



Linnéuniversitetet

Kalmar Växjö

Kandidatuppsats

Mångfald – nödvändigt eller en fjäder i hatten?

En diskursanalytisk studie av polisorganisationens mångfaldsarbete



Författare: Tove Montelin
Selma Dedic

Handledare: Josefin Palm

Examinator: Olof Reichenberg

Lärosäte: Linnéuniversitetet

Termin: VT22

Ämne: Sociologi

Nivå: Grundnivå

Kurskod: 2SO31E



Abstract

The purpose of this study is to explore and interpret the different meanings and consequences of diversity and its associated practices for the police organization in Sweden. By highlighting possible discourses on the concept of diversity within the police organization and how the police organization presents the concept of diversity, based on that, contribute to an increased understanding of the police organization's diversity work. Our study is based on a qualitative method, *discourse analysis*, which has helped us collect the empirical material. The purpose with discourse analysis is to interpret what is written, therefore this study is based on our own interpretations of the empirical material. The empirical material that consists of the police policy documents has in turn been analyzed based on Carol Bacchi's "*What's the problem represented to be-approach*" (WPR-approach) and the *neo-institutional theory* where concepts such as *isomorphism* and *loosely coupled* occur. When studying the police organization, the concept of diversity is seen to be common. The police highlights the importance of having diversity within their organization, which can be seen to have emerged over time. The result of this study indicates that the police organization works actively to make equal treatment a natural part of the organization today. This includes wanting to reflect society and they believe that diversity entails different skills which they want to utilize within the organization. The study also describes three different problem representations which we have identified in the empirical material. These problem representations have in turn helped us to highlight different discourses about the concept of diversity, which has contributed to an increased understanding of the police organization's diversity work.

Keywords

Police, police organization, diversity, discourse, isomorphism, decoupling, loosely coupled, organizational field, legitimacy



Tack

Vi vill rikta ett stort tack till vår handledare Josefin Palm som hjälpt oss framåt i skrivandet genom att komma med mycket bra feedback samt drivit oss vidare i rätt riktning när vi kört fast. Vi vill även tacka varandra för ett gott samarbete då vi kunnat ta tillvara på våra olikheter och kompletterat varandra på ett sätt så att en kandidatuppsats har kunnat fullföljas. Slutligen, tack till våra nära och kära som stöttat oss under skrivprocessen.



Innehållsförteckning

1	Inledning	1
1.1	Syfte och frågeställningar.....	3
2	Tidigare forskning.....	4
2.1	Mångfald som ett förtroendeskapande medel	4
2.2	Mångfald som en inkluderande trend.....	5
2.3	Mångfald som ett politiskt intryck	5
2.4	Mångfald som ett externt tryck	6
2.5	Summering av tidigare forskning.....	7
3	Teoretiska ramverk.....	9
3.1	Diskursteori	9
3.2	Ny institutionell teori	10
3.3	Legitimitet	11
3.4	Isomorfism och organisationsfält	12
3.5	Isärkoppling och löskoppling	13
4	Metod och material	14
4.1	Metodval	14
4.2	Urval.....	15
4.3	Genomförande.....	16
4.4	Analysens uppbyggnad	17
4.5	Trovärdighet.....	18
4.6	Etiska överväganden	18
5	Resultat och analys.....	20
5.1	Del 1: Vilka problem ska mångfald lösa?	20
5.1.1	Attraktivitetsdiskurs	20
5.1.2	Kunskapsdiskurs.....	23
5.1.3	Effektivitetsdiskurs.....	25
5.1.4	Summering	27
5.2	Del 2: Problemrepresentationernas uppkomst.....	28
5.2.1	Isomorfism och organisationsfält	28
5.2.2	Legitimitet	30
5.3	Del 3: Problemrepresentationernas konsekvenser.....	32
5.3.1	Isärkoppling och löskoppling	32
6	Slutsats	35
7	Diskussion	38
8	Referenser	41



1 Inledning

Polismyndigheten poängterar i sina styrdokument vikten av att deras organisation ska kunna bemöta alla människor i samhället oavsett bakgrund och individuella olikheter. De skriver att de med mångfald inom polisorganisationen får en variation av bakgrund och kompetenser som är betydande för hur deras polisiära arbete utförs och hur väl de kan bemöta samhällets medborgare.

Med mångfald menar vi att alla människors lika värde ska respekteras och att människor ska bemötas utifrån detta oavsett bakgrund och individuella olikheter. Med mångfald avses även en blandning av bakgrund och kompetens som har betydelse för arbete, kvalitet och medborgarorientering (Rikspolisstyrelsen 2010).

Utifrån ovanstående ses mångfaldsbegreppet vara mångfacetterat som kan tänkas få olika innebörd beroende på i vilket sammanhang som det används och det ses som något nödvändigt för att det polisiära arbetet ska kunna utföras. Vikten av mångfald inom polisorganisationen är något som kan ses ha vuxit fram över tid. Idag arbetar polisorganisationen bland annat aktivt för att likabehandling ska bli en naturlig del av verksamheten (Polisen 2022). Polisyrket var exempelvis mansdominerat fram till 1950-talet då de första kvinnorna år 1957 antogs till yrket (Polismuseet, u.å.). Detta kan ses som ett bidrag till att öka mångfalden inom organisationen och detta kan ses som ett exempel på att mångfald inom polisorganisationen är något som förändrats över tid. Avsaknaden av kvinnor inom polisorganisationen var större då än idag (Polisen 2021).

Att mångfald inom polisorganisationen har kommit att förändras över tid kan tänkas ha bidragit till att eventuella diskurser kring mångfaldsbegreppet förändrats inom polismyndigheten. Att genomföra en studie av hur, var och när mångfaldsbegreppet används i polismyndighetens årsredovisning 2021 samt i deras nationella policy och plan för mångfald och likabehandling. Därmed är förhoppningen att synliggöra hur mångfaldsbegreppet inom



polisorganisationen kan få olika innebörd beroende på sammanhang. Dessa olika sammanhang har vi valt att se som lösningar på bakomliggande problemrepresentationer i denna uppsats. Det blir av sociologiskt intresse att undersöka detta för att mångfaldsbegreppet kan bidra till en ökad förståelse för polismyndighetens mångfaldsarbete och vad det får för konsekvenser på det polisiära arbetet. Genom en analys av mångfaldsbegreppet kan polismyndighetens arbete ses som lösningar på bakomliggande och förgivettagna problem. När dessa problem synliggörs ökar förståelsen för det polisiära arbetet. Ett exempel på tidigare forskning är Linda Ekströms (2012) avhandling som bland annat visar på att polisorganisationen sett mångfald som ett effektivitetsproblem och att det finns en vinst i att organisationen har en mer jämställd arbetsplats. Det är denna vinning som driver organisationen till att arbeta mot jämställdhet, vilket Ekström (2012) poängterar i sin avhandling. Författaren menar att beroende på hur problemet framställs så anpassar sig organisationen utefter det. Uppsatsen behandlar övergripande mångfald som fenomen och studerar med hjälp av diskursanalys hur mångfald inom organisationen framställs som en lösning på olika bakomliggande problem och antaganden beroende på sammanhang. Genom att synliggöra dessa olika problem och sammanhang skapas en förståelse för hur polisorganisationen arbetar och hur mångfaldsbegreppet används i samband med arbetet. Vi vill hävda att polismyndighetens mångfaldsarbete har sin grund i eventuella diskurser kring mångfald, vilka vi avser synliggöra när polisorganisationens arbete problematiseras och analyseras.



1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med uppsatsen är att utforska samt tolka vilka olika betydelser och konsekvenser mångfald och dess tillhörande praktiker får för polisorganisationen. Genom en diskursanalys av polismyndighetens årsredovisning 2021 samt deras nationella policy och plan för mångfald och likabehandling, vill vi synliggöra olika diskurser kring mångfaldsbegreppet. Detta för att bidra med en ökad förståelse för polisorganisationens mångfaldsarbete. För att uppfylla syftet avser vi i uppsatsen besvara följande frågeställningar:

Hur kan vi förstå polisorganisationens mångfaldsarbete?

- Vilka problem ska mångfaldsarbetet lösa?
- Vilka är de bakomliggande antaganden?
- Vilka konsekvenser produceras av mångfaldsproblemen och dess lösningar?



2 Tidigare forskning

I följande del presenteras tidigare forskning som genomförts på det forskningsfält som uppsatsen övergripande fokuserar på, vilket är polisorganisationen och organisationens koppling till mångfald. Tidigare forskning som berör polisorganisationen och mångfald behandlar bland annat vikten av mångfald, hur mångfald uppfattas inom organisationen, hur polisorganisationen arbetar med mångfald samt hur polisorganisationens yrkeskultur tillåter mångfald.

2.1 Mångfald som ett förtroendeskapande medel

Forskningsresultaten indikerar bland annat på att det är viktigt att polisorganisationen speglar samhällets medborgare för att inge ett förtroende för organisationen. Mångfald kan då ses som ett politiskt värde. Stergioulis (2018) lyfter de geografiska förändringarna som kalla kriget medförde. Artikeln belyser att en rik mångfald inom polisorganisationen utgör ett grundläggande politiskt värde för organisationen. Ett aktivt arbete för mångfald och polismyndighetens acceptans till en mångfald inom organisationen ökar ett förtroende från allmänheten. Fischer och Salomonsson (2006) belyser vilken betydelse mångfalden får inom polisorganisationen. Undersökningen utgår från två av polismyndigheternas mångfaldsplaner och har bidragit med en inblick i betydelsen som mångfalden får för samhället. Löfstrand och Uhnö (2014) bygger sin artikel på två skilda studier om polisarbetet i Sverige. Båda studierna undersöker "etnisk mångfald" som en diskurs och praktik i utövandet av de polisiära funktionerna. Diskursen som betonas i båda sammanhangen är "mångfaldspolisarbete", det sågs vara en resurs av värde för ett effektivt genomförande av polisiära uppgifter samt i fråga om legitimering av de polisiära funktionerna. En diskurs om etnicitet framkom även. Denna diskurs hade en stark inverkan på polisens dagliga



arbete, där en mångfald av polismyndighetens arbetsstyrka främjade praktiken av etnisk matchning.

