

Udvikling af APV til forandring af arbejdsbetinget stress: Et casestudie med Nordjyllands Politi

Kandidatspeciale i Folkesundhedsvidenskab

Aalborg Universitet



Gruppe 17gr10306

Kristina Højgaard

Jette Søgaard Hansen

Camilla Elmkvist Bager

Vejleder: Helle Lønstrup Haslund-Thomsen

Antal tegn m. mellemrum: 278.143

Dato for aflevering: 7. juni 2017

Forord

Dette speciale er skrevet i forbindelse med kandidatuddannelsen i Folkesundhedsvidenskab ved Aalborg Universitet. Specialet er udarbejdet i perioden fra februar 2017 - juni 2017 med Helle Lønstrup Haslund-Thomsen som vejleder.

Der rettes en særlig stor tak til vejleder for god og kyndig vejledning, som har givet en lærerig, udfordrende og spændende proces i udarbejdelsen af specialet. Ydermere rettes også en særlig tak til de polititjenestemænd fra Nordjyllands Politi, som udviste interesse og engagement i forbindelse med dataindsamling til specialet. Uden dette havde det ikke været muligt at belyse dette relevante udforskede emne.

God læselyst!

Camilla Elmkvist Bager, Jette Søgaard Hansen & Kristina Højgaard

Juni 2017

Resumé

Titel: Udvikling af APV til forandring af arbejdsbetinget stress: Et casestudie med Nordjyllands Politi.

Problemstilling: Arbejdsbetinget stress er et stigende problem på de danske arbejdspladser til trods for, at der, med APV som redskab, er lovkrav om, at arbejdspladser skal sørge for, at det psykiske arbejdsmiljø fungerer og derigennem forebygge arbejdsbetinget stress.

Formål: At undersøge hvordan Nordjyllands Politi kan inddrage det psykiske arbejdsmiljø i deres APV, så der skabes grundlag for en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress blandt polititjenestemænd.

Metode: Dokumentanalyse af Nordjyllands Politis APV over det psykiske arbejdsmiljø, hvilken skal bidrage til at undersøge, hvordan Nordjyllands Politi inddrager det psykiske arbejdsmiljø i deres APV med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress. Endvidere anvendes kvalitative forskningsinterviews af fem polititjenestemænd med henblik på at undersøge, hvordan polititjenestemænd oplever anvendelsen af APV med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress. Dokumentanalysen og de kvalitative forskningsinterviews suppleres med et litteraturstudie med henblik på at undersøge, hvordan Nordjyllands Politi kan skabe grundlag for en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress blandt polititjenestemænd.

Resultat: Arbejdsbyrde, balancen mellem arbejdsliv og privatliv, chikane, social samspil med kollegaer og ledelsen, og involvering i beslutninger relateret til eget arbejde fremkommer, ud fra specialets empiri, at være betydningsfulde i forebyggelsen af arbejdsbetinget stress gennem anvendelsen af APV ved Nordjyllands Politi. Ved inddragelse af det psykiske arbejdsmiljø i en APV skal der tages udgangspunkt i en bottom-up-orienteret tilgang, hvor polititjenestemændene involveres i alle faser i APV'en. Involveringen skal være med mulighed for anonymitet, eftersom arbejdsbetinget stress kan være et følsomt emne. Der skal foretages en virkningsevaluering, så forebyggelsen af arbejdsbetinget stress bliver en fortløbende proces.

Konklusion: Nordjyllands Politi skal i deres APV, der inddrager det psykiske arbejdsmiljø med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress, tage udgangspunkt i en bottom-up-orienteret tilgang. Der skal tages hensyn til kulturen hos Nordjyllands Politi, hvor der kan være en barriere i forhold til at tale om følelser og psykisk sårbarhed, ved, at polititjenestemændene skal have mulighed for at uddybe arbejdsmiljøproblemer, løsninger heraf og opfølgning herpå anonymt. Såfremt der tages hensyn til barrierer i en kultur, konkluderes det, at en APV, der inddrager det psykiske arbejdsmiljø, kan bidrage med en større ændring i forhold til at forebygge arbejdsbetinget stress frem for individrettede tiltag, hvorved der på samfundsplan kan skabes grundlag for en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress.

Abstract

Title: Development of APV to prevent work-related stress: A case study with North Jutland Police.

Problem: Work-related stress is an increasing problem in Danish workplaces, despite the fact that APV should be a tool, which is a legal requirement that workplaces must ensure that the mental working environment functions and thereby prevent work-related stress.

Aim: To investigate how North Jutland's Police can involve the mental working environment in their APV so as to provide a basis for a change in order to prevent work-related stress among police officers.

Method: Document analysis of the North Jutland Police APV over the mental working environment, which will help to investigate how North Jutland's police involve the mental working environment in their APV in order to prevent work-related stress. In addition, qualitative research interviews includes five police officers to investigate how police officers experience the use of APV in order to prevent work-related stress. The document analysis and qualitative research interviews are supplemented by a literature study to investigate how North Jutland's Police can provide a basis for a change in order to prevent work-related stress among police officers.

Result: Workload, the balance between work life and privacy, harassment, social interaction with colleagues and management, and involvement in decision-making related to own work, emerge from the empirical essay, to be important in preventing work-related stress through the use of APV at the North Jutland Police. By incorporating the mental working environment into an APV, a bottom-up-oriented approach must be taken, involving police officers in all phases of the APV. The involvement must be allowed for anonymity, as work-related stress can be a sensitive subject. An evaluation must be carried out so that the prevention of work-related stress becomes a continuous process.

Conclusion: In their APV, which involves the mental working environment in order to prevent work-related stress, the North Jutland Police should base it on a bottom-up-oriented approach. Consideration must be given to the culture of North Jutland Police, where there may be a barrier to talk about emotions and mental vulnerability, by allowing police officers to expand their experiences with the mental working environment problems, solutions to and following-up the problems anonymously to prevent work-related stress. If barriers in a culture are taken into account, it is concluded that an APV involving the mental working environment may contribute to a major change in preventing work-related stress rather than individual-oriented actions, towards creating a basis for a change in order to prevent work-related stress.

Indholdsfortegnelse

1. Initierende problem	1
2. Problemanalyse	3
2.1 Arbejdsbetinget stress	3
2.1.1 Utilsigtede konsekvenser	5
2.1.2 Det moderne samfunds rolle	7
2.1.3 Årsager på arbejdspladsen	8
2.2 Forebyggelse af arbejdsbetinget stress	10
2.2.1 Arbejdspladsvurdering (APV)	11
2.2.2 Mulige barrierer for APV med fokus på det psykiske arbejdsmiljø	13
3. Afgræsning og opsummering	17
4. Problemformulering	18
4.1 Forskningsspørgsmål	18
5. Videnskabsteoretisk referenceramme	19
5.1 Hermeneutik	19
5.1.1 Fælles forforståelse	20
5.2 Paradigme og forskningstype	21
6. Casestudiedesign	22
6.1 Beskrivelse af case	23
7. Metoder	25
7.1 Dokumentanalyse	25
7.1.1 Dokumentanalyse af APV	26
7.1.2 Generering af APV-skema	27
7.1.3 Analyse af APV	28
7.2 De kvalitative forskningsinterviews	29
7.2.1 Udvælgelse og rekruttering af informanter	29
7.2.2 Det semistrukturerede interview	30
7.2.3 Transskribering	32
7.2.4 Hermeneutisk analysestrategi	32
7.2.5 Ethiske overvejelser	33
7.3 Litteraturstudie	33
7.3.1 Databaser	34
7.3.2 Systematisk litteratursøgning	35

7.3.3 Inklusions- og eksklusionskriterier	36
7.3.4 Vurdering af studier	37
8. Analyse	38
8.1 Dokumentanalyse af APV	38
8.1.1 Krav	41
8.1.2 Socialt samspil	44
8.1.3 Chikane	45
8.1.4 Tilfredshed	47
8.2 Analyse af interviews	51
8.2.1 Forudsigelighed	52
8.2.2 Ledelsen	57
8.2.3 Organisationskultur	64
8.2.4 Udvikling af APV	67
8.3 Litteraturstudie	73
8.3.1 Præsentation af udvalgte studier	74
9. Diskussion	82
9.1 Diskussion af resultater	82
9.1.1 Arbejdsbyrde og balance mellem arbejdsliv og privatliv	82
9.1.2 Mobning, chikane, trusler og vold på arbejdspladsen	86
9.1.3 Socialt samspil i organisationskulturen	88
9.1.4 Medarbejderinvolvering på arbejdspladsen	90
9.2 Udvikling af APV til forandring af arbejdsbetinget stress	94
9.3 Diskussion af metode	100
9.3.1 Videnskabsteoretisk referenceramme	100
9.3.2 Casestudie	100
9.3.3 Dokumentanalyse	101
9.3.4 Kvalitative forskningsinterviews	103
9.3.5 Den systematiske litteratursøgning	105
9.3.6 Samlet kvalitetsvurdering af specialet	106
10. Konklusion	108
11. Referenceliste	110
12. Bilag	115

1. Initierende problem

Arbejdsbetinget stress er et stigende problem, som er på den politiske dagsorden i den danske sundhedsdebat (Arbejdstilsynet, 2016b; Kjølner, Juel, & Kamper-Jørgensen, 2007). Det estimeres, at der årligt er 140.000 fuldtidsstillinger, der rammes af arbejdsbetinget stress, hvilket kan have konsekvenser for individet, arbejdspladsen og det danske samfund (Netterstrøm, 2014; Stansfeld & Candy, 2006). For individet kan arbejdsbetinget stress påvirke den enkeltes helbred, livskvalitet og arbejdspræstation (Stansfeld & Candy, 2006). For arbejdspladsen kan arbejdsbetinget stress resultere i tab af kvalificeret arbejdskraft og give et øget pres på de øvrige medarbejdere (Arbejdstilsynet, u.å.-c; Ladegaard m.fl., 2012). I Danmark kan sygefravær og behandling, grundet arbejdsbetinget stress, betyde et øget økonomisk pres, hvilket estimeres til at koste samfundet op til 14 milliarder kroner årligt (Netterstrøm, 2014). En målrettet forebyggelse af arbejdsbetinget stress vurderes derfor at kunne medvirke til at reducere konsekvenser for både individet, arbejdspladsen og det danske samfund.

Det psykiske arbejdsmiljø er en del af arbejdsmiljøloven (Retsinformation, 2013). Dette indebærer, at arbejdsgivere overordnet bærer ansvaret for, at medarbejderes psykiske arbejdsmiljø fungerer, og at medarbejdere dermed ikke udsættes for arbejdsbetinget stress (Beskæftigelsesministeriet, 2013). Et redskab hvormed arbejdspladsen kan arbejde systematisk med at forebygge arbejdsbetinget stress, er gennem en arbejdspladsvurdering (APV), hvilket der er lovkrav om, at arbejdspladser i Danmark gennemfører minimum hvert tredje år (Arbejdstilsynet, u.å.-b). En APV består af fem faser fra kortlægning af arbejdsmiljøproblemer til retningslinjer for opfølgning på en handleplan til løsning heraf (Arbejdstilsynet, 2016a). I en dansk rapport fra år 2011 sættes der fokus på anvendelsen af en APV (Landsorganisationen i Danmark, 2011). Her tilkendegiver 59 procent af arbejdspladserne, at de har vanskeligt ved at inddrage det psykiske arbejdsmiljø i en APV (Landsorganisationen i Danmark, 2011). En lignende rapport er udarbejdet i Norge, hvor konklusionen ligeledes er, at der er større fokus på det fysiske end det psykiske arbejdsmiljø (R. K. Andersen, Bråten, Gjerstad, & Tharaldsen, 2009), hvilket kan afspejle, at arbejdspladserne også her oplever udfordringer med at inddrage det psykiske arbejdsmiljø i en vurdering lignende APV. På baggrund af ovenstående kan der således mangle praktiske erfaringer med at inddrage det psykiske arbejdsmiljø i en APV (Landsorganisationen i Danmark, 2011).

Dette speciale ønsker derfor at undersøge paradokset, at der er en stigende forekomst af arbejdsbetinget stress til trods for, at der, med APV som redskab, er lovkrav om, at arbejdspladserne skal sørge for, at det psykiske arbejdsmiljø fungerer og derigennem forebygge arbejdsbetinget stress. Eftersom flere arbejdspladser tilkendegiver at have vanskeligt ved at

inddrage det psykiske arbejdsmiljø i en APV (Landsorganisationen i Danmark, 2011), har dette speciale således som omdrejningspunkt at undersøge, hvordan arbejdspladserne kan inddrage det psykiske arbejdsmiljø i en APV, hvilket kan medvirke til at skabe grundlag for en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress blandt medarbejdere.

2. Problemanalyse

På baggrund af specialets paradoks præsenteres specialets problemanalyse i det følgende. I problemanalysen defineres arbejdsbetinget stress med en analyse af, hvorfor arbejdsbetinget stress opstår, og er et problem i det moderne samfund og på arbejdspladsen. Dernæst præsenteres forebyggelse af arbejdsbetinget stress med fokus på en APV, hvor det fremanalyseres, hvorfor arbejdspladserne kan opleve udfordringer med at inddrage det psykiske arbejdsmiljø i APV. Første del af problemanalysen omhandler således en analyse af generelle udfordringer med arbejdsbetinget stress og anvendelsen af en APV. Dette er valgt, eftersom flere arbejdspladser, som tidligere nævnt, tilkendegiver at have vanskeligt ved at inddrage det psykiske arbejdsmiljø i APV (Landsorganisationen i Danmark, 2011). I problemanalysen sættes afslutningsvis fokus på specialets case, som er Nordjyllands Politi. Specialet tager udgangspunkt i en konkret case, fordi det vurderes, at en case kan bidrage med en mere dybdegående forståelse for de udfordringer, der kan være i forhold til at inddrage det psykiske arbejdsmiljø i en APV, hvilket flere arbejdspladser tilkendegiver at have udfordringer med.

2.1 Arbejdsbetinget stress

Det estimeres, at der årligt er 140.000 fuldtidsstillinger, der rammes af arbejdsbetinget stress (Netterstrøm, 2014; Stansfeld & Candy, 2006). De seneste årtier har der været en stigning i antallet af danskere, der oplever stress på arbejdet, hvilket blandt andet kan ses ud fra et stigende antal sygdommeldinger grundet stress (M. F. Andersen & Brinkmann, 2013). Samtidig viser flere studier, at stress generelt kan øge risikoen for sygdom gennem en uhensigtsmæssig sundhedsadfærd (Mulder, de Bruin, Schreurs, van Ameijden, & van Woerkum, 2011; Rod, Grønbaek, Schnohr, Prescott, & Kristensen, 2009). Arbejdsbetinget stress vurderes således at være et stigende folkesundhedsproblem i det danske samfund.

Ifølge WHO defineres arbejdsbetinget stress som:

"... Work-related stress is the response people may have when presented with work demands and pressures that are not matched to their knowledge and abilities and which challenge their ability to cope." (World Health Organization, 2007)

Arbejdsbetinget stress kan således betragtes som en belastningsreaktion, der opstår, når individet belastes med opgaver, krav og pres fra arbejdspladsen, der ikke stemmer overens med individets viden og kompetencer (World Health Organization, 2007). Denne definition af arbejdsbetinget

stress understøttes ligeledes af tidligere leder for 'Center for Stress' Thomas Milsted (Milsted), der definerer arbejdsbetinget stress som en belastningsreaktion, der opstår, når individet oplever belastende forhold, der ikke håndteres korrekt på arbejdet (Milsted, 2006). Sammenholdes ovenstående definitioner af arbejdsbetinget stress med en definition af almen stress, med udgangspunkt i den amerikanske forsker Richard S. Lazarus (Lazarus), kan disse sidestilles, da der i begge tilfælde er tale om belastninger, der overstiger individets ressourcer. Dette kommer til udtryk i nedenstående definition af Lazarus, der definerer almen stress som:

“... Stress depends on the balance of power, as judged subjectively, between the environmental demands, constraints, and resources and the ability of the person to manage them.” (Lazarus, 1995, s. 5–6)

Der findes dog ikke et objektivi mål for hverken almen stress eller arbejdsbetinget stress, hvorfor der ikke findes en selvstændig diagnose herfor i ICD-10 diagnosemanualen¹ (M. F. Andersen & Brinkmann, 2013; Netterstrøm, 2014). Det kan derfor være vanskeligt at opgøre og identificere arbejdsbetinget stress, hvorfor flere kan blive fejldiagnosticeret med belastningsreaktioner såsom depression og angst, der kan betragtes som følgesygdomme til stress (Milsted, 2006; Netterstrøm, 2014).

I forbindelse med arbejdsbetinget stress skelnes der mellem kortsigtet og langsigtet arbejdsbetingede stress (Schibye & Klausen, 2010). Den kortsigtede arbejdsbetingede stress er den stress, der opleves i kortere perioder af arbejdslivet (Schibye & Klausen, 2010). Kortsigtet arbejdsbetinget stress kan virke præstationsfremmende, fordi der udskilles adrenalin, der kan få medarbejderen til at præstere sit bedste, hvilket kan give en tilfredsstillelse hos medarbejder og arbejdsgiver (Schibye & Klausen, 2010). Modsat en kortsigtet arbejdsbetinget stress kan en længerevarende oplevelse af arbejdsbetinget stress betyde, at udskillelsen af adrenalin erstattes med udskillelsen af kortisol, der er et hormon, der udskilles som en del af en overlevelsesmekanisme (Schibye & Klausen, 2010). Den længerevarende udskillelse af kortisol kan medføre utilsigtede konsekvenser for individet med blandt andet en øget risiko for type-2-diabetes, hjerte-kar-sygdom, depression, hukommelsesbesvær og angst (Schibye & Klausen, 2010). De utilsigtede konsekvenser af arbejdsbetinget stress understøttes ligeledes af tidligere overlæge og nu seniorforsker Bo Netterstrøm (Netterstrøm), som siden 1970'erne har interesseret sig for og forsket i helbred, arbejdsbelastning og stress (Netterstrøm, 2014). Netterstrøm beskriver

¹ ICD-10 diagnosemanual står for: International Classification of Diseases. Manualen er et system til klassifikation af sygdomme og helbredsrelaterede lidelser udformet af WHO (WHO, 2016).

de utilsigtede konsekvenser bestående i blandt andet hjerte-kar-sygdom, fedme og depression (Netterstrøm, 2014). Specialet beskæftiger sig derfor med den langsigtede arbejdsbetingede stress, fordi det er denne type, der kan udgøre et folkesundhedsproblem og have utilsigtede konsekvenser for det enkelte individ, den pågældende arbejdsplads og det danske samfund, hvorfor utilsigtede konsekvenser præsenteres i det følgende.

2.1.1 Utilsigtede konsekvenser

Som defineret i foregående afsnit kan både almen stress og arbejdsbetinget stress betragtes som belastningsreaktioner, hvor en belastning overstiger individets ressourcer (Lazarus, 1995; Milsted, 2006; World Health Organization, 2007). Det vurderes således, at utilsigtede konsekvenser af almen stress kan sammenholdes med utilsigtede konsekvenser af arbejdsbetinget stress. I det følgende fremgår derfor både studier med utilsigtede konsekvenser af almen stress og arbejdsbetinget stress.

Som tidligere nævnt har flere studier vist, at stress kan øge risikoen for sygdom gennem uhensigtsmæssig sundhedsadfærd (Mulder m.fl., 2011; Rod m.fl., 2009). Dette kommer blandt andet til udtryk ved, at en større andel af stressede personer ryger, sammenlignet med personer, som ikke er stressede (Mulder m.fl., 2011). Ligeledes viser et dansk studie, at personer med et højt selvrapporteret stressniveau, defineret af studiet, har mindre sandsynlighed for at reducere alkoholforbruget, eller stoppe med at ryge, sammenlignet med personer med et lavere selvrapporteret stressniveau (Rod m.fl., 2009). Rygning er den risikofaktor, der har størst negativ påvirkning på danskernes helbred med en betydelig forhøjet risiko for blandt andet flere kræftsygdomme, kronisk obstruktiv lungesygdom, hjerte-kar-sygdom og type-2-diabetes (Sundhedsstyrelsen, 2016; Taylor & Rehm, 2006). Ligeledes er et højt alkoholindtag associeret med blandt andet en øget risiko for kræftsygdomme og hjerte-kar-sygdom (Britton & McKee, 2000; Sundhedsstyrelsen, 2008; Taylor & Rehm, 2006). Samlet set kan stress således associeres med en negativ sundhedsadfærd, der øger risikoen for livsstilssygdomme, der i sidste ende kan påvirke den enkeltes livskvalitet og arbejdsevne. Endvidere viser et follow-up studie fra Finland, at der ses en overdødelighed blandt personer med et højt stressniveau (Puustinen, Koponen, Kautiainen, Mäntyselkä, & Vanhala, 2011). Dette understøttes af Milsted, der pointerer, at 20 procent af alle selvmord i Danmark sker grundet arbejdsbetinget stress (Milsted, 2006). Et højt stressniveau kan således ikke blot ses i sammenhæng med en negativ sundhedsadfærd hos individet med en forhøjet risiko for livsstilssygdomme, men også med overdødelighed som følge af arbejdsbetinget stress. Det vurderes således, at der kan være utilsigtede konsekvenser af arbejdsbetinget stress for individet.

For den pågældende arbejdsplads kan et stigende antal sygemeldinger, grundet arbejdsbetinget stress, have den konsekvens, at der i stigende grad må omstruktureres eller ansættes nye medarbejdere i vikariatet indtil raskmelding af den sygemeldte, hvilket er en omkostning for arbejdspladsen (Arbejdstilsynet, u.å.-c; Ladegaard m.fl., 2012). Derudover ender en sygemelding grundet arbejdsbetinget stress ofte i en langtidssygemelding eller en afskedigelse, hvilket kan være et tab af en kvalificeret medarbejder og en yderligere omkostning i forbindelse med oplæring af en ny medarbejder (Arbejdstilsynet, u.å.-c; Ladegaard m.fl., 2012). En anden konsekvens kan være, at der, i forbindelse med en sygemelding, opstår en yderligere belastning på de tilbageværende medarbejdere, hvilket kan øge risikoen for flere sygemeldinger grundet arbejdsbetinget stress (Arbejdstilsynet, u.å.-c; Ladegaard m.fl., 2012). Der kan således også være flere utilsigtede konsekvenser for arbejdspladsen med blandt andet tab af kvalificeret arbejdskraft og omkostninger til sygemeldinger.

Det estimeres, at arbejdsbetinget stress koster det danske samfund op til 14 milliarder kroner årligt i sygefravær og behandling heraf (Netterstrøm, 2014). Omkostningerne ved sygefravær beregnes til cirka 1,5 milliarder kroner årligt, mens omkostningerne til førtidspension koster det danske samfund op til 9 milliarder kroner årligt (Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur, 2014). Derudover kommer omkostninger til behandling af arbejdsbetinget stress, hvor alene omkostninger til indlæggelser estimeres til 803 millioner kroner årligt i Danmark (Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur, 2014). Derudover er der omkostninger til sygesikringsydelse, som estimeres til 52 millioner kroner i Danmark (Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur, 2014). Eftersom der er knappe ressourcer i samfundet (Pedersen, 2013), vurderes dette samlet set at være en utilsigtet konsekvens for den danske samfundsøkonomi.

Der vurderes således at være utilsigtede konsekvenser forbundet med arbejdsbetinget stress for både det enkelte individ, den pågældende arbejdsplads og det danske samfund. Som følge af den stadig stigende forekomst af arbejdsbetinget stress, og de utilsigtede konsekvenser heraf, har der været en øget opmærksomhed på arbejdsbetinget stress både blandt arbejdspladser og forskere. På trods af en øget opmærksomhed er det dog ikke lykkedes at nedbringe forekomsten af arbejdsbetinget stress eller sygemeldinger som følge af belastende forhold i det psykiske arbejdsmiljø (M. F. Andersen & Brinkmann, 2013; Arbejdstilsynet, 2016b). Ifølge Milsted kan en forklaring på den stigende forekomst af arbejdsbetinget stress være, at det danske samfund er blevet et arbejdssamfund, hvor succes måles ud fra arbejdspræstationer, hvorved flere medarbejdere rammes af arbejdsbetinget stress, når der stilles større krav til den enkeltes

præstation (Milsted, 2006). I det følgende fremkommer derfor en analyse af, hvorfor det moderne samfund, hvor succes måles ud fra arbejdspræstationer, kan være medvirkende til, at flere oplever arbejdsbetinget stress.

2.1.2 Det moderne samfunds rolle

Det moderne samfund kan betragtes som et præstationssamfund, hvor en del af den sociale status måles ud fra de præstationer, den enkelte opnår. Dette kan betragtes gennem den amerikanske sociolog Anthony Giddens (Giddens) modernitetsanalyse, hvor han beskriver de ændringer, der er foregået fra det traditionelle til det moderne samfund (Giddens, 2004). Disse ændringer beskrives ud fra tre overordnede temaer med adskillelse af tid og rum, udlejningsmekanismer og modernitetens reflektive karakter (Giddens, 2004).

Adskillelse af tid og rum omfatter den teknologiske udvikling, der muliggør kommunikation på tværs af tid og rum for eksempel via internettet (Giddens, 2004). På arbejdspladserne kan adskillelse af tid og rum betyde, at globaliseringen i højere grad er mulig. Dette stiller krav til medarbejdernes kommunikative evner og et øget pres på medarbejderne, da deres arbejde eventuelt kan outsources til andre lande. Derudover stilles der krav til, at medarbejderen er i stand til at følge med i den digitale udvikling, så medarbejderen har mulighed for at udføre egne arbejdsopgaver, der ligeledes er i digital udvikling. Dette gør, at medarbejderne må være omstillingsparate i forhold til de forandringer, der er i takt med den øgede digitalisering. Sådanne forandringer kan for den enkelte medarbejder betyde, at arbejdsopgaver, som før krævede få ressourcer af medarbejderen, fordi opgaverne var præget af rutine, nu kræver flere ressourcer, hvilket, såfremt arbejdsopgaverne overstiger medarbejderens ressourcer, kan føre til arbejdsbetinget stress.

Udlejringsmekanismerne omfatter den øgede specialisering og effektivisering, der findes i det moderne samfund (Giddens, 2004). Den øgede specialisering og effektivisering kan komme til udtryk i form af omstruktureringer og nedskæringer på arbejdspladsen, hvilket stiller større krav til medarbejderen i form af, at de blandt andet skal være omstillingsparate ved omstruktureringer. Der kan desuden forekomme et øget pres på medarbejderen i forhold til at specialisere sig, så medarbejderen dermed gør sig uundværlig for arbejdspladsen.

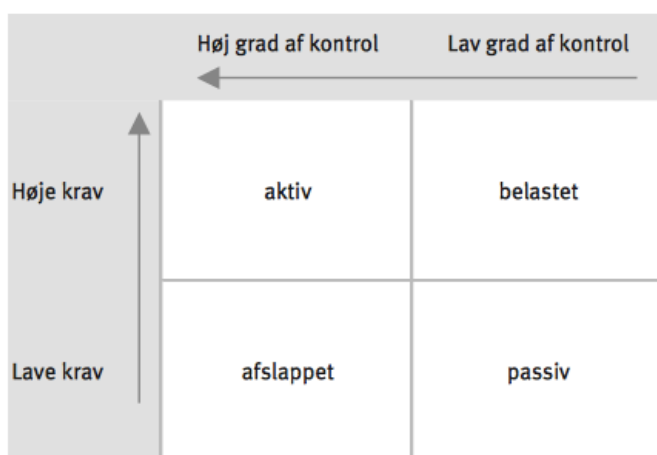
Derudover beskriver Giddens modernitetens reflektive karakter, som henviser til det moderne menneskes øgede refleksivitet (Giddens, 2004). Den øgede refleksivitet sker i forbindelse med den regelmæssige brug af viden, som institutioner og individer indsamler og anvender til at skabe en

forandring i samfundet (Giddens, 2004). Grundet teknologien er det muligt at indsamle store mængder af viden om samme fænomen, hvilket gør institutionerne og individerne i stand til, i højere grad end i det traditionelle samfund, at reflektere over valg og forandringer af gældende praksis (Giddens, 2004). Den øgede vidensgenerering kan gøre, at arbejdspladserne reflekterer mere over, hvorledes gældende praksis kan forandres, så der skabes øget effektivitet. Disse ændringer på arbejdspladsen vurderes, i højere grad end tidligere, at stille krav til medarbejderne, hvilket kan medføre, at flere medarbejdere oplever, at kravene på arbejdspladsen overstiger den enkeltes ressourcer. Dette kan resultere i en stigende forekomst af arbejdsbetinget stress, eftersom arbejdsbetinget stress, som tidligere beskrevet, defineres som en belastningsreaktion, der opstår, når individet belastes med opgaver, krav og pres på arbejdspladsen, der ikke stemmer overens med individets viden og kompetencer (World Health Organization, 2007). I forlængelse heraf præsenteres derfor årsager på arbejdspladsen til arbejdsbetinget stress.

2.1.3 Årsager på arbejdspladsen

Der kan være flere årsager til arbejdsbetinget stress på arbejdspladsen, hvorfor disse fremanalyseres i det følgende med udgangspunkt i forskellige modeller og teoretikere.

En meget anvendt model til at vurdere belastninger i arbejdssituationer, er den amerikanske professor Robert Karaseks *Job Strain Model*, der beskriver sammenhængen mellem krav og kontrol (Karasek & Theorell, 1990). Sammenhængen mellem krav og kontrol fremgår af figur 1.



Figur 1: Robert Karasek - Job Strain Model (Karasek & Theorell, 1990; Kjølner m.fl., 2007)

Gennem *Job Strain Model* kan det anskues, at høje krav vil føre til en belastning hos individet, såfremt individet ikke oplever en høj grad af kontrol (Karasek & Theorell, 1990). Kontrol defineres i denne sammenhæng som både indflydelse og udviklingsmuligheder (Karasek & Theorell, 1990).

Med udgangspunkt i modellen kan en årsag til arbejdsbetinget stress således være manglende kontrol, hvis ikke medarbejderen blandt andet oplever en tilfredsstillende indflydelse på arbejdet eller udviklingsmuligheder. Modellen kan endvidere være med til at beskrive, at krav fra arbejdsgiver kan opleves som en større belastning hos medarbejdere med mindre kontrol end medarbejder med mere kontrol. Lav grad af kontrol med blandt andet manglende indflydelse hos medarbejderen kan således være en årsag til arbejdsbetinget stress på arbejdspladsen.

Med sammenhængen mellem krav og kontrol fokuserer Karaseks *Job Strain Model* særligt på årsager på arbejdspladsen, der kan forårsage arbejdsbetinget stress. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har udarbejdet en rapport, der omhandler danskernes arbejdsmiljø og arbejdsbetinget stress (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2016). I denne fremgår det, at cirka 42 procent har følt sig stresset hele tiden, ofte, eller sommetider indenfor de seneste to uger (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2016). Ud af de 42 procent angiver 43,1 procent, at det er arbejdet, der er kilden til stress, og 46,8 procent angiver, at det både er arbejde og privatliv (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, 2016). Med udgangspunkt i rapporten fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø kan fremanalyseres, at medarbejderens ressourcer på arbejdspladsen ikke blot afhænger af forhold på arbejdspladsen, men også af forhold i privatlivet, eftersom 46,8 procent, ud af de 42 procent, angiver, at både arbejde og privatliv er kilden til stress. Der kan således være en flydende overgang mellem arbejdslivet og privatlivet, hvorfor sociolog Aaron Antonovskys (Antonovsky) teori vedrørende *Sence of Coherence* (SOC) kan supplere Karaseks *Job Strain Model*, der særligt beskriver årsager til arbejdsbetinget stress på arbejdspladsen, hvorimod Antonovsky fokuserer på det hele menneske med både arbejdslivet og privatlivet. SOC omhandler oplevelsen af sammenhæng i livet gennem tre indbyrdes forbundne læreprocesser med begribelighed, håndterbarhed og meningsfuldhed (Antonovsky, 1996). Begribelighed henviser til, at individet oplever at kunne forstå, hvad der foregår i dets liv med en hvis form for forudsigelighed (Antonovsky, 1996). Håndterbarhed henviser til, at individet oplever en balance mellem de krav, som individet møder, og de ressourcer, som individet har til rådighed (Antonovsky, 1996). Meningsfuldhed henviser til, at individet oplever ting i livet som meningsfuldt, forudsat at den enkelte har en vis form for delagtighed (Antonovsky, 1996). Hvis individet oplever sammenhæng i livet gennem begribelighed, håndterbarhed og meningsfuldhed kan det resultere i, at individet bliver modstandsdygtigt over for de belastninger, som det kan blive udsat for i livet (Antonovsky, 1996). Med udgangspunkt i SOC kan en årsag til arbejdsbetinget stress på arbejdspladsen således forklares med, at den enkelte medarbejder ikke oplever, at deres arbejde er forudsigeligt, hvorved de ikke oplever begribelighed og oplevelsen af sammenhæng i deres liv. Manglende forudsigelighed i arbejdet kan ske som

følge af blandt andet uforudsete overarbejdstimer, skiftende arbejdstider med kort varsling og dårlig kommunikation, der til sammen kan påvirke balancen mellem arbejdsliv og privatliv. Ligeledes kan en stor arbejdsbyrde, der overstiger medarbejderens ressourcer, eller tidspres, medvirke til, at medarbejderen oplever en belastning, hvorved arbejdet kan føles uhåndterbart for medarbejderen, hvilket kan medføre en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress. Endvidere kan medarbejderens oplevelse af at være delagtig i blandt andet beslutninger medvirke til, at medarbejderen finder sit arbejde meningsfuldt. Manglende delagtighed i beslutninger kan således opleves som en belastning, fordi medarbejderen ikke finder sit arbejde meningsfuldt, hvorved oplevelsen af sammenhæng i livet ikke kan opnås, hvilket kan føre til arbejdsbetinget stress.

Med udgangspunkt i *Job Strain Model* og *SOC* kan der således være flere årsager til arbejdsbetinget stress med en ubalance mellem arbejdslivet og privatlivet, ubalance mellem krav og kontrol, overarbejdstimer, skiftende arbejdstider, dårlig kommunikation, stor arbejdsbyrde og manglende delagtighed i beslutninger. Disse årsager fremhæves ligeledes af WHO som faktorer, der kan opleves som stressfulde hos medarbejdere (Houtman & Jettinghoff, 2007; Leka, Griffiths, & Cox, 2004).

Ovenstående årsager til arbejdsbetinget stress skal i specialet bidrage med viden om, hvilke faktorer arbejdspladsen kan inddrage i forhold til det psykiske arbejdsmiljø i en APV med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress. I det følgende afsnit præsenteres derfor forebyggelse af arbejdsbetinget stress med fokus på APV.

2.2 Forebyggelse af arbejdsbetinget stress

Forebyggelse kan overordnet defineres som politikker og tiltag, der ønsker at reducere prævalensen af blandt andet sygdom og tidlig død (Vallgård, Diderichsen, & Jørgensen, 2014). Forebyggelsen af arbejdsbetinget stress kan ske på flere niveauer med en opdeling i primær, sekundær og tertiær forebyggelse (Vallgård m.fl., 2014). Ved primær forebyggelse ønskes sygdommen forhindret i at opstå, ved sekundær forebyggelse ønskes sygdommen forhindret i at udvikle sig, mens der ved tertiær forebyggelse ønskes at forhindre alvorlige følger eller tilbagefald ved sygdommen (Vallgård m.fl., 2014). Derudover kan forebyggelse defineres som individrettet forebyggelse, hvor tiltag retter sig mod enkeltindivider med ønsket om at få den enkelte til at ændre adfærd gennem oplysning (Vallgård m.fl., 2014). Derudover kan der være tale om strukturel forebyggelse, der retter sig mod befolkningen ud fra et ønske om at gøre det sunde valg til det nærliggende valg eller at reducere sundhedsrisici gennem ændringer i miljøet (Vallgård m.fl., 2014). Denne terminologi danner således grundlag for dette speciales forståelse af

forebyggelse. Specialet tager udgangspunkt i forebyggelse af arbejdsbetinget stress gennem APV som et redskab til systematisk evaluering af det psykiske arbejdsmiljø, der kan bidrage til en målrettet indsats med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress. Specialet tager udgangspunkt i APV, eftersom der er et lovkrav i Danmark om, at arbejdspladser gennemfører en APV minimum hvert tredje år til at løse arbejdsmiljøproblemer relateret til det psykiske arbejdsmiljø og arbejdsbetinget stress (Arbejdstilsynet, u.å.-b). I det følgende præsenteres derfor APV med brug af ovenstående terminologi for forebyggelse.

