som har anknytning till uppgiften som ordningsvakt. Ordningsvakterna på olika krogar bör veta när UniC är närvarande och hur länge. UniC fungerar ibland som ett lugnande medel. Vi kan ibland hjälpa till med informationen om olika ungdoms gäng. Polisens närvaro i Växjö centrum är en viktig del och fler gående poliser är en nödvändighet. McDonalds borde stängas kl. 02.00 eftersom nästan alla människor samlas där därför att alla nöjesklubbar har öppet till kl. 02.00."
Respondenten 1 från UniC säger:


Ordningsvakt 4 säger så här:

"Polismyndigheterna skulle ordna ordningsvakter till olika krogar då ordningsvaktarna slipper besvärligt situation eller dubbla lydnadsplikt mot krögare och polis. Ordningsvakter måste ha nära samarbete med polis. Ansvaret för detta samarbete avilar i första hand på närpolisområde där ordningsvakter tjänstgör. Samarbete bör även omfatta samarbete med arrangörer som anlitar ordningsvakter, kommunens alkoholhandläggare med flera."

Ordningsvakt 1 säger:

"Det är bäst att låta polisen helt ta över ansvaret för ordningsvakterna. Det skulle innebära att samtliga ordningsvakter blir anställda av polisen och att polisen förmedlar uppdrag och tar betalt för de uppdrag till vilka ordningsvakterna förordnas. En sådan ordning skulle kunna leda till att riskerna för lojalitetsproblem minskar. Det skulle bli klart att ordningsvaktens uppdrag i första han kommer från det allmänna."

Baserad på vad mina respondenter berättat ovan, är det tydligt att ordningsvakten bör ägna sig åt arbetsuppgifter som har anknytning till funktionen som ordningsvakt. Ordningsvakt är inte skyldig att vara uppdragsgivaren behjälplig med att sälja entrébiljetter eller lotter, att servera kaffe och läskedrycker eller att fullgöra liknande arbetsuppgifter (www.polisen.se). Respondenterna menar att ordningsvakter skulle samarbeta mer med samverkansgruppen och jobba med arbete för vilka de har befogenheter för och inte med det som krögaren säger. Respondenterna nämner polisen som viktig för att hålla ordning ute på gatan. Det största problemet som polisen har är att de inte kan garantera konstant närvaro i Växjö centrum då de
6. Analys och diskussion

I detta kapitel kommer jag att analysera och diskutera resultatet som jag har kommit fram i mina studier. Här analyseras även uppsatsens frågeställning; Hur påverkar ordningsvakternas mellanposition mellan polis och arbetsgivare möjligheterna att klara sina arbetsuppgifter? Syftet är att göra en analys med koppling till teorier om organisationsstruktur och samverkan och genom detta ge insyn i ordningsvakternas mellanposition.


Organisationsstrukturen följer ett förbestämt mönster beroende på vad det är för slags av organisation. Det stora intresset för organisationsstruktur bland både forskare och praktiker


7. Sammanfattning

8. Referenslista


9. Bilagor

9.1 Bilaga 1

Intervjuguide

Bakgrundsfrågor:

− Namn?
− Ålder?
− Hur länge har du arbetat?

1. Vilket är ditt ansvarsområde?

2. Hur påverkas aktörernas verksamhet av organisationens struktur?

3. Hur ser samarbete med andra aktörer ut?

4. Hur ser ordningsvakternas arbetssituation?

5. Hur påverkar ordningsvakternas mellansällningen deras arbete?

6. Hur kan man förbättra situation för ordningsvakterna?