2.2 Mångfald som en inkluderande trend

Tidigare forskning presenterar även hur mångfald upplevs inomorganisatoriskt och huruvida polismyndighetens yrkeskultur tillåter diverse olikheter. Rennstam (2021) skriver om huruvida yrkeskulturen inom polismyndigheten tillåter homosexualitet inom organisationen. Han belyser med hjälp av observationer och intervjuer polisers erfarenheter av exkludering och inkludering av homosexualitet. Författaren sätter detta material i relation till polismyndighetens arbete och ledningens arbetssätt för att skapa en inkluderande organisation och därmed öka förståelsen för de problem som kan förknippas med mångfaldsfrågor. Pereira (2021) skriver fram att polismyndigheten har som mål att öka mångfalden bland anställda. Fokuset i studien är att med utgångspunkt i en idékritisk analys, ett diskurspsykologiskt perspektiv och ny institutionell teori undersöka hur begreppet mångfald har förändrats inom polismyndigheten samt ta reda på vilken avsaknad som återfinns i den rådande mångfaldsdiskursen. Studiens resultat visar på att det råder en diskrepans mellan diskurser som är externa i fråga om mångfald och polismyndighetens existerande interna normer.

2.3 Mångfald som ett politiskt intryck

Wieslander (2014) identifierar och beskriver mångfaldsaspekterna av polisbaserad diskurs i sin avhandling. Fokuset ligger på kultur, religion och etnicitet. Tre centrala diskurser om mångfald presenteras: mångfald som ofrånkomlig skillnad, mångfald som politiskt mål samt mångfald som potentiell likhet. Studien tyder på att de motsägelsefulla mångfaldsdiskurserna återspeglar en kamp som utgör olika "vi". Detta reglerar uppfattningen om den ideala polismyndigheten, professionellt utförande samt polisarbetet.



Wieslander (2019) undersöker i en av sina andra avhandlingar hur svenska polisrekryter diskuterar mångfald. Studien tar avstamp i data från etnografiskt fältarbete vid Rikspolishögskolan samt fokusgruppsintervjuer av polisrekryter. Utifrån en diskursanalys kartlägger studien hur den svenska polismyndighetens officiella policy gällande mångfald och social jämställdhet erkänns samt hur denna policy ifrågasätts av svenska polisrekryter.

Statsvetaren Linda Ekström (2012) har också genomfört en diskursanalys på fältet, avhandlingen belyser ojämställdheten mellan män och kvinnor i manliga sfärer, bland annat inom Rikspolisstyrelsen (RPS). Avhandlingen belyser att polisorganisationens mångfaldsarbete handlar om att skapa icke-diskriminerande arbetsplatser. Ekström (2012) menar att problemet med ojämställdhet inom organisationen ses som ett formellt avgränsat problem som "enkelt" går att åtgärda om man följer diskrimineringslagstiftning och anställer fler kvinnor. Men med hjälp av WPR-ansatsen synliggör Ekström (2012) att problemet framställs som ett effektivitetsproblem. En mer jämn könsfördelning och därmed även en ökad mångfald blir gynnsam för polismyndigheten, vilket underlättar utförandet av deras arbetsuppgifter. Problemet i fråga om ojämställdhet inom polisorganisationen understryks gällande vinsterna organisationen får med en mer jämställd arbetsplats snarare än problemet i att kvinnor inte fått tillträde eller känt sig välkomna i organisationen. Vi har valt att på liknande sätt som Ekström, använda effektivitetsproblemet men i en större kontext som inte endast vidrör jämställdhetsfrågan. Vi vill bredda vår studie genom att inte endast sätta effektivitetsproblemet i relation till jämställdhet, utan vara beredda på att förstå effektivitet i relation till andra sammanhang bortom jämställdhet.

2.4 Mångfald som ett externt tryck

Hansson (2010) genomförde en rättssociologisk jämförelsestudie av polismyndigheten och allmänheten, hon studerade huruvida allmänhetens förväntningar på polisen överensstämmer med vad poliserna själva tror



förväntas av dem. Detta genomfördes med hjälp av insamlat enkätmaterial från såväl polis som allmänhet. Hon studerade också polismyndighetens styrdokument för att se hur dessa dokument möjliggjorde polisens arbete i att uppnå allmänhetens förväntningar. Utifrån dessa dokument identifierades bland annat att polismyndigheten var bundna till organisationens krav, vilket gjorde att de inte alltid kunde tillgodose allmänhetens förväntningar trots att de visste vilka dessa förväntningar var.

Ahmed (2007) undersöker den nyformade dokumentationspolitiken som “mäter” den institutionella prestationen utifrån mångfald och jämlikhet. Det främsta fokuset ligger i hur dokument tas upp som tecken på goda prestationer, uttryck på engagemang samt beskrivningar av organisationer som “är” olika. Författaren menar att dokumenten utgör en central del i hur en organisation ska/bör arbeta, men att detta inte innebär ett säkerställande för att organisationen verkställer det som dokumenten presenterar i praktiken. För organisationer kan det vara “tillräckligt” att enbart redovisa att de arbetar för något som kan ses vara problematiskt, utan att behöva realisera det som skrivs fram i diverse dokument. Författaren poängterar detta i samband med rasism och menar att former av rasism döljs genom dessa dokument då de inte överensstämmer med den faktiska verkligheten (ibid). Denna studie är inte genomförd på polisorganisationen men resonemangen som förs blir intressanta att ta inspiration från till vår studie.

2.5 Summering av tidigare forskning

Sammanfattningsvis kan vi se att det finns forskning som genomförts på polisorganisationen. Forskningsresultaten visar främst på ett intersektionellt perspektiv där bland annat studier kring homosexualitet, etnicitet och jämställdhet genomförts på polisorganisationen. Det finns också forskning som studerar relationen mellan polisorganisationen och samhället mer övergripande. Vi vill bidra med en ökad förståelse för polisorganisationens mångfaldsarbete och hur detta står i relation till samhället. Vår studie kommer



därför att synliggöra problem som tidigare forskning identifierat och sätta dessa i relation till samhället. Detta genom att studera polisorganisationens arbete och med hjälp av en diskursanalys synliggöra vilka bakomliggande problem och antaganden som resulterat i deras mångfaldsarbete. Problem som tidigare forskning identifierat kommer vi använda som inspiration vid analys av det empiriska materialet, för att sedan med hjälp av våra tolkningar och sociologiska teorier försöka förklara dessa problem. De mest förekommande insamlingsmetoderna som har identifierats i tidigare forskning är intervjustudier och diskursanalyser. En stor del av forskningen har fokuserat på upplevelsen av mångfald inom polisorganisationen, vilket kan förklara varför intervjustudier är ett återkommande tillvägagångssätt. Diskursanalys är också en återkommande metod, vilket identifierats i forskning som studerar olika betydelser av begrepp som exempelvis mångfald. Med inspiration i tidigare forskning har vi valt att genom en diskursanalys komplettera forskningsfältet då vi övergripande studerar polisorganisationens arbete och faktorer som kan likställas med mångfald. Genom att inte avgränsa oss till ett specifikt område, såsom exempelvis jämställdhet eller etnicitet som tidigare forskning gjort, är vår förhoppning att synliggöra ett bredare perspektiv på polismyndighetens mångfaldsarbete med inspiration och problemrepresentationer från tidigare forskning. Detta medför ett mer övergripande perspektiv än vad som kan identifieras i tidigare forskning, men även en bredare förståelse för varför mångfaldsarbetet är av vikt inom polisorganisationen. Med hjälp av det övergripande perspektivet synliggör vi andra bakomliggande problem och antaganden än de som är förgivettagna.



3 Teoretiska ramverk

I följande del presenteras de teoretiska ramverken för denna uppsats. De teoretiska ramverken har varit behjälpliga för att kunna besvara frågeställningen. Den främsta teorin i uppsatsen är den ny institutionella teorin. Teorin omfattar relevanta begrepp vilka används som teoretiska ramverk i analysen, begreppen presenteras följande. Diskursteorin presenteras också kort i relation till Carol Bacchis WPR-ansats. Detta för att metoden används för att orientera och förklara det empiriska materialet och därmed ses som ett teoretiskt ramverk för denna uppsats.

3.1 Diskursteori

Diskursteorin belyser den betydelseskapande processen av tecken, när tecken får mening men även *hur* det går till (Boréus & Bergström 2018, s. 260–262). Vidare skriver och förklarar författarna begreppet *element*, vilket är tecken som ständigt står inför kamp, vilket åsyftar till att somliga element, eller tecken, kan ha en central plats i diskurser men vara mångtydiga. Mångfaldsbegreppet kan i denna uppsats ses som ett element eller tecken, som bli mångfacetterat beroende på vilket sammanhang det presenteras i. Exempel på mångtydiga tecken som författarna skriver fram är ”jämställdhet” och ”rättvisa”, dessa tecken kan ha en central plats i olika diskurser vilket benämns som ”flytande signifikanter” (ibid). Med avseende till denna studies syfte som är att öka förståelsen för mångfaldsbegreppet inom polisorganisationen och dess konsekvenser kan begreppet mångfald således ses som en flytande signifikant. Detta när det skrivs samman med exempelvis ”utveckling” eller ”effektivitet”. Boréus och Bergström (2018, s. 271–272) skriver att begreppet möjligtvis kan få olika innebörd beroende på i vilket sammanhang det används i, vilket potentiellt kan synliggöras med Bacchis sätt att använda WPR-ansatsen på. I enlighet med WPR-ansatsen finns det inget självklart sätt att betrakta sådant som uppfattas till att vara problematiskt i samhället, likaså i



fråga om att åtgärda det. Diverse uppfattningar kring sådana frågor som kan uppfattas vara problematiska i samhället kan betraktas som sprungna ur skilda diskurser, vilka Bacchi vill synliggöra genom att blottlägga dessa diskurser utifrån WPR-ansatsen (ibid). Genom att identifiera olika problemrepresentationer och bakomliggande antaganden till dessa problemrepresentationer med mångfald i åtanke, kan mångfald i enlighet med ovanstående resonemang få olika innebörd. Dessa olika innebörder kan i sin tur identifieras genom en diskursanalys av, i detta fall, polismyndighetens lösningar som skrivs fram i samband med dessa identifierade problemrepresentationer.