2.2.1 Arbejdspladsvurdering (APV)

En APV er et redskab til at arbejde med og strukturere det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen (Arbejdstilsynet, u.å.-b). Det har siden år 1992 været lovgivningsmæssigt bestemt, at alle arbejdspladser skal gennemføre en skriftlig APV (Arbejdstilsynet, u.å.-b). I de første år var der dog ikke eksplicit krav om, at det psykiske arbejdsmiljø skulle være en del af APV'en (Landsorganisationen i Danmark, 2011). Dette blev dog revideret i senere vejledninger, hvorfor en APV nu både skal inddrage det fysiske og psykiske arbejdsmiljø (Landsorganisationen i Danmark, 2011). En APV skal som minimum gennemføres hvert tredje år, eller såfremt der sker ændringer i arbejdet, arbejdsprocesser eller arbejdsmetoder, som kan have betydning for arbejdsmiljøet (Arbejdstilsynet, u.å.-b). Eftersom der således er tale om et lovkrav, kan APV betragtes som et strukturelt tiltag, der har til hensigt at identificere problemer med blandt andet det psykiske arbejdsmiljø med en efterfølgende fremadrettet løsning herpå gennem udarbejdelsen af en handleplan med retningslinjer for opfølgning. Denne fremadrettede løsning kan bære præg af både primær, sekundær eller tertiær forebyggelse, med individrettede eller strukturelle forebyggelsestiltag, afhængig af, hvilke problemer der fremkommer i APV'en. I forhold til effekten af henholdsvis individrettede og strukturelle forebyggelsestiltag beskriver epidemiolog Geoffrey Rose (Rose), hvordan strukturel forebyggelse, med en lille ændring i sygdomsrisikoen hos hele befolkningen, kan føre til en større reduktion i sygdomsbyrden end en stor ændring blandt de individer, som allerede er i højrisiko (Rose, 2001). Dette speciale fokuserer derfor på, hvordan arbejdspladserne kan inddrage det psykiske arbejdsmiljø i en APV med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress hos medarbejdere gennem strukturelle forebyggelsestiltag frem for individrettede forebyggelsestiltag. Fokus, i dette speciale, er således på primær forebyggelse af arbejdsbetinget stress på arbejdspladsen.

Ansvar for at efterleve lovkravet om en skriftlig APV, der afdækker både fysiske og psykiske arbejdsforhold med blandt andet arbejdsbetinget stress, er overordnet arbejdsgiverens (Arbejdstilsynet, u.å.-b). Dette kan forklares ud fra Milsted, der beskriver, at ansvaret for

forebyggelse af arbejdsbetinget stress blandt andet må ses som organisatorisk, hvor forebyggelsen blandt andet består i at sikre balance mellem de krav, mål og ressourcer, som medarbejdere er underlagt gennem målinger af arbejdsmiljøet, hvor organisationen skal handle på målingens resultater (Milsted, 2006). Denne proces fra måling af arbejdsmiljøet til en handleplan med udgangspunkt i målingens resultater kan ses i processen for en optimal APV, der beskrives i følgende fem faser (Arbejdstilsynet, 2016a):

1. Identifikation og kortlægning af arbejdspladsens arbejdsmiljø
2. Beskrivelse og vurdering af arbejdspladsens arbejdsmiljøproblemer
3. Inddragelse af arbejdspladsens sygefravær
4. Prioritering af løsninger på arbejdspladsens arbejdsmiljøproblemer og udarbejdelsen af en handleplan
5. Retningslinjer for opfølgning på handleplanen

Det er arbejdsgiverens ansvar at inddrage medarbejderne i hele processen, hvilket er et krav i forbindelse med udarbejdelsen af en APV (Arbejdstilsynet, u.å.-b). Inddragelsen af medarbejderne sker gennem arbejdsmiljøorganisationen, hvor ledelsen og medarbejderne i fællesskab arbejder for at forbedre arbejdsmiljøet, eller på anden vis på arbejdspladser med under 10 ansatte, hvor der ikke er krav om en arbejdsmiljøorganisation (Arbejdstilsynet, 2016a). I første fase af en APV er der, som nævnt, fokus på identificering og kortlægning af arbejdspladsens arbejdsmiljø (Arbejdstilsynet, 2016a). Første fase af APV'en kan således betragtes som en brugerevaluering af blandt andet det psykiske arbejdsmiljø, eftersom der er krav om, at medarbejderne inddrages i hele processen med APV'en. I en brugerevaluering skelnes mellem en tilgang som henholdsvis top-down-orienteret eller bottom-up-orienteret (Dahler-Larsen, 2015). I en top-down-orienteret brugerevaluering definerer ledelsen, hvad brugerne skal spørges om for eksempel via spørgeskemaer, mens brugerevalueringer, som er bottom-up-orienteret, tager udgangspunkt i brugernes egne ønsker, forventninger og behov, der identificeres gennem for eksempel interviews (Dahler-Larsen, 2015). I forhold til APV er der ikke krav om, hvordan arbejdspladsen skal identificere og kortlægge arbejdsmiljøforhold (Arbejdstilsynet, 2016a), hvorfor det kan være forskelligt fra arbejdsplads til arbejdsplads, hvorvidt der tages udgangspunkt i en brugerevaluering som er henholdsvis top-down-orienteret eller bottom-up-orienteret. En top-down-orienteret brugerevaluering, hvor ledelsen bestemmer, hvad medarbejderne skal spørges ind til, kan give ledelsen svar på spørgsmål, som netop de er interesseret i at få besvaret i forhold til arbejdsmiljøforhold. Dog får ledelsen gennem en top-down-orienteret brugerevaluering ikke nødvendigvis svar på, hvordan medarbejderne oplever arbejdsmiljøforhold, hvis ikke de spørges

ind til, hvad der er vigtigt for dem, hvilket kan tale for en bottom-up-orienteret brugerevaluering til kortlægning af arbejdsmiljøforhold i APV.

I de efterfølgende faser, frem til fase fem, er der fokus på, hvordan identificerede problemer med arbejdsmiljøet løses gennem udarbejdelsen af en handleplan og retningslinjer for opfølgning hermed (Arbejdstilsynet, 2016a). En APV er således ikke blot et værktøj til evaluering af arbejdsmiljøet, men den er tiltænkt som en systematisk måde, hvorpå arbejdspladser kan forebygge og håndtere problemer hermed. Der er dog ikke retningslinjer for, hvordan arbejdspladserne skal gennemføre de fem faser, og det er således op til arbejdspladserne at finde ud af, hvordan opgaven med APV løses til trods for, at det er en opgave, der er pålagt arbejdspladserne ved lovkrav. I en rapport fra Landsorganisationen i Danmark (LO) fremgår det, at der i stort omfang mangler praktiske erfaringer særligt i forhold til inddrage det psykiske arbejdsmiljø i en APV og lave handleplaner til løsning af problemer hermed (Landsorganisationen i Danmark, 2011). Overvejende viser undersøgelsen fra LO, at arbejdspladserne generelt har igangsat aktiviteter overfor identificerede problemer med arbejdsmiljøet i forhold til ulykker og fysisk belastende arbejde, mens 59 procent af arbejdspladserne oplever det som en udfordring at inddrage det psykiske arbejdsmiljø i den skriftlige APV (Landsorganisationen i Danmark, 2011). En lignende rapport er udarbejdet i Norge, hvor konklusionen ligeledes er, at der er større fokus på det fysiske end det psykiske arbejdsmiljø (R. K. Andersen m.fl., 2009), hvilket kan afspejle, at arbejdspladserne også her oplever udfordringer med at inddrage det psykiske arbejdsmiljø i en vurdering lignende en APV. Arbejdspladsernes oplevelse af udfordringer med at inddrage det psykiske arbejdsmiljø i en APV kan udspringe af manglende retningslinjer for, hvordan arbejdspladserne skal gennemføre processen med de fem faser i APV'en, hvor det psykiske arbejdsmiljø samtidig inddrages. Manglende retningslinjer kan medføre, at arbejdspladserne mangler viden om, hvordan det psykiske arbejdsmiljø kan inddrages i en APV, hvilket kan betragtes som en barriere for arbejdspladserne i forhold til at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø gennem en APV. I det følgende præsenteres derfor mulige barrierer for at inddrage det psykiske arbejdsmiljø i en APV med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress blandt medarbejdere.

2.2.2 Mulige barrierer for APV med fokus på det psykiske arbejdsmiljø

I paradokset fremkommer det, at der er en stigende forekomst af arbejdsbetinget stress til trods for, at der, med APV som redskab, er lovkrav om, at arbejdspladserne skal sørge for, at det psykiske arbejdsmiljø fungerer og derigennem forebygge arbejdsbetinget stress. Som tidligere nævnt tilkendegiver flere arbejdspladser at have vanskeligt ved at inddrage det psykiske

arbejds miljø i en APV (Landsorganisationen i Danmark, 2011), hvorfor der i det følgende præsenteres mulige barrierer for en APV i forhold til det psykiske arbejds miljø og arbejdsbetinget stress blandt medarbejdere.

En mulig barriere for at inddrage det psykiske arbejds miljø i en APV, fra kortlægning til retningslinjer for opfølgning på handleplaner til løsning heraf, kan være, at arbejdspladserne mangler viden og kompetencer i forhold til at sikre det psykiske arbejds miljø og forebygge arbejdsbetinget stress. Dette underbygges af en dansk undersøgelse om det psykiske arbejds miljø, hvor det fremkommer, at 96 procent af de adspurgte ledere i høj eller meget høj grad ser det som en essentiel del af den ledelsesmæssige opgave at sikre et godt psykisk arbejds miljø (Akademikerne, 2015). Dog tilkendegiver 62 procent af lederne ligeledes, at de i høj eller meget høj grad ser det som en større udfordring at håndtere problemer med det psykiske arbejds miljø sammenlignet med det fysiske arbejds miljø. Endvidere angiver 58 procent af disse ledere kun i nogen, lav eller meget lav grad eller slet ikke at føle sig fagligt i stand til at sikre et godt psykisk arbejds miljø (Akademikerne, 2015). En mulig forklaring på specialets paradoks, kan således være, at ledelsen mangler viden og kompetencer i forhold til at arbejde videre fra identificering af problemer med det psykiske arbejds miljø til en handleplan for forebyggelsen af arbejdsbetinget stress. For at skabe en forandring relateret til arbejdsbetinget stress kan der dermed være behov for at sætte fokus på at styrke arbejdspladsernes viden og kompetencer i relation til at forebygge arbejdsbetinget stress.

En anden mulig barriere kan være, at arbejdspladserne allerede oplever en stor arbejdsbyrde, hvorfor de mangler ressourcerne til at arbejde forebyggende med arbejdsbetinget stress, når der er identificeret problemer med det psykiske arbejds miljø. Der kan være mulighed for, at forebyggelsen af arbejdsbetinget stress kan betragtes som endnu en arbejdsopgave, der skal løses, men at denne arbejdsopgave ikke bliver prioriteret som følge af, at der også er andre vigtige arbejdsopgaver. Dette kan understøttes af lektor Hans Henrik Knoop, der gennem sin forskning i arbejdsbetinget stress angiver, at ledelser ofte er underlagt makrostrukturer, som gør, at forebyggelse af arbejdsbetinget stress, kan være svær at håndtere til trods for deres ansvar herfor (Knoop, 2015). Disse makrostrukturer kan betragtes som en del af det moderne samfund med blandt andet en øget digital acceleration af kommunikative værktøjer både til privat- og arbejdsbrug, og konkurrence mellem firmaer eller lande (Knoop, 2015). En anden mulig forklaring på paradokset kan således være, at arbejdspladserne har en stor arbejdsbyrde, og er underlagt nogle makrostrukturer, hvor de ikke oplever at have ressourcerne til at prioritere forebyggelse af

arbejdsbetinget stress, der kan opleves som en større udfordring end problemer med det fysiske arbejdsmiljø.

En tredje mulig barriere kan være organisationskulturen på arbejdspladsen, hvilket kan anskues med udgangspunkt i psykolog Edgar Scheins (Schein) teori om organisationskultur. Schein definerer en organisationskultur som et mønster af grundlæggende antagelser, der er udviklet af en bestemt gruppe til at mestre problemer i kulturen, hvor denne mestring, ved gentagen succes, betragtes som sand og læres videre til nye medlemmer af kulturen (Schein, 2010). Ifølge Schein vil der, i en organisationskultur, være tre kulturelle niveauer med grundlæggende antagelser, værdier og normer og artefakter (Schein, 2010). Grundlæggende antagelser er det første niveau, som referer til en fælles meningsfortolkning af, hvad der er rigtigt at gøre, tænke og føle, når det gælder bestemte forhold (Schein, 2010). De grundlæggende antagelser er vanskelige at afdække, men afspejles i værdier og adfærdsnormer i kulturens andet niveau (Schein, 2010). Artefakterne er det niveau af kulturen, som kan observeres gennem fysiske, verbale eller adfærdsmæssige udtryk (Schein, 2010). En barriere for at inddrage det psykiske arbejdsmiljø i en APV kan således være, hvis der er en grundlæggende antagelse i organisationskulturen om, at mennesker ikke skal vise følelser på arbejdspladsen, men derimod optræde rationelt, og at alle skal påtage sig samme arbejdsbyrde. Dette kan medvirke til, at der i en APV, med en top-down-orienteret tilgang til brugerevaluering, ikke spørges uddybende ind til det psykiske arbejdsmiljø, og medarbejdernes følelser forbundet hermed, hvilket kan vanskeliggøre processen i forhold til at identificere og løse problemer med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress. Ligeledes kan grundlæggende antagelser som ovenstående medvirke til, at arbejdsbetinget stress bliver opfattet som et negativt karaktertræk hos en given medarbejder. Dette skyldes, at arbejdsbetinget stress i dette tilfælde ikke stemmer overens med de grundlæggende antagelser i organisationskulturen, hvor arbejdsbetinget stress kan påvirke menneskers evne til at optræde rationelt og betyde, at nogle mennesker ikke kan påtage sig samme arbejdsbyrde som øvrige medarbejdere. Medarbejdere med arbejdsbetinget stress, eller symptomer herpå, kan således blive opfattet som værende mindre værd end de øvrige medarbejdere, svag eller doven, fordi denne medarbejder ikke kan håndtere de krav, som arbejdspladsen kræver, når de andre medarbejdere kan. Dette kan resultere i, at arbejdsbetinget stress bliver et tabubelagt emne i organisationskulturen, fordi ingen vil associeres med arbejdsbetinget stress, der af andre opfattes som et negativt karaktertræk, hvorfor der ikke er en åben dialog på arbejdspladsen i forhold til, hvordan arbejdsbetinget stress forebygges og håndteres. I forhold til organisationskultur kan kønsfordelingen på arbejdspladsen ligeledes have indflydelse på, hvordan arbejdsbetinget stress håndteres (Jacobsen & Thorsvik, 2013). Traditionelt set kan der være en forventning om, at mænd skal være stærke, mens det i

højere grad kan ses som acceptabelt, at kvinder viser psykisk sårbarhed (Sundhedsstyrelsen, u.å.). Arbejdsbetinget stress som et emne, der er tabubelagt, kan således være særlig udtalt blandt mandsdominerede arbejdspladser, såfremt mænd i mindre grad føler det acceptabelt at udvise psykisk sårbarhed såsom arbejdsbetinget stress. Organisationskulturen, med en manglende åben dialog om arbejdsbetinget stress som følge af, at emnet kan være tabubelagt, kan således være en mulig forklaring på, at arbejdspladserne oplever det som en større udfordring at inddrage det psykiske arbejdsmiljø i en APV, til trods for at en APV skal være et redskab til kortlægning og løsning af problemer med både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Med udgangspunkt i specialets paradoks, at der er en stigende forekomst af arbejdsbetinget stress til trods for, at der, med en APV som redskab, er lovkrav om, at arbejdspladserne skal sørge for, at det psykiske arbejdsmiljø fungerer, kan der således identificeres flere mulige barrierer for den enkelte arbejdsplads i forhold til at inddrage det psykiske arbejdsmiljø i en APV med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress blandt medarbejdere. Dette speciale ønsker derfor at undersøge, hvordan arbejdspladser kan inddrage det psykiske arbejdsmiljø i en APV, så der skabes grundlag for en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress blandt medarbejdere. Til at undersøge dette tages der udgangspunkt i specialets case, der er Nordjyllands Politi. Gennem problemanalysen er det fremanalyseret, at der ved mandsdominerede erhverv kan være en barriere i forhold til at tale om følelser i forbindelse med arbejdsbetinget stress. Endvidere er det tidligere i problemanalysen fremanalyseret, at skiftende arbejdstider, overarbejde og en stor arbejdsbyrde kan være faktorer, der gør sig gældende for udvikling af arbejdsbetinget stress. Skiftende arbejdstider, overarbejde og en stor arbejdsbyrde er faktorer, som er en del af hverdagen hos Nordjyllands Politi, der endvidere kan betragtes som et mandsdomineret erhverv, hvorfor Nordjyllands Politi vælges som dette speciales case.

3. Afgræsning og opsummering

Som præciseret gennem problemanalysen beskæftiger dette speciale sig med forebyggelsen af arbejdsbetinget stress gennem anvendelsen af en APV. Der afgrænses til anvendelsen af en APV, eftersom det er et lovkrav, at arbejdspladserne gennemfører disse minimum hvert tredje år, samtidig med, at det er et redskab til arbejdspladserne i forhold til at arbejde systematisk med forebyggelsen af blandt andet arbejdsbetinget stress. Eftersom der er tale om et lovkrav, kan anvendelsen af en APV således betragtes som en strukturelt tiltag til systematisk identificering af problemer og udarbejdelse af handleplaner med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress på arbejdspladsen. Da strukturel forebyggelse, med en lille ændring i sygdomsrisikoen hos hele befolkningen, kan føre til en større reduktion i sygdomsbyrden end en stor ændring blandt de individer, som allerede er i højrisiko (Rose, 2001), vurderes det derfor, at en APV er et anvendeligt redskab for arbejdspladserne til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress.

Både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø kan have betydning i forhold til arbejdsbetinget stress. Med udgangspunkt i specialets paradoks, at der er en stigende forekomst af arbejdsbetinget stress til trods for, at der, med APV som redskab, er lovkrav om, at arbejdspladserne skal sørge for, at det psykiske arbejdsmiljø fungerer, afgrænses der således til et fokus på det psykiske arbejdsmiljø med henblik på forebyggelse af arbejdsbetinget stress, eftersom flere arbejdspladser tilkendegiver at have udfordringer hermed (Landsorganisationen i Danmark, 2011),

Da forekomsten af arbejdsbetinget stress til stadighed er stigende, vurderes det ikke, at den nuværende anvendelse af APV, med inddragelse af det psykiske arbejdsmiljø, er med til at kortlægge arbejdsmiljøproblemer og efterfølgende udarbejde handleplaner med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress. Til at undersøge hvordan arbejdspladser kan inddrage det psykiske arbejdsmiljø i en APV, så der skabes grundlag for en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress blandt medarbejdere, tages der udgangspunkt i Nordjyllands Politi som specialets case. Gennem afgrænsningen, og ovenstående problematik, formuleres problemformuleringen for specialet således i det nedenstående.

4. Problemformulering

Hvordan kan Nordjyllands Politi inddrage det psykiske arbejdsmiljø i deres APV, så der skabes grundlag for en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress blandt polititjenestemænd?

4.1 Forskningsspørgsmål

- Hvordan inddrager Nordjyllands Politi det psykiske arbejdsmiljø i deres APV med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress?
- Hvordan oplever polititjenestemænd anvendelsen af APV med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress?
- Hvordan kan Nordjyllands Politi skabe grundlag for en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress blandt polititjenestemænd?

5. Videnskabsteoretisk referenceramme

Gennem ovenstående problemformulering afspejles den metodologi, der arbejdes ud fra i specialet. Denne metodologi tager afsæt i hermeneutikken, som præsenteres i det følgende.

5.1 Hermeneutik

Hermeneutik er en græsk betegnelse, som betyder fortolkning eller fortolkningskunst (Søren Juul, 2012). Den hermeneutiske videnskabsteoretiske position er ikke entydigt defineret, hvorfor hermeneutikken fremkommer i forskellige udgaver (Søren Juul, 2012). De forskellige udgaver har et differentieret syn på, hvad fortolkning er, og hvordan man som forsker indgår i sine fortolkninger og anvender disse (Søren Juul, 2012). For at besvare specialets problemformulering, der omhandler, hvordan Nordjyllands Politi kan inddrage det psykiske arbejdsmiljø i deres APV, så der skabes grundlag for en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress blandt polititjenestemænd, vurderes det af specialegruppen, at dette forudsætter en indlevelse og væren i den verden, som undersøges. Der tages derfor afsæt i *den filosofiske hermeneutik*.

Den filosofiske hermeneutik er udviklet af filosof Martin Heidegger og videre af filosof Hans-Georg Gadamer (Gadamer), som hviler sit ontologiske syn på den menneskelige væren i verden (Gadamer, 1960). Essensen med den menneskelige væren i verden er, at forskeren anses for ikke at kunne stå udenfor verden, men er en del af denne, og hvor forskeren endvidere medbringer sine fordomme til forståelse af et fænomen (Gadamer, 1960). Gadamer forsvarer betydningen af fordom, da ordets betydning for Gadamer blot er en dom, der er tænkt på forhånd, før andet er undersøgt (Gadamer, 1960). Grundet fordomme mod fordom omtaler Gadamer også fordom som *forforståelse*, hvor Gadamer pointerer, at både fordom og *forforståelse* ikke skal anses som noget negativt (Gadamer, 1960). Ifølge Gadamer er ens *forforståelse* altid tilstede, og den er en uundværlig betingelse for overhovedet at kunne forstå (Gadamer, 1960). *Forforståelse* består i ting, vi ved på forhånd, eller antager vi ved, og danner rammen for, at vi overhovedet kan stille forskningsspørgsmål til det, der ønskes undersøgt (Gadamer, 1960). Gadamer anfægter således tidligere hermeneutiske udgaver i forhold til, at det ikke er muligt at danne en forståelse uden sin *forforståelse* og uden, at man som forsker har sin væren i det undersøgte felt (Gadamer, 1960). Dette bringer Gadamer tanken videre til *forforståelsen* som en aktiv del i *den hermeneutiske cirkel*.

Den hermeneutiske cirkel sker, ifølge Gadamer, i et samspil mellem subjekt og objekt (Dahlager & Fredslund, 2015). Den eller det, der undersøges, kan således ikke adskilles fra forskeren, da begge parter er en aktiv og integreret del i *den hermeneutiske cirkel* (Dahlager & Fredslund, 2015).

Forståelse er et essentielt element i *den hermeneutiske cirkel*, og forståelsen sker i mødet mellem to horisonter (Dahlager & Fredslund, 2015). En horisont defineres som ens *forforståelse* og *situationen*, der henviser til evnen til forståelse (Dahlager & Fredslund, 2015). Subjektet sætter sig ind i den andens horisont, hvorved en *horisontsammensmeltning* opstår (Dahlager & Fredslund, 2015). At sætte sig i den andens sted sker med udgangspunkt i ens *forforståelse*, og danner ramme for, at en tredje ny forståelse opstår (Dahlager & Fredslund, 2015). Der vil dog aldrig kunne opnås en endegyldig forståelse, da *den filosofiske hermeneutik* foregår som en processuel og dialektisk tilgang (Dahlager & Fredslund, 2015).

I relation til specialet forudsættes således, at specialegruppen, i samspil med Nordjyllands Politi, undersøger, hvordan Nordjyllands Politi kan inddrage det psykiske arbejdsmiljø i deres APV, så der skabes grundlag for en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress blandt polititjenestemænd. Dette sker med udgangspunkt i specialegruppens fælles *forforståelse*, som indgår, når specialegruppen sætter sig i de undersøgte sted, hvilket således danner ramme for en ny forståelse af det undersøgte fænomen. I det følgende præsenteres derfor specialegruppens fælles *forforståelse*.

5.1.1 Fælles forforståelse

Specialegruppens forforståelse afspejles gennem problemanalysen, hvorefter specialegruppens har opnået en fælles *forforståelse* gennem dialog taget i plenum vedrørende de tanker, som specialegruppens medlemmer har gjort sig i forbindelse med specialets problemstilling. Dette leder frem til, at specialegruppen finder en overensstemmende *forforståelse* i relation til arbejdsbetinget stress blandt polititjenestemænd. Den fælles *forforståelse* beror på følgende:

- **Arbejdspladser har nemmere ved at håndtere det fysiske frem for det psykiske arbejdsmiljø**

Denne *forforståelse* udspringer af, at en dansk undersøgelse har vist, at ledere ser det som en større udfordring at håndtere det psykiske frem for det fysiske arbejdsmiljø (Akademikerne, 2015). Endvidere tilkendegiver flere ledere at mangle kompetencer i relation til at håndtere det psykiske arbejdsmiljø og forebygge arbejdsbetinget stress (Akademikerne, 2015), hvorfor det fysiske arbejdsmiljø i højere grad antages at blive prioriteret af ledere. Specialegruppen har således en *forforståelse* om, at Nordjyllands Politi kan have vanskeligt ved at inddrage det psykiske arbejdsmiljø i deres APV, hvorfor de i højere grad inddrager det fysiske end det psykiske arbejdsmiljø.

- **Kulturen på arbejdspladser kan have betydning for, hvorvidt der er en åben dialog i forhold til at forebygge arbejdsbetinget stress**

Denne *forforståelse* udspringer af, at såfremt kulturen på arbejdspladsen hviler på, at alle skal have samme arbejdsbyrde, og at der ikke tales om følelser, helbred og velbefindende på arbejdet, så kan arbejdsbetinget stress blive et tabubelagt emne i kulturen på arbejdspladsen. Samtidig antages det, at mænd kan have sværere ved at vise psykisk sårbarhed som følge af traditionelle kønsroller, hvilket kan understøttes af udtalelser fra mænd, der har oplevet psykisk sårbarhed (Sundhedsstyrelsen, u.å.). Derudover viser videnskabelige studier, at mænd har en længere arbejdsuge end kvinder (Christensen, 2014), hvilket ligeledes kan have betydning for udvikling af arbejdsbetinget stress som mand. Endvidere skaber kvinder i højere grad sociale relationer på deres arbejdsplads end mænd (Jacobsen & Thorsvik, 2013), hvilket har vist sig at have betydning for oplevelsen af arbejdsbetinget stress (Branche Arbejds miljø Rådet, 2016). Eftersom Nordjyllands Politi er en arbejdsplads, der domineres af mænd, har specialegruppen en *forforståelse* om, at der kan være en kultur på arbejdspladsen, hvor der ikke tales om følelser og psykisk sårbarhed på arbejdet.

Ovenstående videnskabsteoretiske position og *forforståelse* har betydning for, hvorledes specialets problemstilling undersøges, hvilket anskues ved valg af paradigme og forskningstype. Disse præsenteres derfor i det følgende.

5.2 Paradigme og forskningstype

Et paradigme er teorier om, hvad viden er, og hvordan viden frembringes (Launsø, Rieper, & Olsen, 2011). Valget af paradigme udspringer derfor af specialets formål, der afspejles i problemformuleringen (Launsø m.fl., 2011). Med dette speciale ønskes en dybere forståelse for, hvordan Nordjyllands Politi kan inddrage det psykiske arbejdsmiljø i deres APV, så der skabes grundlag for en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress blandt polititjenestemænd. Eftersom der med specialet ønskes en dybere forståelse, tages der udgangspunkt i det fortolkningsvidenskabelige paradigme. Det fortolkningsvidenskabelige paradigme har fokus på at forstå og fortolke de subjekter, der fokuseres på (Launsø m.fl., 2011), hvorfor specialet befinder sig indenfor dette paradigme. Indenfor det fortolkningsvidenskabelige paradigme findes den forstående forskningstype, som ligeledes har fokus på at kunne forstå og fortolke fænomener (Launsø m.fl., 2011). Det typiske design indenfor den forstående forskningstype er casestudier (Launsø m.fl., 2011), hvilket er designet for dette speciale, idet der

tages udgangspunkt i Nordjyllands Politi som case. I det følgende præsenteres derfor casestudiet som design.

6. Casestudiedesign

Et forskningsdesign er måden, hvorpå en undersøgelse udformes og tilrettelægges (Launsø m.fl., 2011). I dette speciale undersøges, hvordan Nordjyllands Politi kan inddrage det psykiske arbejdsmiljø i deres APV, så der skabes grundlag for en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress blandt polititjenestemænd. Der tages udgangspunkt i et casestudie, som design, fordi det antages af specialegruppen, at arbejdspladsen kan have indflydelse på fænomenet arbejdsbetinget stress. Et casestudie kan defineres som en strategi til at få en dyb forståelse af et komplekst fænomen i sin kontekst ved omfattende beskrivelse, analyse og fortolkning af fænomenet (Launsø m.fl., 2011). Det primære formål er således at generere empirisk eller teoretisk viden (Antoft & Salomonsen, 2012). Dette speciale omhandler arbejdsbetinget stress, der kan betragtes som et komplekst fænomen, fordi det kan være usikkert at forudsige, hvilken indsats, der har en virkning herpå, hvilket er kendetegnet ved et komplekst fænomen (Launsø m.fl., 2011). Konteksten er her Nordjyllands Politi, der, som tidligere nævnt, er casen for specialet. En case kan defineres som en repræsentant for en generel sammenhæng eller et unikt, særligt eller ekstremt fænomen (Antoft & Salomonsen, 2012). I dette speciale vil casen, som er Nordjyllands Politi, vurderes som et ekstremt fænomen, fordi der her er et højt sygefravær, der kan være forårsaget af arbejdsbetinget stress (Rigspolitiet, 2017).

Casestudier kan opdeles i single- og multicasestudier, som kan være henholdsvis indlejret casestudier eller holistiske casestudier (Ramian, 2012). Single- og multi-casestudier henviser til, hvor mange cases, der er fokus på, mens holistiske casestudier og indlejrede casestudier henviser til henholdsvis, om der er fokus på hele casen eller et eller flere fænomener i casen (Ramian, 2012). Dette speciale kan betragtes som et single-casestudie, fordi der tages udgangspunkt i Nordjyllands Politi som case, mens der samtidig er tale om et indlejret casestudie, fordi specialet har fokus på fænomenet arbejdsbetinget stress frem for fokus på hele casen.

Der findes flere hovedtyper af casestudier (Antoft & Salomonsen, 2012). En af disse typer er det teorifortolkende casestudie, hvor fortolkningen foretages på baggrund af teoretisk viden med det mål at skabe ny empirisk viden (Antoft & Salomonsen, 2012). De indledende faser af teorifortolkende casestudier domineres ikke nødvendigvis af teori, hvorfor disse casestudier ofte kan have et induktivt tilsnit (Antoft & Salomonsen, 2012). Specialet er således tiltænkt som et

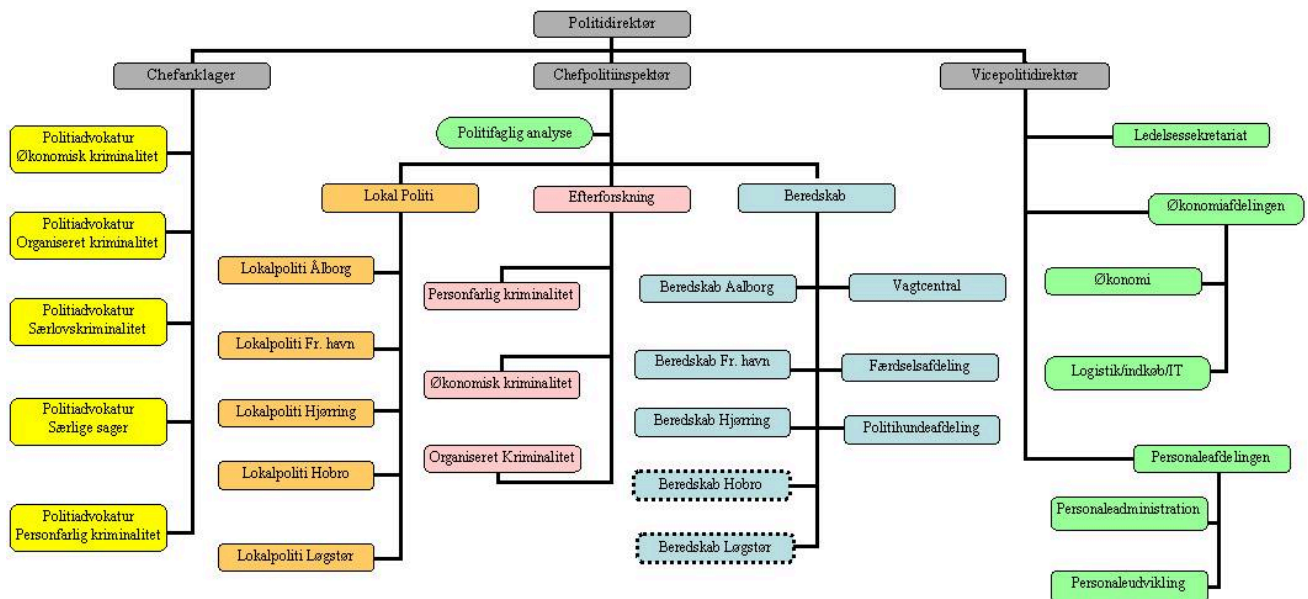
teorifortolkende casestudie, hvor empirien efterfølgende fortolkes gennem teori, der kan være med til at underbygge mønstre set heri. Specialet har således en induktiv tilgang.

Ifølge Robert K. Yin er et karakteristika ved casestudier, at der anvendes datamateriale baseret på mere end en enkelt metode (Antoft & Salomonsen, 2012). Ved casestudier anvendes ofte kvalitative metoder såsom interviews og dokumentanalyse, hvorfor et casestudie kan defineres som en forskningsstrategi (Antoft & Salomonsen, 2012). Dette speciale betragter derfor casestudiet som et design, med anvendelse af kvalitative metoder, hvilket stemmer overens med specialets videnskabsteoretiske tilgang, som er hermeneutikken, hvor fænomener undersøges med udgangspunkt i det fortolkningsvidenskabelige paradigme med anvendelse af kvalitativ metode (Launsø m.fl., 2011). I det følgende beskrives først Nordjyllands Politi som case for dette speciale, hvorefter specialets metodologiske tilgang præsenteres.

6.1 Beskrivelse af case

Som tidligere beskrevet, i problemanalysen, fremkommer det, at der ved mandsdominerede erhverv kan være en tendens til, at der ikke tales om følelser i forbindelse med arbejdsbetinget stress. Endvidere fremkommer det, at skiftende arbejdstider, overarbejde og en stor arbejdsbyrde kan være faktorer, der gør sig gældende for udviklingen af arbejdsbetinget stress. Specialet ønsker derfor at undersøge, hvordan Nordjyllands Politi kan inddrage det psykiske arbejdsmiljø i deres APV, så der skabes grundlag for en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress blandt polititjenestemænd. Skiftende arbejdstider, overarbejde og en stor arbejdsbyrde vurderes at være faktorer, som er en del af hverdagen hos Nordjyllands Politi, hvorfor Nordjyllands Politi er valgt som specialets case. Nordjyllands Politi præsenteres i det følgende.

Nordjyllands Politi er en organisation, der er hierarkisk opdelt i en øverste ledelse, en mellemlidelse og en operativ kerne bestående af hovedsageligt polititjenestemænd. Dette illustreres i nedenstående organisationsdiagram:



Figur 2: Organisationsdiagram for Nordjyllands Politi (Nordjyllands Politi, 2007)

Den øverste ledelse er afbilledet i grå, hvor politidirektøren har det samlede overordnede ansvar for politiets virksomhed, og er chef for både politikredsens politi og anklagemyndigheden (Nordjyllands Politi, 2017). Chefanklageren har det daglige ansvar for politikredsens anklagemyndighed (Nordjyllands Politi, 2017). Chefpolitinspektøren har det daglige ansvar for ledelsen af det politifaglige område (Nordjyllands Politi, 2017). Vicepolitidirektøren har det daglige ansvar for ledelsen af politikredsens administrative funktioner (Nordjyllands Politi, 2017). Disse fire funktioner er placeret på hovedstationen i Ålborg (Nordjyllands Politi, 2017). Mellemlidelsen er afbilledet i øvrige farver, mens der endvidere er mellemlidere for hver afdeling hos Nordjyllands Politi. I specialet vil ledelsen fremadrettet anvendes som begreb for både øverste ledelse og mellemlidelsen, mens Rigspolitiet endvidere vil indgå i denne definition. Rigspolitiet er hierarkisk placeret på niveauet over den øverste ledelse hos Nordjyllands Politi.