3.2 Ny institutionell teori

Den institutionella teorin belyser inom- och utomstående sidor av legitimitetsfenomenet gällande regler och värden när det kommer till förhållanden mellan individ, organisation och samhälle. Institutionell teori tenderar att se organisationer som öppna system som är starkt påverkade av sin omgivning (Abrahamsson & Andersen 2005, s. 217). Författarna presenterar Meyer och Rowan som la grunden för den *ny institutionella* grenen. Meyer och Rowan (1977) menar att organisationer må sträva efter att bli så effektiva som möjligt men att effektiviteten i verkligheten begränsas av sociala och kulturella mekanismer. Organisationer reproducerar sin omgivning och med hjälp av en form av socialt tvång efterliknar organisationer varandra genom att anamma olika professionella normsystem (Meyer & Rowan 1977 se Abrahamsson & Andersen 2005, s. 218–219). Vikten av mångfald inom polisorganisationen kan förstås utifrån ett effektivitetstänk i form av att polismyndigheten exempelvis skriver fram att de vill spegla samhället. Utifrån institutionell teori kan mångfald inom polisorganisationen förstås som en social mekanism där organisationen använder mångfald för att eftersträva ett normsystem, vilket kan ge organisationen legitimitet. Då handlar inte mångfald inom organisationen längre om att effektivisera organisationens arbete. Att arbeta mot mångfald blir rationellt samt modernt och ökar tilliten



till polisorganisationen snarare än att effektivisera kompetenserna. Eriksson-Zetterquist (2009, s. 63) presenterar också Meyer och Rowan samt DiMaggios och Powells. Deras arbeten är centrala i ny institutionell teori som kan ses som en vidareutveckling av den institutionella teorin. Denna uppsats kommer främst ta avstamp i den ny institutionella teorin då den inriktar sig på organisationers legitimitet, begreppen isärkoppling och löskoppling samt hur organisationer tenderar att likna varandra på olika organisationsfält. Detta förklaras med begreppet isomorfism.

3.3 Legitimitet

Meyer och Rowan (1977) poängterar organisationers formella struktur och att den inte överensstämmer med interna krav som återfinns i en organisation. Den formella strukturen fyller således inte en kontrollerande och samordnande roll, den formella strukturen bidrar snarare med *legitimitet*. Författarna menar att organisationers formella struktur handlar om att rätta sig efter institutionaliserade regler och skiljer därmed på den formella strukturen och de aktiviteter som organisationen faktiskt utför. Att skilja dessa saker åt benämner de isärkoppling och löskoppling (Meyer & Rowan 1977 se Eriksson-Zetterquist 2009, s. 64–65). Meyer och Rowan (1977) diskuterar däremot också hur formella organisationsstrukturer uppkommer som olika reflektioner av institutionella regler som har rationaliserats. Funktionen av dessa institutionella regler fungerar som myter vilket potentiellt kan likställas med den formella strukturen, vilka exempelvis kan synliggöras vid studerandet av polismyndighetens arbete och hjälpa oss att förstå legitimitetens uppkomst. När dessa myter införlivas av organisationer, får organisationen legitimitet, resurser, stabilitet samt förbättrade möjligheter för ”fortlevnad” (ibid). Sammantaget kan begreppet legitimitet vara behjälpligt i denna studie eftersom det kan bidra med en ökad förståelse till polisorganisationens mångfaldsarbete utifrån styrdokumentet. Styrdokumentet ses i denna studie som en del av organisationens formella struktur som i enlighet med Meyer och Rowans resonemang inte behöver överensstämma med det som utförs i



praktiken. Således kan polismyndighetens formella struktur förstås, att den handlar om att uppnå en form av legitimitet snarare än kontroll och samordning.

3.4 Isomorfism och organisationsfält

Organisationsfält och isomorfism är begrepp som beskriver hur organisationer tenderar att likna varandra. DiMaggio och Powell menar att homogenisering bland organisationers struktur uppstod av en strukturering av organisationsfältet. Med hjälp av begreppen *fält* och *form* (iso=lika, morph=form) förklarar de hur organisationers struktur tenderar att likna varandra genom att organisationerna interagerar med varandra på fältet - isomorfism (DiMaggio & Powell 1983/1991 se Eriksson-Zetterquist 2009, s. 72). Det finns tre olika typer av isomorfism: *tvingande* isomorfism, *mimetisk* isomorfism samt *normativ* isomorfism. Denna uppsats kommer endast fokusera på tvingande och normativ isomorfism. Tvingande isomorfism handlar om att politiska påtryckningar från staten bidrar till styrande kontroller och översikter. Detta innebär att starkare organisationer på fältet kan kräva att svagare organisationer ska anpassa sig till vissa formella och informella krav, vilket gör att organisationer blir mer lika varandra (Eriksson-Zetterquist, 2009, s. 78). Vi kommer använda denna typ av isomorfism för att förstå relationen mellan regeringen och polisorganisationen, samt relationen mellan polisorganisationen och allmänheten. Regeringen kan ses som den starkare organisationen och polisorganisationen som den svagare som anpassar sig. Men utifrån tvingande isomorfism kan vi även se allmänheten som en egen organisation som medför tvingande krafter som polisorganisationen behöver anpassa sig efter.

När det kommer till att förstå relationen mellan allmänheten och polisorganisationen använder vi oss också av begreppet normativ isomorfism. Eriksson-Zetterquist (2009, s. 80) skriver om normativ isomorfism utifrån normer gällande yrkesprofessioner där hon menar att utbildning påverkar hur



arbetet i yrket utförs. Vi använder normativ isomorfism för att belysa hur normativa påtryckningar och förväntningar från allmänheten påverkar hur och vad polisorganisationen arbetar med. Utifrån tvingande och normativ isomorfism förs en analys om hur polisorganisationens arbete kan tänkas påverkas av påtryckningar från allmänheten samt andra organisationer på fältet. Eriksson-Zetterquist (2009, s. 73) menar att organisationsfält handlar om industrier av organisationer inom samma bransch eller organisationer som har någon form av koppling till varandra genom kedjan – leverantör – producent - återförsäljare. Med “industrier” menar DiMaggio och Powell professionella föreningar, handelsföreningar, lagstiftning, media och staten. Begreppet organisationsfält belyser hur organisationer påverkas och påverkar varandra genom kulturella och normativa krafter. Detta sker även om organisationerna inte har direktkontakt med varandra (DiMaggio & Powell, 1983/1991 se Eriksson-Zetterquist, 2009, s. 73).

3.5 Isärkoppling och löskoppling

Eriksson-Zetterquist (2009, s. 68–69) menar att resultatet av isärkoppling är att organisationer kan ses ha två olika strukturer - en *formell* struktur och en *informell* struktur. Den formella strukturen anpassas efter lagar, regler samt normer och den informella strukturen samordnar människors aktiviteter inom organisationen. Resultatet av denna isärkoppling blir löskoppling. Vid löskoppling separeras den informella och formella strukturen åt, men ses ändå i relation till varandra. Det innebär att man kan studera den formella strukturen och förstå den i relation till den informella strukturen. I detta arbete kommer dessa begrepp att användas då vi vill visa på att det i polisorganisationens styrdokument framkommer hur polisen bör arbeta men att detta kan förstås som en löskoppling till arbetet de utför i praktiken. Deras mångfaldsarbete kan i vår analys ses som en formell struktur som ger organisationen legitimitet även om mångfaldsarbetet inte nödvändigtvis resulterar i en mångfaldig polisorganisation. Detta faktiska utfall blir då den informella organisationsstrukturen.



4 Metod och material

I följande del redovisas den utvalda metoden. Här redogörs för de val och överväganden som gjorts under skrivandets gång för att skapa en förståelse för hur resultat och analys vuxit fram. Inledningsvis följer en presentation av det metodval som gjorts, följt av en redovisning av urvalet. Genomförandet av studien och en kort förklaring av hur analysen är uppbyggd skrivs också fram i denna del. Slutligen förs en kort diskussion om trovärdigheten i att resultatet bygger på tolkningar samt en diskussion om de etiska överväganden som gjorts under studiens gång.

4.1 Metodval

Denna uppsats har tagit avstamp i ett kvalitativt tillvägagångssätt, *diskursanalys*. I dag talas det om tre diskursanalytiska generationer där det skett en utbredning av diskurstermen. Utbredningen har medfört olika betydelser för begreppet, därför är det av vikt att i ett tidigt stadie definiera vilken generation som tillämpas i studien. Den tredje generationens inriktningar syftar till att diskurser omfattar alla sociala fenomen eller ”sociala relationssystem”. Diskurser skapar således mening och diskursbegreppet innefattar även ickespråkliga infallsvinklar i den sociala praktiken (Boréus & Bergström 2018, s. 254). Denna uppsats har utgått ifrån den tredje generationens inriktningar, mer specifikt Carol Bacchis ”*What’s the problem represented to be-ansats*” (WPR-ansats), då inriktningen svarar i enlighet med studiens syfte och frågeställningar. Denna inriktning åsyftar till att besvara frågor utifrån vad som identifieras i en text. Inriktningen är framtagen ur policystudier där syftet är att synliggöra hur existerande problem och bakomliggande antaganden till problemen framställs samt hur lösningar på problemen hanteras (Ahrne & Svensson 2015, s. 179–181). WPR-ansatsen har således använts som ett redskap i denna uppsats för att kunna synliggöra diskurser och förgivettagna föreställningar om mångfaldsbegreppet inom



polisorganisationen. Boréus och Bergström (2018, s. 271) skriver att WPR-ansatsen kan synliggöra uppfattningar om en fråga och att dessa uppfattningar blir legitima vilka ses som den rimliga förståelsen av frågan. WPR-ansatsen har i denna uppsats varit oss behjälplig i att synliggöra en diskurs kring mångfaldsbegreppet inom polisorganisationen. Diskursanalysen har ökat förståelsen för mångfaldsbegreppets innebörder och vilka konsekvenser mångfaldsarbetet medfört på polisorganisationen.

4.2 Urval

Diskursen eller diskurserna som ska undersökas måste avgränsas såväl begreppsmässigt som i fråga om det empiriska materialet då det har en central betydelse i uppsatsen (Boréus & Bergström 2018, s. 297). Det empiriska materialet i denna uppsats har inhämtats från polismyndighetens styrdokument, vilka främst utgörs av polismyndighetens årsredovisning från 2021 (Polismyndigheten 2022) och den nationella policyn och planen för mångfald och likabehandling (Rikspolisstyrelsen 2010). Anledningen till denna avgränsning är att årsredovisningen redogör för det arbete som *har* genomförts under det föregångna året. Vi valde att fokusera på polismyndighetens årsredovisning från år 2021 då den ligger närmast i tiden och redogör därmed för polismyndighetens arbete i dagsläget. Den nationella policyn och planen fokuserar på mångfald därför valde vi att även analysera den, trots att den utformades för 10 år sedan. Styrdokumentet är offentliga vilket underlättade tillgängligheten.