I år 2017 er der ved Nordjyllands Politi ansat 638 polititjenestemænd, hvilket er det laveste antal inden for de seneste 10 år (Rigspolitiet, 2017). Samtidig er der kommet flere arbejdsopgaver med blandt andet øget grænsekontrol og flere bevogningsopgaver efter terrorangreb (Ramsing, 2017; TV2-nyhederne, 2015). Der kan således argumenteres for, at arbejdsbyrden for hver polititjenestemand kan opleves som større, hvilket kan resultere i arbejdsbetinget stress. Endvidere er det samlede antal sygefraværdsdage per polititjenestemand ved Nordjyllands Politi blandt det højeste for de seneste 6 år, hvor hver polititjenestemand i gennemsnit havde 7,1 dage i år 2016 til forskel fra for eksempel år 2013, hvor tallet var 6,5 dage (Rigspolitiet, 2017). Dette kan således tyde på en negativ udvikling i antallet af sygedage per polititjenestemand. En opgørelse

for overarbejdstimer for år 2016 viser, at polititjenestemænd for alle politikredse i Danmark i gennemsnit havde 541.986 overarbejdstimer (Rigspolitiet, 2017), hvilket svarer til, at hver enkelt ansatte polititjenestemand i gennemsnit havde 51 timers overarbejde. Arbejdsbyrden for den enkelte polititjenestemand kan således være tyngt af overarbejdstimer, hvilket kan forårsage arbejdsbetinget stress. Som forventet, er arbejdet som polititjenestemand endvidere domineret af mænd, hvor tallene for år 2017 for alle politikredse i Danmark fordeler sig på køn således, at der er 8.987 mænd og 1.585 kvinder ansat (Rigspolitiet, 2017).

Nordjyllands Politi, som specialets case, kontaktes i et indledende telefonopkald. I telefonen aftales en dato for et møde med Nordjyllands Politi, hvor specialegruppen kort præsenterer specialets formål og hvilke forventninger, som specialegruppen har til deres eventuelle deltagelse. Denne præsentation tager udgangspunkt i et informationsbrev, der ligeledes medbringes til mødet. Informationsbrevet er vedlagt specialet som bilag (bilag 1). Ved mødet etableres dermed et samarbejde mellem specialegruppen og Nordjyllands Politi.

7. Metoder

I specialet, der udgør et casestudie, anvendes der tre metoder med henholdsvis en dokumentanalyse, en interviewundersøgelse og en systematisk litteratursøgning. De tre metoder har til formål at besvare henholdsvis første, andet og tredje forskningsspørgsmål. Fund i dokumentanalysen bidrager til en ny for forståelse hos specialegruppens medlemmer, hvorfra der, i de kvalitative forskningsinterviews, efterfølgende spørges til polititjenestemændenes oplevelser i forhold til arbejdsbetinget stress og anvendelsen af APV. Ud fra dokumentanalysen og de kvalitative forskningsinterviews opnår specialegruppen en ny for forståelse, hvorudfra den systematiske litteratursøgning opbygges til besvarelse af det tredje forskningsspørgsmål. Metoderne præsenteres separat i de følgende afsnit i nævnte rækkefølge.

7.1 Dokumentanalyse

I dette afsnit præsenteres metodologien for dette speciales dokumentanalyse. Dokumentanalysen skal bidrage til at besvare specialets første forskningsspørgsmål omhandlende, hvordan Nordjyllands Politi inddrager det psykiske arbejdsmiljø i deres APV med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress blandt polititjenestemænd. Denne viden skal bidrage med en dybere forståelse for, hvad ledelsen hos Nordjyllands Politi vurderer som vigtigt at afdække i forhold til det psykiske arbejdsmiljø og arbejdsbetinget stress. I specialets diskussionsafsnit vil ledelsens perspektiv sammenholdes med polititjenestemændenes perspektiv herpå med henblik på at vurdere, hvorvidt disse perspektiver stemmer overens med en efterfølgende diskussion af, hvilken

betydning dette kan have for deres proces med APV med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress.

7.1.1 Dokumentanalyse af APV

En dokumentanalyse defineres som en metode, der inddrager dokumenter i besvarelsen af problemformuleringen (Lynggaard, 2015). Dokumenter er sprog, der er fikseret i tekst og tid, og kan omfatte alle dokumenter lige fra dagbøger og blogs til avisartikler og rapporter (Lynggaard, 2015). I specialet omfatter dokumentanalysen en analyse af Nordjyllands Politis spørgeskema til kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø i deres APV, da dette kan bidrage til en dybere forståelse af, hvad ledelsen hos Nordjyllands Politi vurderer som vigtigt at afdække i forhold til det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress. Denne forståelse skal bidrage til at besvare specialets første forskningsspørgsmål om, hvordan Nordjyllands Politi inddrager det psykiske arbejdsmiljø i deres APV henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress.

Dokumentanalyse som metode er ofte anvendt i kombination med enten kvalitative forskningsinterviews eller kvantitative statistiske analyser (Lynggaard, 2015). I dette speciale anvendes dokumentanalysen i kombination med kvalitative forskningsinterviews, der præsenteres senere i specialets metode. Dokumentanalysen og dermed forståelsen for, hvad ledelsen vurderer som vigtigt at afdække i forhold til det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress, vil således bidrage til en ny forforståelse hos specialegruppens medlemmer, og efterfølgende danne grundlag for, hvilke spørgsmål der skal indgå i interviewguiden til de kvalitative forskningsinterviews med polititjenestemænd. Dokumentanalysen og de kvalitative forskningsinterviews kan, på denne måde, bidrage til en dybere forståelse af, hvorvidt disse perspektiver stemmer overens med en efterfølgende diskussion af, hvilken betydning dette kan have for deres proces med APV med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress.

I en dokument analyse kan det være hensigtsmæssigt at skelne mellem primære, sekundære og tertiære dokumenter, da de forskellige typer af dokumenter giver adgang til forskellig information (Lynggaard, 2015). Primære dokumenter er dokumenter, der ikke er henvendt til den bredere offentlighed, og kan blandt andet omfatte personlige breve eller interne virksomhedsdokumenter, der kan indeholde personfølsomme oplysninger (Lynggaard, 2015). Denne type af dokumenter vil ofte være underlagt godkendelse fra de personer, som har produceret disse (Lynggaard, 2015). Sekundære dokumenter er dokumenter, der er offentligt tilgængelige, og dermed tilgængelige for alle der har interesse for dokumentet (Lynggaard, 2015). Sekundære dokumenter er endvidere karakteriseret ved at være dokumenter, der er produceret i umiddelbar nærhed af begivenheden

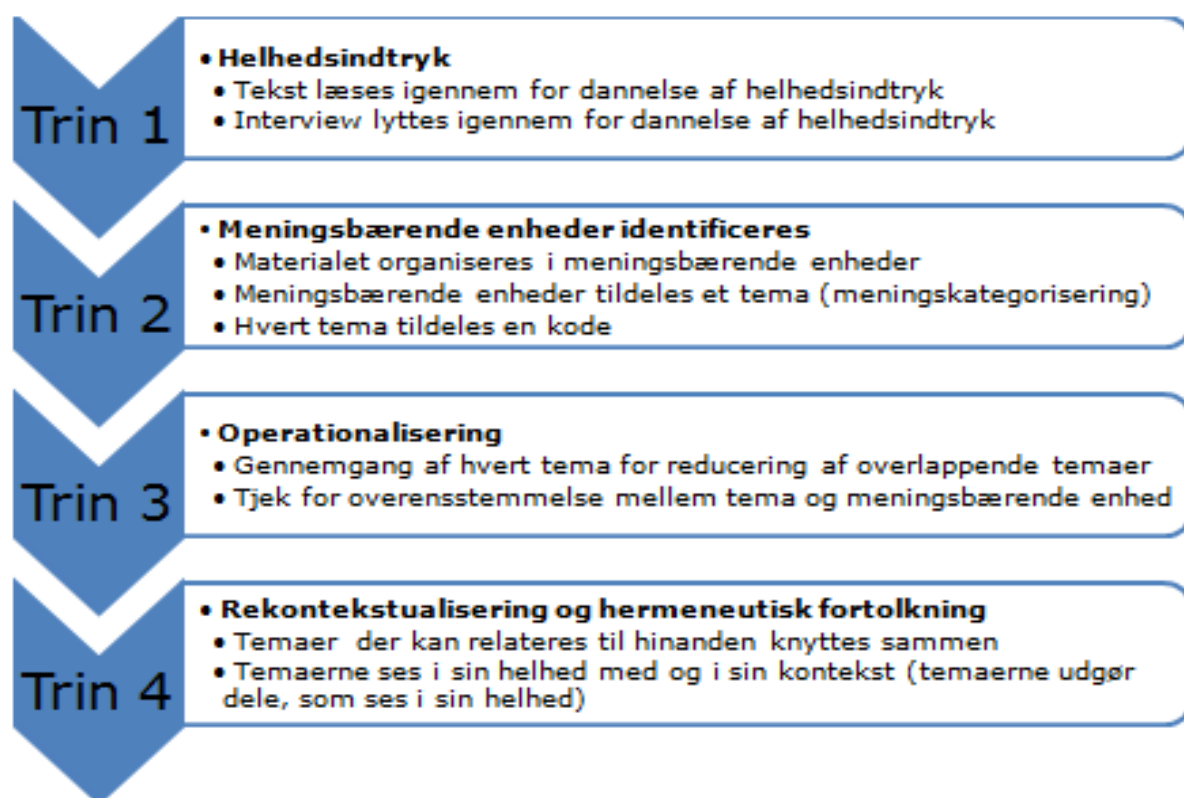
eller situationen, som dokumentet refererer til, hvilket for eksempel kan være nyhedsartikler eller lignende (Lynggaard, 2015). Dette adskiller dermed de sekundære dokumenter fra de tertiære, da de tertiære også er offentligt tilgængelige, men disse er produceret noget tid efter den omtale begivenhed eller situation, hvilket kan omfatte akademiske bøger eller tidsskriftartikler (Lynggaard, 2015). Denne opdeling er flydende i praksis, hvilket betyder, at kategoriseringen af dokumenterne i høj grad afhænger af projektets formål (Lynggaard, 2015). Derudover er der ikke nogen former for dokumenter, der er bedre end andre til at beskrive sandheden, men det er væsentligt at overveje, hvilke dokumenttyper, der belyser den aktuelle problemstilling på bedst mulige måde (Lynggaard, 2015). I dette speciale udarbejdes dokumentanalysen ud fra det spørgeskema, som Nordjyllands Politi anvender til at kortlægge det psykiske arbejdsmiljø i deres APV, hvilket kan betragtes som et primært dokument, fordi det kræver godkendelse fra Nordjyllands Politi at få adgang til. Spørgeskemaet til kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø, der er et primært dokument, vurderes at kunne bidrage til en dybere forståelse for, hvad ledelsen vurderer som vigtigt at afdække i kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress, hvilket således kan bidrage med en viden, der ikke er tilgængelig for offentligheden. Det er dog ikke muligt for specialegruppen at få adgang til udfyldte spørgeskemaer fra polititjenestemændene, hvorfor der gennem dokumentanalysen udelukkende analyseres på de spørgsmål, der indgår i spørgeskemaet til kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø hos Nordjyllands Politi. I forlængelse heraf præsenteres i følgende afsnit, hvorledes spørgeskemaet til kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø hos Nordjyllands politi genereres i specialet. Dette spørgeskema omtales i det følgende som APV-skema.

7.1.2 Generering af APV-skema

Udvælgelsen af de dokumenter, der skal analyseres i dokumentanalysen, afhænger af problemformuleringen (Lynggaard, 2015). Det er dog nødvendigt med metodologiske overvejelser forud for udvælgelsen af dokumenterne, så der bliver eksplicite kriterier for, hvilke dokumenter der kan bidrage til besvarelse af problemformuleringen (Lynggaard, 2015). Eftersom specialet omhandler anvendelsen af APV hos Nordjyllands Politi, tages der kontakt til deres daglige arbejdsmiljøleder for at undersøge muligheden for at anvende deres seneste APV-skema i specialet. Dette indvilliger arbejdsmiljølederen i, hvorefter arbejdsmiljølederen fremsender skemaet til specialegruppens mail. Arbejdsmiljølederen godkender og bekræfter, at specialegruppen kan anvende dokumentet til analyse. Dokumentanalysen suppleres endvidere med udtalelser fra den daglige arbejdsmiljøleder for at få indblik i de øvrige faser af deres APV. I det følgende præsenteres, hvordan dokumentanalysen af APV-skemaet udføres.

7.1.3 Analyse af APV

Analysen af dokumenterne afhænger, på samme måde som udvælgelsen, af problemformuleringen (Lynggaard, 2015). I specialet skal dokumentanalysen bidrage til besvarelse af problemformuleringen gennem det første forskningsspørgsmål, hvor der ønskes en dybere forståelse for, hvordan Nordjyllands Politi inddrager det psykiske arbejdsmiljø i deres APV med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress. Dokumentanalysen tager udgangspunkt i Dahlager og Fredslunds hermeneutiske analyse, fordi denne kan bidrage til forståelse og fortolkning af det undersøgte (Dahlager & Fredslund, 2015). Den hermeneutiske analysestrategi stemmer endvidere overens med specialets hermeneutiske videnskabsteoretiske position. Der anvendes således en hermeneutisk analysestrategi, med fokus på forståelse, i mødet mellem specialegruppens horisont og de undersøgtes horisont. Dette sker gennem en *horisontsammensmeltning*, hvor specialegruppens fælles *forforståelse* bliver sat i spil, og hvor dannelsen af en ny forståelse vil fremkomme. Den hermeneutiske analysestrategi er opdelt i fire trin, og består i følgende:



Figur 3: Hermeneutisk analysestrategi - Inspireret af Dahlager & Fredslund (Dahlager & Fredslund, 2015)

Med udgangspunkt i den hermeneutiske analysestrategi ønskes der således, gennem dokumentanalysen, en dybere forståelse for ledelsens perspektiv på, hvordan det psykiske

arbejdsmiljø kan inddrages i deres APV med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress. Analysen af APV-skemaet tager udgangspunkt i en induktiv tilgang, fordi der gennem APV-skemaet, som empiri, fremkommer meningsbærende enheder, der samles i temaer, som efterfølgende fortolkes gennem teori til at forsøge at udlede generelle mønstre. Skemaet til dokumentanalyse er vedlagt specialet som bilag (bilag 2). Gennem dokumentanalysen opnår specialegruppens medlemmer en ny for forståelse forud for de kvalitative forskningsinterviews. De kvalitative forskningsinterviews præsenteres i det følgende.

7.2 De kvalitative forskningsinterviews

Interview er en metode til at forstå menneskers oplevelser, meninger og holdninger (Tanggaard & Brinkmann, 2015). Gennem en interviewundersøgelse kan forskeren opnå indsigt i informantens livsverden eller bestemte begivenheder og situationer i informantens liv (Tanggaard & Brinkmann, 2015). Dette kan eksempelvis være informantens oplevelse af at arbejde i en bestemt organisation (Tanggaard & Brinkmann, 2015). Interviewundersøgelsen i dette speciale har til formål at undersøge, hvordan polititjenestemænd hos Nordjyllands Politi oplever anvendelsen af APV med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress blandt polititjenestemænd. Ifølge sociologerne Holstein & Gubrium skal et interview betragtes som en aktiv interaktion mellem minimum to personer, der kan bidrage til socialt forhandlede, kontekstuelte baserede svar (Tanggaard & Brinkmann, 2015). Interviews kan være både individuelle mellem forsker og informant, men interviews kan også foregå i grupper med flere informanter, over e-mail eller gennem telefon (Tanggaard & Brinkmann, 2015). Der er således flere måder, hvorpå en interviewundersøgelse kan konstrueres, hvilket ligeledes kan få indflydelse på informantens svar, fordi disse, som nævnt, skal betragtes som socialt forhandlede og kontekstuelte baseret. I det følgende præsenteres derfor udformningen af specialets interviewundersøgelse.

7.2.1 Udvælgelse og rekruttering af informanter

En typisk interviewundersøgelse har mellem 3-20 informanter afhængig af undersøgelsens rammer, varighed og ressourcer (Tanggaard & Brinkmann, 2015). Rammerne for dette speciale defineres af Aalborg Universitet i forhold til kandidatspecialet på uddannelsen i Folkesundhedsvidenskab. Her beskrives det blandt andet, at specialet skal udarbejdes i grupper af 2-3 studerende, maksimalt må fylde 120 normalsider, og at det skal afleveres senest den 7. juni 2017. Disse på forhånd definerede rammer må tages med i overvejelserne af specialegruppen, når interviewet udformes, eftersom antallet af forskere kan have betydning for, hvor mange informanter der kan foretages interviews med inden for en given tidsramme (Tanggaard & Brinkmann, 2015). Ideelt skal der foretages interviews med informanter, indtil der er opnået datamætning, hvor der

ikke fremkommer nye perspektiver (Tanggaard & Brinkmann, 2015). Det maksimale antal informanter, som Nordjyllands Politi har mulighed for at stille til rådighed, er fem informanter, hvilket ud fra de på forhånd definerede rammer vurderes muligt af specialegruppen. Det vides ikke på forhånd, hvorvidt det er muligt at opnå datamætning i specialet med maksimalt fem informanter, hvilket efterfølgende diskuteres i specialets diskussion af metode.

Nordjyllands Politi indvilliger, som nævnt, i at stille fem informanter til rådighed for interviewundersøgelsen. Disse fem informanter udvælges af en samarbejdspartner fra Nordjyllands Politi, som fungerer som gatekeeper, ud fra specialegruppens ønske om, at informanterne skal bestå af både mænd og kvinder, der er ansat som polititjenestemænd. Dette er valgt med udgangspunkt i specialegruppens fælles forforståelse om, at køn kan have en betydning for, i hvor høj grad det er accepteret at tale om følelser og udvise psykisk sårbarhed såsom arbejdsbetinget stress. En samplingsstrategi til udvælgelse af informanter er *tilgængelighedsudvælgelse*, som baseres på at sikre et udvalg af personer, der er villige til at deltage i undersøgelsen (Thagaard, 2004). Denne samplingsmetode tager hensyn til, at undersøgelser, der foretages kvalitativt, ofte omhandler følsomme emner, der kan gøre det svært at rekruttere informanter (Thagaard, 2004). Eftersom dette speciale undersøger det komplekse fænomen arbejdsbetinget stress, der kan betragtes som et følsomt emne, vurderes denne samplingsstrategi at være anvendelig, hvorfor gatekeeperen bedes spørge informanterne til, hvorvidt de er villige til at deltage. Derudover tages der hensyn til tilgængeligheden af informanter, fordi nogle polititjenestemænd for eksempel er ved grænsen, hvorfor de ikke har mulighed for at deltage i de kvalitative forskningsinterviews. Til de kvalitative forskningsinterviews med de fem polititjenestemænd tages der udgangspunkt i individuelle semistrukturerede forskningsinterviews ud fra en interviewguide, hvilket præsenteres i det følgende.

7.2.2 Det semistrukturerede interview

I specialets interviewundersøgelse udføres der fem individuelle semistrukturerede forskningsinterviews. Der udføres individuelle forskningsinterviews, frem for et fokusgruppeinterview, fordi specialegruppen har en fælles forforståelse om, at arbejdsbetinget stress kan være et følsomt og personligt emne, som den enkelte polititjenestemand ikke ønsker at dele med kollegaer. I det semistrukturerede interview tages der udgangspunkt i en interviewguide, med på forhånd nedskrevne interviewspørgsmål, samtidig med, at der er mulighed for at spørge uddybende ind til informantens svar (Tanggaard & Brinkmann, 2015). I det følgende præsenteres derfor udarbejdelsen af specialets interviewguide.

7.2.2.1 Interviewguide

Specialets interviewguide er opdelt i tre faser med først en briefing, dernæst en række interviewspørgsmål og til sidst en debriefing. Dette fremgår af interviewguiden, der er vedlagt specialet som bilag (bilag 3). De enkelte interviews udføres af samme medlem fra specialegruppen, mens de to resterende medlemmer fungerer som suppleant ved henholdsvis to og tre forskningsinterviews. Suppleanten har til opgave at supplere interviewerens, så der spørges uddybende til polititjenestemændenes svar, såfremt interviewerens ikke spørger hertil.

I briefingens introduceres polititjenestemændene først til interviewundersøgelsen, der skal bidrage til besvarelse af specialets andet forskningsspørgsmål om, hvordan polititjenestemændene hos Nordjyllands Politi oplever anvendelsen af APV med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress. I briefingens oplyses polititjenestemændene om, at deres udsagn anonymiseres, så deres navne ikke fremgår af specialet, og de underskriver ligeledes en samtykkeerklæring (bilag 4). Derudover oplyses polititjenestemændene om, at de enkelte interviews optages til brug ved transskribering, og at lydoptagelsen efterfølgende destrueres.

Efter briefingens fortsættes de enkelte interviews med en række interviewspørgsmål, der enten formuleres på forhånd, på baggrund af interviewundersøgelsens forskningsspørgsmål, eller løbende under de enkelte interviews. Der anvendes forskellige typer af interviewspørgsmål. De enkelte interviews åbnes med et *indledende spørgsmål*, hvor polititjenestemændene bedes fortælle, hvad de forstår ved arbejdsbetinget stress og efterfølgende, om de kan fortælle en situation, hvor de har oplevet arbejdsbetinget stress. Ligeledes gøres der brug af blandt andet *opfølgende, sonderende og specificerende spørgsmål*, hvor der på forskellig vis spørges uddybende ind til polititjenestemændenes svar. Der anvendes også *fortolkende spørgsmål* til at bekræfte, hvorvidt interviewerens forstår polititjenestemændenes svar korrekt med henblik på at styrke gyldigheden af disse tolkninger. Den første del af analysen finder således allerede sted under selve interviewet. Disse forskellige typer af interviewspørgsmål fremgår af interviewguiden (bilag 3) og i transskriptionen.

De enkelte interviews afsluttes med en debriefing, hvor polititjenestemændene spørges til, hvorvidt de har noget at tilføje, hvilket gør det muligt for dem at uddybe, hvad de vurderer vigtig i forhold til emnet. På denne måde indgår der, i interviewguiden, både på forhånd definerede spørgsmål fra specialegruppen med mulighed for, at polititjenestemændene kan uddybe, hvad de vurderer som værende vigtig i forhold til anvendelsen af APV med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress. Det forventes derfor, at der gennem de kvalitative forskningsinterviews kan opnås en

dybere forståelse, der kan bidrage til at besvare specialets andet forskningsspørgsmål om, hvordan polititjenestemændene oplever anvendelsen af APV med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress.

Efter udarbejdelsen af interviewguiden er denne pilottestet på en socialrådgiver, der til daglig arbejder med sygedagpenge, hvorfra hun har kendskab til arbejdsbetinget stress. Med udgangspunkt i denne pilottestning er interviewguiden efterfølgende justeret, hvorefter interviewguiden igen er pilottestet på samme socialrådgiver uden efterfølgende justeringer hertil. De kvalitative forskningsinterviews udføres med udgangspunkt i denne interviewguide, hvorefter de enkelte interviews transskriberes, hvilket præsenteres i følgende afsnit.

7.2.3 Transskribering

De enkelte interviews transskriberes fra mundtlig til skriftlig form med udgangspunkt i et udarbejdet reglement for transskriptionen. Dette reglement er vedlagt specialet som bilag (bilag 5). Der transskriberes ud fra en enkel transskriptionsstrategi med fokus på at fastholde meningsindholdet (Tanggaard & Brinkmann, 2015). De medlemmer fra specialegruppen, der har været til stede under de enkelte interviews, transskriberer også et eller flere af disse interviews kort tid efter udførelsen. Dette vælges, da det vurderes, at de medlemmer fra specialegruppen, som har været til stede under de enkelte interviews, har de bedste forudsætninger for at høre den præcise ordlyd, når der transskriberes fra den mundtlige til den skriftlige form, hvorved der skabes de bedste forudsætninger for, at meningsindholdet fastholdes. Transskriptionen danner udgangspunkt for den videre analyse. I det følgende præsenteres derfor analysestrategien for interviewundersøgelsen.

7.2.4 Hermeneutisk analysestrategi

På samme måde som beskrevet i metoden til dokumentanalysen, tages der i analysen af de kvalitative forskningsinterviews udgangspunkt i en hermeneutisk analysestrategi. Som redskab til analyse af de kvalitative forskningsinterviews udarbejdes der først et skema, hvor interviewsekvenser kategoriseres ved hjælp af meningsbærende enheder, der ikke er fastlagte af specialegruppen på forhånd, men som opstår induktivt af transskriptionen. Dernæst samles de meningsbærende enheder til temaer, der har til formål at kategorisere interviewsekvenser, så polititjenestemændenes udtalelser indenfor et givent tema kan sammenholdes i analysen. Skemaet til analyse af de kvalitative forskningsinterviews er vedlagt specialet som bilag (bilag 6). Analysen i skemaet overføres til specialet i fuldskreven tekst, der efterfølgende sammenholdes med specialets øvrige empiri i specialets diskussion af resultater.

7.2.5 Etiske overvejelser

I forbindelse med kvalitative forskningsinterviews er der etiske overvejelser, der bør tages højde for i planlægningen heraf (Kvale & Brinkmann, 2009).

Med udgangspunkt i specialegruppens fælles forforståelse er en etisk overvejelse blandt andet, at de kvalitative forskningsinterviews skal gennemføres individuelt, eftersom arbejdsbetinget stress kan være et følsomt emne, særligt i en mandsdomineret organisation, hvor der kan være en antagelse om, at der ikke tales om følelser og psykisk sårbarhed såsom arbejdsbetinget stress. Det vurderes derfor at være etisk korrekt at gennemføre de kvalitative forskningsinterviews individuelt, eftersom dette kan have betydning for, i hvilken grad polititjenestemændene ønsker at udtale sig. Eftersom arbejdsbetinget stress kan være et følsomt emne for polititjenestemændene, tages der hensyn til dette ved, at der kun er to fra specialegruppen til stede under de individuelle kvalitative forskningsinterviews.

I forbindelse med planlægningen af de kvalitative forskningsinterviews er en etisk overvejelse endvidere, at polititjenestemændene skal underskrive en samtykkeerklæring forud for de enkelte interviews (bilag 4). Som det fremgår af bilaget informeres polititjenestemændene blandt andet om, at de kvalitative forskningsinterviews er fortrolige og anonyme, hvorved deres identitet ikke kan genkendes i specialet. Derudover informeres de om, at det er frivilligt at deltage, og at de til enhver tid kan trække hele eller dele af deres udtalelser tilbage. Polititjenestemændene informeres endvidere om, at deres interview optages og opbevares i en aflåst mappe, indtil det er anvendt af specialegruppen til transskribering, hvorefter det destrueres. Polititjenestemændene vurderes således at være informeret om rammerne for de kvalitative forskningsinterviews, forud for deres deltagelse, hvilket vurderes etisk korrekt ud fra god forskningsetik.

Gennem de kvalitative forskningsinterviews opnås således en dybere forståelse for specialets andet forskningsspørgsmål om, hvordan polititjenestemændene hos Nordjyllands Politi oplever anvendelsen af APV med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress. De kvalitative forskningsinterviews bidrager således med en ny forforståelse forud for specialets systematiske litteratursøgning. Den systematiske litteratursøgning præsenteres i det følgende.

7.3 Litteraturstudie

Til besvarelsen af specialets problemformulering udføres en systematisk litteratursøgning, der vurderes at kunne supplere dokumentanalysen og de kvalitative forskningsinterviews med evidens

i forhold til specialets tredje forskningsspørgsmål om, hvordan Nordjyllands Politi kan skabe grundlag for en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress blandt polititjenestemænd. Dette undersøges gennem udvalgte databaser, der præsenteres i det følgende.

7.3.1 Databaser

De databaser, der udvælges til den systematiske litteratursøgning, vælges med henblik på at afdække specialets problemformulering så bredt som muligt og med så megen relevant litteratur som muligt. Der er derfor valgt at søge i følgende databaser:

- Cochrane Library: Består af syv samlede databaser, hvor hovedfokus er medicin og sygdom (Aalborg Universitetsbibliotek, u.å.-b). Evidensen i Cochrane Library er af højeste kvalitet, og indeholder systematiske reviews og evalueringer, hvor informationer vedrørende beslutninger relateret til sundhed blandt andet kan findes (Aalborg Universitetsbibliotek, u.å.-b).
- Cinahl with full text: Er en af de mest omfattende databaser indenfor sygepleje og sundhed (Aalborg Universitetsbibliotek, u.å.-a). Databasen indeholder mere end 1.300 videnskabelige artikler tilbage fra år 1981 (Aalborg Universitetsbibliotek, u.å.-a).
- Embase: Er verdens største database, der primært indeholder europæiske studier indenfor medicin og biomedicin, og dækker fra år 1974 og frem (Aalborg Universitetsbibliotek, u.å.-c). Databasen PubMed/Medline inkluderes, når der søges i Embase (Aalborg Universitetsbibliotek, u.å.-c).
- PsycInfo: Er en database med videnskabelige studier tilbage fra år 1872, som dækker over: psykologi, sociologi, adfærd og sundhedsvidenskab (Aalborg Universitetsbibliotek, u.å.-d). En søgning i PsycInfo indbefatter automatisk også søgning i databaserne: PsycCritique, PsycTests, PsycTherapy og PsycArticles (Aalborg Universitetsbibliotek, u.å.-d).
- Sociological Abstracts: Er en database med fokus på videnskabelige studier relateret til sociale- og adfærdsmæssige forhold (Aalborg Universitetsbibliotek, u.å.-e). Databasen dækker fra år 1952 og frem (Aalborg Universitetsbibliotek, u.å.-e).

Databasen 'Cochrane Library' vælges, da indholdet heri er af højeste evidens, og da den kan indeholde relevante systematiske reviews eller evalueringer relateret til, hvordan Nordjyllands Politi kan skabe grundlag for en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress blandt polititjenestemænd. Databaserne 'Cinahl with full text' og 'Embase' vælges, da disse kan bidrage til det sygdomsmæssige aspekt, arbejdsbetinget stress, relateret til specialets tredje

forskningsspørgsmål. Endvidere vælges 'PsycInfo' og 'Sociological Abstracts', fordi disse kan indeholde studier, der omhandler, hvordan sociale og adfærdsmæssige forhold på arbejdspladsen kan have betydning i forhold til arbejdsbetinget stress. Dette kan bidrage med viden til besvarelse af specialets tredje forskningsspørgsmål om, hvordan Nordjyllands Politi kan skabe grundlag for en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress blandt polititjenestemænd.

Ovenstående databaser danner således rammen for specialets systematiske litteratursøgning, som præsenteres i det følgende.

7.3.2 Systematisk litteratursøgning

Den systematiske litteratursøgning tager afsæt i principperne om facetsøgning, hvor hver enkelt facet identificeres som et betydende ord for problemformuleringen (Rienecker & Jørgensen, 2012). Facetterne har sit afsæt i PICO-strukturen, som består af de fire følgende elementer: population, intervention, comparison og outcome (Frandsen, Dyrvig, Christensen, Fasterholdt, & Oelholm, 2014). PICO-strukturen medvirker til at gøre søgningen struktureret og overskuelig, hvilket kan lette søgeprocessen (Frandsen m.fl., 2014). Specialets systematiske litteratursøgning skal, som nævnt, supplere dokumentanalysen og de kvalitative forskningsinterviews med evidens i forhold til, hvordan Nordjyllands Politi kan skabe grundlag for en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress. Gennem analysen af de kvalitative forskningsinterviews fremkommer det, at polititjenestemændene oplever særligt medarbejderinvolvering som værende af betydning med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress. Speciales systematiske litteratursøgning inspireres således af PICO-strukturen i forhold til følgende facetter: medarbejder (population), involvering (intervention) og arbejdsbetinget stress (outcome). Ved hver enkelt facet identificeres thesaurus i databaserne, og der udføres fritekstsøgning på de ord, der ikke er thesaurus for. Der anvendes de booleske operatorer AND og OR. AND anvendes med henblik på at sikre, at emneordene i hver facet inkluderes i de videnskabelige studier, og OR anvendes for at udvide søgningen indenfor hver facet. Et eksempel på søgningen kan ses i følgende figur, der viser søgningen i databasen 'Embase':

Database	Medarbejder	Inddragelse	Arbejdsbetinget stress
Embase	[Emtree] Employee	Involv*	[Emtree] Job stress
	AND	AND	

Figur 4: Facetsøgning i databasen 'Embase' fra det obligatoriske søgebilag (bilag 7)

I forbindelse med den systematiske litteratursøgning opsættes inklusions- og eksklusionskriterier, hvilke vurderes at kunne bidrage til en specifik søgning relateret til specialets problem samt et fælles grundlag for udvælgelse af videnskabelige studier blandt specialegruppens medlemmer. Inklusions- og eksklusionskriterier præsenteres i det følgende.

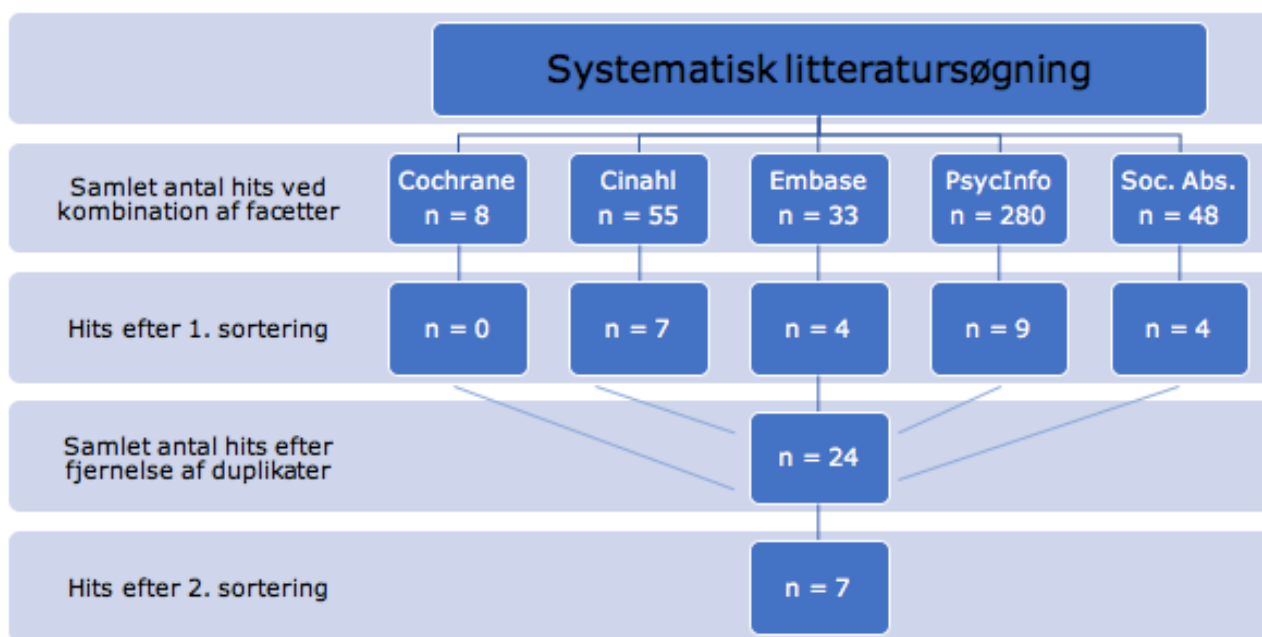
7.3.3 Inklusions- og eksklusionskriterier

I specialet anvendes både første og anden sortering af de videnskabelige studier, der fremkommer under den systematiske litteratursøgning. Den første sortering sker på baggrund af læsning af overskrift og abstract. De videnskabelige studier, der ikke kan udelukkes på baggrund af inklusions- og eksklusionskriterier i første sortering, går videre til anden sortering, hvor hele det videnskabelige studie gennemlæses. Såfremt de videnskabelige studier fortsat ikke kan ekskluderes, inkluderes disse i specialet til videre bearbejdning. Inklusions- og eksklusionskriterier for første og anden sortering ses i følgende tabel:

Inklusionskriterier	Eksklusionskriterier
Skal omhandle arbejdsbetinget stress	Hvis der anvendes andre sprog end dansk, engelsk, svensk eller norsk
Målgruppen skal være personer i arbejde	Hvis studiet omhandler individrettede indsatser med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress
Studiet skal omhandle medarbejderinvolvering	

Figur 5: Inklusions- og eksklusionskriterier (bilag 7)

Gennem ovenstående systematiske litteratursøgning fremkommer der syv videnskabelige studier, der kan inkluderes på baggrund af specialets inklusions- og eksklusionskriterier. Dette illustreres i nedenstående flowchart:



Figur 6: Flowchart over den systematiske litteratursøgning (bilag 7)

De syv videnskabelige studier, der inkluderes i specialet, på baggrund af den systematiske litteratursøgning, vurderes på baggrund af dertilhørende tjekliste, hvilket præsenteres i det følgende.

7.3.4 Vurdering af studier

På baggrund af den systematiske litteratursøgning inkluderes syv videnskabelige studier med henblik på en kvalitetsvurdering via tjeklister. Disse tjeklister findes via 'Equator-Network.Org', hvor der forefindes tjeklister til forskellige typer af studier (Network, 2016). Seks ud af de syv studier vurderes ud fra tjeklisten STROBE, der anvendes til observationsstudier. Det syvende studie vurderes ud fra tjeklisten PRISMA, der anvendes til systematiske reviews. Vurderingerne ud fra tjeklisterne fremgår af bilag (bilag 8).

De udvalgte studier præsenteres sidst i specialets analyse og fortolkning.

8. Analyse

Analysen af APV-dokumentet med supplerende udtalelser fra den daglige arbejdsmiljøleder hos Nordjyllands Politi og de kvalitative forskningsinterviews udføres med en induktiv tilgang, hvor der gennem den hermeneutiske analysestrategi findes meningsbærende enheder, der efterfølgende samles i temaer, hvor henholdsvis spørgsmål og citater analyseres og fortolkes blandt andet gennem teoretikere. I det følgende præsenteres først dette speciales dokumentanalyse suppleret med udtalelser fra den daglige arbejdsmiljøleder hos Nordjyllands Politi. Dernæst præsenteres analyse og fortolkningen af de kvalitative forskningsinterviews. Til sidst præsenteres studierne fra den systematiske litteratursøgning. Disse metoder har til hensigt at besvare henholdsvis første, andet og tredje forskningsspørgsmål.

8.1 Dokumentanalyse af APV

I Danmark er der lovkrav om, at arbejdspladser skal foretage en APV minimum hvert tredje år, eller hvis der sker ændringer, der kan påvirke arbejdsmiljøet fysisk eller psykisk (Retsinformation, 2013). På trods af lovkravet er der ikke krav til, hvordan APV'en skal udføres, men der findes kun anbefalinger (Arbejdstilsynet, 2016a). Dette betyder, at arbejdspladserne selv kan bestemme, hvordan APV'en skal udføres. I denne dokumentanalyse foretages der en analyse og fortolkning af, hvordan Nordjyllands Politi har valgt at udføre deres APV, der inddrager det psykiske arbejdsmiljø, med en dokumentanalyse af deres APV-skema fra år 2016 til kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø, suppleret med udtalelser fra den daglige arbejdsmiljøleder.

Ved Nordjyllands Politi anvendes en APV til det psykiske arbejdsmiljø, der indeholder 19 spørgsmål. De 19 spørgsmål er udarbejdet af konsulenter fra Rigspolitiet og et eksternt konsulentfirma. Det er således dem, der har besluttet, hvilke spørgsmål, til det psykiske arbejdsmiljø, der skal indgå i APV'en. Ifølge Arbejdstilsynet er der ikke krav til, hvem der står for udarbejdelsen af APV (Arbejdstilsynet, 2016a). Eftersom det er konsulenter fra Rigspolitiet, samt eksterne konsulenter, der udarbejder APV'en fra Nordjyllands Politi, kan der være udfordringer i forhold til, hvorvidt disse konsulenter har kendskab til de arbejdsmiljøproblemer, som polititjenestemændene oplever i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, og dermed hvilke spørgsmål, som polititjenestemændene oplever som meningsfulde i en APV målrettet det psykiske arbejdsmiljø.

Nordjyllands Politis APV-skema over det psykiske arbejdsmiljø, fra år 2016, er en videreudvikling af et tidligere APV-skema, som indeholdt 50 spørgsmål til det psykiske arbejdsmiljø med mulighed for at komme med uddybende kommentarer. Årsagen til at spørgeskemaet blev reduceret til 19

spørgsmål, hvor der ikke er mulighed for uddybende kommentarer, var, ifølge den daglige arbejdsmiljøleder hos Nordjyllands Politi, et ønske om at øge svarprocenten. Tidligere, hvor APV'en til det psykiske arbejdsmiljø indeholdt 50 spørgsmål, var der 82-84 procent af polititjenestemændene, der besvarede spørgeskemaet, mens svarprocenten, i det nye spørgeskema med 19 spørgsmål, er 86-87 procent. Det er således lykkedes at øge svarprocenten. Dog har polititjenestemændene, ifølge arbejdsmiljølederen hos Nordjyllands Politi, efterfølgende ytret ønske om et længere spørgeskema, end de 19 spørgsmål, med mulighed for at komme med uddybende kommentarer. Den øgede svarprocent kan således være et udtryk for, at polititjenestemændene har en større interesse i at besvare APV'en på nuværende tidspunkt frem for, at det er det reducerede antal spørgsmål, der har øget svarprocenten. Svarprocenten, der kan afspejle en større interesse for at besvare APV'en blandt polititjenestemændene, kan være som følge af, at polititjenestemændene oplever flere udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø, og herunder arbejdsbetinget stress, end tidligere.

Spørgsmålene i APV'en til det psykiske arbejdsmiljø besvares med lukkede svarkategorier. Spørgsmål 1-13 besvares via følgende svarmuligheder: meget uenig, uenig, lidt uenig, hverken uenig eller enig, lidt enig, enig, meget enig, ved ikke/ikke relevant. Spørgsmål 14-19 besvares ved at vurdere, hvorvidt eller hvor ofte man har oplevet en hændelse indenfor de seneste 12 måneder. Svarmulighederne er til dette: Ja dagligt, ja ugentligt, ja månedligt, ja få gange, nej slet ikke. Endvidere er der ikke afslutningsvis et kommentarfelt, hvor polititjenestemændene har mulighed for at komme med uddybende kommentarer. Det har ikke været muligt for specialegruppen at afdække årsagen til, at kommentarfeltet er fravalgt i den nuværende APV. Årsager hertil kan være, at det er tidsbesparende for både ledelsen, som skal vurdere de indkomne svar, og polititjenestemændene, der skal besvare spørgeskemaet. En anden årsag kan være, at et spørgeskema med lukkede svarkategorier giver mulighed for at lave statistiske analyser, der kan afspejle generelle tendenser, mens dette ikke er muligt ved et kommentarfelt, hvor polititjenestemændene kan komme med uddybende kommentarer. Dog kan lukkede svarkategorier og manglende kommentarfelter medføre, at polititjenestemændene ikke har mulighed for at uddybe, hvad de vurderer som vigtig at afdække i en kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress.

Besvarelsene danner grundlag for et dialogmøde mellem nærmeste leder og polititjenestemændene. Ifølge Arbejdstilsynet bør et dialogmøde indeholde de emner, som medarbejderne kommer frem med på mødet (Hvenegaard, Nielsen, & Bro, 2009). Dette er også til dels tilfældet hos Nordjyllands Politi, da polititjenestemændene har mulighed for at komme med

deres perspektiv på, hvorledes de oplever det psykiske arbejdsmiljø. Dog foregår dette ud fra nogle emner, som arbejdsmiljølederen har udvalgt med udgangspunkt i utilfredse svar i kortlægningen i APV'en i forhold til det psykiske arbejdsmiljø. På denne måde har polititjenestemændene ikke direkte mulighed for at komme med andre perspektiver end dem, der foreligger i den skriftlige APV, og der kan dermed være risiko for, at emnerne på dialogmøderne ikke opfattes som værende fyldestgørende i forhold til de arbejdsmiljøproblemer, som de oplever. Endvidere skal dialogmødet, ifølge Arbejdstilsynet, resultere i en handleplan, så problemstillingerne håndteres, så snart ledelsen er bekendt med disse (Hvenegaard m.fl., 2009). Dette imødekommer ledelsen hos Nordjyllands Politi ved at afholde temadage, hvor handleplaner formidles til afdelingernes nærmeste ledere, der har til opgave at videreformidle dette til polititjenestemændene. Handleplaner udarbejdes på baggrund af arbejdsmiljøproblemer, identificeret gennem kortlægningen i APV'en, hvor der iværksættes initiativer, der nedfældes i handleplanen. Ledelsen skelner her mellem arbejdsmiljøproblemer, der karakteriseres som vilkår i erhvervet som polititjenestemand, og udfordringer, der vurderes at kunne håndteres gennem initiativer. Kun arbejdsmiljøproblemer, der vurderes at kunne håndteres gennem initiativer, nedfældes i en handleplan hos Nordjyllands Politi. På baggrund af kortlægningen i APV'en fra år 2016 er der udarbejdet én handleplan omhandlende mobning på arbejdspladsen. Det har dog ikke været muligt at skaffe adgang til denne handleplan, hvilket arbejdsmiljølederen begrundes med, at de ikke har ressourcer til at fremsende specialegruppen yderligere dokumenter. Det vides således ikke, hvad der indgår i denne handleplan.

De 19 spørgsmål, som indgår i det nuværende APV-skema, analyseres gennem specialets hermeneutiske analyse, hvorigennem der fremkommer fire temaer; krav, socialt samspil, chikane og tilfredshed. Disse temaer fremkommer på baggrund af meningsbærende enheder, der samles i temaer med henblik på at sammenholde analyse og fortolkningen af spørgsmål relateret til det pågældende tema. Fremgangsmåden for dokumentanalysen samt spørgsmålene i APV'en fremkommer i specialets bilag (bilag 2). Et eksempel herpå ses i følgende tabel, der illustrerer en analyse og fortolkning af ét af spørgsmålene fra APV-skemaet:

Meningsbærende enheder	Tema	Spørgsmål	Analyse og fortolkning
Arbejdsbelastning	Krav	5. Jeg oplever at have en god balance mellem min arbejdstid og arbejdsomfang	Med udgangspunkt i Antonovskys teori SOC kan balance mellem arbejdstid og arbejdsomfang ses som et spørgsmål til, hvorvidt polititjenestemændene oplever sit arbejde som håndterbart. Håndterbarhed kan medvirke til at polititjenestemændene er modstandsdygtige overfor belastninger i livet såsom arbejdsbetinget stress, såfremt de oplever SOC.

Figur 7: Uddrag fra hermeneutisk analyseskema til dokumentanalyse

Analyse og fortolkningen af spørgsmålene, under de fire temaer, præsenteres i det følgende.

8.1.1 Krav

Gennem APV'en til det psykiske arbejdsmiljø spørges polititjenestemændene, gennem fire spørgsmål, ind til oplevelsen af de krav, som arbejdspladsen stiller. Dette fremkommer eksempelvis i APV'ens spørgsmål tre:

Jeg oplever at have en god balance mellem mine kompetencer og de krav, der stilles til mig (bilag 2)

Dette spørgsmål kan således afspejle, at ledelsen søger efter viden om, hvorvidt polititjenestemænd finder deres arbejde håndterbart i relation til kompetencer og krav, da en balance mellem de krav polititjenestemænd udsættes for, samt de kompetencer polititjenestemanden besidder, kan have betydning for, hvordan polititjenestemændene oplever det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress. Dette kan forklares med udgangspunkt i Antonovskys teori SOC, hvor balancen mellem krav og kompetencer kan have betydning for polititjenestemændenes oplevelse af håndterbarhed. Antonovskys teori inddrages i dokumentanalysen til analyse og fortolkning af APV'en, eftersom der, som tidligere nævnt, kan være en flydende overgang mellem arbejdsliv og privatliv, hvorfor Antonovskys teori vedrørende SOC anvendes til at fokusere på det hele menneske med både arbejdslivet og privatlivet. Håndterbarhed er, ifølge

Antonovsky, et element der skal gøre sig gældende for, at man som menneske kan opnå SOC (Antonovsky, 1996). Dette omfatter en balance mellem de krav, som individet møder, og de ressourcer som individet har til rådighed (Antonovsky, 1996). Polititjenestemændenes svar på spørgsmål relateret til deres oplevelse af balance mellem krav og kompetencer kan således afspejle, hvorvidt de finder deres arbejde håndterbart, hvilket kan have betydning for, om den pågældende polititjenestemand kan opnå SOC. Såfremt polititjenestemændene ikke opnår SOC, kan dette potentielt forårsage arbejdsbetinget stress, eftersom polititjenestemændene således ikke er modstandsdygtige overfor belastninger i livet såsom arbejdsbetinget stress. Foruden ovenstående spørgsmål tre fremgår der også et ønske fra ledelsen om at vide, hvordan polititjenestemænd opfatter balancen mellem arbejdstid og arbejdsmængde. Dette kommer til udtryk gennem spørgsmål fem (bilag 2). Dette kan ses som et spørgsmål til polititjenestemændenes oplevelse af krav fra arbejdspladsen, eftersom arbejdstid og arbejdsmængde kan have betydning for, hvorvidt polititjenestemændene oplever at kunne opfylde de krav, som arbejdspladsen stiller. Polititjenestemændenes svar på dette spørgsmål kan således afdække, hvorvidt polititjenestemændene oplever, at deres arbejde er håndterbart gennem en balance mellem arbejdstid og arbejdsmængde.

Foruden ovenstående analyse kan det, gennem APV'ens spørgsmål 12 (bilag 2), fremanalyseres, at ledelsen vurderer det som vigtigt, at polititjenestemænd oplever, at det er tydeligt, hvilke forventninger arbejdspladsen stiller til dem. Spørgsmålet til polititjenestemændenes oplevelse af arbejdspladsens forventninger kan, i analysen, kategoriseres til temaet krav, eftersom arbejdspladsens forventninger kan afspejle de krav, som arbejdspladsen forventer at polititjenestemændene indfrier. Spørgsmål 12 lyder således:

Det er tydeligt, hvilke forventninger der er til mig i mit arbejde (bilag 2)

Dette spørgsmål kan således afspejle, at ledelsen ønsker at afdække, hvorvidt polititjenestemænd oplever deres arbejde som forudsigeligt i forhold til, hvad arbejdspladsen forventer af dem, da det kan have betydning for deres psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress. At mennesket skal opleve sin hverdag og sit liv som forudsigeligt, kan ligeledes forklares med udgangspunkt i SOC (Antonovsky, 1996). Ifølge Antonovsky må individet opleve begribelighed, der er forudsat af forudsigelighed, for at kunne opnå SOC, der kan beskytte individet imod belastninger i livet (Antonovsky, 1996). For at polititjenestemænd kan opnå SOC, skal de således opleve deres arbejde som forudsigeligt for, at deres arbejde og liv kan være begribeligt. Såfremt forudsigelighed ikke opnås, og at det ikke er tydeligt for polititjenestemændene, hvilke forventninger der er til dem,

kan polititjenestemændene ikke finde deres arbejde begribeligt, hvilket kan medføre, at SOC ikke kan opnås, hvilket kan føre til arbejdsbetinget stress.

Derudover spørges der, i spørgsmål seks, til polititjenestemændenes oplevelse af indflydelse i deres arbejde. Spørgsmål til polititjenestemændenes oplevelse af indflydelse i deres arbejde kan, i analysen, kategoriseres til temaet krav, eftersom polititjenestemændenes oplevelse af indflydelse kan have betydning for, hvorvidt de kan håndtere de krav, som arbejdspladsen stiller. Spørgsmål seks lyder således:

Jeg har passende indflydelse på, hvordan jeg løser mine arbejdsopgaver (bilag 2)

Dette spørgsmål kan afspejle, at ledelsen ønsker at afdække, hvorvidt polititjenestemænd føler sig delagtige i løsning af de arbejdsopgaver, som de har. Ifølge Antonovsky er delagtighed en forudsætning for at opnå meningsfuldhed (Antonovsky, 1996). Antonovsky beskriver delagtighed som, at individet er medbestemmende og ansvarlig for egne oplevelser (Antonovsky, 1996). Delagtighed er således en vigtig del i opnåelsen af SOC, da dette er essentielt for at opleve meningsfuldhed, hvilket kan føre til SOC (Antonovsky, 1996). Med udgangspunkt i Antonovsky kan delagtighed således bidrage til, at polititjenestemændene finder deres arbejde meningsfuldt, hvilket kan bidrage til, at de opnår SOC, der kan gøre polititjenestemændene modstandsdygtige overfor belastninger i livet såsom arbejdsbetinget stress. Foruden Antonovskys teori vedrørende SOC kan ledelsens ønske om at afdække polititjenestemændenes indflydelse på deres arbejde, forklares med udgangspunkt i Karaseks *Job Strain Model*. Ifølge Karasek kan balancen mellem krav og kontrol, som indbefatter indflydelse, have betydning for, hvorvidt medarbejderen er i risiko for at udvikle fysisk eller psykisk sygdom såsom arbejdsbetinget stress (Karasek & Theorell, 1990). Karaseks *Job Strain Model* anvendes til analyse og fortolkning af APV-skemaet, eftersom det er en meget anvendt model til at forklare årsager til arbejdsbetinget stress på arbejdspladsen, hvorfor modellen kan supplere Antonovskys teori vedrørende SOC, der i højere grad fokuserer på det hele menneske med både arbejdsliv og privatliv. Med udgangspunkt i Karaseks *Job Strain Model* kan det således være vigtigt for ledelsen at afdække polititjenestemændenes oplevelse af indflydelse på løsning af egne arbejdsopgaver, fordi deres oplevelse heraf kan have betydning for deres grad af kontrol, der igen kan have betydning for, hvor høje krav polititjenestemændene kan håndtere uden at opleve fysisk eller psykisk sygdom såsom arbejdsbetinget stress.

Sammenholdes Nordjyllands Politis APV-skema med ovennævnte spørgsmål, der kan kategoriseres til krav, med Arbejdstilsynets tjekliste til brug for en APV målrettet politi, beredskab

og fængsler (Arbejdstilsynet, u.å.-a), er der flere spørgsmål, som fremkommer ens. Dette ses eksempelvis i spørgsmål ét:

Er der medarbejdere, som konstant har en stor arbejds mængde, eller som udsættes for et stort tidspres? (Arbejdstilsynet, u.å.-a)

Arbejdstilsynet spørger således, på samme måde som Nordjyllands Politi, til egen oplevelse af arbejds mængde og tidspres. Sammenlignet med APV'en fra Nordjyllands Politi bliver der dog, i tjeklisten fra Arbejdstilsynet, spurgt til polititjenestemændenes oplevelse heraf gennem flere spørgsmål, idet der efterfølgende spørges til, om det ofte sker, at de ikke når deres arbejdsopgaver, og om det tit er nødvendigt, at de har overarbejde eller arbejder meget hurtigt (Arbejdstilsynet, u.å.-a). Endvidere spørges der, i tjeklisten fra Arbejdstilsynet, til, om der ofte bliver stillet modstridende krav til medarbejderne (Arbejdstilsynet, u.å.-a), hvilket ikke indgår som et spørgsmål i APV'en fra Nordjyllands Politi. Årsagen til at Arbejdstilsynets tjekliste indeholder flere spørgsmål, der gennem specialets dokumentanalyse vil kategoriseres som spørgsmål omhandlende krav, kan være, at de konsulenter, der har udarbejdet APV'en for Nordjyllands Politi, har ønsket at reducere antallet af spørgsmål i spørgeskemaet for derigennem at øge svarprocenten.

8.1.2 Socialt samspil

Det sociale samspil, som polititjenestemænd oplever på arbejdspladsen, er en del af APV'en for det psykiske arbejdsmiljø ved Nordjyllands Politi, hvilket fremgår af fire spørgsmål. Blandt andet bliver polititjenestemænd i spørgsmål ni spurgt til følgende:

Jeg modtager hjælp fra mine kollegaer, når jeg har behov for det (bilag 2)

Ovenstående spørgsmål kan afspejle, at ledelsen anser hjælp fra kollegaer som værende vigtigt at afdække i kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø og herunder forebyggelsen af arbejdsbetinget stress. Hjælp fra kollegaer kategoriseres, i analysen, til det sociale samspil, fordi hjælp fra kollegaer kan betragtes som en handling, der kan påvirke det sociale samspil mellem polititjenestemændene på arbejdspladsen. Ligeledes spørges polititjenestemændene, i henholdsvis spørgsmål 10 og 11, til den omgangstone og det samarbejde, som der opleves på arbejdspladsen, hvilket ligeledes kategoriseres til det sociale samspil (bilag 2). Der indgår således flere spørgsmål i APV-skemaet, hvorigennem ledelsen ønsker at få indblik i polititjenestemændenes oplevelse af det sociale samspil på arbejdspladsen i deres kortlægning af

det psykiske arbejdsmiljø. Gennem APV'en fremkommer der dog kun spørgsmål relateret til det sociale samspil, der kollegialt er blandt polititjenestemænd, og ikke hvordan forholdet er mellem polititjenestemænd og ledelse. Dette er til forskel fra Arbejdstilsynets tjekliste, hvor der spørges direkte ind til hjælp og støtte fra både kollegaer og ledelsen (Arbejdstilsynet, u.å.-a). Den manglende kortlægning af, hvordan polititjenestemænd oplever det sociale samspil med ledelsen, kan være et resultat af redueringen af APV-skemaet fra 50 spørgsmål til 19 spørgsmål, hvorved spørgsmål til det sociale samspil med ledelsen kan være frasorteret. Den nuværende APV med 19 spørgsmål indeholder, ifølge den daglige arbejdsmiljøleder hos Nordjyllands Politi, ikke spørgsmål til ledelsen med begrundelsen, at polititjenestemænd ikke har grundlag for at vurdere ledelsen objektivt. Samtidig gennemføres der en ledelsesevaluering hvert andet år, hvor der kan indgå spørgsmål relateret til polititjenestemændenes oplevelse af det sociale samspil med ledelsen. Såfremt polititjenestemændene oplever spørgsmål relateret til det sociale samspil med ledelsen som vigtigt at afdække i kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress, bliver dette således ikke indfriet i APV'en hos Nordjyllands Politi. Spørgsmål 18 i APV'en kan dog tolkes på flere måder, hvor ledelsen implicit kan indgå i forhold til at iværksætte støttetiltag som følge af en hændelse på arbejdspladsen. Spørgsmål 18 besvares med udgangspunkt i; Inden for de seneste 12 måneder, har jeg:

Oplevet hændelser i arbejdet, der var så voldsomme, at der var behov for støtte/opfølgning? Blev de nødvendige støttetiltag så iværksat? (bilag 2)

Ovenstående spørgsmål kan således afspejle, at ledelsen ønsker at afdække polititjenestemændenes oplevelse af, hvorvidt der på arbejdspladsen iværksættes de nødvendige støttetiltag, såfremt der er behov for dette, hvilket kan ses i forhold til støtte fra ledelsen, eftersom det er ledelsen, der iværksætter støttetiltag på arbejdspladsen som følge af voldsomme hændelser. Dog præciseres det ikke, hvad der menes med voldsomme hændelser, men eftersom spørgsmålet fremgår under punktet i kortlægningen omhandlende chikane, forventes det, at der er tale om hændelser såsom chikane, trusler og vold. Støttetiltag som følge af arbejdsmiljøproblemer i det psykiske arbejdsmiljø, såsom arbejdsbetinget stress, forventes således ikke at indgå i ovenstående spørgsmål.

8.1.3 Chikane

Spørgsmål vedrørende chikane i relation til polititjenestemændenes arbejde er ligeledes en del af APV'en ved Nordjyllands Politi. På samme måde er der også i Arbejdstilsynets tjekliste målrettet politi, beredskab og fængsler spørgsmål omhandlende oplevelsen af vold, trusler og traumatiske

hændelser. Herudfra kan det analyseres, at APV'en ved Nordjyllands Politi er tilpasset de udfordringer, som særligt polititjenestemænd kan møde i deres erhverv sammenlignet med øvrige erhverv. Dette kan medvirke til, at APV'en fremstår meningsfuld for polititjenestemændene i forhold til de udfordringer, som de oplever i deres erhverv, hvilket kan være med til at øge svarprocenten. I APV'en fra Nordjyllands Politi spørges der til chikane gennem fire spørgsmål, hvoraf et af spørgsmålene er spørgsmål 14, som besvares med udgangspunkt i, om polititjenestemændene, inden for de seneste 12 måneder, har:

Været udsat for chikane, trusler eller vold i mit arbejde (bilag 2)

Dette spørgsmål kan afspejle ledelsens ønske om at afdække polititjenestemændenes oplevelser af chikane, trusler og vold, hvilket kan være som følge af, at polititjenestemænd i deres arbejde er særligt udsatte for dette sammenlignet med andre typer erhverv. Ledelsen kan derfor opfatte dette som vigtigt at afdække i kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress. Eftersom arbejdet som polititjenestemand således kan indeholde uforudsigelighed, kan denne uforudsigelighed resultere i, at polititjenestemændene ikke opnår begribelighed, der ifølge Antonovsky skal være opfyldt for at opnå SOC. Antonovsky argumenterer for, at forudsigelighed i individets liv resulterer i, at individet kan finde livet begribeligt, og at denne begribelighed er en medvirkende faktor for opnåelse af SOC (Antonovsky, 1996). Dette vil således, ifølge Antonovsky, gøre individet modstandsdygtigt over for belastninger, som individet udsættes for. Såfremt polititjenestemændene udsættes for uforudsigelighed med pludselige episoder såsom chikane, trusler og vold, kan denne uforudsigelighed bidrage til en belastning, hvilket kan influere på polititjenestemænds oplevelse af det psykiske arbejdsmiljø og herunder en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress.

Foruden det førnævnte spørgsmål kan spørgsmål 17 være med til at afdække, hvorvidt der er foregået chikane på arbejdet, som har været af seksuel karakter. Spørgsmål 17 besvares med udgangspunkt i; Inden for de seneste 12 måneder, har jeg:

Været udsat for seksuel chikane på min arbejdsplads (bilag 2)

Ledelsen har således et ønske om at afdække hændelser af seksuel chikane på arbejdspladsen, hvilket kan være et udtryk for, at ledelsen opfatter dette som betydningsfuldt for det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress. Seksuel chikane kan, på samme måde som trusler og vold, opfattes som diskriminerende og uforudsigeligt, hvilket kan influere på SOC, og

dermed polititjenestemændenes oplevelse af det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress.

Der forekommer således flere spørgsmål i APV-skemaet, som har til formål at afdække, hvorledes polititjenestemænd oplever chikane, trusler og vold relateret til deres arbejdsplads, hvilket er et tegn på, at ledelsen kan opfatte dette som særlig vigtigt i kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress. Spørgsmål til chikane, trusler og vold kan ligeledes være et udtryk for, at APV'en for Nordjyllands Politi er tilpasset de udfordringer, som særligt polititjenestemænd oplever i deres erhverv, hvorved APV'en kan fremstå meningsfuld for polititjenestemændene.

8.1.4 Tilfredshed

I kortlægningen i APV'en spørges polititjenestemændene, foruden de tre ovenstående temaer, til oplevelsen af tilfredshed med deres arbejde. Dette fremkommer gennem syv spørgsmål i APV'en, og kommer blandt andet til udtryk i spørgsmål et:

Jeg føler generelt, at mit arbejde er meningsfuldt (bilag 2)

Ovenstående spørgsmål kategoriseres, i analysen, til temaet tilfredshed, fordi et arbejde, der føles meningsfuldt, vurderes at kunne bidrage til en større tilfredshed ved arbejdet. Eftersom der forekommer flest spørgsmål til tilfredshed, kan dette være et udtryk for, at det er det højeste prioriterede tema i APV'en hos Nordjyllands Politi. Dette kan afspejle, at ledelsen særligt anser tilfredshed med arbejdet som det vigtigste i relation til, hvordan polititjenestemændene oplever det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress. Foruden ovenstående spørgsmål, bliver polititjenestemændene i spørgsmål to i APV'en spurgt til, hvorvidt de kan se, at deres arbejde bidrager til at skabe tryghed, sikkerhed og retfærdighed (bilag 2). Dette spørgsmål kan ligeledes være et udtryk for, at ledelsen ønsker at afdække, hvorvidt polititjenestemændene oplever tilfredshed ved eget arbejde, fordi dette, ifølge ledelsen, kan være af betydning i forhold til det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress.

I relation til tilfredshed spørges polititjenestemændene til deres oplevelse af balance mellem deres arbejdsliv og deres privatliv, hvilket fremkommer i spørgsmål fire. Balancen mellem arbejdsliv og privatliv kategoriseres, i analysen, til temaet tilfredshed, fordi en ubalance herimellem vurderes at kunne have en negativ påvirkning på polititjenestemændenes tilfredshed ved deres arbejde. Spørgsmål fire lyder som følgende:

Jeg oplever at have god balance mellem mit arbejdsliv og mit privatliv (bilag 2)

Ledelsen efterspørger her viden relateret til polititjenestemænds oplevelse af balance mellem arbejdslivet og privatlivet, hvilket kan afspejle, at ledelsen anser dette som vigtigt at afdække i kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress. I forhold til balancen mellem arbejdsliv og privatliv kan eksempelvis overarbejdstimer og ekstra arbejdsopgaver bidrage til en ubalance herimellem, hvilket kan medføre, at polititjenestemændene ikke er medbestemmende i forhold til eget privatliv. Ifølge Antonovsky er meningsfuldhed forudsat af delagtighed, der omhandler, at individet er medbestemmende og ansvarlig for egne oplevelser (Antonovsky, 1996). Med udgangspunkt i Antonovsky kan polititjenestemændene, hvis ikke der er balance mellem arbejdslivet og privatlivet, ikke opnå følelsen af delagtighed, fordi de ikke er medbestemmende for deres privatliv i forhold til blandt andet oplevelser med familien, hvorved de ikke får opfyldt behovet for meningsfuldhed. Der kan således argumenteres for, at manglende balance mellem arbejdsliv og privatliv kan påvirke polititjenestemændenes oplevelse af meningsfuldhed, hvorved de ikke opnår SOC, og dermed er mindre modstandsdygtige over for belastninger, og potentielt kan udvikle arbejdsbetinget stress. Foruden Antonovsky kan det gennem Karaseks *Job Strain Model* analyseres, at en polititjenestemand, der har lav kontrol over egen arbejdstid, og som der stilles høje krav til, kan være i risiko for fysisk sygdom og psykisk sygdom såsom arbejdsbetinget stress. Ledelsens ønske om at afdække spørgsmål relateret til balancen mellem arbejdsliv og privatliv kan således anses som vigtigt, eftersom dette, med udgangspunkt i ovenstående teori, kan være af betydning i forhold til det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress.

I APV'en spørges polititjenestemændene til, om de oplever at udvikle sig gennem deres arbejde. Spørgsmål til polititjenestemændenes oplevelse af at udvikle sig gennem arbejdet kategoriseres, i analysen, til temaet tilfredshed, eftersom muligheden for at udvikle sig vurderes at kunne påvirke polititjenestemændenes tilfredshed med deres arbejde. Dette fremgår af spørgsmål syv, som lyder som følgende:

Jeg udvikler mig løbende i mit arbejde (bilag 2)

Ledelsen ønsker at afdække, hvorvidt den enkelte polititjenestemand oplever at udvikle sig løbende i sit arbejde, hvilket kan være et udtryk for, at ledelsen anser dette som vigtigt i relation til det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress. Ledelsens ønske om at afdække

polititjenestemænds opfattelse af deres udvikling kan forklares med udgangspunkt i Karaseks *Job Strain Model*. Karasek opfatter medarbejderens egen kontrol, der indbefatter udviklingsmuligheder, som medvirkende til, at arbejdspladsen får aktive, sunde og engagerede medarbejder, hvor arbejdspladsen kan stille høje krav til medarbejderne (Karasek & Theorell, 1990). Den viden, som ledelsen får tilgængeligt ved at spørge polititjenestemændene til deres udvikling, kan således give dem et indtryk af den enkelte polititjenestemands oplevelse af kontrol relateret til eget arbejde, og samtidigt fortælle, hvorvidt de krav, som ledelsen stiller polititjenestemændene, kan virke fremmende på det psykiske arbejdsmiljø eller hæmmende i relation til det psykiske arbejdsmiljø og herunder potentielt forårsage arbejdsbetinget stress. Derudover spørges polititjenestemændene, i spørgsmål otte, til deres engagement i deres arbejdsopgaver, hvilket ligeledes kan antages at være et udtryk for, at dette, ifølge ledelsen, anses som vigtigt i forhold til polititjenestemænds psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress.

Afslutningsvis spørges polititjenestemændene i APV-skemaet til, hvorvidt de har haft sygefravær på grund af arbejdsmiljøet. Sygefravær kategoriseres, i analysen, til temaet tilfredshed, eftersom sygefravær blandt andet kan være et udtryk for utilfredshed ved eget arbejde. Dette fremkommer i spørgsmål 19, som besvares med udgangspunkt i; Inden for de seneste 12 måneder, har jeg:

Haft sygefravær på grund af arbejdsmiljøet (bilag 2)

Gennem ovenstående spørgsmål søger ledelsen viden om, hvorvidt arbejdsmiljøet har forårsaget sygefravær for den enkelte polititjenestemand. Spørgsmål 19 kan anskues som en måde, hvorpå ledelsen kan få en forståelse for omfanget af udfordringer med arbejdsmiljøet, og hvorvidt der er udfordringer, der forårsager sygefravær hos polititjenestemændene. Det fremgår dog ikke, hvordan arbejdsmiljøet kan medvirke til sygefravær, hvorfor ledelsen ikke kan få indblik i dette, eftersom der endvidere ikke er et uddybende kommentarfelt. Gennem Karaseks *Job Strain Model* kan ledelsens ønske om at afdække spørgsmål 19 forklares med, at et sygefravær hos en medarbejder kan forekomme, hvis de krav, der stilles til medarbejderen, er høje, samtidig med, at medarbejderen oplever et lavt niveau af kontrol (Karasek & Theorell, 1990). Dette kan føre til sygefravær grundet belastende forhold i det psykiske arbejdsmiljø såsom arbejdsbetinget stress. Ud fra Antonovskys teori kan en manglende oplevelse af enten begribelighed, håndterbarhed eller meningsfuldhed medføre, at et individ ikke kan opnå SOC, der kan beskytte individet mod belastninger i livet såsom sygdom (Antonovsky, 1996). Såfremt polititjenestemændene ikke oplever enten begribelighed, håndterbarhed eller meningsfuldhed kan dette føre til sygefravær som følge af belastende forhold i det psykiske arbejdsmiljø såsom arbejdsbetinget stress. For ledelsen kan det

således være vigtigt at afdække polititjenestemænds oplevelse af krav, kontrol, begribelighed, håndterbarhed og meningsfuldhed i henhold til det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress. Derudover anbefaler Arbejdstilsynet, at sygefravær inddrages i en APV (Arbejdstilsynet, 2016a), hvilket kan være årsagen til, at ledelsen ønsker at afdække polititjenestemændenes sygefravær som følge af arbejdsmiljøet hos Nordjyllands Politi.

I forhold til spørgsmål kategoriseret til temaet tilfredshed bliver der i APV-skemaet fra Nordjyllands Politi ikke spurgt til følelser med undtagelse af, hvorvidt polititjenestemændene føler, at deres arbejde er meningsfuldt. Derimod indeholder Arbejdstilsynets tjekliste målrettet politi, beredskab og fængsler flere spørgsmål omhandlende følelser med blandt andet:

“Kræver arbejdet, at medarbejderne skjuler deres følelser?” (Arbejdstilsynet, u.å.-a)

og

“Bringer arbejdet medarbejderne i følelsesmæssigt belastende situationer?”
(Arbejdstilsynet, u.å.-a)

Denne forskel i spørgsmål til følelser mellem APV-skemaet, hos Nordjyllands Politi, og tjeklisten fra Arbejdstilsynet kan afspejle, at der hos Nordjyllands Politi er en kultur på arbejdspladsen, hvor der ikke tales om følelser. Til at analysere kulturen på arbejdspladsen kan Schein anvendes, da han kan bidrage til en analyse af forskellige niveauer i en kultur med henholdsvis artefakter, værdier og normer og grundlæggende antagelser (Schein, 2010). Med udgangspunkt i Schein kan der, med APV-skemaet fra Nordjyllands Politi som artefakt, hvor der ikke stilles spørgsmål til polititjenestemændenes følelser, afspejles værdier og normer, hvor polititjenestemænd betragtes som robuste og maskuline, hvilket i kulturen kan være modstridende med at tale om følelser. Dette kan betragtes som en grundlæggende antagelse i kulturen, såfremt dette er en fælles meningsfortolkning af, hvad der er rigtigt at gøre, når det gælder bestemte forhold såsom det psykiske arbejdsmiljø og arbejdsbetinget stress.