Problemrepresentationerna som identifierades växte fram med inspiration i ämnen som belyses i tidigare forskning. Vid analyserandet av det empiriska materialet sökte vi efter aspekter som hade poängterats i tidigare forskning, däribland Ekströms (2012) avhandling om ojämställdheten mellan kvinnor och män i manliga sfärer inom bland annat rikspolisstyrelsen. Ekström (2012) diskuterar både diskriminering och effektivitet men med jämställdhet som utgångspunkt. Med inspiration från bland annat hennes studie har vi valt att



studera liknande fenomen, men applicerat dessa i en större kontext än en avgränsning till jämställdhet. Då vi med vår studie önskar skapa en förståelse för polisorganisationens arbete ur ett mer övergripande perspektiv, lyfter vi andra och fler poänger i vår studie än de som kan identifieras i tidigare forskning. Genom att inte avgränsa oss till ett specifikt område, såsom exempelvis jämställdhetsperspektivet som Ekström (2012) redogör för hoppas vi kunna få en bredare och mer övergripande förståelse för polisorganisationens arbete. Genom att från början inte avgränsa oss till ett specifikt undersökningsområde såsom jämställdhet, så öppnar vi upp för även andra diskurser att ta plats när mångfaldsarbetet inom polisorganisationen ska förstås. Boréus och Bergström (2018, s. 272) skriver att givna sociala problem inte har objektiva grunder, däremot kan det aktuella problemet medföra eventuella negativa effekter. Det man vill synliggöra med detta är att fenomen möjligen kan uppfattas och tolkas olika och att det subjektiva som särskilda problemrepresentationer medför kan se annorlunda ut. Analyseras således problemrepresentationerna kommer man därmed åt kopplingen som återfinns mellan diskurser och de faktiska effekterna som diskurser riskerar att få (ibid). Vilket kan förklara hur våra poänger alstrats fram.

4.3 Genomförande

Den utvalda inriktningen för denna studie, WPR-ansatsen, följer med en rad olika analysfrågor. Dessa frågor ska vara behjälpliga vid en analys av det empiriska materialet. Boréus och Bergström (2018, s. 273) skriver att alla analysfrågor som kommer med WPR-ansatsen inte behöver lyftas fram i en studie. Vi gjorde därför även ett urval av analysfrågorna och berör i denna uppsats de två första frågorna, (1) *"Vad är problemet?"* samt (2) *"Vilka underliggande antaganden finns det av problemet?"*. Analysfrågorna användes inte som en konkret analysmetod utan fungerade genomgående som ett verktyg för sortering och bearbetning av det empiriska materialet. Detta för att minimera risken för att endast bekräfta vad tidigare forskning redogör för om mångfald inom polismyndigheten. Boréus och Bergström (2018, s. 273)



poängterar att analysfrågorna kan besvaras på detta sätt för ett mer holistiskt arbete och då besvaras frågorna löpande och inte så strukturerat. Urvalet hamnade vid dessa analysfrågor då fråga (1) avser lyfta fram problemet som utmärker sig i ett specifikt material, vilket även innefattar att synliggöra hur ett problem på ett huvudsakligt sätt kan förstås (Boréus & Bergström 2018, s. 273). De ”problem” som identifierades i det empiriska materialet kan likställas med mångfald i olika bemärkelser. Fråga (2) avser synliggöra problemrepresentationernas bakomliggande logik (Boréus & Bergström 2018, s. 273). Detta genomförs genom att undersöka bakgrundskunskap till det problem som tas för givet, det som studeras i avseendet är hur en reform vuxit fram och vad som antas utan en kritisk reflektion. Problemrepresentationerna som identifierades med hjälp av fråga (1) har gemensamt att mångfald verkar vara lösningen på problemen. Analysfrågorna har varit oss behjälpliga i att identifiera bakomliggande antaganden till de identifierade problemrepresentationerna, som i sin tur bidragit med ökad förståelse för polismyndighetens mångfaldsarbete genom att synliggöra hur diskurser ger mångfaldsbegreppet olika mening beroende på sammanhang.

4.4 Analysens uppbyggnad

Analyskapitlet skrivs fram utefter en metod som kallas *excerpt-commentary units* som brukar användas vid etnografiska studier. Denna metod kan ses som en stilistisk teknik som syftar till att varva utdrag från empirin med författarens kommentarer. En hel studie kan formas efter *excerpt-commentary units* och principen går ut på att författaren bygger sin analys utifrån ett citat (Rennstam & Wästerfors 2015). Denna modell kan hjälpa forskaren att skriva fram sitt material, men det kan också fungera som ett verktyg för läsaren att orientera sig i texten. Därav har vi valt att i denna uppsats poängtera hur analysen är uppstrukturerad, för att underlätta läsandet. När *excerpt-commentary units* används så inleds texten med en analytisk poäng där det kort angivs vad det är författaren vill visa. Sedan följer en orientering där det empiriska materialet presenteras innan utdraget från empirin läggs in i form av ett citat. Efter citatet



kommer slutligen en analytisk kommentar. Denna analytiska kommentar är i regel den längsta delen och innehåller information om hur citatet ska läsas och tolkas samt på vilket vis som det stödjer den analytiska poängen som presenterats (Rennstam & Wästerfors 2015, s. 148–149).

4.5 Trovärdighet

Trovärdighet i en studie skriver Ahrne och Svensson (2015, s. 25) gör sig möjligtvis särskilt viktigt för forskning som bedrivs utifrån ett kvalitativt tillvägagångssätt. Då vi i denna uppsats använder oss av ett kvalitativt tillvägagångssätt, mer specifikt diskursanalys, innebär det att vi som författare har genomfört egna tolkningar av det empiriska materialet. De teorier och begrepp som vi genomgående använder i studiens resultat/analysdel, använder vi utifrån vår egen förståelse som vi applicerar på det empiriska materialet vilket i sin tur tolkas utifrån innehållet. Polismyndighetens styrdokument som har analyserats har ingen begränsad tillgänglighet, vilket även bidrar med riktig information. Det empiriska materialet som framtagits finns tillgängligt för allmänheten att ta del av. Vårt syfte med tolkningarna har inte varit att visa på vad som är ”rätt” respektive ”fel” i fråga om polismyndighetens mångfaldsarbete. Vårt syfte har varit att öka förståelsen för varför mångfaldsarbetet är viktigt inom polisorganisationen och detta genom att föra diskussioner utifrån egna tolkningar.

4.6 Etiska överväganden

Vetenskapsrådet (2021) skriver fram fyra punkter som forskaren bör ta hänsyn till vid genomförandet av en studie. Första punkten är *tillförlitlighet* som innebär att forskningen ska garantera kvalitet, vilket bland annat återges i forskningens resultat- och analysdel samt metoddelen. Med tillförlitlighet i beaktning övervägdes den utvalda metoden både i fråga om för- och nackdelar, detta eftersom metoddelen ligger till grund för att det vi undersöker faktiskt



undersöker det vi vill undersöka. Den andra punkten berör *ärlighet* som handlar om att forskningen ska framställas på ett rättvist, objektivt, öppet och fullständigt sätt. Forskningens ärlighet har tagits i beaktning genom att en tidsbegränsad avgränsning av det empiriska materialet har gjorts. Exempelvis årsredovisningen som vi valde att analysera är från år 2021, tidsbegränsningen medför således en form av ökad ärlighet då det empiriska materialet speglar nutid. Forskningen ska också genomföras med *respekt* för alla inblandade, exempelvis kollegor och samhälle. Respekten implementeras i vår uppsats genom att vi skiljer på att syftet inte är att visa vad som anses vara “rätt” respektive “fel” vad gäller mångfald inom polisorganisationen. Syftet är att synliggöra hur eventuella diskurser skulle kunna ge mångfaldsbegreppet olika mening i olika sammanhang. Slutligen ska forskningen även genomföras med *ansvar* från idé till publicering. Med detta i åtanke är vi därför tydliga med att skriva fram att både resultat och analys är baserat på våra egna tolkningar och utfallet av denna studie kan därför tänkas bli annorlunda beroende på vem som genomför den.



5 Resultat och analys

I följande del presenteras uppsatsens resultat och analys i tre delar. Del 1 svarar på vilka problem mångfaldsarbetet ska lösa utifrån identifierade problemrepresentationer, del 2 lyfter problemrepresentationernas uppkomst och i del 3 presenteras problemrepresentationernas möjliga konsekvenser. Det empiriska materialet som har analyserats är inhämtat från polismyndighetens årsredovisning från år 2021 samt deras nationella policy och plan för mångfald och likabehandling. Således genomförs analysen på en policynivå. Identifierade problemrepresentationer och dess bakomliggande antaganden ligger till grund för analysen för att kunna synliggöra eventuella diskurser som kan kopplas till mångfaldsbegreppet. Tillvägagångssättet gällande problemrepresentationer och bakomliggande antaganden är inspirerat av Bacchis sätt att angripa ett empiriskt material. För att göra analyserna mer omfattande används teoretiska begrepp från den ny institutionella teorin vilka sätts i relation till problemrepresentationerna.

5.1 Del 1: Vilka problem ska mångfald lösa?

Denna del är grundläggande för det framtagna resultatet och analysen. I denna del redogör vi för de olika problemrepresentationerna samt diskurser som har kunnat identifieras i det empiriska materialet.

5.1.1 Attraktivitetsdiskurs

Polismyndigheten har fått budgetförstärkande medel från regeringen som ska användas för att öka attraktiviteten till polisorganisationen, detta med syfte att anställa 10 000 fler poliser till år 2024 (Polismyndigheten 2022, s. 142). Genom att se det som polismyndigheten skriver fram i årsredovisningen som en åtgärd på ett uppsatt mål, kan vi också identifiera problemet till åtgärden. Problemet kan identifieras till att vara ett kompetensförsörjningsproblem. I polismyndighetens årsredovisning 2021 skrivs detta mål fram i samband med



vikten av mångfald inom polisorganisationen för att polismyndigheten ska kunna spegla samhället. Utifrån detta tolkas mångfald vara något som möjliggör målsättningen om 10 000 fler poliser och därmed kan mångfaldsarbetet ses som en lösning på ett identifierat kompetensförsörjningsproblem.

Av redovisningen ska framgå hur de budgetförstärkande medlen använts till åtgärder för att göra Polismyndigheten än mer attraktiv som arbetsgivare i syfte att nå målet om 10 000 fler anställda till och med 2024. Polismyndigheten ska spegla samhället och ta tillvara på den kompetens som mångfald tillför. Myndigheten ska redovisa vilka åtgärder som har vidtagits eller planeras att vidtas för att intensifiera arbetet med att få fler kvinnor och personer med utländsk bakgrund att söka till polisutbildningen (Polismyndigheten 2022, s. 142).