Ovenstående analyse skal afspejle, hvilke spørgsmål ledelsen og eksterne konsulenter vurderer som vigtige at afdække i en vurdering af polititjenestemændenes psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress. I denne forbindelse har specialegruppen forsøgt at indhente Nordjyllands Politis stresspolitik, hvilket ikke har været muligt. Efterfølgende er specialegruppen blevet oplyst om, at der ikke forefindes en sådan stresspolitik, men at der er en samlet

stresshåndteringshåndbog for erhverv indenfor politi, forsvar og sygehuse. En stresspolitik betragtes, af Nordjyllands Politi, som et nedskrevet dokument, der ikke nødvendigvis fører til en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress, hvorfor der ikke er udarbejdet en stresspolitik hos Nordjyllands Politi. Der er således hverken en stresspolitik eller en stresshåndteringshåndbog, der er udarbejdet specifikt målrettet Nordjyllands Politi. En manglende stresspolitik eller stresshåndteringshåndbog kan afspejle, at der, hos Nordjyllands Politi, er en kultur på arbejdspladsen, hvor det ikke bliver synliggjort for polititjenestemændene og offentligheden, at der arbejdes for at forebygge arbejdsbetinget stress. Dette kan ligeledes afspejle en kultur, hvor de grundlæggende antagelser kan være, at polititjenestemænd skal være robuste og maskuline, hvilket kan opleves som modstridende med at tale om følelser og psykisk sårbarhed såsom arbejdsbetinget stress.

8.2 Analyse af interviews

Specialet indeholder, foruden dokumentanalysen, kvalitative forskningsinterviews, hvor fem polititjenestemænd interviewes ud fra en semistruktureret interviewguide med henblik på at besvare specialets andet forskningsspørgsmål om, hvordan polititjenestemændene oplever anvendelsen af APV med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress. Interviewene transskriberes, og ud fra gennemlæsning af transskriptionerne fremkommer der 13 meningsbærende enheder, hvilke fremgår af bilag (bilag 6). De 13 meningsbærende enheder kategoriseres herefter til fire temaer; forudsigelighed, ledelsen, organisationskultur og udvikling af APV. Et eksempel på en analyse og fortolkning ses i nedenstående eksempel, der er et uddrag fra specialets analyseskema (bilag 6):

Meningsbærende enheder	Tema	Spørgsmål	Analyse og fortolkning
Overarbejde	Forudsigelighed	P1: Altså det, der stresser mest, synes jeg, er, at du får overarbejde eksempelvis. Man har indstillet sig på at have fri, og så pludselig kommer der et eller andet uforudset.	Eksempelvis overarbejde kan gøre arbejdet uforudsigeligt, hvilket kan være stressende for polititjenestemændene. Dette kan analyseres og fortolkes ud fra Antonovskys teori SOC, hvor forudsigelighed er en forudsætning for

	begribelighed, der er nødvendig for, at individet oplever SOC. Uforudsigelighed kan således medføre en belastning for individet, der potentielt kan forårsage sygdom såsom arbejdsbetinget stress.
--	---

Figur 8: Uddrag fra hermeneutisk analyseskema til de kvalitative forskningsinterviews (bilag 6)

Analysen og fortolkningen af polititjenestemændenes citater fra de transskriberede kvalitative forskningsinterviews præsenteres i det følgende ud fra de fire temaer, hvorunder de meningsbærende enheder ligeledes fremgår.

8.2.1 Forudsigelighed

Ud fra transskriptionerne af de kvalitative forskningsinterviews ses det, at forudsigelighed er et gennemgående tema i forhold til polititjenestemændenes oplevelse af arbejdsbetinget stress. Dette tema udspringer af seks meningsbærende enheder; forudsigelighed, balance mellem arbejdsliv og privatliv, overarbejde, trusler og chikane, voldsomme hændelser og omstruktureringer (bilag 6). I følgende afsnit indgår derfor analyse af citater, der henviser til de meningsbærende enheder, da disse kategoriseres under temaet forudsigelighed.

Gennem de kvalitative forskningsinterviews spørges polititjenestemændene blandt andet til, om de kan komme med eksempler, hvor de har oplevet arbejdsbetinget stress. De fem polititjenestemænd har alle et svar til dette, hvor flere angiver, at blandt andet uforudsigeligheden som følge af overarbejde og mængden af arbejdsopgaver kan have betydning for, at de oplever arbejdsbetinget stress. Således fortæller den ene af polititjenestemændene:

"Altså det, der stresser mest, synes jeg, er, at du får overarbejde eksempelvis. Man har indstillet sig på at have fri, og så pludselig kommer der et eller andet uforudset. (...) Og så synes jeg, at det der med at få inddraget sine fridage, det er også noget af det, der stresser, og gør, at man... ja, man bliver lidt skidt tilpas, vil jeg sige" (bilag 6)

Ud fra citatet afspejles det, at polititjenestemændene oplever, at uforudsigelighed kan have betydning for det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress, da overarbejde og inddragede fridage kan medvirke til, at grænsen mellem arbejdsliv og privatliv bliver uklar, hvilket kan opfattes som uforudsigeligt. Ud fra dette citat kan det derudover fortolkes, at polititjenestemændene mærker, at uforudsigeligheden kan have betydning for, hvorvidt de føler sig tilpas, eftersom denne polititjenestemand beskriver, at han bliver skidt tilpas som følge heraf.

Uforudsigeligheden i erhvervet som polititjenestemand understøttes endvidere af en anden polititjenestemand, som udtaler følgende:

"(...) Når folk er presset på... ja, hvad skal man sige... man får slettet vagter, skal møde ind ekstra i weekenderne, hvor man tror, at man har fri. (...) Det giver unægtelig en form for stress inde i hovederne på os, når man har prøvet det mange gange nok. (...)" (bilag 6)

Ud fra citatet afspejles det, som i det foregående, at uforudsigelighed såsom slettede vagter, eller ekstra vagter i weekender, kan have betydning for polititjenestemændene i forhold til det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress. Dette kan fortolkes ud fra Antonovskys teori SOC. Ifølge Antonovsky kan uforudsigelighed bibringe, at livet føles ubegribeligt (Antonovsky, 1996), hvilket således kan betyde, at såfremt polititjenestemændene oplever deres arbejde som uforudsigeligt i kraft af overarbejde og inddragede fridage, kan dette medføre, at de ikke oplever begribelighed i deres arbejde, hvilket således kan være en belastning, som kan føre til arbejdsbetinget stress.

Arbejdsopgaverne og arbejdsmængden kan ligeledes være med til at gøre polititjenestemændenes arbejde uforudsigeligt, eftersom de kan blive sendt ud til pludselige arbejdsopgaver, hvorfor dette ligeledes kan have betydning for det psykiske arbejdsmiljø og arbejdsbetinget stress. Dette fremgår af følgende citat:

"(Øh) (tænkepause) man kan jo også godt blive stresset af de arbejdsopgaver, man har, hvis der er for mange. Hvis man har sagsbunker til at ligge, som man ikke kan nå at komme igennem, og bare kommer flere til. Det giver jo vanvittig stress, og det ved jeg, at der er nogen, der har her i huset. (...) På den måde der, ikke også.

Omvendt, hvis man bliver sendt ud til den ene opgave efter den anden, og man ikke når at restituere og komme sig. Hele tiden. Det bliver man stresset af" (bilag 6)

Ud fra citatet afspejles det, at arbejdsmængden er stor, mens ressourcerne er få, hvilket kan betyde, at polititjenestemændene føler en belastning ved deres arbejde, som kan påvirke det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress. Dette kan fortolkes ud fra Antonovskys teori SOC i forhold til, hvorvidt individet oplever livet som håndterbart. Ifølge Antonovsky er håndterbarhed forudsat af, at individet oplever en balance mellem de ressourcer, som individet besidder, og de belastninger, som individet udsættes for (Antonovsky, 1996). Dette kan således betyde, at såfremt polititjenestemændene ikke oplever at have ressourcerne såsom tid til de arbejdsopgaver, som de stilles, kan deres arbejde opleves som uhåndterbart, hvorved de ikke kan opnå SOC, hvilket kan forårsage en belastning, der potentielt kan medvirke til udviklingen af arbejdsbetinget stress. Ud fra citatet kan det desuden fortolkes, at polititjenestemanden distancerer sig fra at opleve eget arbejde som uhåndterbart, hvilket kommer til udtryk ved, at polititjenestemanden anvender betegnelsen 'nogen', frem for at omtale sig selv til trods for, at polititjenestemanden nævner, at dette kan forårsage arbejdsbetinget stress. Der kan således være en kultur hos Nordjyllands Politi, hvor polititjenestemændene ikke taler om følelser og psykisk sårbarhed såsom arbejdsbetinget stress. Dette kan analyseres ud fra Scheins teori til at foretage en kulturanalyse, hvor han beskriver, at en kultur består af tre niveauer med artefakter, normer og værdier og grundlæggende antagelser (Schein, 2010). De grundlæggende antagelser er det dybeste niveau af en kultur (Schein, 2010). De grundlæggende antagelser rummer en fælles meningsforståelse for, hvad der er rigtigt at gøre i en kultur, hvilket tillæres herigennem, og fremstår ubevidst for medlemmer af kulturen (Schein, 2010). Der kan således anses en kultur hos Nordjyllands Politi, hvor der ikke tales om følelser og psykisk sårbarhed, hvilket, såfremt der er en fælles meningsforståelse heraf, kan anses som en grundlæggende antagelse i kulturen. Dette kan således være årsagen til, at polititjenestemanden distancerer sig fra at opleve dette.

Gennem dialogen mellem polititjenestemændene og interviewerens fremkommer det, at omstruktureringer hos Nordjyllands Politi kan have betydning for det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress. Således angiver alle polititjenestemændene, at omstruktureringer er en frustrerende del i deres arbejde, som skaber uforudsigelighed, og indvirker på, hvor engagerede polititjenestemændene er i deres arbejde. Således fortæller en af polititjenestemændene:

"Jeg er glad for mit arbejde, men (øh), men det er også bare mere og mere blevet et arbejde, altså ... fordi jeg ikke, fordi jeg ikke får lov til at ... Hver gang man dedikerer sig til noget, et nyt område, så får man ikke lov til at have tiden til det, og man får ikke lov til at, ja, gøre sit arbejde, så bliver man sgu lidt ligeglad. (...)" (bilag 6)

Polititjenestemanden angiver, at han er glad for sit arbejde, men at han i stigende grad bare opfatter det som et arbejde, fordi han ikke får lov til at færdiggøre arbejdsopgaver på grund af manglende tid. Ud fra citatet kan det således fortolkes, at polititjenestemanden oplever jobtilfredshed, men et faldende jobengagement i kraft af, at polititjenestemanden ikke oplever at have tiden til at dedikere sig til sine arbejdsopgaver. Dette kan betyde, at polititjenestemanden oplever at blive ligeglad med sit arbejde, hvilket kommer til udtryk gennem citatet. Ud fra citatet fremgår det, at polititjenestemanden går fra at sige 'jeg' til at sige 'man' i forbindelse med, at polititjenestemanden, i citatet, udtaler, at man bliver ligeglad. Dette kan fortolkes som, at polititjenestemanden distancerer sig fra at være ligeglad med eget arbejde, da polititjenestemanden ikke ønsker at være dette, men at dette er en konsekvens af den øgede arbejdsmængde og den manglende tid. Citatet kan desuden afspejle, at den øgede arbejdsmængde, som følge af omstruktureringer, hvor polititjenestemændene pålægges nye arbejdsopgaver, kan medføre, at arbejdet er u håndterbart for polititjenestemændene. Dette kan fortolkes ud fra Antonovskys teori SOC, hvor omstruktureringer kan medføre, at polititjenestemændene ikke oplever at have ressourcerne til at håndtere de ekstra arbejdsopgaver, som de pålægges, hvilket kan have betydning for, hvorvidt de oplever deres arbejde som håndterbart. Dette kan medføre, at polititjenestemændene ikke kan opnå SOC, hvilket kan forårsage, at polititjenestemændene belastes og potentielt kan udvikle arbejdsbetinget stress. Den betydning, som omstruktureringer kan have for polititjenestemændene i forhold til arbejdsbetinget stress, opfattes og bekræftes af de andre polititjenestemænd, hvor én af disse udtrykker:

"Det er helt klart det her med, nu kan I høre, at den her afdeling, den er blevet lavet om mange gange på kort tid, det er, at man ikke ved, at det er det her, vi gør, og det fortsætter vi med. At tingene bliver lavet om hele tiden, og at vi skal til at lave nogle andre ting, end vi oprindeligt havde forventet" (bilag 6)

Ud fra citat afspejles det, at polititjenestemændene oplever, at omstruktureringer kan skabe uforudsigelighed i arbejdet, fordi de skal udføre andre opgaver end forventet, hvilket kan influere på det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress. Uforudsigeligheden kan, ud fra Antonovskys teori SOC, medvirke til, at polititjenestemændene ikke oplever deres arbejde som

begribeligt, fordi dette er forudsat af forudsigelighed, hvorved de ikke opnår SOC, og dermed udsættes for en belastning, der potentielt kan medføre arbejdsbetinget stress. Samtidigt kan omstruktureringer medføre, at polititjenestemændene ikke oplever kontrol over deres arbejde, hvilket, ud fra Karaseks *Job Strain Model*, kan fortolkes som, at polititjenestemændene har en lav følelse af kontrol, samtidig med at de med omstruktureringer pålægges flere krav i form af nye arbejdsopgaver. Karasek anser et lavt niveau af kontrol hos medarbejderen, og et højt niveau af krav fra arbejdspladsen, som årsag til, at medarbejderen potentielt kan udvikle fysisk og psykisk sygdom såsom arbejdsbetinget stress (Karasek & Theorell, 1990). Med omstruktureringer kan der således være risiko for, at en oplevelse af manglende kontrol hos polititjenestemændene kombineret med høje krav fra arbejdspladsen kan medføre fysisk sygdom og psykisk belastning såsom arbejdsbetinget stress.

Gennem dialogen mellem polititjenestemændene og interviewereren fremkommer det, at balancen mellem arbejdsliv og privatliv kan have betydning for polititjenestemændene i forhold til det psykiske arbejdsmiljø og arbejdsbetinget stress, eftersom eksempelvis overarbejdstimer og ekstraopgaver kan medføre en uforudsigelighed, der kan påvirke balancen mellem arbejdsliv og privatliv. Således angiver en af polititjenestemændene:

"Jeg tror, at det er balancen mellem arbejdslivet og privatlivet, der er den største hurdle for mig. Det der med, at du ved, at man får dårlig samvittighed overfor vedkommende derhjemme, fordi man lige skal det, og så skal man til grænsen i en uge mod ens vilje, og så lige pludselig så får man dårlig samvittighed overfor dem derhjemme (...)" (bilag 6)

Ud fra citatet afspejles det, at arbejdsopgaver såsom grænsekontrol kan have betydning for polititjenestemændenes privatliv, fordi arbejdet kan påvirke, hvor medbestemmende polititjenestemændene oplever at være i forhold til privatlivet, hvilket kan medføre dårlig samvittighed overfor familien. Dette kan fortolkes ud fra Antonovskys teori SOC, hvor meningsfuldhed er forudsat af delagtighed, der omhandler, hvorvidt individet oplever at være medbestemmende overfor egne oplevelser (Antonovsky, 1996). I relation hertil kan det, at polititjenestemændenes arbejde påvirker, hvorvidt de oplever at være medbestemmende for deres privatliv, og oplevelser med familien, således have betydning for, hvorvidt de oplever livet som meningsfuldt og dermed SOC, hvilken kan have betydning for, hvorvidt de kan modstå belastninger i livet såsom arbejdsbetinget stress.

Arbejdsmiljøproblemer relateret til balancen mellem arbejdsliv og privatliv fremkommer i følgende citat, hvor en anden polititjenestemand fortæller:

"Vi plejer at have tre uger (red. ferie er nu to uger), og nogle af os skal endda arbejde i weekenden op til vores ferie, og så går det ud over familien, og så er det klart, sådan er det hvert fald for mig, at hvis ikke jeg har ferietid og kvalitetstid med min familie, så bliver arbejdslivet negativt påvirket" (bilag 6)

Ud fra citatet afspejles det, som i forrige citat, at omlægning af ferieperioder kan have en negativ påvirkning på privatlivet, hvilket kan have betydning for det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress. Dette kan ligeledes fortolkes ud fra Antonovskys forståelse af meningsfuldhed, eftersom arbejdet kan påvirke privatlivet i en sådan grad, at der ikke er mulighed for at være medbestemmende i forhold til afholdelse af ferie. Dette kan medføre, at polititjenestemændene ikke oplever delagtighed relateret til medbestemmelse i forhold til oplevelser med familien. Således kan polititjenestemændenes manglende oplevelse af meningsfuldhed medvirke til, at de ikke opnår SOC, hvilket kan medføre en belastning såsom arbejdsbetinget stress. Balancen mellem arbejdsliv og privatliv kan således have betydning for polititjenestemændene i forhold til det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress.

Det kan således tyde på, at flere faktorer, såsom overarbejde, ekstra arbejdsopgaver, omstruktureringer og balancen mellem arbejdsliv og privatliv, i relation til forudsigeligheden i polititjenestemændenes arbejde, kan have betydning for deres oplevelse af det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress.

8.2.2 Ledelsen

Ud fra transskriptionerne af de kvalitative forskningsinterviews fremkommer det, at ledelsen er et gennemgående tema i forhold til polititjenestemændenes oplevelse af arbejdsbetinget stress. Dette tema udspringer af tre meningsbærende enheder; støtte fra ledelsen, indflydelse/kontrol og kommunikation (bilag 6). I følgende afsnit indgår analyser af citater, der henviser til de meningsbærende enheder, da de kategoriseres under temaet ledelsen.

Gennem de kvalitative forskningsinterviews fremkommer ledelsen som værende af betydning for polititjenestemændenes psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress. Blandt andet fremstår kontakten mellem polititjenestemændene og ledelsen, kommunikationen mellem polititjenestemændene og ledelsen, og ros, støtte og anerkendelse fra ledelsen som værende af

betydning i forhold til det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress. Flere af polititjenestemændene udtrykker, at de mangler kontakt til ledelsen, hvilket fremkommer i det følgende:

"(...) Og engang imellem så skriver politidirektøren lige ud i et nyhedsbrev: "det går så godt. Tusind tak, fordi I er så dygtige". De ved jo godt, hvad man skal gøre, men jeg tager det ikke... det kan jeg ikke bruge til noget. Jeg vil hellere have kontakten. At de kommer ned" (bilag 6)

Ud fra citatet afspejles det, at ledelsens kommunikation ikke stemmer overens med polititjenestemændenes efterspørgsel, eftersom de i højere grad ønsker direkte kontakt med ledelsen, hvorimod ledelsen kommunikerer gennem digitale medier. Dette kan påvirke polititjenestemændenes opfattelse af ledelsen negativt, eftersom en uoverensstemmelse herimellem kan betyde, at polititjenestemændene oplever at mangle kontakt til ledelsen. Den manglende kontakt til ledelsen bekræftes af endnu en polititjenestemand, som udtrykker sig således:

"(...) at ledelsen lige stak en finger ned, og lige tog en snak med os om, hvad der rør sig, og måske ridse op for os, hvad rammerne var, så folk ved, hvad muligheder der er, fordi det er også den der uvidenhed, du render rundt med, fordi du ved ikke, hvad der er udstukket oppefra (...)" (bilag 6)

Ud fra citatet afspejles det, at polititjenestemændene ønsker en mere direkte kontakt til ledelsen, som kan skabe ro, forudsigelighed og viden relateret til de rammer, som polititjenestemændene er underlagt. Ud fra citatet fremkommer det endvidere, at polititjenestemændene oplever, at beslutninger træffes af ledelsen, hvorved det kan analyseres, at polititjenestemændene, ud fra Antonovskys teori SOC, ikke oplever delagtighed i beslutninger relateret til deres arbejde, hvilket kan betyde, at polititjenestemændene oplever at være uvidende herom. Ifølge Antonovsky er meningsfuldhed forudsat af delagtighed i forhold til at være medbestemmende overfor egne oplevelser (Antonovsky, 1996). Ved at polititjenestemændene ikke opnår delagtighed, fordi de ikke er involveret i beslutninger relateret til eget arbejde, kan polititjenestemændene mangle en oplevelse af meningsfuldhed og dermed SOC, hvilket kan medvirke til, at polititjenestemændene oplever en belastning såsom arbejdsbetinget stress. Gennem de to ovenstående citater fremkommer der hos Nordjyllands Politi en hierarkiske opbygning i organisationen, eftersom polititjenestemændene udtaler, at ledelsen skal komme 'ned' til polititjenestemændene, samtidig

med at de benævner, at beslutninger er udstukket 'oppefra'. Dette kan begrundes i, at ledelsen fysisk er placeret på en ovenstående etage, men det kan også være et udtryk for, at polititjenestemændene oplever Nordjyllands Politi som en hierarkisk organisation. Dette kan skyldes, at Nordjyllands Politi er en top-styret organisation, hvorved der kan forekomme en lang kommunikationsvej fra ledelsen til polititjenestemændene. At Nordjyllands Politi er en top-styret organisation kan endvidere analyseres, ud fra Schein, hvor artefakter er det synlige niveau af en kultur, hvilke kan omfatte blandt andet symboler, uniformer og sprogbrug (Schein, 2010). Hos Nordjyllands Politi bærer både ledelsen og polititjenestemændene stjerner og kroner på skuldrene, hvilket kan betragtes som artefakter, der afspejler henholdsvis ledelsen og polititjenestemændenes hierarkiske position i organisationen. Disse artefakter kan afspejle en grundlæggende antagelse om, hvordan magt fordeles, hvor magten hos Nordjyllands Politi således fordeles gennem hierarkier, hvor ledelsen, med den højeste hierarkiske position, træffer beslutningerne. Den lange kommunikationsvej fra ledelsen til polititjenestemændene kan således, ud fra citatet, medføre, at polititjenestemændene føler sig overhørt uden at være involveret, eftersom polititjenestemændene nævner at være uvidende om det, der udstikkes fra ledelsen.

At Nordjyllands Politi er en top-styret organisation, angives af flere polititjenestemænd. Intervieweren og en polititjenestemand har en dialog vedrørende kommunikationen mellem ledelsen og polititjenestemændene, hvor polititjenestemanden angiver at føle, at der er en dårlig kommunikation herimellem. Intervieweren spørger uddybende til, hvad polititjenestemanden tænker, at der kan være en årsag til den dårlige kommunikation, hvortil polititjenestemanden svarer:

"Jamen, det ved jeg sgu ikke. Der er bare så... man har bare... altså top-styring. Det er bare det, man har valgt i politiet. At man nærmest ikke kan snakke sammen mere. Det er rystende" (bilag 6)

Ud fra citatet afspejles det, at der er dårlig kommunikation mellem ledelsen og polititjenestemændene, hvilket til dels kan være forårsaget af, at Nordjyllands Politi er en top-styret organisation. Derudover kan det, i citatet, afspejles, at kommunikationen mellem ledelsen og polititjenestemændene er forringet, eftersom polititjenestemanden udtrykker, at de nærmest ikke kan tale sammen 'mere', hvilket kan indikere, at de har kunne dette førhen. Derudover fremkommer det, at polititjenestemanden omtaler organisationens top-styre som, at det er noget 'man' har valgt i politiet, hvilket kan tyde på, at polititjenestemanden distancerer sig fra beslutningen om en top-styret organisation, eftersom han ikke omtaler organisationens top-styre,

som noget 'vi' har valgt. Dette kan tyde på, at polititjenestemændene generelt savner indflydelse på ledelsens beslutninger, hvilket kan gøre, at de ikke føler sig involveret i de beslutninger, der tages i organisationen. Dette kan analyseres ud fra Hackman & Oldhams model over grader af ansattes deltagelse i beslutningsprocesser. Modellen beskriver deltagelse på et kontinuum fra ingen deltagelse til fuld deltagelse, hvor det, at ledelsen træffer beslutninger uden at informere de ansatte, kendetegner, at de ansatte ingen deltagelse oplever (Jacobsen & Thorsvik, 2013). Med udgangspunkt i forrige citat, hvor polititjenestemanden nævner, at de er uvidende om, hvad der er udstukket fra ledelsen, kan det analyseres, at polititjenestemændene ikke oplever at få information om de beslutninger, som ledelsen træffer, hvilket, ud fra Hackman & Oldhams model, kendetegner en oplevelse af ingen deltagelse. I forhold til processen med APV kan en top-styret organisation, hvor polititjenestemændene ikke oplever deltagelse i beslutningsprocesser, opleves som en udfordring, eftersom der er lang kommunikationsvej mellem ledelsen og polititjenestemændene, hvor informationer kan gå tabt i hierarkiet. Organiseringen hos Nordjyllands Politi kan således bidrage til, at APV'en fremstår mindre meningsfuld for polititjenestemændene, eftersom de ikke oplever at være involveret i processen. Dette kan føre til en kultur præget af mistillid til ledelsen, eftersom polititjenestemændene kan betvivle, hvorvidt ledelsen løser arbejdsmiljøproblemer, der identificeres i kortlægningen, fordi polititjenestemændene ikke oplever at få information herom. Dette ses blandt andet i følgende citat:

"(...) Det skal bare gøres, og så sætter man bare kryds i enig eller uenig og så videre, fordi du ikke har indtryk af, at det bliver brugt ret meget" (bilag 6)

Ud fra citatet afspejles det, at polititjenestemændene kan betvivle, hvorvidt ledelsen anvender kortlægningen i APV'en til at iværksætte initiativer i en handleplan med henblik på at løse arbejdsmiljøproblemer såsom arbejdsbetinget stress. Dette kan således understøtte, at der kan være en kultur hos Nordjyllands Politi, hvor polititjenestemændene kan opleve mistillid til ledelsen.

Organiseringen hos Nordjyllands Politi kan influere på den delagtighed, som polititjenestemændene efterspørger, hvilket en af polititjenestemændene udtrykker således:

"(...) Så jeg har ikke indtryk af, at der er noget samspil længere mellem den sektion, jeg er i, og så ledelsen" (bilag 6)

Ud fra citatet afspejles det, at polititjenestemændene ikke oplever et samspil med ledelsen, hvor de har mulighed for gensidig påvirkning af hinanden. Dette kan endvidere afspejle, at

polititjenestemændene ikke oplever at blive involveret i beslutninger, hvor de har mulighed for at påvirke ledelsen, hvilket ligeledes understøttes i flere af ovenstående citater. Den manglende delagtighed kan fortolkes ud fra Antonovskys teori SOC. Delagtighed er, som tidligere nævnt, en forudsætning for, at et individ kan opleve sit liv som meningsfuldt, hvilket kan påvirke, hvorvidt individet oplever SOC, der kan gøre individet modstandsdygtig overfor belastninger (Antonovsky, 1996). Polititjenestemændenes manglende involvering i beslutninger kan således betyde, at oplevelsen af *meningsfuldhed* kan være udfordret i kraft af manglende delagtighed, hvilket kan betyde manglende opnåelse af SOC. Dette kan forårsage, at polititjenestemændene ikke kan modstå belastninger såsom arbejdsbetinget stress.

En af polititjenestemændene fremhæver, hvilke konsekvenser det manglende samspil med ledelsen og den lange kommunikationsvej til ledelsen kan have. Dette fremgår i følgende citat:

"Der er så langt op til ledelsen, at det ikke nytter noget at råbe derop. Og så er det jo, at det ender ud i sådan noget med sygemeldinger, og så regulerer man det jo bare selv, hvis man føler, at man ikke får noget igen. Så bliver folk jo lettere syge. Det er det billede, jeg har af det med hensyn til kommunikation med ledelsen" (bilag 6)

Ud fra citatet afspejles det, at den lange kommunikationsvej til ledelsen medfører, at polititjenestemændene melder sig syge, da det ikke føles som om, at de får noget igen fra ledelsen. Dette kommer til udtryk ved, at polititjenestemanden udtrykker, at de selv regulerer sygemeldinger, hvis de ikke oplever anerkendelse fra ledelsen. På denne måde kan sygemeldinger betragtes som en regulering i forhold til den oplevede anerkendelse fra ledelsen. Ud fra dette tyder det på, at anerkendelse fra ledelsen opleves som værende vigtigt for polititjenestemændene i forhold til at forebygge sygemeldinger og herunder arbejdsbetinget stress. At polititjenestemændene har behov for at melde sig syge, fordi de ikke oplever anerkendelse fra ledelsen, kan desuden afspejle et dårligt psykisk arbejdsmiljø. Ifølge Karaseks *Job Strain Model* kan en lav grad af kontrol, der indbefatter indflydelse, og øget krav fra arbejdspladsen føre til psykisk belastning og fysisk sygdom (Karasek & Theorell, 1990). Ud fra *Job Strain Model* kan det således fortolkes, at den lange kommunikationsvej til ledelsen kan medføre, at polititjenestemændene oplever at have manglende kontrol, eftersom polititjenestemanden nævner, at det ikke nytter noget, at råbe ledelsen op, hvilket kan være et udtryk for, at de ikke oplever indflydelse. Den manglende kontrol sammenholdt med, at polititjenestemændene oplever høje krav, kan dermed bevirke, at polititjenestemændene udvikler fysisk og psykisk sygdom såsom arbejdsbetinget stress.

Foruden polititjenestemændenes oplevelse af manglende samspil med ledelsen angiver flere af polititjenestemændene, at ros og anerkendelse fra ledelsen kan have betydning i forhold til det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress. Der kan således ses udfordringer relateret til polititjenestemændenes behov for ros og anerkendelse, når de samtidig oplever et dårligt samspil med ledelsen. Dette kommer til udtryk således:

"Jeg synes nogen gange, at man sådan set bare er det nummer, der står på skjorten"
(bilag 6)

Ud fra citatet afspejles det, at polititjenestemanden blot oplever at være én af mange medarbejdere, der er ansat til at udføre en opgave. Dette betyder, at polititjenestemændene kan føle, at der ikke er en personlig relation til ledelsen, hvor de bliver kaldt ved navn, men blot er et nummer på skjorten og dermed blot er én af mange medarbejdere. Gennem dette kan det analyseres, at polititjenestemændene efterspørger ros og anerkendelse fra ledelsen, så de føler sig som mere end blot én af mange medarbejdere.

Behovet for ros og anerkendelse bekræftes af flere af polititjenestemændene, hvor de særligt efterspørger ros og anerkendelse fra ledelsen, hvilket kommer til udtryk hos én af polititjenestemændene i det følgende citat:

"gerne fra ledelsen. Vi har en usynlig ledelse (...)" (bilag 6)

Ud fra citatet afspejles det, at polititjenestemanden efterspørger mere ros og anerkendelse fra ledelsen, som polititjenestemanden mener, er usynlig. At ledelsen opleves som usynlig af polititjenestemændene kan understrege, at de ikke oplever et samspil med ledelsen, hvorfor denne betragtes som usynlig. En anden polititjenestemand fremhæver ligeledes vigtigheden af, at polititjenestemændene oplever ros og anerkendelse i deres arbejde. Således udtrykker polititjenestemanden følgende:

"Ja, altså en anerkendende ledelse, det er old-school, men det virker. Hunden opfører sig også bedst, når den får ros" (bilag 6)

Ud fra citatet afspejles det, som i det foregående citat, at polititjenestemændene ønsker, at ledelsen anerkender polititjenestemændene i deres arbejde. Såfremt dette sker, kan det

analyseres, at polititjenestemændene vil opleve et bedre psykisk arbejdsmiljø, der kan medføre færre sygedage, eftersom manglende anerkendelse fra ledelsen, ud fra ét af de forrige citater, kan medføre, at polititjenestemændene selv regulerer deres sygefravær. Polititjenestemændenes oplevede manglende anerkendelse fra ledelsen fremhæves, i dialogen mellem polititjenestemændene og interviewer, adskillige gange, hvor det foruden anerkendelse endvidere fremkommer, at flere af polititjenestemændene føler, at der er en uoverensstemmelse mellem de krav, som ledelsen stiller, og så de ressourcer, som polititjenestemændene har til rådighed. Således spørger intervieweren en af polititjenestemændene til, hvorvidt kravene fra ledelsen føles høje. Til dette svarer polititjenestemanden:

"(red.: føles kravene høje) det synes vi. Det kan godt være, hvis du spørger længere oppe, at det er et anderledes svar, du får. Men jeg mener ikke... jeg synes ikke, at vi har en stor indflydelse på..." (bilag 6)

Ud fra citatet afspejles det, at polititjenestemanden giver udtryk for, at kravene fra ledelsen føles høje, men at det ikke er sikkert, at det er det, som ledelsen har opfattelsen af. Dette kan således være et udtryk for, at polititjenestemændene har en opfattelse af, at ledelsen ikke anerkender, at polititjenestemændene oplever høje krav. Polititjenestemanden fremhæver desuden, at de ikke oplever at have indflydelse på eget arbejde. Dette kan afspejle en uoverensstemmelse mellem de krav, som ledelsen stiller polititjenestemændene, og de krav, som polititjenestemændene mener at kunne håndtere, hvilket polititjenestemændene ikke oplever at have indflydelse på. Ud fra Karaseks *Job Strain Model* kan der således være risiko for, at dette kan have en negativ indflydelse på det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress, eftersom høje krav fra ledelsen og en lav grad af kontrol, der indbefatter indflydelse, kan indvirke på, at polititjenestemændene føler fysisk sygdom og psykisk belastning såsom arbejdsbetinget stress.

Kravene, som stilles til polititjenestemændene fra ledelsen, sammenholdt med de manglende ressourcer som polititjenestemændene oplever, i form af kontrol, tid og arbejdskraft, udtrykkes af flere af polititjenestemændene, hvor den ene fortæller således:

"(...) Vi er jo alt for få og i og med, at der er for få medarbejdere, så bliver man nød til at bruge alle, selvom der er for få. Så må man jo bare løbe stærkere og i forhold til arbejdsbetinget stress, så er det jo bare en medvirkende faktor til, at det bliver fremprovokeret (...)" (bilag 6)

Ud fra citatet afspejles det, at polititjenestemanden giver udtryk for, at der er for få ansatte polititjenestemænd til det arbejde og de krav, der stilles, hvilket kan fremprovokere arbejdsbetinget stress. Dette kan således afspejle en bevidsthed om, at de krav, der stilles fra ledelsen, sammenholdt med de ressourcer, som polititjenestemændene har til rådighed, kan medføre arbejdsbetinget stress, og derved have betydning for, at polititjenestemændene oplever et dårligt psykisk arbejdsmiljø. Dette kan analyseres ud fra Karasek, som angiver, at lav kontrol, der indbefatter indflydelse, som medarbejder, og høje krav fra arbejdspladsen, kan medføre, at medarbejderen kan opleve fysisk sygdom og psykisk belastning såsom arbejdsbetinget stress (Karasek & Theorell, 1990).

Det tyder således på, at flere faktorer såsom kommunikationsvejen fra ledelsen til polititjenestemændene og manglende ros og anerkendelse fra ledelsen kan have betydning for polititjenestemændenes psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress. Derudover kan Nordjyllands Politi, som en top-styret organisation, have betydning for polititjenestemændenes oplevelse af indflydelse på beslutninger relateret til eget arbejde, hvilket ligeledes kan være en udfordring i forhold til at involvere polititjenestemændene i processen med APV.

8.2.3 Organisationskultur

Ud fra transskriptionerne af de kvalitative forskningsinterviews fremkommer det, at organisationskulturen er et gennemgående tema i forhold til polititjenestemændenes oplevelse af arbejdsbetinget stress. Dette tema udspringer af to meningsbærende enheder; organisationskultur og støtte fra kollegaer (bilag 6). I følgende afsnit indgår analyse og fortolkning af citater, der henviser til de meningsbærende enheder, da disse kategoriseres under temaet organisationskultur.

Gennem de kvalitative forskningsinterviews fremhæver alle polititjenestemændene kulturen på arbejdspladsen som en medvirkende faktor for deres oplevelse af det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress. Blandt andet fremhæver flere, at der er en 'brok-kultur', som kan være udtryk for, at polititjenestemændene har svært ved at tale om følelser og psykisk sårbarhed, hvorved dét at tale om blandt andet arbejdsbetinget stress i stedet bliver et emne, som polititjenestemændene brokker sig over. Én af polititjenestemændene fortæller således:

"Der er meget brok over, at man skal arbejde så meget. Men derfra og så til at erkende, at man er stresset... Altså vi har en kollega, der lige har været langtidssygemeldt med stress, og det er der nogen, der har gjort grin med, og det er

ikke så heldigt. Og dem der har gjort grin med det, er i virkeligheden nogen af dem, der selv er lige på grænsen, så det er måske også lidt den kultur i politiet, hvor man skal være stærk, og man skal ud og klare problemerne. Det er hvert fald ikke os der knækker. Der er sådan lidt en basse mentalitet" (bilag 6)

Ud fra citatet afspejles det, at følelser og psykisk sårbarhed ikke er emner, der tages op blandt polititjenestemændene, men nærmere noget der gøres grin med. Denne måde at reagere på kan forklares ud fra artefakter, som ifølge Schein, består i observerbare udtryk for en kultur, som eksempelvis kan være tekst, sprog og adfærd (Schein, 2010). At polititjenestemænd gør grin med en kollegas sygdomsmeddelelse med arbejdsbetinget stress, er således et sprogligt udtryk i kulturen, som kan anses som artefakter. Endvidere kan det, at polititjenestemændene ikke taler om deres følelser og arbejdsbetinget stress, forklares med udgangspunkt i normer og værdier i kulturen, hvilket, ifølge Schein, er uskrevede regler om, hvad der er godt og dårligt, og hvad der er passende at gøre i forskellige sociale sammenhænge (Schein, 2010). Der kan således være en opfattelse ved Nordjyllands Politi om, at polititjenestemænd skal fremstå hårde, stolte og maskuline, hvilket kan være modstridende med at tale om følelser og psykisk sårbarhed såsom arbejdsbetinget stress. Såfremt disse normer og værdier udgør en fælles meningsfortolkning af, hvad der er rigtigt at tænke og føle i kulturen, kan disse endvidere betragtes som grundlæggende antagelser, der er usynlige for både personer i og udenfor kulturen (Schein, 2010). For polititjenestemændene kan kulturen hos Nordjyllands Politi således have betydning for, hvorvidt der tales om arbejdsmiljøproblemer i det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress.

At følelser og psykisk sårbarhed, hos Nordjyllands Politi, kan betragtes som potentielle grundlæggende antagelser i kulturen, kan fortolkes ud fra en anden polititjenestemand, som under det kvalitative forskningsinterview beskriver følgende:

"(...) Der er jo nogen, der melder sig syge med stress. Simpelthen sagt: "Jeg kan ikke mere. Jeg melder mig syg". "Hvad fanden, kan du ikke holde til det", ikke også. Så kommer den gammeldags, ikke. (...) stolthed. De vil ikke ligge under. Vil ikke vise, at man er svag. Eller er man det, hvis man går ned? Nej, det er man ikke. (...) der er en kultur, hvor man er lidt stolt og lidt sej og sådan (...). Så det er sådan virkeligheden er. Det er ikke noget, som man sådan rigtig taler om" (bilag 6)

Ud fra citatet afspejles det, at der hos Nordjyllands Politi kan være en kultur, hvor der ikke tales om psykisk belastende situationer. Ud fra Schein kan dette være et udtryk for de værdier og normer,

der er hos Nordjyllands Politi, hvor polititjenestemænd skal fremstå stolte og seje, hvilket kan opfattes modstridende med at tale om følelser og psykisk sårbarhed. Der fremkommer dog også et ønske fra én af polititjenestemændene om at tale om det psykiske arbejdsmiljø, hvorved polititjenestemanden agerer modstridende med den grundlæggende antagelse i kulturen hos Nordjyllands Politi, hvor der ikke tales om følelser og psykisk sårbarhed. Denne polititjenestemand fortæller:

"Det er faktisk vigtigt, at vi får snakket om alt det her med arbejdsmiljøet. Det er enormt vigtigt, at man har alt det på plads, og føler, at der er nogen, der støtter op om os, hvis vi bliver for presset, ikke?" (bilag 6)

Ud fra citatet afspejles det, at polititjenestemanden oplever det som værende vigtigt, at der tales om følelser og psykisk sårbarhed på arbejdet til trods for, at der kan være en grundlæggende antagelse om, at der ikke tales om dette. En årsag hertil kan være, at polititjenestemændene betragter specialegruppens medlemmer som udeforstående for kulturen, hvorfor det ikke nødvendigvis betragtes modstridende med de grundlæggende antagelser at tale med specialegruppen om det psykiske arbejdsmiljø, eftersom specialegruppens medlemmer ikke er en del af kulturen hos Nordjyllands Politi. Det tyder dog ikke på, at der bliver talt om det psykiske arbejdsmiljø blandt kollegaer hos Nordjyllands Politi, hvilket fremkommer i følgende citat:

"(...) Du får ikke kollegaer til at sidde og snakke åbenlyst om sådan noget der. (...) Det gør du ikke. Om at man har haft det træls med sådan og sådan. Det er de færreste, der vil det, efter min overbevisning" (bilag 6)

Ud fra de to ovenstående citater afspejles det, at den mulige grundlæggende antagelse om, at der ikke tales om følelser og psykisk sårbarhed, hos Nordjyllands Politi, kan betyde, at det ikke er en del af hverdagen for polititjenestemændene på trods af, at de ser det som værende vigtigt i forhold til det psykiske arbejdsmiljø. På denne måde bliver den grundlæggende antagelse i kulturen retningsgivende for polititjenestemændenes handlinger, selvom det er modstridende med deres personlige holdninger, som ifølge ovenstående citat er, at det er vigtigt at tale om det psykiske arbejdsmiljø.

Derudover fremkommer det i interviewene, at der blandt polititjenestemændene er forskel på, hvordan problemer i arbejdsmiljøet håndteres alt efter, hvor længe de har været ansat ved politiet, samt hvor gamle de er. Således beskriver en af de interviewede polititjenestemænd:

"Unge, gamle. Vi er ikke i samme båd her. Vi har ikke fælles fodslag. Vi kan ikke stå ordentligt sammen om tingene, fordi man ser forskelligt på tingene (...)" (bilag 6)

Ud fra citatet afspejles det, at polititjenestemanden oplever, at der er forskel på unge og ældre polititjenestemænd i kulturen, hvilket giver polititjenestemanden en følelse af, at de ikke står sammen, fordi de ser forskelligt på tingene. Dette kan afspejle en kultur, bestående af subkulturer, hvor der kan opstå indbyrdes konflikter herimellem (Jacobsen & Thorsvik, 2013). Dog er subkulturer en naturlig del af en organisation, hvor blandt andet unge og ældre kan have forskellige værdier og normer som følge af historiske perioder (Jacobsen & Thorsvik, 2013), hvorfor der kan forventes at være forskel på, hvorledes unge og ældre polititjenestemænd opfatter kulturens betydning for det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress. Blandt andet udtaler en af polititjenestemændene betydningen af det kollegiale sammenhold generelt. Polititjenestemanden udtaler således:

"(...) Men jeg synes, at det der hjælper mig, det er det kollegiale " (bilag 6)

Ud fra citatet afspejles det, at polititjenestemanden oplever, at det der hjælper i forhold til arbejdsbetinget stress, er sammenholdet med kollegaer. Dette kan således afspejle, at det, til trods for at der er en kultur, hvor der kan være en grundlæggende antagelse om, at der ikke tales om følelser og psykisk sårbarhed, kan være vigtigt for polititjenestemændene at opleve et godt kollegialt sammenhold. Det kan således tyde på, at kulturen hos Nordjyllands Politi, hvor der ikke tales om følelser og psykisk sårbarhed såsom arbejdsbetinget stress, kan have betydning for, hvordan polititjenestemændene oplever deres psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress.

8.2.4 Udvikling af APV

Ud fra transskriptionerne af de kvalitative forskningsinterviews fremkommer det, at udvikling af APV er et gennemgående tema i forhold til polititjenestemændenes oplevelse af arbejdsbetinget stress. Dette tema udspringer af to meningsbærende enheder; udvikling og udfordringer (bilag 6). I følgende afsnit indgår analyse og fortolkning af citater, der henviser til de meningsbærende enheder, da disse kategoriseres under temaet udvikling af APV.

Ud fra de ovenstående afsnit i analyse og fortolkningen af de kvalitative forskningsinterviews kan det analyseres, at det, som polititjenestemændene oplever som betydningsfuldt i forhold til

arbejdsbetinget stress, kan være relateret til uforudsigeligheden i erhvervet som polititjenestemand. Uforudsigeligheden kan bestå i overarbejdstimer, der kan påvirke balancen mellem arbejdsliv og privatliv, ekstra arbejdsopgaver, der kan være med til at øge kravene til den enkelte polititjenestemand, og omstruktureringer. Under de kvalitative forskningsinterviews bekræftes uforudsigeligheden, i erhvervet som polititjenestemand, som et emne, der ifølge polititjenestemændene skal kortlægges i en APV, der inddrager det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress. Her spørges polititjenestemændene til, hvad en kortlægning af arbejdsbetinget stress skal indeholde, hvortil én af polititjenestemændene svarer følgende:

"Jeg synes, at det er det private, arbejdspresset og så det der med at være udsat for trusler og sådan noget" (bilag 6)

Ud fra citatet afspejles det, at polititjenestemændene bekræfter, at det er vigtigt at spørge til det private, arbejdspresset og trusler i en APV, der inddrager det psykiske arbejdsmiljø og arbejdsbetinget stress. Det private, arbejdspresset og trusler kan relateres til uforudsigelighed, fordi overarbejdstimer kan påvirke balancen mellem arbejdsliv og privatliv, ekstra arbejdsopgaver kan være uforudsigelige og øge kravene til den enkelte polititjenestemand, mens trusler kan betragtes som uforudsigelige, fordi disse kan opstå spontant i erhvervet som polititjenestemand. Dette understøttes af de øvrige polititjenestemænd, hvortil én tilføjer, at særligt balancen mellem arbejdsliv og privatliv vurderes som værende vigtigt at afdække i en APV, der inddrager det psykiske arbejdsmiljø med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress.

Under de kvalitative forskningsinterviews har polititjenestemændene mulighed for at udtale sig om spørgsmålene i APV'en fra år 2016, hvortil én af polititjenestemændene svarer følgende:

"Det der med udsat for mobning, det ved jeg sgu ikke" (bilag 6)

Ud fra citatet afspejles det, at én af polititjenestemændene ikke nødvendigvis finder spørgsmål til mobning relevant i forhold til en APV, der inddrager det psykiske arbejdsmiljø med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress. Dette kan være som følge af, at denne polititjenestemand ikke oplever udfordringer med mobning på arbejdspladsen, hvorved spørgsmålet kan fremstå overflødigt for denne polititjenestemand. Der kan således være andre spørgsmål, som denne polititjenestemand oplever som værende vigtigere at have med i en APV, hvor det psykiske arbejdsmiljø inddrages, i forhold til de arbejdsmiljøproblemer, som polititjenestemanden oplever i relation til arbejdsbetinget stress. Her efterspørger samme polititjenestemand spørgsmål til

ledelsen, hvilket understøttes af flere af de øvrige polititjenestemænd. Dette fremkommer blandt andet i følgende citat:

"Der er jo ikke noget med mig og øverste ledelse, eller hvordan føler jeg, at beslutningerne bliver truffet (...) Det mangler" (bilag 6)

Ud fra citatet afspejles det, at polititjenestemændene, i APV-skemaet til det psykiske arbejdsmiljø, efterspørger spørgsmål til ledelsen og egen indflydelse på beslutninger. Ledelsen kan således, ifølge polititjenestemændene, have betydning for det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress. Spørgsmål til ledelsen kan omfatte ros og anerkendelse fra ledelsen, hvilket fremkommer i analysens afsnit vedrørende ledelsen.

Ud over spørgsmål til ros og anerkendelse fra ledelsen oplever polititjenestemændene ligeledes det kollegiale sammenhold som betydningsfuldt i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, hvorfor dette, ifølge polititjenestemændene, skal afdækkes i en APV til det psykiske arbejdsmiljø med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress. Dette fremkommer i følgende citat:

"Hvis jeg var arbejdsgiver, ville jeg rigtig gerne vide, om jeg har nogle gode kollegaer, og om de føler sig godt tilpas her på arbejdspladsen" (bilag 6)

Ud fra citatet afspejles det, at kulturen på arbejdspladsen, ifølge polititjenestemændene, kan være en medvirkende faktor for deres oplevelse af det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress. Ifølge polititjenestemændene skal der således indgå spørgsmål til det kollegiale sammenhold, og hvorvidt den enkelte polititjenestemand føler sig godt tilpas i kulturen på arbejdspladsen, i APV'en, hvor det psykiske arbejdsmiljø inddrages med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress blandt polititjenestemænd.

Som kommentar til APV'en til det psykiske arbejdsmiljø fra år 2016 nævner én af polititjenestemændene, at der kan mangle spørgsmål til fysiske symptomer på arbejdsbetinget stress. Dette fremkommer i følgende citat:

"(...) det kan godt lyde lidt basic, men man kunne jo godt spørge ind til, hvis der er nogen, der er så langt ude, at de ikke selv kan se det... "har du det fysisk godt?" (bilag 6)

Ud fra citatet afspejles det, at polititjenestemændene efterspørger spørgsmål til fysiske symptomer på arbejdsbetinget stress. Spørgsmål til fysiske symptomer kan være med til at identificere udfordringer med arbejdsbetinget stress, som ikke nødvendigvis identificeres gennem spørgsmål til for eksempel oplevelsen af balance mellem arbejdsliv og privatliv, da det kan være lettere for polititjenestemændene at forholde sig til fysiske symptomer på arbejdsbetinget stress såsom søvnløshed og hjertebanken. Dette kan ses i sammenhæng med, at der kan være en kultur hos Nordjyllands Politi, hvor polititjenestemændene ikke taler om følelser og psykisk sårbarhed, hvilket kan betyde, at polititjenestemændene er mere opmærksomme på fysiske end psykiske symptomer. Polititjenestemanden foreslår derfor, at APV'en til det psykiske arbejdsmiljø kan indeholde spørgsmål til fysiske symptomer på arbejdsbetinget stress.

Polisitjenestemændene finder overvejende spørgsmålene i APV'en til det psykiske arbejdsmiljø fra år 2016 relevante med tilføjelser såsom spørgsmål relateret til ros og anerkendelse fra ledelsen og spørgsmål relateret til fysiske symptomer på arbejdsbetinget stress. Endvidere efterspørger polititjenestemændene større mulighed for at påvirke spørgsmålene i APV'en, hvilket kommer til udtryk i de følgende to citater:

"Hvis nu man lige fik lidt tid til at tænke over det eller spørge nede ved kaffebordet: "Hvad så? Hvordan synes I, at det går lige nu?" og så tage udgangspunkt i det" (bilag 6)

og

"Altså vi har en arbejdsmiljørepræsentantleder. (...) Den skal da helt klart være inde over, hvad det er, der skal komme på banen her. (...) Så det er virkeligheden, og ikke bare sådan noget ligegyldigt noget (...)" (bilag 6)

Ud fra de to citater afspejles det, at polititjenestemændene efterspørger, at en talsmand som minimum skal inddrages i udformningen af spørgsmålene for derigennem at give polititjenestemændene mulighed for at påvirke spørgsmålene i APV'en til det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress. Endvidere efterspørger polititjenestemændene mulighed for at komme med uddybende kommentarer i APV'en ved tilføjelse af et kommentarfelt. Dette ønske fremkommer blandt andet i følgende:

"Det er jo helt grotesk, at man ikke har mulighed for at kommentere på spørgsmålene" (bilag 6)

Ud fra citatet afspejles det, at der er en utilfredshed blandt polititjenestemændene i forhold til, at de ikke har mulighed for at komme med uddybende kommentarer til spørgsmålene i APV'en. Ovenstående citat understøttes endvidere af de øvrige polititjenestemænd, der ligeledes udtrykker utilfredshed ved det manglende kommentarfelt i APV'en. Polititjenestemændenes ønske om at være medvirkende i udformningen af spørgsmålene, samt have mulighed for at komme med uddybende kommentarer, kan afspejle en manglende oplevelse af involvering i processen med APV'en. Dette kan analyseres, ud fra Antonovskys teori SOC, hvor polititjenestemændene ikke oplever delagtighed i processen med APV, fordi de ikke har mulighed for at påvirke udformningen af spørgsmålene og komme med uddybende kommentarer, hvorfor de ikke er medbestemmende for, hvad der skal indgå i APV'en. Manglende delagtighed i processen med APV kan medføre, at polititjenestemændene ikke opnår en oplevelse af meningsfuldhed, hvorfor processen med APV ikke nødvendigvis fremstår meningsfuld for polititjenestemændene. En måde, hvorpå polititjenestemændene i højere grad kan opleve delagtighed i processen med APV, kan være ved at gennemføre APV'en som en brugerevaluering med en bottom-up-orienteret tilgang, hvor polititjenestemændene spørges til deres ønsker til spørgsmål, fremfor en top-down-orienteret tilgang, hvor ledelsen vurderer, hvilke spørgsmål, der skal indgå i APV'en. I en bottom-up-orienteret tilgang identificeres brugernes egne ønsker, forventninger og behov ofte gennem interviews (Dahler-Larsen, 2015). I specialets kvalitative forskningsinterviews efterspørger polititjenestemændene samtaler med ledelsen i forhold til kortlægningen i en APV, hvilket fremkommer i følgende citat:

"Jeg føler overhovedet ikke, at jeg bliver hørt, når nu jeg bare skal sidde i et skema. Der skal man altså sidde og snakke sammen" (bilag 6)

Ud fra citatet afspejles det, at en samtale, ifølge polititjenestemændene, kan medvirke til, at polititjenestemændene oplever at blive involveret, og føler delagtighed, i processen med APV. Ovenstående citat kan dermed afspejle et ønske fra polititjenestemændene om, at APV'en skal tage udgangspunkt i en brugerevaluering med en bottom-up-orienteret tilgang frem for den nuværende top-down-orienteret tilgang med et spørgeskema, hvor spørgsmålene er formuleret af ledelsen og uden mulighed for, at polititjenestemændene kan komme med uddybende kommentarer til spørgsmålene i APV'en.

I forhold til at involvere polititjenestemændene i processen med APV kan det, ud fra de kvalitative forskningsinterviews, analyseres, at polititjenestemændene efterspørger information om, hvad ledelsen anvender kortlægningen til efterfølgende. Dette fremkommer blandt andet i følgende citat:

"Det kan godt være, at det sker sådan ude i periferien over tid, ikke også, men så lav en opfølgning på det. Skriv: "Prøv at hør her. Her var trivselsmålingen. Her er resultatet. Her er, hvad vi gør ved det. Og så laver vi lige en opfølgning"" (bilag 6)

Ud fra citatet afspejles det, at polititjenestemanden ønsker mere information i forhold til, hvad ledelsen anvender kortlægningen til i de efterfølgende faser af APV'en. Dette bekræftes af de øvrige polititjenestemænd, der ligeledes ikke kan komme med eksempler på initiativer, der er iværksat på baggrund af kortlægningen fra år 2016. Med udgangspunkt i Hackman & Oldhams model over grader af ansattes deltagelse i beslutningsprocesser kan det analyseres, at polititjenestemændene ikke oplever at få information om, hvilke initiativer, der iværksættes på baggrund af kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø, hvilket, ud fra modellen, kendetegner en grad af ingen deltagelse. Ifølge Hackman & Oldham kan dét, at ansatte har muligheden for at udtale sig samt få information om beslutninger, som ledelsen træffer, bidrage til en højere grad af deltagelse end, at ledelsen træffer beslutninger uden, at ansatte får information herom (Jacobsen & Thorsvik, 2013). Ved at polititjenestemændene involveres i processen gennem mulighed for at udtale sig om løsninger på arbejdsmiljøproblemer, samt få information i forbindelse med en opfølgning, kan polititjenestemændene få indblik i, hvilke arbejdsmiljøproblemer, identificeret i kortlægningen, som ledelsen iværksætter initiativer til løsning af, og som nedfældes i en handleplan med retningslinjer for opfølgning.

Den manglende information fra ledelsen i forhold til processen med APV kan påvirke polititjenestemændenes tiltro til ledelsen, hvilket kan analyseres ud fra følgende citat:

"Jeg ved ikke, hvad de bruger det til. (...) Altså jeg er godt klar over, at der nok sidder nogen, og læser dem (øh) et eller andet sted, og kigger på, om der er noget, de kan lave bedre (...) Men jeg har ikke indtryk af, at det bliver brugt ret meget" (bilag 6)

Ud fra citatet afspejles det, at manglende information fra ledelsen kan medføre, at polititjenestemændene betvivler, hvorvidt ledelsen anvender kortlægningen til at iværksætte initiativer til løsning af arbejdsmiljøproblemer i en handleplan med en opfølgning på, hvorvidt initiativerne har medført en forandring. Denne tvivl kan afspejle en manglende tiltro til ledelsen,

fordi polititjenestemændene ikke får information om hvilke initiativer, der iværksættes på baggrund af kortlægningen i APV'en. Ved at polititjenestemændene involveres i kortlægningen, og de efterfølgende faser i APV'en, kan dette gøre det gennemsigtigt for polititjenestemændene i forhold til, hvad ledelsen iværksætter på baggrund af kortlægningen. Dette kan påvirke deres tiltro til ledelsen positivt, fordi de således kan få indblik i, hvilke initiativer, som nedfældes i en handleplan, og hvorvidt disse initiativer har medført en forandring.

Nordjyllands Politis APV, hvor det psykiske arbejdsmiljø inddrages, indeholder således et udviklingspotentialer i forhold til at tilføje spørgsmål som polititjenestemændene finder relevante i relation til at kortlægge det psykiske arbejdsmiljø med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress. Derudover efterspørger polititjenestemændene et uddybende kommentarfelt i APV-skemaet til kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø. Endvidere kan det analyseres, at polititjenestemændene efterspørger information i forhold til, hvilke initiativer, der iværksættes på baggrund af kortlægningen i APV'en, og som efterfølgende nedfældes i en handleplan med opfølgning. Dette kan ske gennem involvering af polititjenestemændene i processen med APV, hvorved polititjenestemændene opnår delagtighed i processen.

8.3 Litteraturstudie

Specialets systematiske litteratursøgning skal supplere dokumentanalysen og de kvalitative forskningsinterviews med evidens i forhold til, hvordan Nordjyllands Politi kan skabe grundlag for en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress. Gennem analysen af de kvalitative forskningsinterviews fremkommer det, at polititjenestemændene oplever særligt medarbejderinvolvering som værende af betydning med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress. På baggrund af dette, vil specialets systematiske litteratursøgning tage udgangspunkt i, hvordan involvering af medarbejdere kan skabe grundlag for en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress. I det følgende vil de fundne studier præsenteres med en efterfølgende opsamling på, hvordan disse studier kan bidrage til en besvarelse af det tredje forskningsspørgsmål.

8.3.1 Præsentation af udvalgte studier

Titel og land	The relationship of organizational and social coping resources to employee coping behaviour: A longitudinal analysis, USA (Heaney, House, Israel, & Mero, 1995)
Design	Kohorte
Formål	At undersøge betydningen af social støtte på arbejdspladsen samt deltagelse og indflydelse på beslutninger på arbejdspladsen i forhold til den mestringsadfærd, som medarbejderen har. Undersøgelsen foregår via survey, hvor spørgsmålene omhandler: oplevelsen af stress, social støtte, deltagelse og indflydelse på beslutninger, mestringsadfærd, job tilfredshed, fysisk og psykisk helbred. Undersøgelsen foretages i år 1986 med follow up i år 1987.
Deltagere	161 deltagere fra en bilfabrik. 94 procent af deltagerne er hvide amerikanske mænd i alderen 23-68 år. De sidste seks procent af deltagerne er af anden etnisk herkomst.
Resultater	Der er en statistisk signifikant association mellem medarbejdernes deltagelse i og indflydelse på beslutninger og deres evne til at mestre arbejdsbetinget stress, hvilket således kan medføre en reducere heraf. Endvidere har medarbejdere, der opfatter deres kollegaer samt ledelse som støttende, nemmere ved at håndtere situationer relateret til arbejdsbetinget stress. De mestringsstrategier, der måles på, er; 'active problem-solving', 'becoming resigned', 'mobilizing emotional support'. Medarbejdere, der oplever deltagelse og indflydelse på beslutninger, er statistisk signifikant mere 'active problem-solving', hvor medarbejderne aktivt forsøger at løse problemer med arbejdsbetinget stress frem for at holde sig tilbage eller håndtere arbejdsbetinget stress gennem følelsesmæssig støtte.
Vurdering	Studiets styrke: Udførligt beskrevet studie med få mangler ved tjeklisten STROBE. Studiet forekommer relevant for specialet i forhold til alle facetter; medarbejdere, involvering og arbejdsbetinget stress. Studiets svaghed: Gennem studiet bliver alle variable sammenkoblet med medarbejdernes mestringsstrategi, hvilket ikke er et begreb, der belyses i specialet.
Titel og land	Career Stress Responses among Hospitality Employees, Australien (Ross, 1997)

Design	Tværsnitsstudie
Formål	At undersøge associationen mellem Scheins otte karriereankre og henholdsvis 'Work Role Stress Response' og 'Management Communications Stress Response'. 'Work Stress Response' henviser til medarbejdernes reaktioner på en stressende situation. 'Management Communications Stress Response' henviser til situationer, hvor medarbejderne vurderer, at ledelsen kan løse de situationer, som medarbejderne oplever stressfulde. Dette er undersøgt med udgangspunkt i Scheins otte karriereankre: 'sikkerhed', 'autonomi', 'teknisk/funktionel kompetence', 'ledelseskompentence', 'kreativitet', 'følelse af service' og 'udfordringer' og 'livsstil'.
Deltagere	400 medarbejdere i turistbranchen får udleveret et spørgeskema og 274 besvarer og returnerer det. Heraf er 89 mænd og 185 er kvinder. Deltagerne er i alderen 15-56 år, og har forskellige jobtitler.
Resultater	Med en p-værdi på under 0,05, er der en statistisk signifikant association mellem 'Work Role Stress Response' og 'Provides a Pleasant Lifestyle', 'Work Role Stress Response' og 'Job Autonomi', og 'Work Role Stress Response' og 'Provides Continuing Employment'. Medarbejderne oplever således disse variable som værende af betydning i forhold til at forudsige stressfulde situationer. 'Job autonomi' er statistisk signifikant associeret med 'Management Communication Stress Response' med en p-værdi på under 0,05. Medarbejderne vurderer således, at ledelsen gennem job autonomi kan bidrage til at løse de situationer, som medarbejderne oplever stressfulde.
Vurdering	Studiets styrke: Flere af de fremanalyserede temaer i specialets analyse og fortolkning indgår i studiet, herunder kommunikation, ledelse og autonomi. Desuden indgår nogle af de søgte facetter; medarbejder og arbejdsbetinget stress. Studiets svaghed: Der er tale om et tværsnitsstudie, som rangerer lavt i evidenshierarkiet, og studiet har en del mangler ved scoring på tjeklisten STROBE.
Titel og land	High-involvement work processes, work intensification and employee well-being: A study of New Zealand worker experiences (Macky & Boxall, 2008)
Design	Tværsnitsstudie

Formål	Formålet med studiet er at undersøge, hvorvidt større indblik i ledelsesprocesser gennem medarbejderinvolvering med udgangspunkt i "high-performans work systems" er associeret med forbedring af medarbejdernes trivsel. Data indsamles gennem telefoninterviews, hvor deltagerne spørges til eksponeringsvariable med arbejdsintensitet (ugentlige arbejdstimer, arbejdspress og overarbejde) og medarbejderinvolvering (autonomi, information om ledelsesbeslutninger med mulighed for medbestemmelse, belønning for eksempel ros). I forhold til outcomevariable spørges der til jobtilfredshed, træthed, arbejdsbetinget stress og balance mellem arbejdsliv og privatliv.
Deltagere	775 medarbejdere, der har en arbejdsuge på minimum 30 timer, hvilket udgør en fuldtidsmedarbejder i New Zealand. Deltagere med mere end ét job bedes besvare spørgsmålene med udgangspunkt i det job, hvor de har flest timer (n = 35). Der er flest deltagere fra den private sektor (58,9 procent), efterfulgt af statsansatte (33,7 procent). Med udgangspunkt i New Zealand standard klassificering af beskæftigelse er der flest fagfolk (26,2 procent), efterfulgt af teknikere og lignende (18,8 procent), ledere (16,1 procent), kontorassistenter (11,8 procent), salgs og service beskæftigede (9,6 procent) og andre beskæftigelser (17,6 procent). Der er flere kvinder (54,2 procent) end mænd, gennemsnitsalderen er 43,46 år, og 51,4 procent har samboende. Medianen for nuværende ansættelsesperiode er fem år med en gennemsnitlig arbejdsuge på 44,02 timer.
Resultater	Resultatet viser, at der er en statistisk signifikant association mellem medarbejderinvolvering, med udgangspunkt i autonomi, og arbejdsbetinget stress, hvor en høj autonomi er associeret med en reduceret forekomst af arbejdsbetinget stress. Ligeledes er autonomi statistisk signifikant associeret med job tilfredshed. Disse associationer er statistisk signifikante med begge en p-værdi på under 0,001. Derudover er der en statistisk signifikant association mellem en høj grad af arbejdsbetinget stress og mange ugentlige arbejdstimer, højt arbejdspress eller meget overarbejde. Der forekommer ikke en statistisk signifikant association mellem arbejdsbetinget stress og information om ledelsesbeslutninger eller belønning med blandt andet ros. Disse er dog statistisk signifikante med job tilfredshed med en p-værdi på under 0,05.
Vurdering	Studiets styrke: Associationen mellem medarbejderinvolvering og

	arbejdsbetinget stress undersøges, hvilket er formålet med specialets systematiske litteratursøgning. Studiets svaghed: Der er tale om et tværsnitsstudie, som rangerer lavt i evidenshierarkiet, og studiet har en del mangler ved scoring på tjeklisten STROBE.
Titel og land	Organizational features of workplace and job engagement among Swiss healthcare workers, Schweiz (Setti & Argentero, 2011)
Design	Tværsnitsstudie
Formål	Studiet angiver to formål: 1) At undersøge niveauet af job engagement hos en gruppe sundhedsmedarbejdere på et hospital i Schweiz og identificere variable, der kan øge deres job engagement. 2) At identificere statistisk signifikante forskelle i "psykosomatiske utilpasheder" blandt grupper med forskellig niveau af energi, involvering og efficacy. Data er indsamlet gennem et spørgeskema, hvor deltagerne spørges til deres sociodemografi (køn, alder, uddannelsesniveau, beskæftigelsestype, erhvervserfaring), job engagement (energi, involvering, efficacy) og variable, der vurderes at kunne påvirke job engagement (for eksempel arbejdsbyrde, kontrol, belønning og forhold til kollegaer og ledelsen).
Deltagere	350 medarbejdere, på et hospital i det sydlige Schweiz, får udleveret et spørgeskema (med undtagelse af kontorassistenter). Det er frivilligt at deltage, hvorfor analyserne "kun" er udført på 206 deltagere. Der er flere kvinder (73,8 procent) end mænd, og der er flest sygeplejersker (75,7 procent) med særligt 1-5 års erfaring (29,6 procent) eller 6-12 års erfaring (31,6 procent).
Resultater	Resultatet viser, at særlig energi, involvering og efficacy korrelerer med job engagement (tabel 2). Energi, involvering og efficacy indgår derfor, i tabel 3, som organisatoriske faktorer, der kan påvirke job engagementet hos deltagerne. Her ses det, at arbejdsbyrde og personlige værdier, der stemmer overens med organisationens, kan påvirke deltagernes energi og oplevelsen af at være følelsesmæssigt udmattet. Arbejdsbyrde, belønning og personlige værdier, der stemmer overens med organisationens værdier, kan påvirke, hvorvidt deltagerne involverer sig i deres arbejde, mens kontrol og belønning kan påvirke deres efficacy. Disse er alle statistisk signifikante

	med en p-værdi på under 0,01. Endvidere viser resultaterne, at graden af job engagement kan have betydning for "psykosomatiske utilpashed", hvor statistisk signifikant flere med lav grad af job engagement oplever blandt andet generel dysfori, der blandt andet måles ud fra spørgsmålet: <i>"Have you recently felt constantly under strain?"</i> .
Vurdering	Studiets styrke: Undersøger både hvilke variable der kan have betydning for job engagement, samtidig med at det undersøges, hvilken betydning job engagement kan have i forhold til psykosomatiske utilpashed. I specialet kan studiet således bruges til både at identificere, hvad der skaber job engagement, samtidig med det kan bidrage som evidens til, hvilken betydning job engagement kan have i forhold til arbejdsbetinget stress som en psykosomatisk utilpashed. Endvidere har studiet få mangler med udgangspunkt i STROBE. Studiets svaghed: Studiet omhandler ikke direkte arbejdsbetinget stress, men eftersom der spørges ind til, hvorvidt medarbejderne på det seneste har følt en konstant belastning, og hvorvidt medarbejderen føler sig følelsesmæssigt udmattet, vurderes dette at kunne sammenholdes med arbejdsbetinget stress, som netop betragtes som en psykisk belastningsreaktion. Derudover er studiet udført på kun ét hospital i Schweiz, hvorfor generaliserbarheden til andre steder i Schweiz, eller andre lande, kan være begrænset.
Titel og land	Indicators of healthy work environments - a systematic review, Sverige (Lindberg & Vingård, 2012)
Design	Systematisk review
Formål	Studiet har til formål at undersøge indikationer på et sundt arbejdsmiljø gennem et systematisk review med udgangspunkt i videnskabelige litteratur. Gennem databaserne Academic Search Elite, ASSIA, Cinahl, Cochrane Library, Emerald, PubMed, PsychINFO, Scopus, SwePub and Web of Science identificeres der, med udgangspunkt i facetter for eksempel "healthy", AND "work OR workplace*" AND "indicator* OR predictor*", 19.768 publikationer, hvoraf 24 vurderes relevante efter, at dupletter fjernes og abstracts læses.
Deltagere	Det beskrives ikke, hvem deltagerne er i de 24 studier, der indgår i dette systematiske review. Der nævnes dog i diskussionen, at deltagerne, i flere af studierne, er sundhedsmedarbejdere. Hvilke andre typer erhverv, der

	indgår i studierne, vides ikke.
Resultater	I resultaterne sammenholdes pointerne fra studier med udgangspunkt i medarbejdernes perspektiv på vigtige indikatorer på et sundt arbejdsmiljø, og indikatorer identificeret gennem 'guidance documents'. Her fremgår det, at de ni vigtigste indikatorer på et sundt arbejdsmiljø er: samarbejde, mulighed for medarbejderudvikling, anerkendelse, medarbejderinddragelse, en positiv, tilgængelig og retfærdig ledelse, autonomi og empowerment, passende bemanning, faglig kommunikation og et sikkert fysisk arbejdsmiljø.
Vurdering	Studiets styrke: Det er et systematisk review, hvilket rangerer højt i evidenshierarkiet. Dette kan således betragtes som en styrke ved studiet. Studiets svaghed: Til trods for at det er et systematisk review, fremgår det, med udgangspunkt i tjeklisten PRISMA, at der er flere mangler ved studiet. Derudover omhandler studiet ikke direkte arbejdsbetinget stress, men i stedet indikationer på et sundt arbejdsmiljø uden at definere, hvad et sundt arbejdsmiljø er.
Titel og land	Relationship between employee involvement management practices and burnout among military mental health providers, USA (Fernandez, 2013)
Design	Tværsnitsstudie
Formål	Der er fem formål med studiet, hvilke er at undersøge, hvorvidt graden af medarbejderinvolvering påvirker henholdsvis: 1. graden af følelsesmæssig udmattelse 2. forpligtelsen til arbejdspladsen 3. jobtilfredshed 4. oplevelsen af et godt arbejdsmiljø, der indeholder henholdsvis forudsigelighed og kontrol 5. intentionen om at forlade arbejdspladsen
Deltagere	Studiet indbefatter ansatte i det amerikanske militær, der står for den psykiske støtte og pleje af aktive soldater, veteraner og deres familier. Studiet omfatter således 177 psykologer og 90 psykiatere. Dette betyder, at det udelukkende er medarbejdere, der udfører direkte behandling af soldater, der inkluderes i studiet.
Resultater	Resultatet viser, at medarbejderinvolvering nedsætter graden af følelsesmæssig udmattelse, hvilket er statistisk signifikant med en p-værdi på under 0,05. Der er ikke en statistisk signifikant association mellem

	medarbejderinvolvering og en øget forpligtigelse til arbejdspladsen. Der er en statistisk signifikant association mellem medarbejderinvolvering og en øget jobtilfredshed. Der er en statistisk signifikant association mellem medarbejderinvolvering og oplevelsen af et godt arbejdsmiljø, der er forudsigeligt. Dog er der ikke en statistisk signifikant association mellem medarbejderinvolvering og oplevelsen af et godt arbejdsmiljø, der indbefatter kontrol. Derudover nedbringer medarbejderinvolvering intentionen om at forlade arbejdspladsen, hvilket er statistisk signifikant med en p-værdi på under 0,05.
Vurdering	Studiets styrke: Studiet kan beskrive sammenhængen mellem medarbejderinddragelse og udbændthed, som kan være en konsekvens af arbejdsbetinget stress. Studiets svaghed: Studiet har flere mangler ved scoring på tjeklisten STROBE.
Titel og land	High-involvement work processes, work intensification and employee well-being, New Zealand (Boxall & Macky, 2014)
Design	Tværsnitsstudie
Formål	Formålet med studiet er at undersøge, hvordan medarbejderinvolvering påvirker medarbejdernes trivsel. Data er indsamlet gennem telefoninterviews, hvor deltagerne spørges til eksponeringsvariable med arbejdsintensitet (ugentlige arbejdstimer, arbejdspress og overarbejde) og medarbejderinvolvering (autonomi, medarbejderinddragelse med mulighed for medbestemmelse, belønning for eksempel ros). I forhold til outcomevariable spørges til jobtilfredshed, træthed, arbejdsbetinget stress og balance mellem arbejdsliv og privatliv.
Deltagere	I alt foretages interviews med 1.016 medarbejdere fra New Zealand, hvilket er en responsrate på 31,5 procent. Den gennemsnitlige alder er 46,87 år. De fleste respondenter er fuldtidsansatte (71,3 procent) eller deltidsansatte (19,4 procent) og arbejder i gennemsnit 40,43 timer om ugen.
Resultater	Studiet viser, at arbejde med høj inddragelse af medarbejderne er statistisk signifikant associeret med større tilfredshed og bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv, mens inddragelse ikke er statistisk signifikant associeret med oplevelsen af træthed og arbejdsbetinget stress. Arbejdsintensivering, især gennem overbelastning på arbejdet, er statistisk signifikant associeret med større træthed, arbejdsbetinget stress og

	ubalance mellem arbejdsliv og privatliv.
Vurdering	Studiets styrke: Studiet undersøger associationen mellem medarbejderinvolvering og arbejdsbetinget stress, hvilket er formålet med specialets systematiske litteratursøgning. Studiets svaghed: Det er et tværsnitsstudie, som rangerer lavt i evidenshierarkiet, og studiet har en del mangler ved scoring på tjeklisten STROBE.