Genom att öka attraktiviteten till polisyrket försöker polisorganisationen nå målgrupper som är underrepresenterade inom organisationen, exempelvis kvinnor och personer med utländsk bakgrund. Utifrån *attraktivitetsdiskursen* görs tolkningen att polismyndighetens förhoppning blir att uppnå mer arbetskraft och på så sätt öka kvantiteten på poliser i polisorganisationen. Genom att anställa fler personer till polisorganisationen, skapas även ett möjligt tillfälle att tillgodose organisationen med fler kvinnor och personer med utländsk bakgrund. Därmed tillförs en ökad kompetens till polisorganisationen. Eftersom polismyndigheten menar att mångfald kommer med kompetenser som de vill ta vara på kan det ur denna aspekt tolkas som att mångfalden ökar kvaliteten på kompetenserna i personalsammansättningen och inte bara kvantiteten. Ett bakomliggande antagande till kompetensförsörjningsproblemet är att det tycks finnas en föreställning om att kvinnor och män automatiskt tillför olika kompetenser till organisationen, likaså personer med utländsk bakgrund. Genom att polismyndigheten lyfter fram att de vill ta vara på kompetenserna som mångfald medför samt att de vill att fler kvinnor och personer med utländsk bakgrund ska söka sig till organisationen reproduceras därmed könsskillnader och etniska olikheter. Detta kan betraktas som en effekt av polisorganisationens mångfaldsarbete.



Polisorganisationens mångfaldsarbete kan i sig även utgöra en aspekt som kan öka attraktiviteten till yrket då arbetet kan bidra till att fler lockas till polisyrket. Polismyndigheten skriver fram likabehandling som något som ger organisationen tillit och bidrar till att organisationen uppfattas som en mer attraktiv arbetsgivare.

Enhetlighet och likabehandling stärker tilliten till myndighetens arbetsgivarpolitik och profilerar polisen som en attraktiv arbetsgivare. Chefer som är trygga arbetsgivarföreträdare bidrar till ökad trivsel och stärker polisens förmåga att fullgöra sitt uppdrag i enlighet med samhällets krav och förväntningar (Polismyndigheten 2022, s. 150).

Polismyndigheten skriver även fram deras arbete mot ett mer inkluderande synsätt. Det inkluderande arbetet kan ses som en del av deras mångfaldsarbete då de har tagit fram en strategi för mångfald där de sammanskriver mångfald med ett inkluderande synsätt. Polismyndigheten menar att denna strategi och det inkluderande synsättet blir ett sätt för dem att säkra kompetens inom organisationen.

Arbetsgivarverket har tagit fram en strategi för mångfald inom staten som pekar på vikten av ett strategiskt, långsiktigt utvecklingsarbete för att säkra en verksamhetsanpassad kompetensförsörjning genom ett inkluderande synsätt. Strategin syftar också till att stärka statliga arbetsgivares attraktivitet (Rikspolisstyrelsen 2010, s. 5).

Vi har kunnat identifiera två olika arbetssätt kopplat till kompetensförsörjningsproblemet - målsättningen om att anställa fler till år 2024 samt att arbeta inkluderande. Båda arbetssätten kan enligt våra tolkningar ses som sätt för polisorganisationen att öka mångfalden och därmed tillgodose organisationen med värdefull kompetens. Polismyndighetens arbete för att rekrytera fler personer som kan identifieras till att vara underrepresenterade inom polisorganisationen kan även ses som en lösning på ett annat problem, ett *diskrimineringsproblem*. Strävan efter att rekrytera personer som inte söker



sig till polisyrket blir således en del av polismyndighetens inkluderande synsätt och därmed också en del av deras mångfaldsarbete.

5.1.2 Kunskapsdiskurs

Under året har polismyndigheten arbetat med frågor som berör hbtqi där kunskapshöjande insatser i form av exempelvis föreläsningar har genomförts (Polismyndigheten 2022, s. 150). Kvinnor, personer med utländsk bakgrund samt hbtqi-personer ingår i målgruppen som kan identifieras till att vara underrepresenterade inom polisorganisationen. Att fokusera på rekrytering av kvinnor och personer med utländsk bakgrund, samt utbilda medarbetare i frågor som berör hbtqi kan sammantaget tolkas vara åtgärder på ett bakomliggande diskrimineringsproblem. Men även en del av polisorganisationens inkluderande synsätt. Polisorganisationen skriver fram att de ska arbeta på ett sätt där såväl medarbetare som medborgare upplever ett förtroende för hur de utför sitt arbete (Polismyndigheten 2022, s. 149).

Polismyndigheten har även, i sammanhanget sett, en hög andel kvinnor bland sina utsända, vilket bidrar till en mer inkluderande och representativ personalsammansättning i insatserna (Polismyndigheten 2022, s. 134).

Regeringsuppdraget att vara en hbtqi-strategisk myndighet, med syftet att verka för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter, resulterade bland annat i kunskapshöjande insatser inom bemötandefrågor. Även insatser som syftar till att belysa livsvillkoren för hbtqi-personer genomfördes. Ett exempel på detta är Polismyndighetens interaktiva och ambulerande utställning "Rätten att vara jag" (Polismyndigheten 2022, s. 150).

Utifrån ovanstående empiriska utdrag kan vi skapa oss en förståelse för polisorganisationens arbete mot diskriminering genom att likställa det med "ett inkluderande synsätt". De ser en hög andel kvinnor vara bidragande till en mer inkluderande personalsammansättning, på liknande sätt ser de att kunskapshöjande insatser bidrar till att hbtqi-personer får lika rättigheter och möjligheter. Genom att rekrytera kvinnor samt utbilda medarbetare i frågor



som berör hbtqi kan det tolkas vara ett sätt att motverka diskriminering på inom polisorganisationen. I detta sammanhang rekryteras inte fler målgrupper med syftet att öka kompetensen, utan med syftet att motverka diskriminering och på så vis får mångfald, utifrån kompetensförsörjningsproblemet och diskrimineringsproblemet olika innebörd.

Kompetensförsörjningsproblemet och diskrimineringsproblemet har identifierats och i vissa sammanhang behöver dessa problem ses som kompletterande till varandra för att öka förståelsen för helheten. Även vid en diskussion som polismyndigheten för om deras jämställdhetsarbete, identifieras både ett kompetensförsörjningsproblem och diskrimineringsproblem. Integrering av jämställdhet är ett arbete som polismyndigheten genomgående arbetar med då syftet med arbetet är att uppnå jämställdhetspolitiska mål (Polismyndigheten 2022, s. 149). Ekström (2012) belyser i sin avhandling en definition av ett diskrimineringsproblem. Författaren menar att diskrimineringslagen kan ses som en åtgärd på diskrimineringsproblemet inom polisorganisationen. Att följa lagen blir således ett sätt för organisationen att se till att diskriminering motverkas. I likhet med Ekströms resonemang kan en tolkning av polisorganisationens jämställdhetsintegrering ses som ett sätt att "följa lagen". Detta då syftet med arbetet är att de ska uppnå jämställdhetspolitiska mål som regeringen satt upp för dem. Målen utgör ett fokus på tre prioriteringar, däribland kompetenshöjande satsningar i form av exempelvis utbildningar inom området jämställdhet. Genom att jämställdhet genomsyras i diverse aspekter inom polisorganisationen, bidrar det möjligtvis i sin tur med att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.

Polismyndigheten utvecklade fortsatt arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Myndigheten skickade i enlighet med regeringsuppdraget in en redovisning av Inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering 2022–2025. Inriktningen lyfter fram tre prioriteringar: arbetet med särskilt utsatta brottsoffer, utveckling av jämställdhet i Polismyndighetens medborgarlöften och



kompetenshöjande insatser kopplade till utbildning och reflektion inom området jämställdhet (Polismyndigheten 2022, s. 149).

Utifrån ovanstående empiriska utdrag gör vi tolkningen om att polismyndigheten aktivt arbetar med jämställdhet och att integrera jämställdhet inom polisorganisationen. Eftersom en satsning på att utbilda medarbetare i jämställdhetsfrågor har genomförts, kan en okunskap i jämställdhetsfrågor ses som ett bakomliggande antagande till diskrimineringsproblemet där utbildning blir lösningen. Likväl som lösningen på diskrimineringsproblemet i samband med hbtqi frågor var kunskapshöjande insatser används samma kunskapshöjande insatser som lösning i fråga om jämställdhet. Vi vill därför hävda att diskrimineringsproblemet synliggjort en kunskapsdiskurs. Då polisorganisationen skriver fram att de satsat på utbildningar både gällande hbtqi frågor och jämställdhetsfrågor tolkar vi det som att en bristande kunskap i dessa frågor antas ligga till grund för diskriminering. Genom att vi i detta avseende även likställer mångfald med jämställdhet, kan även förståelsen för polisorganisationens mångfaldsarbete öka utifrån ovanstående resonemang.

5.1.3 Effektivitetsdiskurs

Två av tre punkter i polismyndighetens värdegrund utgörs av effektivitet och tillgänglighet. Med detta åsyftas att polismyndighetens arbete ska vara effektivt för att uppnå resultat och utveckling samt att de ska vara tillgängliga för allmänheten (Polismyndigheten 2022, s. 18; Polismyndigheten 2015). Baserat på detta blir det intressant att försöka förstå polismyndighetens mångfaldsarbete utifrån organisationens egen vinning i form av effektivitet. Mångfald inom organisationen kan tänkas bli viktigt i fråga om att en mångfaldig polisorganisation blir synonymt med ett mer effektivt polisiärt arbete. Polismyndigheten anser att det är av vikt att mångfald genomsyras inom deras organisation bland såväl chefer som medarbetare, detta för att samtliga medborgare i samhället ska kunna bemötas med en god kommunikation samt service (Rikspolisstyrelsen 2010). Dagens mer mångkulturella samhälle förutsätter också att samtliga anställda inom



polisorganisationen ska erhålla särskild kompetens. Kompetensen ska möjliggöra ett professionellt bemötande av samtliga personer i samhället, oavsett bakgrund. Detta ser polismyndigheten vara bidragande i fråga om ökad verksamhetsnytta (Rikspolisstyrelsen 2010, s. 10).

För att utveckla verksamheten samt för att kunna kommunicera med och ge en god service till medborgarna behöver Polisen chefer och medarbetare med olika bakgrund, kunskaper och erfarenheter. Rekrytering av personer från andra yrkesområden till polisväsendet tillför andra perspektiv och skapar möjligheter för förnyelse och förbättring av verksamheten (Rikspolisstyrelsen 2010, s. 9).

Utifrån det empiriska utdraget vill vi hävda att polisorganisationen upplever sig bli mer effektiv med mångfald inom organisationen. Men även att de med en mångfaldig polisorganisation önskar kunna medföra särskild kompetens som bidrar till att förse medborgarna med den service som krävs. Problemrepresentationen i detta avseende har vi därför identifierat till att vara ett *effektivitetsproblem*, då polisorganisationen visar på ett arbetsätt som grundar sig i att organisationen ska sträva efter effektivitet i servicen till medborgarna. Det bakomliggande antagandet till denna problemrepresentation är uppfattningen om att en homogen polisorganisation inte utför det polisiära arbetet lika effektivt som en heterogen polisorganisation. I detta avseende åsyftar mångfald till att polisorganisationen uppnår en vinning i att arbeta för en mångfaldig organisation eftersom effektiviteten ökar när fler personer i det mångkulturella samhället kan mötas.

Förtroende är både förutsättningen för och resultatet av all den verksamhet som myndigheten bedriver. Ett högt förtroende för polisen och för rättsväsendet som helhet underlättar för Polismyndigheten att utföra sitt uppdrag att förebygga, förhindra och upptäcka brottslig verksamhet liksom att utreda och beivra brott (Polismyndigheten 2022, s. 20).

Vidare har ytterligare ett sätt att förstå effektivitetsproblemet på identifierats. Ovanstående empiriska utdrag visar på att normativa förväntningar på det



polisiära arbetet kan kräva en mångfaldig polisorganisation för att uppnå effektivitet, vilket i sin tur skulle underlätta för polismyndigheten att utföra sina uppdrag. Baserat på detta kan tolkningen om att mångfald blir en lösning på effektivitetsproblemet göras. Mångfald ses i denna bemärkelse som nödvändigt inom polisorganisationen för att de ska kunna leva upp till medborgarnas förväntningar. Att mångfald ska ligga till grund för att leva upp till medborgarnas förväntningar synliggör ytterligare ett bakomliggande antagande till effektivitetsproblemet. Föreställningen om att människor med liknande bakgrund automatiskt besitter kompetens i att bemöta människor med samma bakgrund, reproducerar i någon mening människors olikheter. Detta kan betraktas som ännu en effekt av polisorganisationens mångfaldsarbete.

5.1.4 Summering

Sammanfattningsvis har vi utifrån det empiriska materialet identifierat att polisorganisationens mångfaldsarbete handlar om att förse organisationen med kompetens som de anser vara av vikt vid det polisiära arbetet men mångfaldsarbetet blir också ett sätt för organisationen att motverka diskriminering. Ett effektivitetsproblem har kunnat identifieras utifrån mångfald då polisorganisationen på olika sätt ses som mer effektiv med mångfald alternativt ett mångfaldsarbete. Därmed har mångfaldsbegreppet fått olika innebörd beroende på sammanhang som det presenterats i. Utifrån problemrepresentationen kompetensförsörjning har en attraktivitetsdiskurs kunnat synliggöras. Mångfald kunde ses som lösningen på att anställa fler till organisationen, vilket kopplades samman med attraktivitet. Mångfald användes av polisorganisationen också som ett resultat på deras inkluderande arbetssätt. Det inkluderande arbetssättet placerades också i relation till attraktivitetsdiskursen där det framkom att arbetet mot ett inkluderande synsätt kunde bidra med en ökad attraktivitet till polisorganisationen. Diskrimineringsproblemet var också en problemrepresentation som identifierades i det empiriska materialet. Det inkluderande arbetssättet sågs av polismyndigheten inte bara som ett sätt att tillföra kompetens, utan också ett sätt för att motverka diskriminering. I samband med det inkluderande synsättet samt jämställdhetsarbetet presenterades kompetenshöjande insatser som



lösning på diskriminering och därmed synliggjordes kunskapsdiskursen utifrån diskrimineringsproblemet.

5.2 Del 2: Problemrepresentationernas uppkomst

Denna del av resultat och analys redogör för de identifierade problemrepresentationerna övergripande med utgångspunkt i det som redovisas i del 1. Problemrepresentationerna sätts i relation till begrepp inom den ny institutionella teorin: isomorfism, organisationsfält samt legitimitet. Detta för att genom diskussionen som följer öka förståelsen för de identifierade problemrepresentationerna.

5.2.1 Isomorfism och organisationsfält

I enlighet med den ny institutionella teorin erhåller organisationer en form av vinning genom att exempelvis använda mångfald för att eftersträva ett givet normsystem, detta då det förser organisationen med en form av legitimitet (Meyer & Rowan 1977). Utifrån det identifierade effektivitetsproblemet kan förståelsen för varför polismyndighetens mångfaldsarbete blir av vikt när det talas om effektivitet. Med avstamp i Meyer och Rowans (1977) resonemang om att organisationen förser med en form av legitimitet när de arbetar utifrån ett givet normsystem, kan det vara ytterligare ett sätt att förstå varför polisorganisationen med hjälp av mångfald ser sig uppnå effektivitet.

Att en organisation behöver förhålla sig till omgivningen menar Eriksson-Zetterquist (2009, s. 72) ”ger upphov till olika processer och meningsskapande aktiviteter”. Polisorganisationen kan ses ha en plats på samhällets organisatoriska fält och behöver därmed förhålla sig till omgivningen. De normativa förväntningarna som återfinns på polisorganisationens arbete från allmänheten kan med denna tolkning ge upphov till processer och meningsskapande aktiviteter som blir behjälpliga i att uppnå mångfald. Vilket vidare kan förstås utifrån den normativa isomorfismen. En viktig mekanism för att uppmuntra *normativ* isomorfism är en form av sortering av personal



(DiMaggio & Powell 1983, s. 152). Polismyndigheten ser behovet av att olika bakgrund, kunskap och erfarenhet genomsyrar deras organisation för att öka effektiviteten. Utifrån det kan de möta samtliga medborgare i samhället och väljer därmed att ”sortera” sin personal utifrån de kriterierna. Vilket i sin tur möjligtvis även ger upphov till att uppnå de normativa förväntningarna som finns. Genom att “sortera” sin personal baserat på allmänhetens förväntningar och därmed erhålla en mångfaldig poliskår kan polisorganisationen uppnå en form av legitimitet som i sin tur hjälper dem effektivisera det polisiära arbetet då samtliga medborgare kan bistås med en god service. Genom att skriva fram att polisorganisationen vill kunna ge god service till medborgarna, tolkar vi det som att relationen mellan polisorganisation och medborgare kan likställas med en form av marknadslogik. Det vill säga, organisationen skriver fram detta som att medborgarna blir deras kunder och att organisationen förväntas bemöta medborgarna med god service, därmed krävs ett visst utbud av personal. Eriksson-Zetterquist (2009, s. 73) skriver om organisationsfält och att dessa kan utgöras av en kedja mellan leverantör - producent - återförsäljare. Författaren menar att ett *fält* synliggör hur organisationer påverkar varandra genom kulturella och normativa processer. Utifrån detta kan vi förstå polisorganisationens relation till medborgarna genom en sådan kedja, som då påverkar varandra genom kulturella och normativa processer.

Begreppet organisationsfält belyser hur omgivningen skapas av och skapar organisationer. Ett resultat av detta är att organisationer tenderar likna varandra strukturmässigt, vilket även benämns isomorfism (Eriksson-Zetterquist 2009, s. 72). Utifrån den ny institutionella teorin tolkar vi det som att omgivningen i denna aspekt kan innebära såväl allmänheten som andra organisationer. För en ökad effektivitet ser polismyndigheten att det är av vikt att mångfald genomsyrar deras organisation. Detta för att de ska upprätthålla sin plats på det organisatoriska fältet. Bortom att uppnå allmänhetens förväntningar i fråga om polismyndighetens effektivitet, är det nödvändigt att uppnå de förväntningar som andra organisationer har på det givna organisatoriska fältet. Eriksson-Zetterquist (2009) lyfter en form av isomorfism, *tvingande* isomorfism och menar att det åsyftar till politiska



kontroller från starkare organisationer såsom staten. De politiska kontrollerna gör att svaga organisationer anpassar sig till formella och informella krav. I polismyndighetens fall utgörs den starkare organisationen av regeringen. Detta innebär att regeringen har särskilda förväntningar på det polisiära arbetet och bistår därför polisorganisationen med exempelvis budgetförstärkande medel vilket kan tolkas till att polisorganisationen "tvingas" in i ett specifikt arbetssätt. Vilket kan identifieras i det vi benämner som ett kompetensförsörjningsproblem. Polismyndigheten fick till sig budgetförstärkande medel från regeringen för att öka attraktiviteten till polisorganisationen och detta med syfte att anställa 10 000 fler poliser till år 2024.

5.2.2 Legitimitet

Genomgående i det empiriska materialet poängterar polisorganisationen att de ska spegla samhället och att deras mångfaldsarbete är en viktig del i detta. Första delen av analysen har visat på att mångfald blir polisorganisationens lösning på flera olika problem då en mångfaldig personalsammansättning tillåter polismyndigheten spegla samhället. Att polismyndigheten speglar samhället menar de också kan öka deras legitimitet (SOU 2007:39, s. 125). Eriksson-Zetterquist (2009, s. 68) skriver att organisationer måste upplevas som legitima både av människor inom organisationen och utomstående. Detta gör att organisationer anpassar sig efter omgivningens föreställningar om hur de bör arbeta och på så vis skaffar de sig en legitimitet. Författaren menar därmed att organisationers handlingar inte alltid är till för att effektivisera arbetet utan för att uppnå denna legitimitet. Utifrån detta kan vi förstå exempelvis diskrimineringsproblemet. Utifrån legitimitetsbegreppet kan vi hävda att polisorganisationens inkluderande arbete och mångfaldsarbete inte bara kan förstås utifrån att de skulle kunna vinna arbetskraft om fler inkluderas i organisationen.