Samlet kan disse studier give en forståelse for associationen mellem medarbejderinvolvering og arbejdsbetinget stress, hvor der i flere af studierne ses en statistisk signifikant association herimellem. Ud fra studierne kan der således forelægge evidens for, at involvering har betydning i forhold til arbejdsbetinget stress, hvorfor Nordjyllands Politi kan skabe grundlag for en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress gennem medarbejderinvolvering.

9. Diskussion

Med afsæt i de foregående afsnit præsenteres dette speciales diskussion i det følgende. Specialets diskussion af resultater har først til hensigt at diskutere analysens fund ved at diskutere resultater fra dokumentanalysen, de kvalitative forskningsinterviews og den systematiske litteratursøgning. Til sammen skal denne diskussion bidrage til udviklingen af retningslinjer for anvendelsen af APV hos Nordjyllands Politi, hvor det psykiske arbejdsmiljø inddrages, så der skabes grundlag for en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress blandt polititjenestemænd. Dernæst fremkommer en diskussion af specialets metodologi til en vurdering af specialets metodiske kvalitet.

9.1 Diskussion af resultater

I specialets diskussion af resultater diskuteres temaer fundet gennem dokumentanalysen, de kvalitative forskningsinterviews og den systematiske litteratursøgning. Denne diskussion skal bidrage til besvarelse af specialets problemformulering, hvordan Nordjyllands Politi kan inddrage det psykiske arbejdsmiljø i deres APV, så der skabes grundlag for en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress blandt polititjenestemænd.

9.1.1 Arbejdsbyrde og balance mellem arbejdsliv og privatliv

I dokumentanalysen fremkommer der spørgsmål til polititjenestemændenes oplevelse af balancen mellem krav fra arbejdspladsen og deres kompetencer, hvilket ligeledes fremgår i de kvalitative forskningsinterviews som værende af betydning i forhold til polititjenestemændenes oplevelse af arbejdsbetinget stress. Dette kan anskues med udgangspunkt i Antonovsky, hvor en ubalance herimellem arbejdsbetinget stress. Ifølge WHO defineres arbejdsbetinget stress som netop en belastningsreaktion, hvor krav overstiger individets kompetencer (World Health Organization, 2007). En ubalance mellem krav og kompetencer kan således medføre, at polititjenestemændene oplever en belastning, såfremt de, med udgangspunkt i Antonovsky, oplever deres arbejde som u håndterbart. At de krav, som en medarbejders arbejdsplads stiller, kan have betydning for arbejdsbetinget stress, kan endvidere anskues med udgangspunkt i Karasek, som angiver, at en arbejdsbyrde som høje krav fra arbejdspladsen kombineret med en lav oplevelse af kontrol over arbejdet som medarbejder, kan medføre en belastning i form af fysisk og psykisk sygdom, såsom arbejdsbetinget stress (Karasek & Theorell, 1990). Spørgsmålet til krav og kompetencer i dokumentanalysen kan således anskues, som værende et spørgsmål til polititjenestemændenes oplevede arbejdsbyrde. Endvidere spørges polititjenestemændene til arbejdsbyrden gennem et andet spørgsmål i dokumentanalysen, hvor der spørges til polititjenestemændenes oplevelse af balancen mellem deres arbejdstid og arbejdsmængde, da en ubalance herimellem kan bidrage til

oplevelsen af en stor arbejdsbyrde blandt polititjenestemændene. Gennem studier fra den systematiske litteratursøgning fremkommer der evidens for, at en stor arbejdsbyrde ikke blot har betydning for polititjenestemænd i forhold til arbejdsbetinget stress, men også medarbejdere fra andre erhverv. Dette ses blandt andet i studiet af Macky & Boxall fra år 2008, hvor deltagerne er medarbejdere fra erhverv såsom kontor og salg og service (Macky & Boxall, 2008). I studiet ses en statistisk signifikant association mellem en høj grad af arbejdsbetinget stress og mange ugentlige arbejdstimer, højt arbejdspress og meget overarbejde (Macky & Boxall, 2008). På samme måde fremkommer det, i de kvalitative forskningsinterviews, at mange ugentlige arbejdstimer, et højt arbejdspress og meget overarbejde, ifølge polititjenestemændene, kan have betydning i forhold til arbejdsbetinget stress. I et andet studie af Macky & Boxall fra år 2014 ses der ligeledes en statistisk signifikant association mellem arbejdsintensivering, gennem en overbelastning på arbejdet, og arbejdsbetinget stress (Boxall & Macky, 2014). Derudover er der i studiet en statistisk signifikant association mellem arbejdsintensivering og medarbejdernes træthed, hvor høj arbejdsintensivering øger medarbejdernes træthed (Boxall & Macky, 2014). I den systematiske litteratursøgning er der endvidere et studie, der er udført på et hospital i Schweiz, hvor der ligeledes er en statistisk signifikant association mellem arbejdsbyrden og medarbejdernes energi og oplevelse af at være følelsesmæssigt udmattet (Setti & Argentero, 2011). Med udgangspunkt i ovenstående vurderes det således, at det i en APV, der inddrager det psykiske arbejdsmiljø, skal kortlægges, hvordan polititjenestemænd oplever deres arbejdsbyrde, så der skabes grundlag for en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress. Dette gør sig ikke blot gældende for polititjenestemænd, men også i forhold til andre erhverv, hvilket fremkommer i studierne fra den systematiske litteratursøgning.

I dokumentanalysen fremkommer der ét spørgsmål til polititjenestemændenes oplevelse af balancen mellem arbejdsliv og privatliv, hvilket ligeledes bekræftes i de kvalitative forskningsinterviews som værende af betydning for polititjenestemændenes oplevelse af arbejdsbetinget stress. Polititjenestemændenes oplevelse af balance herimellem kan påvirkes af polititjenestemændenes oplevede arbejdsbyrde med mange ugentlige arbejdstimer, højt arbejdspress og meget overarbejde, hvilket, af polititjenestemændene, kan anses som en uforudsigelighed i arbejdet som polititjenestemand. Dette kan anskues med udgangspunkt i Antonovsky, hvor uforudsigelighed, i polititjenestemændenes arbejde, kan medføre, at arbejdet fremstår ubegribeligt, hvorved arbejdet kan opfattes som en belastning, som kan føre til arbejdsbetinget stress. Derudover kan uforudsigeligheden i arbejdet som polititjenestemand endvidere influere på oplevelsen af balancen mellem arbejdsliv og privatliv, da blandt andet overarbejdstimer kan have betydning for polititjenestemændenes oplevelse af delagtighed i

privatlivet. Med udgangspunkt i Antonovsky kan den manglende delagtighed i privatlivet, fordi polititjenestemændene ikke er medbestemmende overfor egne oplevelser heri grundet blandt andet påkrævede overarbejdstimer, medføre, at polititjenestemændene ikke opnår meningsfuldhed i livet, der endvidere har betydning for, hvorvidt de er modstandsdygtige overfor belastninger i livet såsom arbejdsbetinget stress. Endvidere kan ubalancen mellem arbejdsliv og privatliv, med udgangspunkt i Karasek, betyde, at polititjenestemændene kan føle lav grad af kontrol over eget arbejde samtidig med, at mange ugentlige arbejdstimer, højt arbejdspress og meget overarbejde kan anses som krav fra arbejdspladsen. Der kan således anskues diskrepans mellem krav fra arbejdspladsen og polititjenestemændenes kontrol over arbejdet, hvilket kan medføre en belastning for medarbejderen i form af fysisk og psykisk sygdom såsom arbejdsbetinget stress. Gennem specialets systematiske litteratursøgning fremkommer det ligeledes, at arbejdsbyrde, såsom mange ugentlige arbejdstimer, højt arbejdspress og meget overarbejde, kan have betydning for udviklingen af arbejdsbetinget stress. Dette fremkommer i studiet af Macky & Boxall fra år 2014, hvor arbejdsintensivering, som blandt andet højt arbejdspress, er statistisk signifikant associeret med arbejdsbetinget stress samt statistisk signifikant associeret med en ubalance mellem arbejdsliv og privatliv (Boxall & Macky, 2014). Ligeledes fremkommer det i studiet af Ross, at balancen mellem arbejdsliv og privatliv, betegnet som en tilfredsstillende livsstil, er statistisk signifikant associeret med håndteringen af arbejdsbetinget stress (Ross, 1997). Med udgangspunkt i ovenstående vurderes det således, at det i en APV, der inddrager det psykiske arbejdsmiljø, skal kortlægges, hvordan polititjenestemænd oplever balancen mellem arbejdsliv og privatliv i relation til den påvirkning, som arbejdsbyrden kan have herpå, så der skabes grundlag for en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress. Med udgangspunkt i ovenstående studier, der er udført med deltagere fra diverse erhverv, er der således evidens for, at det ikke alene er blandt polititjenestemænd, at arbejdsbyrden og balancen mellem arbejdsliv og privatliv kan have betydning for arbejdsbetinget stress, og dette bør derfor kortlægges i en APV, der inddrager det psykiske arbejdsmiljø.

Til trods for at polititjenestemændene og ledelsen er enige om, at arbejdsbyrden er af betydning i forhold til arbejdsbetinget stress, kan det diskuteres, hvorvidt ledelsen formår at iværksætte initiativer i en handleplan på baggrund af arbejdsmiljøproblemer relateret til arbejdsbyrden, eftersom polititjenestemændene til stadighed oplever arbejdsmiljøproblemer hermed, hvilket kommer til udtryk gennem de kvalitative forskningsinterviews. I dokumentanalysen fremkommer det, i udtalelserne fra den daglige arbejdsmiljøleder hos Nordjyllands Politi, at ledelsen iværksætter initiativer i en handleplan, såfremt de identificerede arbejdsmiljøproblemer ikke betragtes som et vilkår i erhvervet som polititjenestemand. Eftersom der, på baggrund af kortlægningen af det

psykiske arbejdsmiljø fra år 2016, kun er udarbejdet én handleplan, der omhandler mobning, er det muligt, at ledelsen vurderer arbejdsmiljøproblemer relateret til arbejdsbyrden som et vilkår i erhvervet som polititjenestemand, hvorfor der ikke iværksættes initiativer i en handleplan til løsning heraf. Det kan synes paradoksalt, at der indgår spørgsmål i APV'en, hvis de efterfølgende ikke vurderes at kunne gøres til genstand for en handleplan ud fra en mulig argumentation om, at det betragtes som et vilkår af ledelsen. Det kommer desuden til udtryk, gennem de kvalitative forskningsinterviews, at polititjenestemændene udviser mistillid i forhold til, hvorvidt ledelsen gennemfører APV'en til det psykiske arbejdsmiljø af hensyn til polititjenestemændene, eller om de gennemfører denne, fordi det er et lovkrav. Fra Arbejdstilsynet er der lovkrav om, at arbejdsmiljøproblemer, der identificeres gennem kortlægningen, skal løses umiddelbart efter identificeringen eller gennem en handleplan, såfremt arbejdsmiljøproblemet ikke kan løses med det samme (Arbejdstilsynet, 2016a). Ved at Nordjyllands Politi gennem kortlægningen identificerer arbejdsmiljøproblemer relateret til arbejdsbyrden, og efterfølgende anskuer disse som vilkår i erhvervet som polititjenestemand, kan dette synes problematisk, da arbejdsmiljøproblemer relateret til arbejdsbyrden således ikke løses. I relation til hvorvidt arbejdsmiljøproblemer er et vilkår, eller noget der kan handles på, kan der dog være forskellige perspektiver på, hvorvidt henholdsvis ledelsen og polititjenestemændene betragter arbejdsmiljøproblemer relateret til arbejdsbyrden som et vilkår i erhvervet som polititjenestemand, eller om det er muligt at forbedre disse arbejdsmiljøproblemer gennem initiativer, der nedfældes i en handleplan. Såfremt ledelsen betragter arbejdsbyrden for polititjenestemændene hos Nordjyllands Politi som et vilkår, kan det være med afsæt i ressourcer, hvor arbejdsmiljøproblemer, der betragtes som vilkår, sparer ledelsen tid og ressourcer her og nu. Det vurderes dog, at arbejdsmiljøproblemer som der løses umiddelbart efter identificeringen eller gennem en handleplan, langsigtet vil spare Nordjyllands Politi både tid, arbejdsmæssige- og økonomiske ressourcer, eftersom arbejdsmiljøproblemet tages i opløbet.

Som det fremgår af dokumentanalysen har polititjenestemændene ikke mulighed for at kommentere på deres svar grundet lukkede svarkategorier til spørgsmål omhandlende arbejdsbyrden, samtidig med at der ikke er mulighed for afslutningsvis at komme med uddybende kommentarer, hvilket polititjenestemændene udtrykker utilfredshed med i de kvalitative forskningsinterviews. Det kan således diskuteres, hvorvidt kortlægningen kan medvirke til en uddybende forståelse for, hvordan polititjenestemændene oplever arbejdsbyrden som værende et arbejdsmiljøproblem i forhold til arbejdsbetinget stress, hvilket vurderes at kunne vanskeliggøre den efterfølgende proces med at iværksætte initiativer til forbedring heraf. Dette forsøger ledelsen hos Nordjyllands Politi at imødekomme gennem dialogmøder, som det fremgår af

dokumentanalysen, hvor polititjenestemændene har mulighed for at uddybe arbejdsmiljøproblemer, som den daglige arbejdsmiljøleder identificerer på baggrund af kortlægningen. Dog kan der være en barriere for polititjenestemændene i forhold til at uddybe deres oplevelser af arbejdsmiljøproblemer relateret til arbejdsbyrden på dialogmødet, eftersom de her ikke kan være anonyme, hvilket de kan i kortlægningen med det anonyme APV-skema til det psykiske arbejdsmiljø. Endvidere fremgår det af de kvalitative forskningsinterviews, at der hos Nordjyllands Politi kan være en kultur, hvor det, med udgangspunkt i Schein, kan være en grundlæggende antagelse, at der ikke tales om følelser og psykisk sårbarhed såsom arbejdsbetinget stress, hvorfor kulturen hos Nordjyllands Politi vurderes at kunne være en barriere for en åben dialog blandt polititjenestemændene og ledelsen på dialogmøderne.

9.1.2 Mobning, chikane, trusler og vold på arbejdspladsen

I dokumentanalysen fremkommer der spørgsmål relateret til mobning, chikane, trusler og vold, hvilket polititjenestemændene, fra de kvalitative forskningsinterviews, har divergerende holdninger til. På den ene side bekræftes det af flere af polititjenestemændene, at spørgsmål vedrørende mobning, chikane, trusler og vold er vigtige at afdække gennem APV'en målrettet det psykiske arbejdsmiljø, da polititjenestemændene mener, at dette kan have betydning for arbejdsbetinget stress. På den anden side angiver én af de andre polititjenestemænd, under det kvalitative forskningsinterview, at spørgsmål til mobning føles irrelevant i forhold til arbejdsbetinget stress, hvilket kan være et udtryk for, at pågældende polititjenestemand ikke oplever udfordringer relateret til mobning på arbejdspladsen, eller at denne polititjenestemand kun oplever mobning som relevant i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, men ikke i forhold til arbejdsbetinget stress. Der kan således være forskel på, hvordan henholdsvis ledelsen og polititjenestemændene vurderer vigtigheden af nogle af spørgsmålene i deres APV, der inddrager det psykiske arbejdsmiljø, fra år 2016, og hvorvidt blandt andet arbejdsmiljøproblemer relateret til mobning anses som værende vigtige at afdække i forhold til det psykiske arbejdsmiljø og arbejdsbetinget stress eller kun for ét af disse områder.

Som det fremgår af dokumentanalysen blev der i år 2016, på baggrund af kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø, udarbejdet en handleplan til løsning af arbejdsmiljøproblemer relateret til mobning, da det blev vurderet, af den daglige arbejdsmiljøleder, at der var arbejdsmiljøproblemer relateret hertil. I forbindelse med udarbejdelsen af handleplanen blev polititjenestemændene adspurgt, hvem der havde angivet at opleve mobning, hvilket skulle bidrage til at målrettet tiltaget i handleplanen. Da ingen vedkendte sig at have angivet, at der forekommer arbejdsmiljøproblemer relateret til mobning, blev det af ledelsen vurderet, at de pågældende måtte have svaret forkert,

eller at de pågældende havde forladt arbejdspladsen. Såfremt mobning var et arbejdsmiljøproblem i kortlægningen fra år 2016, vurderes det således, at ledelsen finder det svært at identificere og målrette indsatsen i en handleplan, hvis ikke polititjenestemændene tilkendegiver over for ledelsen, hvilke arbejdsmiljøproblemer der opleves. Det vurderes dog, at mobning kan være et følsomt emne at tale om, hvor kulturen hos Nordjyllands Politi endvidere kan være af betydning i forhold til, hvorvidt polititjenestemænd udtrykker sig herom, eftersom der, med udgangspunkt i Schein, kan forlægges en grundlæggende antagelse om, at der hos Nordjyllands Politi ikke tales om følelser og psykisk sårbarhed med kollegaer og ledelsen. Kulturen hos Nordjyllands Politi kan således anses som en barriere for forandring af arbejdsmiljøproblemer, fordi kulturen kan betyde, at polititjenestemændene oplever udfordringer med at tale om følelser og psykisk sårbarhed samtidig med, at ledelsen finder det svært at identificere og målrette indsatsen uden, at polititjenestemændene, efter kortlægningen, tilkendegiver og uddyber arbejdsmiljøproblemerne.

I forhold til arbejdsmiljøproblemer relateret til trusler og vold kan disse opleves som værende nemmere at løse for ledelsen, eftersom trusler og vold kan være af fysisk karakter, og dermed kan løses gennem det fysiske arbejdsmiljø. Dette kan for eksempel gøres ved anskaffelse af nye og større polititjenestevogne, som indbefatter, at anholdte sidder med længere afstand til polititjenestemændene, hvorved polititjenestemændene fysisk er længere fra de anholdte, der eventuelt udviser truende eller voldelig adfærd. Arbejdsmiljøproblemer relateret til det psykiske arbejdsmiljø, såsom mobning, vurderes, med udgangspunkt i ovenstående, at være sværere for ledelsen hos Nordjyllands Politi at løse, eftersom mobning kan være et følsomt emne, samtidig med at der kan være en kultur hos Nordjyllands Politi, hvor det er en grundlæggende antagelse, at der ikke tales om følelser og psykisk sårbarhed med kollegaer og ledelsen. Som det fremkommer i specialets problemanalyse, så tilkendegiver flere ledere, i en undersøgelse fra Akademikerne, at det er en større udfordring at løse arbejdsmiljøproblemer relateret til det psykiske arbejdsmiljø end det fysiske arbejdsmiljø (Akademikerne, 2015), hvorfor det vurderes, at specialets fund ikke nødvendigvis kun gør sig gældende hos Nordjyllands Politi. Der kan således være en samfundsmæssig tendens, hvor det i højere grad opleves som en større udfordring at tale om arbejdsmiljøproblemer relateret til det psykiske arbejdsmiljø end det fysiske arbejdsmiljø, hvilket kan betragtes som en barriere for en APV, der inddrager det psykiske arbejdsmiljø, så der skabes grundlag for en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress. En måde, hvorpå der kan tages hensyn til denne potentielle samfundsmæssige tendens, er ved, at ledelsen på den pågældende arbejdsplads sørger for at skabe rammerne for, at medarbejdere i en APV, der inddrager det psykiske arbejdsmiljø, kan fremstå anonyme samtidig med, at de involveres i processen med APV. Eftersom kulturen på arbejdspladsen således kan have betydning i forhold til

en APV, hvor det psykiske arbejdsmiljø inddrages, så der skabes grundlag for en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress, præsenteres det sociale samspil i organisationskulturen hos Nordjyllands Politi i det følgende.

9.1.3 Socialt samspil i organisationskulturen

I dokumentanalysen fremkommer det, at ledelsen anser social støtte fra kollegaer som værende en vigtig del af kortlægningen i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, da polititjenestemændene blandt andet spørges til det kollegiale samarbejde. Vigtigheden af støtte fra kollegaer kommer ligeledes til udtryk i de kvalitative forskningsinterviews, hvor polititjenestemændene oplever det som værende vigtigt at der indgår spørgsmål til det kollegiale sammenhold. Denne enighed er i overensstemmelse med resultaterne fra kohortestudiet af Heaney et al., der viser, at medarbejdere, der oplever støtte fra kollegaer og ledelsen, i højere grad er i stand til at mestre arbejdsbetinget stress (Heaney m.fl., 1995). Der er således overensstemmelse blandt ledelsen, polititjenestemændene og i litteraturen fra den systematiske litteratursøgning om vigtigheden af den kollegiale støtte i forhold til det psykiske arbejdsmiljø og arbejdsbetinget stress. Som det fremgår af kohortestudiet af Heaney et al., så er det ikke nødvendigvis nok, at der er støtte fra kollegaerne i forhold til forebyggelse af arbejdsbetinget stress, da det også kan være nødvendigt med en oplevelse af støtte fra ledelsen. Ifølge dokumentanalysen tyder det på, at ledelsen hos Nordjyllands Politi ikke anser dette som værende vigtig at afdække i kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress. Dette kommer til udtryk ved, at der ikke forekommer spørgsmål til støtte fra ledelsen i APV-skemaet, hvilket står i kontrast til arbejdstilsynets tjekliste til politi, beredskab og fængsler vedrørende perspektiver, der bør medtages i en APV, der inddrager det psykiske arbejdsmiljø, eftersom der her fremgår spørgsmål til oplevelsen af støtte fra ledelsen (Arbejdstilsynet, u.å.-a). I de kvalitative forskningsinterviews fremgår det, at polititjenestemændene oplever ros, støtte og anerkendelse fra ledelsen som værende af betydning i forhold til deres oplevelse af arbejdsbetinget stress, samtidig med at polititjenestemændene ligeledes efterspørger spørgsmål til dette i APV'en. Med udgangspunkt i de kvalitative forskningsinterviews oplever polititjenestemændene, på nuværende tidspunkt, anerkendelse fra ledelsen som en del af en ledelsesstrategi fremfor en anerkendelse af deres arbejdsindsats. Dette kan afspejle en mistillid til ledelsen, eftersom polititjenestemændene ikke har tillid til, at ledelsens anerkendelse af deres arbejdsindsats er oprigtig, men blot opfatter det som en del af en ledelsesstrategi. I den systematiske litteratursøgning ses det, i det systematisk review fra år 2012, at anerkendelse eksempelvis fra ledelsen er blandt de ni vigtigste indikationer på et sundt arbejdsmiljø (Lindberg & Vingård, 2012). Ud fra en antagelse om at et sundt arbejdsmiljø nedsætter risikoen for udviklingen af arbejdsbetinget stress blandt medarbejdere, kan der, ud fra

dette systematiske review, argumenteres for, at medarbejderes oplevelse af at have en støttende ledelse er vigtig i forhold til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø og på denne måde forebygge arbejdsbetinget stress. I det systematiske review fremgår det endvidere, at en positiv, tilgængelig og retfærdig ledelse er blandt de ni vigtigste indikationer på et sundt arbejdsmiljø. I relation hertil udtrykker polititjenestemændene, i de kvalitative forskningsinterviews, at de oplever ledelsen som værende usynlig, hvilket kan være et udtryk for, at de netop ikke oplever ledelsen som værende tilgængelig. I de kvalitative forskningsinterviews udtrykker polititjenestemændene endvidere tvivl om, hvorvidt ledelsen er interesseret i polititjenestemændenes meninger om dem, hvilket polititjenestemændene angiver som en mulig årsag til, at APV-skemaet ikke indeholder spørgsmål relateret til ledelsen. I dokumentanalysen fremkommer det, med udgangspunkt i udtalelser fra den daglige arbejdsmiljøleder, at der ikke indgår spørgsmål til ledelsen i APV-skemaet, fordi polititjenestemændene ikke har tilstrækkelig viden om ledelsens arbejde til at kunne vurdere ledelsen objektivt. Det kan dog diskuteres, hvorvidt der kan forelægge en objektiv vurdering af ledelsen, eller om en vurdering af ledelsen altid vil være subjektiv ud fra anskuerens perspektiv. Eftersom arbejdsmiljølederen er en del af ledelsen, kan arbejdsmiljølederens udtryk om 'en objektiv vurdering' betragtes som ledelsens perspektiv herpå, hvorved polititjenestemændenes perspektiv således ikke betragtes som værende 'objektiv' af ledelsen. Eftersom der gennem kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø spørges til netop polititjenestemændenes perspektiv på arbejdsmiljøproblemer, vurderes det, at der i kortlægningen skal indgå spørgsmål til polititjenestemændenes oplevelse af ledelsen som værende rosende, støttende og anerkendende, fordi disse, med udgangspunkt i specialets analyse, kan være af betydning i forhold til arbejdsbetinget stress. Samtidig udtrykker polititjenestemændene, i de kvalitative forskningsinterviews, at de oplever arbejdsmiljøproblemer relateret til ros, støtte og anerkendelse fra ledelsen, hvorfor dette vurderes vigtig at afdække i kortlægningen, så der kan iværksættes initiativer i en handleplan, med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress.

Som det fremgår af dokumentanalysen, afholdes der et dialogmøde på baggrund af kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø ud fra APV-skemaet. Et dialogmøde vurderes at kunne give ledelsen uddybende perspektiver på de arbejdsmiljøproblemer, der er identificeret i kortlægningen. Dog gennemføres dialogmøderne ud fra de arbejdsmiljøproblemer, der er identificeret gennem kortlægningen, hvorfor der således ikke er mulighed for at uddybe arbejdsmiljøproblemer, der ikke spørges til i kortlægningen. Dette vurderes at kunne være en barriere i forhold til at forebygge arbejdsbetinget stress, eftersom specialets analyse angiver, at en støttende, rosende og anerkendende ledelse kan have betydning i forhold til arbejdsbetinget stress, hvilket der ikke spørges til i kortlægningen. Dette betyder, at arbejdsmiljøproblemer relateret til ros, støtte og

anerkendelse fra ledelsen ikke drøftes på dialogmøderne, eftersom ledelsen ikke er bekendte med disse arbejdsmiljøproblemer, gennem kortlægningen, og derfor ikke sætter det på dagsordenen. Derudover kan en udfordring ved dialogmøderne være, at polititjenestemændene ikke taler om følelser og psykisk sårbarhed, grundet grundlæggende antagelser i kulturen på arbejdspladsen, hvilket kan være en barriere for ledelsen i forhold til at få uddybet arbejdsmiljøproblemer relateret til det psykiske arbejdsmiljø, hvilket af ledelsen kan opleves som nødvendigt i forhold til efterfølgende at iværksætte initiativer i en handleplan til løsning heraf. Det vurderes derfor, at dialogmøderne i højere grad er anvendelige i forhold til at uddybe arbejdsmiljøproblemer relateret til det fysiske arbejdsmiljø, fordi dette muligvis ikke opleves som værende modstridende med kulturens grundlæggende antagelser sammenlignet med at tale om psykiske arbejdsmiljøproblemer. Ifølge Schein er det utrygt for medarbejdere at agere modstridende med de grundlæggende antagelser i kulturen (Schein, 2010). I en APV hos Nordjyllands Politi vurderes det derfor, at der skal tages hensyn til kulturen på arbejdspladsen ved, at ledelsen skaber rammerne for, at polititjenestemændene kan fremstå anonyme, når de uddyber deres oplevelser af arbejdsmiljøproblemer relateret til det psykiske arbejdsmiljø og arbejdsbetinget stress, når polititjenestemændene involveres i processen med APV. I de kvalitative forskningsinterviews efterspørger polititjenestemændene desuden mere involvering i processen med APV, så polititjenestemændene opnår en større gennemsigtighed i forhold til de initiativer, som ledelsen iværksætter i en handleplan. Polititjenestemændene efterspørger ikke kun involvering i forhold til processen med APV, men også i forhold til andre beslutninger relateret til deres arbejde, hvor de på nuværende tidspunkt oplever at være en del af en top-styret organisation, hvor ledelsen alene træffer beslutningerne. Dette præsenteres i det følgende.

9.1.4 Medarbejderinvolvering på arbejdspladsen

I dokumentanalysen fremkommer der spørgsmål til, hvorvidt polititjenestemændene føler at have indflydelse på løsning af egne arbejdsopgaver, hvilket ligeledes fremgår i de kvalitative forskningsinterviews som værende af betydning i forhold til oplevelsen af arbejdsbetinget stress. Med udgangspunkt i Antonovsky kan indflydelse på arbejdspladsen bidrage til, at polititjenestemændene oplever delagtighed og dermed meningsfuldhed, hvilket kan gøre at polititjenestemændene kan mestre belastninger i livet såsom arbejdsbetinget stress. Ligeledes kan indflydelse, med udgangspunkt i Karasek, bidrage til, at polititjenestemændene oplever en højere grad af kontrol i relation til arbejdsopgaver, hvilket kan gøre polititjenestemændene modstandsdygtige overfor fysisk og psykisk sygdom såsom arbejdsbetinget stress, såfremt kravene opleves høje. I de kvalitative forskningsinterviews udtrykker polititjenestemændene frustration over, at Nordjyllands Politi er en top-styret organisation samtidig med, at

polititjenestemændene efterspørger en højere grad af involvering i beslutninger relateret til eget arbejde såsom vagtplanlægning, overarbejdstimer, ferier og omstruktureringer på arbejdspladsen. I APV-skemaet spørges der dog kun til polititjenestemændenes oplevelse af indflydelse på løsning af egne arbejdsopgaver, og ikke deres oplevelse af indflydelse på beslutninger relateret til eget arbejde. Med udgangspunkt i ovenstående vurderes det således, at kortlægningens spørgsmål relateret til polititjenestemændenes oplevelse af involvering ikke er dækkende i forhold til de arbejdsmiljøproblemer, som polititjenestemændene oplever. Dette vurderes at kunne være en barriere i forhold til at iværksætte initiativer i en handleplan med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress, eftersom arbejdsmiljøproblemer relateret til involvering ikke nødvendigvis afdækkes i kortlægningen. I det systematiske review fra år 2012 fremgår det, at medarbejderinvolvering, autonomi og empowerment er blandt de ni vigtigste indikationer på et godt arbejdsmiljø (Lindberg & Vingård, 2012). Dette er dog indikationer på et godt arbejdsmiljø og ikke arbejdsbetinget stress. Dog ses det i flere af de øvrige videnskabelige studier fra den systematiske litteratursøgning, at der ligeledes er en statistisk signifikant association mellem medarbejderinvolvering og arbejdsbetinget stress. Dette ses blandt andet i studiet af Heaney et al., der undersøger betydningen af medarbejderinvolvering i beslutninger på arbejdspladsen i forhold til den mestringsadfærd, som medarbejderne har (Heaney m.fl., 1995). Her ses det, at medarbejdere, der involveres i beslutninger på arbejdspladsen, i højere grad løser problemer med arbejdsbetinget stress frem for at holde sig tilbage eller håndtere arbejdsbetinget stress gennem følelsesmæssig støtte (Heaney et al. 1995). Derudover ses det i studiet af Ross, at job autonomi er statistisk signifikant associeret med at respondere på arbejdsbetinget stress, hvorved medarbejdernes oplevelse af job autonomi kan være med til at forudsige stressfulde situationer (Ross, 1997). Derudover vurderer medarbejderne, i dette studie, at ledelsen kan bidrage til at løse de situationer, som medarbejderne oplever stressfulde, gennem job autonomi (Ross, 1997). Endvidere ses det i studiet af Fernandez, at medarbejderinvolvering statistisk signifikant nedsætter graden af følelsesmæssig udmattelse (Fernandez, 2013). Samtidig fremgår det i studiet af Macky & Boxall fra år 2008, at der er en statistisk signifikant association mellem medarbejderinvolvering og arbejdsbetinget stress, hvor involvering af medarbejderne er associeret med en reduceret forekomst af arbejdsbetinget stress (Macky & Boxall, 2008). Med udgangspunkt i disse studier vurderes det således, at involvering i beslutninger, relateret til eget arbejde, ikke kun kan være af betydning for polititjenestemændene hos Nordjyllands Politi, i forhold til arbejdsbetinget stress, men også kan være af betydning for medarbejdere i andre erhverv. Herudfra kan der således argumenteres for, at en kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø, med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress, skal indeholde spørgsmål til medarbejdernes oplevelse af

medarbejderinvolvering, hvorfor dette kan indgå som et spørgsmål i kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø i APV'en fra Nordjyllands Politi.