Mångfaldsarbetet kan också förstås utifrån det faktum att de strävar efter att en mångfaldig poliskår kan bidra med att organisationen vinner legitimitet. Mångfaldsarbetet kan förstås som ett sätt för organisationen att arbeta för att



uppnå en legitimitet snarare än att organisationen får en egen vinning i arbetet. Vi vill dock utifrån empirin hävda att en legitimitet även kan ha en positiv inverkan på organisationens effektivitet och därmed håller vi inte med Eriksson-Zetterquist. Författaren skriver fram legitimitet och effektivitet som dikotomier, men vi vill hävda att de kan påverka varandra. Detta utifrån den identifierade attraktivitetsdiskursen. Vi vill mena på att i polismyndighetens fall kan organisationen med hjälp av legitimitet från omgivningen ses som en mer attraktiv arbetsgivare. Ses polisorganisationen som en attraktiv arbetsgivare kan fler tänka sig söka till organisationen vilket utifrån kompetensförsörjningsproblemet effektiviserar organisationen. På så sätt blir legitimiteten en lösning på kompetensförsörjningsproblemet. Detta resonemang handlar om polismyndighetens mångfaldsarbete, inte att likställa med mångfald inom polisorganisationen. Vi menar att särskilja mångfaldsarbetet från dess faktiska utfall. Ett arbete mot mångfald behöver således inte resultera i en mångfaldig poliskår. Men det skulle kunna vara så att legitimiteten bidrar till en ökad mångfald inom organisationen eftersom fler kan tänkas söka sig till polisyrket utifrån ovanstående resonemang. Vi vill därför även föra en diskussion kring att en mångfaldig poliskår också kan tänkas effektivisera organisationen utifrån att polismyndigheten skriver fram att mångfald bidrar med viktiga kompetenser som de vill ta vara på (Polismyndigheten 2022, s. 142). Utifrån detta kan det tolkas som att organisationen vinner effektivitet i form av kompetens tack vare mångfald inom organisationen och mångfald skulle kunna vara ett resultat av legitimiteten. Dessutom bidrar mångfald till att polisorganisationen får en varierande personalsammansättning och därmed kan spegla ett mångkulturellt samhälle.



5.3 Del 3: Problemrepresentationernas konsekvenser

Denna del av resultat och analys redogör, likt föregående del, för de identifierade problemrepresentationerna. I denna del fokuserar vi på begreppen isärkoppling och löskoppling, där vi med hjälp av kortare empiriska utdrag försöker visa på hur problemrepresentationerna kan förstås i relation till begreppen.

5.3.1 Isärkoppling och löskoppling

Att polisorganisationen aktivt arbetar för att uppnå en mångfaldig organisation kan förstås utifrån de identifierade problemrepresentationernas möjliga konsekvenser. Eriksson-Zetterquist (2009, s. 68–69) skriver om *isärkoppling* eller ”decoupling”. I det empiriska materialet har vi kunnat identifiera formella och informella strukturer inom polisorganisationen. Utifrån polismyndighetens etiska policy har en utbildning om etik och kultur tagits fram. Detta med förhoppningen om att integrera ett enhetligt etiskt förhållningssätt som polismyndigheten menar ska leda till en bra organisationskultur (Polismyndigheten 2022, s. 24). Med avstamp i detta vill vi hävda att den etiska policyn kan ses som en typ av formell struktur men att en organisationskultur handlar om en informell struktur. Polisorganisationen skriver fram det som att den formella strukturen skulle få effekt på den informella strukturen, medan vi utifrån begreppet isärkoppling vill hävda att dessa två strukturer inte alltid kan skrivas samman utan behöver förstås separat.

Under 2021 utvecklades en e-utbildning i etik och kultur med utgångspunkt i Polismyndighetens etiska policy. Den kommer att lanseras under 2022 med målet att nå all personal inom myndigheten. Utbildningen ska tydliggöra ett gemensamt etiskt förhållningssätt, och bidra till en bra organisationskultur samt att göra medarbetare medvetna om det särskilda ansvar att agera sakligt och opartiskt som statsanställda har (Polismyndigheten 2022, s. 24).



Isärkoppling åsyftar till att koppla ifrån formella strukturer med det som sker i praktiken. Vid genomförande av detta kan organisationen få två skilda strukturer, alltså en formell- och en informell struktur. Då den formella strukturen ändras i takt med att normer, lagar och andra regler förändras, kan det möjligtvis skapa en förståelse för polismyndighetens inkluderande arbetssätt. I takt med samhällsförändringar, sker även förändringar i vad som anses vara ett inkluderande synsätt (ibid). Däremot redogör Meyer och Rowan (1977) att den strukturen inte speglar en organisations interna krav och arbetsaktiviteter. De menar att den formella strukturen inte fungerar för att samordna och kontrollera, snarare för att bidra med legitimitet (Eriksson-Zetterquist 2009, s. 65). Att rekrytera fler kvinnor och utbilda inom frågor som berör hbtqi kan tolkas till att vara en formell lösning som ändrar polisorganisationens formella struktur, men nödvändigtvis inte det som utförs i praktiken, men förändring i den formella strukturen betyder inte en förändring i den informella strukturen. Vilket kan vara en potentiell förklaring till att rekrytera fler kvinnor och utbilda inom frågor som berör hbtqi är något polisorganisationen identifierar som ett inkluderande arbetssätt och därmed en lösning på diskrimineringsproblemet.

Ett exempel som illustrerar den formella- och informella strukturen inom polisorganisationen är Rennstams framskrivning av den informella yrkeskulturen. Författaren menar på att den informella strukturen inte är särskilt tillåtande för homosexuella personer även om den formella yrkeskulturen inte utgör ett hinder för homosexuella personer att söka sig till polisyrket (Rennstam 2021, s. 25). Liknande resonemang som Rennstam för kan appliceras på hur polisorganisationen arbetar med ett inkluderande arbetssätt. Det inkluderande arbetssättet är en framtagen formell struktur med syfte att motverka diskriminering, men i enlighet med Rennstams resonemang behöver utfallet av den formella strukturen inte resultera i att diskriminering motverkas. Utifrån vad Eriksson-Zetterquist (2009, s. 70–71) skriver om *löskoppling* eller “loosely coupled” kan vi förstå att polisorganisationen inte nödvändigtvis behöver uppnå deras uppsatta mål. Om målet är att motverka diskriminering kan organisationen vinna legitimitet genom att endast



eftersträva detta trots att målet inte uppnås. Författaren lyfter ett exempel på löskoppling i samband med när en organisation ambitiöst vill införa exempelvis jämställdhetsplaner, detta för att fler kvinnor bland annat ska komma i besittning av ledande positioner inom organisationen. Jämställdhetsplanen i sin tur utgör den formella planen, medan det arbete som utförs i praktiken utgör den informella planen. I vår empiri har vi kunnat identifiera att jämställdhet och likabehandlingsfrågor är en del av polismyndighetens sätt att arbeta med den interna miljön, vilket vi vill mena kan likställas med den informella strukturen.

Arbetet med att förbättra den interna miljön har också fokuserat på den interna kulturen, jämställdhets och likabehandlingsfrågor samt att medvetandegöra grunder för diskriminering. Arbetsmetoden Reflektioner i vardagen (RIV) tillämpas (Polismyndigheten 2022, s. 192).

Genom att löskoppla den formella- och informella planen kan resultatet bli att organisationen ses som legitim av såväl omgivningen som medarbetare (Eriksson-Zetterquist 2009, s. 70–71). Jämställdhetsplanen bli således en symbol för, i detta fall, polisorganisationens anpassningsförmåga i att integrera jämställdhet även om jämställdhetsplanen inte fullföljs i alla aspekter. Utifrån detta kan ett arbete med att förbättra den interna miljön ses som en symbol för att organisationen uppnår legitimitet även om utfallet av detta förbättringsarbete inte behöver resultera i en jämställd och icke diskriminerande arbetsplats. Detta innebär att organisationen alltså vinner på att endast eftersträva jämställdhet inom organisationen även om jämställdhet inte uppnås.



6 Slutsats

I följande del presenterar vi de slutsatser som framkommit utifrån resultat och analys med avseende till studiens syfte och frågeställningar.

Uppsatsen har syftat till att synliggöra eventuella diskurser om mångfaldsbegreppet genom en analys av polisorganisationens årsredovisning från 2021 samt deras mångfaldsplan. Detta har synliggjorts med hjälp av WPR-ansatsen som har använts som ett verktyg för att kunna orientera det empiriska materialet. Utifrån det empiriska materialet identifierade vi tre problemrepresentationer samt tre olika diskurser som varit behjälpliga i att öka förståelsen för mångfaldsarbetet inom polisorganisationen. Mångfald kan ses fungera som en lösning på de identifierade problemen och får därmed olika betydelse beroende på vilket sammanhang det presenteras i. De tre problemrepresentationerna som har identifierats i materialet är: *kompetensförsörjningsproblemet*, *diskrimineringsproblemet* samt *effektivitetsproblemet*. Dessa problemrepresentationer synliggjorde också tre olika diskurser.

Vid en analys av kompetensförsörjningsproblemet identifierades en *attraktivitetsdiskurs*. Kompetensförsörjningsproblemet visade på att organisationen med sitt mångfaldsarbete strävade efter en ökad attraktivitet som skulle bidra till att fler sökte sig till polisorganisationen, vilket i sin tur skulle bidra med en lösning på kompetensförsörjningsproblemet. Det andra problemet som identifierades i det empiriska materialet var diskrimineringsproblemet. Vid en analys av detta problem synliggjordes en *kunskapsdiskurs*. Kunskapsdiskursen visade att mångfaldsarbetet som polisorganisationen utförde i samband med diskriminering handlade om att öka kunskap inom exempelvis jämställdhets- och hbtqi frågor låg till grund för diskriminering. Att satsa på kunskapshöjande insatser blev därför en åtgärd för att motverka diskriminering inom polisorganisationen. Slutligen har även ett effektivitetsproblem kunnat identifieras och i samband med detta även en *effektivitetsdiskurs*. Vid en analys av polisorganisationens strävan efter



effektivitet kunde vi synliggöra att mångfaldsarbetet användes av polisorganisationen med förhoppning att det skulle effektivisera det polisiära arbetet. Här synliggjordes även att organisationens effektivitet kunde sättas i relation till legitimitet och att legitimiteten kunde tänkas få en positiv inverkan på organisationens effektivitet. De tre problemrepresentationerna synliggör på vilket sätt mångfaldsbegreppet blir mångfacetterat och får olika innebörd beroende på i vilket sammanhang det presenteras i.

WPR-ansatsen kompletterades med teoretiska begrepp, däribland legitimitet, isomorfism och organisationsfält. Begreppen har bidragit till att förklara de olika problemrepresentationerna och dess uppkomst. Legitimitet var något som kunde identifieras vara nödvändigt för polisorganisationen för att uppnå ett förtroende från omgivningen, detta för att de ska kunna spegla samhället där mångfaldsarbetet är en viktig del i det. Isomorfism och organisationsfält låg till grund för en ökad förståelse i fråga om hur polisorganisationen är en del på det organisatoriska fältet och kan därmed förstås i relation till omgivningen. Polisorganisationen anpassade sig till det givna fältet utifrån de tvingande och normativa krafterna som de har på sig från omgivningen, vilket också skapade en förståelse för varför organisationer tenderar att likna varandra strukturmässigt. De identifierade problemrepresentationerna visade sig även medföra diverse konsekvenser. Dessa konsekvenser förklaras utifrån begreppen isärkoppling och löskoppling. Begreppen ökade förståelsen för hur den formella och informella strukturen inom polisorganisationen kunde påverka deras mångfaldsarbete. Beroende på om strukturerna skildes åt eller inte påverkade utfallet av, i detta fall, deras mångfaldsarbete. Detta bidrog till att vi kunde skilja på hur polisorganisationen skriver fram att de arbetar med mångfaldsarbetet och hur mångfaldsarbetet faktiskt utfördes i praktiken.

Uppsatsen har synliggjort olika diskurser där mångfaldsbegreppet presenteras och har således skapat en ökad förståelse för polisorganisationens mångfaldsarbete. Därför vill vi slutligen hävda att mångfaldsbegreppet är mångfacetterat och mångfald kan ses som ett sätt att tillföra kompetens och



effektivitet till organisationen, samtidigt som mångfaldsarbetet blir ett sätt för organisationen att motverka diskriminering.



7 Diskussion

I följande del reflekterar vi över studiens slutgiltiga resultat samt för kritiska resonemang om vad som potentiellt hade kunnat bidra till ett annorlunda utfall. Studien medförde nya tankar och idéer till forskningsfältet, vilka vi presenterar och ser potential i att utveckla nya forskningsfrågor/studier kring.

Det slutgiltiga resultatet grundar sig med tanke på vårt metodval (diskursanalys) i våra egna tolkningar av polismyndighetens styrdokument. De problemrepresentationerna som redogörs för är inspirerade från ämnen som tidigare forskning lyfter samt uppbyggda utifrån de tolkningar som vi gjort av det empiriska materialet. Samma studie hade således kunnat genomföras och möjligtvis få ett annorlunda utfall gentemot det vi fick. Nackdelen i detta är att det påverkar studiens trovärdighet då samma resultat förmodligen inte hade genererats. Däremot styrker vi våra tolkningar i studien genomgående med empiriska utdrag i form av citat, vilket visar på att informationen som genereras fram är korrekt. Då vi bland annat lyfter relationen mellan polisorganisationen och regeringen, hade en annan intressant synvinkel (som möjligtvis även hade kunnat stärka trovärdigheten ytterligare) varit att genomföra en jämförelsestudie. Att sätta polisorganisationen i förhållande till en annan organisation som kan anses vara en samhällsnyttig organisation, exempelvis regioner mer specifikt hälso- och sjukvården. Dessa sektorer kan sammantaget möjligtvis ses som viktiga för samhället, därför hade det varit intressant att se hur utfallet hade påverkats om polismyndighetens arbete jämförts med hälso- och sjukvårdens arbete i fråga om mångfald. Hade samma problem kunnat identifieras inom hälso- och sjukvården och hade dessa problem fått samma betydelse även i denna organisation? Detta med tanke på att båda organisationerna kan ses som samhällsnyttiga. Det kan tänkas att samhällsnyttan skulle kunna vara en avgörande faktor för vilka problem som skulle kunna identifieras i deras styrdokument.

En tanke som vi vidrör i vår studie men som vi inte har vidareutvecklat är tanken om reproduktionen av olikheter som mångfald möjligtvis kan medföra.



Anledningen till att denna tanke inte appliceras mer djupgående i vår studie har sin grund i den angivna tidsramen, däremot ser vi potential i att utforma forskningsfrågor i framtiden i linje med detta forskningsproblem. Det som åsyftas med tanken om reproduktion av olikheter, med utgångspunkt i vår studie, är att de olika betydelserna som utgör mångfald inte enbart är en lösning på de identifierade problemrepresentationerna. Att tillföra mer kompetens till polisorganisationen utifrån mångfald, innebär i en mening att kompetensen ökar då fler anställs och man ser att alla samhällets medborgare kan mötas. I detta avseende ser man däremot också olika på människor, ett exempel hade kunnat vara att fler personer med utländsk bakgrund tillförs polisorganisationen då samhället alltmer präglas av mångkultur. Tillförs dessa medarbetare med anledningen att utöka kompetensen inom polisorganisationen eller ”enbart” för att alla samhällets medborgare ska kunna mötas? Blir dessa personer poliser eller poliser med utländsk bakgrund? På så sätt ser vi att en form av olikheter reproduceras då det tycks finnas ett antagande om att poliser med en viss bakgrund automatiskt skulle kunna bemöta en medborgare med liknande bakgrund. Denna reflektion ger således mångfald ytterligare en betydelse, då i relation till bakomliggande antaganden.

Polisorganisationens formella struktur är något vi på flera ställen lyfter i analysen av det empiriska materialet. Den formella strukturen har vi med avstamp i diskursanalys som metod och de utvalda teoretiska ramverken kunnat identifiera. Det vi däremot inte kunnat få en mer djupgående inblick i är den informella strukturen, som också nämns men inte i lika stor utsträckning som den formella strukturen. Nackdelen med vårt metodval är att vi med hjälp av diskursanalys inte kan klargöra för den informella strukturen i polisorganisationen. Således hade det varit intressant att få en djupare inblick i den informella strukturen för att se hur dessa två strukturer samspelar med varandra. Möjligtvis hade detta kunnat åstadkommas med ett annorlunda metodval, exempelvis observationer eller intervjuer. Genom att observera polismyndighetens arbete ser vi potential i att synliggöra en form av den informella strukturen, detta hade sedan kunnat styrkas med intervjuer eller



tvärtom. Möjligen hade även vår studie kunnat kompletteras med observations- eller intervjustudier och således synliggöra även den informella strukturen utifrån våra framtagna problemrepresentationer. Att synliggöra båda strukturerna mer djupgående hade därmed kunnat bidra med en ökad förståelse till det som skrivs fram i polismyndighetens dokument och det arbete som faktiskt utförs i praktiken.



8 Referenser

Abrahamsson, J. & Andersen, J. A. (2005). *Organisation: att beskriva och förstå organisationer*. 4., utök. och [rev.] uppl. Malmö: Liber AB

Ahmed, S. (2007). 'You end up doing the document rather than doing the doing': Diversity, race equality and the politics of documentation. *Ethnic and Racial studies*, volym(30):590-609.

<https://doi.org/10.1080/01419870701356015>

Ahrne, G. & Svensson, P. (2015). *Handbok i kvalitativa metoder*. 2., [utök. och aktualiserade] uppl. Stockholm: Liber AB

Bacchi, C. (2009). *Analysing Policy: What's the problem represented to be?* Frenchs Forest, N.S.W.:Pearson

Boréus, K. & Bergström, G. (2018). *Textens mening och makt: Metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys*. Lund: Studentlitteratur AB

Delbetänkande av Utredningen om den framtida polisutbildningen (2007). *Framtidens polis (SOU 2007:39)*. Stockholm

Ekström, L. (2012). *Jämställdhet - för männens, arbetarklassens och effektivitetens skull? En diskursiv policystudie av jämställdhetsarbete i maskulina miljöer*. Diss. Stockholm: Stockholms universitet.

<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:549559/FULLTEXT01.pdf>

Eriksson-Zetterquist, U. (2009). *Institutionell teori - idéer, moden, förändring*. Malmö: Liber AB

Fischer, J. & Salomonsson, D. (2006). *Mångfaldsfrågor inom polisen: Vad är det och hur jobbar man? Fördjupningsarbete, polisutbildningen*. Umeå:

Umeå universitetet. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:276518/FULLTEXT01.pdf>



Hansson, M. (2010). *Förväntningar på polisarbete: En jämförande rättsociologisk studie av polisen och allmänheten*. Masteruppsats, Rättsociologiska enheten. Lund: Lunds universitet.

<https://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOid=1837778&fileOid=1857054>

Löfstrand Hansen, C. & Uhnöo, S. (2014). Diversity Policing–Policing Diversity: Performing Ethnicity in Police and Private-Security Work in Sweden. *Social Inclusion*, volym(2):75-87.

<https://doi.org/10.17645/si.v2i3.40>

Meyer, J. W. & Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, volym(83):340-363. <https://www.jstor.org/stable/2778293>

Pereira, S. (2021). *Vem bryr sig om mångfald? En studie om mångfaldsbegreppet inom Polismyndigheten*. Magisteruppsats, ledarskap och offentlig organisation. Malmö: Malmö universitet. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1596207/FULLTEXT01.pdf>

Polisen (2021). *Kvinna och polis - då och nu*.

<https://polisen.se/aktuellt/nyheter/2021/mars/kvinna-och-polis--da-och-nu/>
(Hämtad 2022-04-18)

Polisen (2022). *Polisen som arbetsplats*. <https://polisen.se/jobb-och-utbildning/jobba-hos-polisen/polisen-som-arbetsplats/> (Hämtad 2022-04-11)

Polismuseet (u.å.). *Polis igår och idag*. <https://polismuseet.se/veta-mer/polishistoria/polis-igar-och-idag/> (Hämtad 2022-04-11)

Rennstam, J. (2021). *Mellan bögskämt och prideparader: Exkludering och inkludering av homosexualitet i svensk polis*. Upplaga 1 Lund: Studentlitteratur AB.



Rennstam, J. & Wästerfors, D. (2015). *Från stoff till studie: om analysarbete i kvalitativ forskning*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

Rikspolisstyrelsen (2010). *Mångfald: Polisens nationella policy och plan för mångfald och likabehandling 2010–2012*. <https://docplayer.se/89091-Mangfald-polisens-nationella-policy-och-plan-for-mangfald-och-likabehandling-2010-2012-nationell-policy-och-handlingsplan.html> (Hämtad 2022-04-14)

Stergioulis, E. (2018). Police and Diversity. *The Police Journal*, volym (91):264-274. <https://doi.org/10.1177/0032258X17721136>

Vetenskapsrådet (2021). *Etik i forskningen*. <https://www.vr.se/uppdrag/etik/etik-i-forskningen.html> (Hämtad 2022-04-08)

Wieslander, M. (2019). Controversial diversity: diversity discourses and dilemmas among Swedish police recruits. *Policing and Society*, volym(30):873-889. <https://doi-org.proxy.lnu.se/10.1080/10439463.2019.1611818>

Wieslander, M. (2014). *Ordningmakter inom ordningsmakten: Diskurskamp, dilemman och motstånd i blivande polisers samtal om mångfald*. Diss. Karlstad: Karlstads universitet. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:728544/FULLTEXT01.pdf>