Det ses dog i det andet studie af Macky & Boxall fra år 2014, at der ikke er en statistisk association mellem medarbejderinvolvering og arbejdsbetinget stress (Boxall & Macky, 2014). Derimod ses der i dette studie en statistisk signifikant association mellem medarbejderinvolvering og jobtilfredshed (Boxall & Macky, 2014). Dette ses ligeledes i studiet af Fernandez, hvor medarbejderinvolvering er statistisk signifikant associeret med en øget jobtilfredshed (Fernandez, 2013). I dokumentanalysen fremkommer det, at der i APV'en fra Nordjyllands Politi indgår spørgsmål til, hvorvidt polititjenestemændene er glade for deres arbejde, hvilket kan betragtes som et spørgsmål, der har til formål at afdække deres jobtilfredshed. I de kvalitative forskningsinterviews nævner polititjenestemændene, at de er glade for deres arbejde, men at det mere og mere blot er et arbejde, hvilket kan være et udtryk for, at polititjenestemændene endnu oplever at være tilfredse med eget arbejde, men at de oplever et faldende jobengagement. I dokumentanalysen spørges der ligeledes til polititjenestemændenes oplevelse af at være engageret i egne arbejdsopgaver, hvorfor arbejdsmiljøproblemer forbundet hermed afdækkes gennem kortlægningen i deres APV, hvor det psykiske arbejdsmiljø inddrages. I et af studierne fra den systematiske litteratursøgning ses det, at blandt andet medarbejderinvolvering korrelerer statistisk signifikant med job engagement. Endvidere viser resultaterne, at job engagement kan have betydning for medarbejdernes oplevelse af psykosomatiske utilpashede, hvor statistisk signifikant flere med lav grad af job engagement oplever blandt andet generel dysfori, der blandt andet måles ud fra et spørgsmål om, hvorvidt medarbejderen på det seneste har følt sig under konstant belastning (Setti & Argentero, 2011). Ud fra spørgsmålet til at måle generel dysfori vurderes det, at generel dysfori kan sammenholdes med arbejdsbetinget stress, eftersom arbejdsbetinget stress ligeledes, med udgangspunkt i definitionen fra WHO, betragtes som en belastningsreaktion. Med udgangspunkt i dette studie vurderes det således, at jobengagement kan have betydning i forhold til medarbejdernes oplevelse af arbejdsbetinget stress, hvorfor der kan spørges til dette i en APV, der inddrager det psykiske arbejdsmiljø, med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress. Dette spørges der allerede til i APV'en fra Nordjyllands Politi, hvorfor polititjenestemændenes oplevede arbejdsmiljøproblemer, relateret til et faldende jobengagement, allerede afdækkes gennem deres APV. Eftersom jobengagement korrelerer med medarbejderinvolvering, i studiet af Setti & Argentero, vurderes det på baggrund heraf, at en højere grad af medarbejderinvolvering hos Nordjyllands Politi kan være med til at øge polititjenestemændenes jobengagement. Dette særligt når det tages i betragtning, at polititjenestemændene, i de kvalitative forskningsinterviews, udtrykker frustration over, at

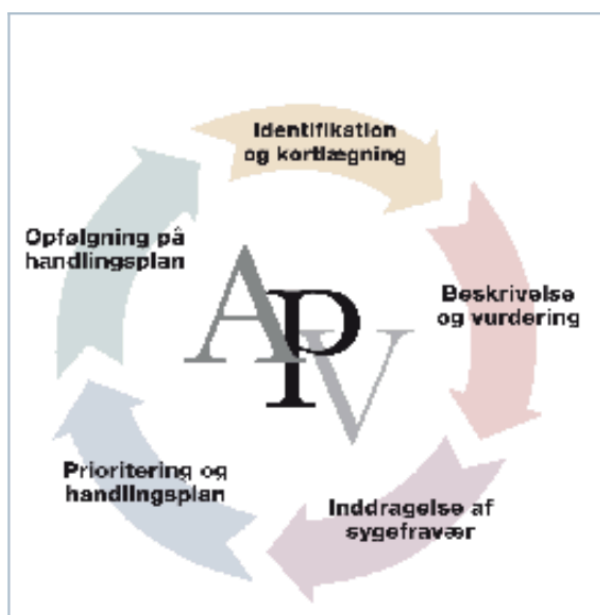
Nordjyllands Politi er en top-styret organisation, hvorfor de ikke oplever at være involveret i beslutninger, der kan have betydning for deres arbejde.

Årsagen til at polititjenestemændene ikke oplever at være involveret i beslutninger, der kan have betydning for deres arbejde, kan være, at Nordjyllands Politi er en hierarkisk organisation med et tydeligt magtforhold. Med udgangspunkt i Schein kommer dette til udtryk ved artefakter, hvor ansatte hos politiet bærer uniform med stjerner og kroner på skuldrene, hvilke symboliserer deres grad og dermed hierarkiske position. Artefakter kan afspejle en grundlæggende antagelse om, hvordan magt fordeles (Jacobsen & Thorsvik, 2013), hvor magten hos Nordjyllands Politi således fordeles gennem hierarkier, hvor ledelsen, med den højeste hierarkiske position, træffer beslutningerne. En fordel ved at centralisere magten hos ledelsen kan være, at der er en klar ansvarsfordeling, der bidrager til en forudsigelighed i organisationen (Jacobsen & Thorsvik, 2013). I dokumentanalysen og de kvalitative forskningsinterviews fremkommer netop forudsigelig som værende af betydning i forhold til det psykiske arbejdsmiljø og arbejdsbetinget stress. Ifølge Antonovsky er forudsigelighed en forudsætning for begribelighed, der kan have betydning for individets oplevelse af SOC, der kan beskytte individet mod belastninger i livet såsom arbejdsbetinget stress (Antonovsky, 1996). Med udgangspunkt i ovenstående kan en centralisering af magten således bidrage med en forudsigelighed, der kan bidrage til at polititjenestemændene er beskyttet mod belastninger i livet såsom arbejdsbetinget stress. Dog ses det modsat i studiet af Fernandez, hvor medarbejderinvolvering er statistisk signifikant associeret med en godt arbejdsmiljø, der er forudsigeligt (Fernandez, 2013), hvorfor dette ikke nødvendigvis kun kan betragtes som en fordel ved en centralisering af magten, men muligvis også ved en decentralisering af magten. En ulempe ved en central magtfordeling kan dog være, at information kan gå tabt fra ledelsen til medarbejderne samtidig med, at centraliseringen kan virke demotiverende for medarbejderne (Jacobsen & Thorsvik, 2013). Dette kan blandt andet være årsagen til, at polititjenestemændene, i de kvalitative forskningsinterviews, udtrykker, at de mangler information om, hvorvidt ledelsen har iværksat initiativer på baggrund af kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø fra år 2016, samtidig med at deres jobengagement kan være faldende. Med udgangspunkt i ovenstående vurderes det således, at polititjenestemændene i højere grad skal involveres i processen med APV. Med udgangspunkt i Hackman & Oldham skal polititjenestemændene involveres ved, at de skal have mulighed for at komme med løsningsforslag til de identificerede arbejdsmiljøproblemer samtidig med, at de skal have information om, hvilke initiativer, der iværksættes, og hvorfor netop disse initiativer iværksættes i en handleplan til løsning af arbejdsmiljøproblemer relateret til arbejdsbetinget stress. Dette vurderes, med udgangspunkt i

Antonovsky, at kunne bidrage til, at polititjenestemændene oplever at være delagtig i processen med APV, hvorved denne fremstår meningsfuld for dem.

9.2 Udvikling af APV til forandring af arbejdsbetinget stress

I Danmark er der lovkrav om, at arbejdspladser med ansatte skal foretage en APV minimum hvert tredje år, eller hvis der sker ændringer, der kan påvirke det fysiske og psykiske arbejdsmiljø (Retsinformation, 2013). Arbejdstilsynet stiller her krav til, at en APV skal være skriftlig, udarbejdes i et samarbejde mellem ledelsen og medarbejderne og være tilgængelig så både ledelsen, medarbejderne og arbejdstilsynet kan læse den (Arbejdstilsynet, 2016a). Derudover beskriver Arbejdstilsynet, at en APV normalt skal bestå af fem faser, såfremt der identificeres arbejdsmiljøproblemer i kortlægningen (Arbejdstilsynet, 2016a). Dog er det op til den enkelte arbejdsplads at udvælge metoder og redskaber til at gennemføre APV'en ud fra de fem faser, der afspejles i følgende figur:



Figur 9: De fem faser i en APV (Arbejdstilsynet, 2016a)

At der ikke stilles krav til, hvilke metoder og redskaber som arbejdspladserne skal bruge til at gennemføre en APV, ud fra de fem faser, vurderes at give arbejdspladserne mulighed for at tilpasse APV'en til netop denne arbejdsplads. Dette kan betragtes som en fordel, eftersom APV'en således kan tilpasses de ressourcer, som arbejdspladsen har til rådighed, da det vurderes, at dette kan være forskelligt afhængig af, om det er en stor arbejdsplads, hvor der er interne eller eksterne konsulenter ansat til at gennemføre APV'en, eller om det er en lille arbejdsplads, hvor der kun er én leder, der er eneansvarlig for at gennemføre APV'en i samarbejde med medarbejderne. Dog

tilkendegiver flere arbejdspladser, at de oplever udfordringer med særligt at inddrage det psykiske arbejdsmiljø i en APV (Akademikerne, 2015; Landsorganisationen i Danmark, 2011). De manglende retningslinjer fra Arbejdstilsynet i forhold til, hvilke metoder og redskaber som arbejdspladserne skal bruge til at gennemføre en APV, hvor det psykiske arbejdsmiljø inddrages, vurderes derudfra at kunne være en barriere for arbejdspladser, særligt når det tages i betragtning, at flere ledere endvidere giver udtryk for, at de ikke føler sig fagligt i stand til at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø på arbejdspladsen (Akademikerne, 2015). På baggrund af resultaterne fra dokumentanalysen, de kvalitative forskningsinterviews og den systematiske litteratursøgning ønskes der således at udvikle retningslinjer for, hvilke metoder og redskaber som Nordjyllands Politi kan anvende i deres APV, der inddrager det psykiske arbejdsmiljø, så der skabes grundlag for en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress.

I specialets diskussion af resultater fremkommer det, at der kan være forskellige perspektiver på, hvad henholdsvis ledelsen og polititjenestemændene vurderer som værende vigtig at afdække i en kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress. Blandt andet fremkommer det, at polititjenestemændene vurderer ros, støtte og anerkendelse fra ledelsen som værende af betydning i forhold til arbejdsbetinget stress, hvilket ikke indgår i APV-skemaet til kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø hos Nordjyllands Politi. Dette vurderes at kunne være en barriere for at skabe grundlag for en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress, eftersom det ikke er muligt for ledelsen hos Nordjyllands Politi at iværksætte initiativer til løsning af de arbejdsmiljøproblemer, som polititjenestemændene oplever, hvis ikke disse afdækkes i kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø i deres APV. Frem for at kortlægningen tager udgangspunkt i en top-down-orienteret tilgang, hvor ledelsen beslutter hvilke spørgsmål, der skal indgå i spørgeskemaet til kortlægning, vurderes det således, at en bottom-up-orienteret tilgang kan give ledelsen indblik i polititjenestemændenes perspektiv på, hvad de vurderer som værende vigtig at afdække i forhold til det psykiske arbejdsmiljø med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress. Eksempelvis kan der tages udgangspunkt i en tavle, hvor polititjenestemændene kan ophænge post-its, hvoraf det fremgår, hvad polititjenestemændene oplever som vigtigt at afdække i forhold til det psykiske arbejdsmiljø og arbejdsbetinget stress. I diskussionen af resultaterne fremkommer det på baggrund af de kvalitative forskningsinterviews og studierne fra den systematiske litteratursøgning, at særligt arbejdsbyrden, balancen mellem arbejdsliv og privatliv, medarbejderinvolvering og støtte fra kollegaer og ledelsen er vigtige at afdække i forhold til arbejdsbetinget stress, hvorfor disse skal inddrages i en APV til det psykiske arbejdsmiljø med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress blandt polititjenestemænd. Ifølge Arbejdstilsynet skal sygefravær endvidere inddrages i en APV, men der stilles ikke krav til, hvordan

dette skal gøres (Arbejdstilsynet, 2016a). Som det fremgår i dokumentanalysen inddrages sygefravær i Nordjyllands Politis APV-skema, hvor polititjenestemændene spørges til, om de har haft sygefravær på grund af arbejdsmiljøet. Det vurderes således, at Nordjyllands Politi inddrager sygefraværet i deres kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø. Dog har polititjenestemændene ikke mulighed for at uddybe deres besvarelse hertil, hvorfor ledelsen gennem kortlægningen ikke får indblik i, hvordan arbejdsmiljøet bidrager til sygefravær hos polititjenestemændene, hvilket kan være en barriere i forhold til efterfølgende at iværksætte initiativer til løsning heraf. Dog har polititjenestemændene mulighed for at uddybe de arbejdsmiljøproblemer, som den daglige arbejdsmiljøleder udvælger på baggrund af kortlægningen, ved dialogmøderne, der omtales i dokumentanalysen. Det vurderes dog, at polititjenestemændene ved disse dialogmøder kan opleve en barriere i forhold til at uddybe deres besvarelser til, hvordan arbejdsmiljøet eventuelt bidrager til sygefravær, eftersom der hos Nordjyllands Politi kan være en kultur, hvor der, med udgangspunkt i Schein, er en grundlæggende antagelse om, at der ikke tales om følelser og psykisk sårbarhed. Derimod vurderes det, at et kommentarfelt i kortlægningen kan give polititjenestemændene mulighed for anonymt at uddybe deres besvarelser til, hvordan arbejdsmiljøet kan bidrage til sygefravær, hvorved ledelsen kan få indblik i dette til efterfølgende at iværksætte initiativer til løsning heraf. For at skabe grundlag for en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress, gennem APV, vurderes det derfor, at der i kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø skal være mulighed for, at polititjenestemændene anonymt kan komme med uddybende kommentarer til deres besvarelser, eftersom arbejdsbetinget stress kan være et følsomt emne for polititjenestemændene særligt i en kultur, hvor der, ud fra Schein, kan være en grundlæggende antagelse om, at der ikke tales om følelser og psykisk sårbarhed.

Gennem diskussionen af specialets resultater fremkommer involvering som betydningsfuldt i forhold til arbejdsbetinget stress, mens polititjenestemændene endvidere udtrykker frustration over, at Nordjyllands Politi er en top-styret organisation, hvor polititjenestemændene ikke oplever at være involveret i de beslutninger, der kan have betydning for deres arbejde. Denne frustration vurderes endvidere at kunne forstærkes gennem deres APV, eftersom det fremgår i de kvalitative forskningsinterviews, at polititjenestemændene heller ikke her oplever at være involveret samtidig med, at de udtrykker mistillid til, hvorvidt ledelsen iværksætter initiativer til løsning af de identificerede arbejdsmiljøproblemer. Medarbejderinvolvering i processen med APV vurderes således som værende af særlig betydning i en top-styret organisation som Nordjyllands Politi, fordi processen ellers kan forstærke frustrationer blandt medarbejdere med en mistillid til, hvorvidt ledelsen iværksætter initiativer til løsning af deres identificerede arbejdsmiljøproblemer. Det vurderes derfor, at polititjenestemændene skal involveres i APV'en hos Nordjyllands Politi ved, at

polititjenestemændene, ud over at der tages udgangspunkt i en bottom-up-orienteret tilgang til kortlægning, skal have mulighed for at komme med løsningsforslag til de arbejdsmiljøproblemer, som de oplever relateret til arbejdsbetinget stress. Samtidig skal polititjenestemændene have information om, hvilke initiativer, der iværksættes, og hvorfor netop disse initiativer iværksættes i en handleplan til løsning af arbejdsmiljøproblemer relateret til arbejdsbetinget stress. På denne måde vurderes det, med udgangspunkt i Hackman & Oldham, at polititjenestemændene, i højere grad end nu, involveres i APV'en, fordi de således får mulighed for at udtrykke deres perspektiv gennem en bottom-up-orienteret tilgang samtidig med, at de kan komme med løsningsforslag til de identificerede arbejdsmiljøproblemer og efterfølgende få informationer om de initiativer, der iværksættes på baggrund heraf.

Som det fremkommer i diskussionen af specialets resultater kan der være arbejdsmiljøproblemer, som kan løses gennem det fysiske arbejdsmiljø såsom at købe større biler, hvor polititjenestemændene har større afstand til de anholdte i bilen, hvorved eventuelle arbejdsmiljøproblemer relateret til fysiske trusler kan løses, såfremt der er økonomiske ressourcer hertil. Sammenlignes ovenstående eksempel med arbejdsmiljøproblemer relateret til det psykiske arbejdsmiljøproblemer kan disse dog sjældent løses med det samme, da psykiske arbejdsmiljøproblemer ofte er mindre synlige end fysiske arbejdsmiljøproblemer. Der kan således være forskellige barrierer ved at løse arbejdsmiljøproblemer i henholdsvis det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Det vurderes derfor, at fasen med opfølgning i en APV er særlig vigtig i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, fordi der her kan være behov for en langsigtet handleplan til at løse psykiske arbejdsmiljøproblemer, identificeret gennem kortlægningen, hvilket endvidere kan kræve, at handleplanen revideres undervejs, såfremt initiativerne ikke har den ønskede virkning. Et redskab til opfølgning på handleplanen kan være en virkningsevaluering, hvor der både er fokus på effekten af initiativerne med en procesorienteret tilgang (Dahler-Larsen, 2015). Gennem en virkningsevaluering kan ledelsen dermed opnå indsigt i, hvorvidt polititjenestemændene oplever, at initiativerne har haft den ønskede effekt med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress, samtidig med at polititjenestemændene kan give deres perspektiv på, hvorfor eller hvorfor ikke initiativerne har haft den ønskede effekt. En virkningsevaluering, hvor der er fokus på effekten med en procesorienteret tilgang, vurderes således at kunne bidrage med viden, der kan anvendes til at revidere handleplanen. Derved bliver løsningen af psykiske arbejdsmiljøproblemer relateret til arbejdsbetinget stress en fortløbende proces hos Nordjyllands Politi. Ifølge Rose kan en lille ændring i sygdomsrisikoen hos hele befolkningen medføre en større reduktion i sygdomsbyrden end en stor ændring blandt individer i højrisiko (Rose, 2001). En fortløbende proces, hvor arbejdsbetinget stress forebygges gennem det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen, vurderes

derfor, med udgangspunkt i Rose, at kunne bidrage til en større reduktion i forekomsten af arbejdsbetinget stress, sammenlignet med at forebygge arbejdsbetinget stress gennem individorienterede forebyggelsestiltag. Gennem en fortløbende proces med en APV hos Nordjyllands Politi, hvor det psykiske arbejdsmiljø inddrages, vurderes det således, at der kan skabes grundlag for en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress blandt polititjenestemændene, hvilket er en tilsigtet konsekvens heraf.

Dog kan det betragtes som en barriere for forandring, at der hos Nordjyllands Politi er en kultur, hvor det, med udgangspunkt i Schein, kan være en grundlæggende antagelse, at der ikke tales om følelser og psykisk sårbarhed såsom arbejdsbetinget stress. Dette kan betyde, at polititjenestemændene, i en virkningsevaluering gennem blandt andet interviews, ikke udtaler sig om deres oplevelser af arbejdsbetinget stress overfor ledelsen, der er en del af kulturen på arbejdspladsen, hvorved ledelsen ikke kan få indblik i polititjenestemændenes perspektiv. Dette kan betragtes som en barriere for den fortløbende proces, der kan skabe grundlag for en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress. I virkningsevalueringen skal der således tages hensyn til kulturen på arbejdspladsen, der kan være en barriere for forandring, hvilket kan gøres ved enten at gennemføre en anonym virkningsevaluering eller ved at gøre brug af eksterne konsulenter, der ikke er en del af kulturen på arbejdspladsen. Det vurderes, at polititjenestemændene vil udtale sig om deres oplevelse af arbejdsbetinget stress overfor eksterne konsulenter, eftersom specialegruppen kan betragtes som udefrakommende, der gennem de kvalitative forskningsinterviews har opnået indsigt i polititjenestemændenes oplevelse af arbejdsbetinget stress. Uafhængig af om det er en intern eller ekstern konsulent, der skal gennemføre en APV hos Nordjyllands Politi ud fra de udviklede retningslinjer, kan en utilsigtet konsekvens være, at det kræver tid og ressourcer fra den interne konsulent eller økonomiske omkostninger til en ekstern konsulent. Dog kan en reduceret forekomst af arbejdsbetinget stress, som en tilsigtet konsekvens af de udviklede retningslinjer, medføre, at Nordjyllands Politi reducerer omkostninger til blandt andet sygefravær relateret til arbejdsbetinget stress. Dette kan således medvirke til at reducere de omkostninger, der er forbundet med ansættelsen af en ekstern konsulent til løsning af psykiske arbejdsmiljøproblemer relateret til arbejdsbetinget stress. Et alternativ til brugen af en ekstern konsulent kan være at give polititjenestemændene mulighed for anonymt at komme med deres perspektiv på virkningen af initiativerne og hvorfor/hvorfor ikke, at initiativerne har haft den ønskede virkning. Eksempelvis kan der tages udgangspunkt i en postkasse, hvor polititjenestemændene anonymt kan aflevere sedler, hvoraf det fremgår, om polititjenestemændene oplever en virkning af initiativerne og hvorfor/hvorfor ikke, at initiativerne har haft den ønskede virkning.

Med udgangspunkt i ovenstående opsummeres kort specialets udviklede retningslinjer for, hvilke metoder og redskaber som Nordjyllands Politi kan anvende i deres APV, der inddrager det psykiske arbejdsmiljø, så der skabes grundlag for en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress:

- I kortlægningen skal det anonyme spørgeskema konstrueres med udgangspunkt i en bottom-up-orienteret tilgang, hvorigennem ledelsen kan opnå indsigt i polititjenestemændenes perspektiv i forhold til psykiske arbejdsmiljøproblemer relateret til arbejdsbetinget stress. Eksempelvis kan der tages udgangspunkt i en tavle, hvor polititjenestemændene kan ophænge post-its, hvoraf det fremgår, hvad polititjenestemændene oplever som vigtigt at afdække i forhold til det psykiske arbejdsmiljø og arbejdsbetinget stress.
- Polititjenestemændene skal involveres i udviklingen af løsningsforslag til psykiske arbejdsmiljøproblemer relateret til arbejdsbetinget stress, som efterfølgende nedfældes i en handleplan, der formidles til polititjenestemændene.
- Der skal følges op på handleplanen gennem en virkningsevaluering, hvor ledelsen opnår indsigt i polititjenestemændenes perspektiv på, hvorvidt initiativer i handleplanen har bidraget til løsning af psykiske arbejdsmiljøproblemer relateret til arbejdsbetinget stress samt hvorfor/hvorfor ikke. Eksempelvis kan der tages udgangspunkt i en postkasse, hvor polititjenestemændene anonymt kan aflevere sedler, hvoraf det fremgår, om polititjenestemændene oplever en virkning af initiativerne og hvorfor/hvorfor ikke, at initiativerne har haft den ønskede virkning.
- Handleplanen skal revideres gennem opfølgningen, så arbejdet med at forebygge arbejdsbetinget stress bliver en fortløbende proces, så der skabes grundlag for en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress blandt polititjenestemænd.

9.3 Diskussion af metode

I denne diskussion af metoden diskuteres metodologiske valg i forhold til specialets resultater. Denne diskussion skal bidrage til en vurdering af specialets kvalitet og resultater.

9.3.1 Videnskabsteoretisk referenceramme

I specialets afsnit 5. Videnskabsteoretisk referenceramme beskrives det, at der tages udgangspunkt i den filosofiske hermeneutik. Eftersom specialegruppen ønsker at få indblik i henholdsvis ledelsens og polititjenestemændenes perspektiv, kan dette opleves modstridende med, at specialegruppen anvender egen forforståelse frem for at 'sætte denne i parentes' gennem en fænomenologisk tilgang. Ifølge Gadamer er det ikke muligt at undersøge et fænomen uden inddragelse af forforståelsen (Gadamer, 1960). Specialegruppen vurderer således, at den fælles forforståelse har bidraget til udformningen af spørgsmål i interviewguiden, til de kvalitative forskningsinterviews, og at interviewerene kunne spørge uddybende til polititjenestemændenes oplevelser, hvorved det vurderes, at specialegruppen har opnået et større indblik heri end, hvis forforståelsen var 'sat i parentes' gennem en fænomenologisk tilgang. Derudover vurderes det, at den hermeneutiske analysestrategi har bidraget til et indblik i henholdsvis ledelsens og polititjenestemændenes perspektiv, eftersom de første trin kan betragtes som værende med et fænomenologisk tilsnit, fordi der dannes et helhedsindtryk, hvorudfra de meningsbærende enheder opstår. Samtidig kan det sidste trin betragtes som hermeneutisk, fordi empirien fortolkes på baggrund af teori for at udlede generelle sammenhænge. På baggrund af dette kan der argumenteres for, at der i specialet er en induktiv tilgang.

9.3.2 Casestudie

I specialets afsnit 6. Casestudiedesign beskrives det, at specialegruppen vurderer, at Nordjyllands Politi er en ekstrem case, fordi det forventes, ud fra opgørelser over deres sygefravær (Rigspolitiet, 2017), at polititjenestemændene oplever arbejdsmiljøproblemer i forhold til arbejdsbetinget stress. Gennem de kvalitative forskningsinterviews vurderes det, at specialegruppen bekræftes i, at Nordjyllands Politi kan betegnes som en ekstrem case, eftersom alle polititjenestemændene, gennem de kvalitative forskningsinterviews, angiver at have oplevet arbejdsmiljøproblemer i forhold til arbejdsbetinget stress. Den danske samfundsforsker Bent Flyvbjerg beskriver, at ekstreme cases kan være informationsrige, hvorfor det i visse tilfælde kan være en fordel at vælge en case af ekstrem karakter (Antoft & Salomonsen, 2012). I forhold til specialets fund vurderes det derfor, at valget af en ekstrem case har bidraget til en større forståelse for, hvad der kan have betydning i forhold til arbejdsbetinget stress og anvendelsen af APV, eftersom

polititjenestemændene oplever udfordringer i forhold til dette og kan give konkrete eksempler herpå, hvilket har bidraget til en større forståelse for dette hos specialegruppens medlemmer.

Casestudiet er udført med udgangspunkt i et teorifortolkende casestudie, hvor empiri fra henholdsvis dokumentanalysen og de kvalitative forskningsinterviews fortolkes ud fra teorier, hvilket vurderes at have bidraget til at belyse, at fund fra empirien kan betragtes som værende af generel karakter. Ligeledes vurderes det, at den systematiske litteratursøgning har bidraget til at undersøge generelle tendenser i forhold til fund i empirien, eftersom studier fra den systematiske litteratursøgning er udført på andre erhverv end erhvervet som polititjenestemand. Gennem teori og videnskabelige studier fremkommer der lignende resultater, hvorfor fund i empirien således kan betragtes som værende af mere generel karakter til trods for, at Nordjyllands Politi betragtes som en ekstrem case velvidende, at der kan være forhold i organisationen, der adskiller sig fra andre organisationer.

9.3.3 Dokumentanalyse

I specialets dokumentanalysen anvendes Nordjyllands Politis APV-skema til det psykiske arbejdsmiljø fra år 2016. Selvom APV-skemaet er udarbejdet til at kortlægge det psykiske arbejdsmiljø, og derfor ikke nødvendigvis i forhold til arbejdsbetinget stress, vurderes det, at specialegruppen alligevel derigennem kan få indblik i, hvad ledelsen vurderer som vigtigt at afdække i det psykiske arbejdsmiljø med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress, eftersom flere af spørgsmålene kan fortolkes ud fra teori, der kan bidrage til at forklare årsager til arbejdsbetinget stress. For at vurdere kvaliteten af dette APV-skema skelnes der mellem skemaets autenticitet, troværdighed, repræsentativitet og mening. Disse bør indgå i enhver vurdering af kvaliteten af en dokumentanalyse (Lynggaard, 2015).

- **Autenticitet:** Henviser til, hvorvidt oprindelsen og afsenderen af dokumentet kan identificeres, da der i nogle tilfælde kan være tale om blandt andet forfalskninger (Lynggaard, 2015). Autenticiteten for det tilsendte APV-skema til specialegruppen vurderes at være opfyldt, eftersom det fremstår tydeligt, hvem afsenderen er, hvorved dokumentet kan kobles tilbage til denne person. Selve dokumentet fremstår også autentisk, eftersom det blev modtaget umiddelbart efter samtale med afsender. Det er dog uvist for specialegruppen, om der er foretaget ændringer i dokumentet, inden det blev fremsendt, såfremt Nordjyllands Politi har ønsket at sløre noget. Der er dog ingen grund til at formode dette, eftersom Nordjyllands Politi overvejende har udvist imødekommenhed og velvillighed i forbindelse med indsamling af empiri.

- **Troværdighed:** Henviser til, hvorvidt der er usikkerhed forbundet med dokumentet, hvilket for eksempel kan være mangelfuld modtagelse af alle dokumenter (Lynggaard, 2015). Troværdigheden for det tilsendte dokument anses for at være opfyldt, eftersom specialegruppen har modtaget APV-skemaet til kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø, hvilket var det dokument, som specialegruppen efterspurgte i første omgang. Efterfølgende blev specialegruppen dog interesseret i flere dokumenter såsom en eventuel stresspolitik og en handleplan til løsning af arbejdsmiljøproblemer relateret til mobning. Disse var dog ikke mulige for specialegruppen at få adgang til, da den daglige arbejdsmiljøleder ikke kunne fremsende dette grundet manglende ressourcer.

- **Repræsentativitet:** Henviser til, hvorvidt dokumentet repræsenterer et typisk fænomen eller måske en uregelmæssighed (Lynggaard, 2015). Der er lovkrav om, at arbejdspladser skal gennemføre en APV til det psykiske arbejdsmiljø minimum hvert tredje år eller ved ændringer, der kan påvirke det psykiske arbejdsmiljø (Retsinformation, 2013). Dokumentet fra Nordjyllands Politi anses derfor for at repræsentere et typisk fænomen. Dog er dokumentet en revideret udgave af deres tidligere APV til kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø, hvorfor dette dokument desuden kan betragtes som en uregelmæssighed.

- **Mening:** Henviser til, hvorvidt at meningen i dokumentet fremstår klart, hvilket for eksempel kan bestå i, om sproget er uklart, om der er mangelfulde oplysninger og spørgsmål (Lynggaard, 2015). Meningen i dokumentet fremstår delvist opfyldt, da sproget fremstår klart, men at der kan mangle oplysninger og spørgsmål. Flere af spørgsmålene kan tolkes på flere måder, og fremstår mangelfulde. For eksempel består et af spørgsmålene i dokumentet i: *"Haft sygefravær på grund af arbejdsmiljøet"*. Det kan her fremstå uklart, hvad der i arbejdsmiljøet har medført sygefravær, og om det er det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø, der har forårsaget sygefravær. Endvidere fremgår det ikke, hvem der har udformet spørgsmålene, hvor de er inspireret fra, om de er underbygget af noget, og flere af spørgsmålene kræver mere end blot muligheden for at afkrydse i et skema.

Såfremt ikke alle punkter opfyldes ved et dokument, medfører dette ikke, at en dokumentanalyse ikke kan udføres. Det siger blot noget om de endelige konklusioner, der laves på baggrund heraf (Lynggaard, 2015). Med udgangspunkt i ovenstående vurdering af dokumentets autenticitet, troværdighed, repræsentativitet og mening vurderes det, at APV-skemaet til kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø hos Nordjyllands Politi er velegnet til dokumentanalyse. Dokumentanalysen

af APV-skemaet til det psykiske arbejdsmiljø vurderes derfor at kunne belyse specialets første forskningsspørgsmål om, hvordan Nordjyllands Politi inddrager det psykiske arbejdsmiljø i deres APV med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress.

9.3.4 Kvalitative forskningsinterviews

Forud for indsamlingen af empiri gennem de kvalitative forskningsinterviews forelå en diskussion om, hvorvidt interviewene skulle foregå individuelt eller som fokusgruppe. Der blev valgt at foretage individuelle kvalitative forskningsinterviews, da specialegruppen havde en fælles forforståelse om, at arbejdsbetinget stress kan være et følsomt emne at tale om, hvilket kunne bevirke, at nogen ville føle sig udstillet eller forlegen under et fokusgruppeinterview, og derved ikke ville svare ærligt på spørgsmål. Under de individuelle kvalitative forskningsinterviews blev det bekræftet af polititjenestemændene, at arbejdsbetinget stress kan være et følsomt emne at tale om. Derudover var de individuelle kvalitative forskningsinterviews indholdsrige i forhold til polititjenestemændenes oplevelse af arbejdsbetinget stress og anvendelsen af APV. Samlet vurderes det derfor, at de individuelle kvalitative forskningsinterviews har bidraget til et større indblik i polititjenestemændenes oplevelse af arbejdsbetinget stress og anvendelsen af APV, end det ville være muligt at få indblik i gennem et fokusgruppeinterview med polititjenestemændene.

Datamætning efterstræbes ved interviews, da der således ikke forventes at fremkomme ny relevant viden relateret til det undersøgte (Tanggaard & Brinkmann, 2015). Der blev foretaget fem individuelle kvalitative forskningsinterviews med polititjenestemænd fra Nordjyllands Politi. I kraft af at de fem polititjenestemænd, uafhængigt af hinanden, svarede overensstemmende på størstedelen af spørgsmålene fra interviewguiden, kan det tyde på, at der kan være opnået datamætning. Dog kan det ikke afvises, at der kunne fremkomme flere perspektiver, såfremt der blev foretaget flere interviews, eftersom de fem polititjenestemænd er fra samme afdeling, hvorfor de kan have påvirket hinanden i forhold til deres oplevelse af arbejdsbetinget stress og anvendelsen af APV.

Specialets interviewguide er opdelt i tre faser bestående af en briefing, semistrukturerede interviewspørgsmål og afsluttende en debriefing. Dette fremgår af interviewguiden, der er vedlagt som bilag (bilag 3). Interviewguiden er opbygget ud fra forskningsspørgsmål, som er de overordnede spørgsmål, som der ønskes svar på, hvortil der er stillet interviewspørgsmål, som er mere hverdagsformuleringer til besvarelse af forskningsspørgsmålet. Denne måde at opbygge en interviewguide på kan anses som god praksis (Tanggaard & Brinkmann, 2015). Interviewguiden har fungeret således, at der har været mulighed for at stille uddybende spørgsmål til

polititjenestemændene samtidig med, at interviewereren har haft mulighed for at strukturere samtalen ud fra de på forhånd definerede spørgsmål i interviewguiden. Når interviewguiden opbygges semistruktureret, er der sandsynlighed for afvigelser herfra, da det ikke er forudbestemt, hvilken retning informanten drejer samtalen i (Tanggaard & Brinkmann, 2015). Dette vurderes at give polititjenestemændene mulighed for at komme med uddybende perspektiver på, hvad de vurderer som vigtigt i en APV, der inddrager det psykiske arbejdsmiljø, med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress. I en struktureret interviewguide udelukkes afvigelser herfra (Tanggaard & Brinkmann, 2015). Specialegruppen vurderer således, at en semistruktureret interviewguide har givet polititjenestemændene mulighed for at uddybe deres perspektiv i forhold til en APV, hvor det psykiske arbejdsmiljø inddrages, med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress, hvilket kan betyde, at specialegruppen har opnået en større forståelse herfor. Afvigelserne fra interviewguiden vurderes således at have bidraget til, at specialegruppen har fået en anden forståelse for polititjenestemændenes oplevelser relateret til arbejdsbetinget stress og APV, som ikke ville have været mulig gennem en struktureret interviewguide.

Interviewguiden blev, forud for de kvalitative interviews, pilottestet af en socialrådgiver, der til daglig arbejder med sygedagpenge, hvorfra hun har kendskab til arbejdsbetinget stress. Det vurderes, at en udeforstående fra specialegruppen, der har pilottestet interviewguiden, kan have bidraget til at styrke forståelsen af interviewspørgsmålene, hvilket kan styrke validiteten af interviewundersøgelsen, eftersom den forståelse, som specialegruppens medlemmer har af spørgsmålene, kan stemme overens med andres forståelse heraf. Interviewguiden er dog ikke pilottestet af en polititjenestemand, hvorfor pilottesten ikke nødvendigvis har bidraget til, at polititjenestemændene forstår spørgsmålene på samme måde som specialegruppens medlemmer. Dog vurderes det af specialegruppen, at polititjenestemændene, under de kvalitative forskningsinterviews, besvarede spørgsmålene på en måde, der stemte overens med specialegruppens forståelse heraf.

De fem kvalitative forskningsinterviews er udført, med afsæt i interviewguiden, af samme medlem fra specialegruppen, hvor de to øvrige medlemmer har fungeret som suppleanter ved henholdsvis to og tre interviews. Specialegruppens valg i forhold til at det er samme medlem, der interviewer de fem polititjenestemænd, beror på, at det kan forventes, at interviewereren opnår erfaring undervejs i forhold til at spørge uddybende til polititjenestemændenes oplevelser, hvorved der kan opnås en dybdegående forståelse herfor. Kvale og Brinkmann vil ligeledes argumentere for, at jo mere træning en interviewer har i at udføre interviews, desto højere bliver kvaliteten i interviewene (Kvale & Brinkmann, 2009). Forud for de kvalitative forskningsinterviews blev det vurderet af

specialegruppen, at der kun skulle være én suppleant til stede ved hvert interview. Begrundelsen for dette var etiske overvejelser relateret til, at arbejdsbetinget stress kan betragtes som et følsomt emne for polititjenestemændene, hvorved de kunne føle sig intimideret, såfremt alle specialegruppens medlemmer var tilstede under interviewene. Det vurderes, at polititjenestemændene ikke følte sig intimideret af tilstedeværelsen af to medlemmer fra specialegruppen, eftersom der fremkom indholdsrig information om polititjenestemændenes oplevelse af arbejdsbetinget stress og anvendelsen af APV.

9.3.5 Den systematiske litteratursøgning

I specialets systematiske litteratursøgning skelnes der mellem arbejdsbetinget stress og almen stress til trods for, at det i problemanalysen beskrives, at definitionerne på arbejdsbetinget stress, fra blandt andet WHO og Milsted, kan siddestilles med Lazarus' definition på almen stress, eftersom begge definitioner omhandler, at belastninger overstiger individets ressourcer. I den systematiske litteratursøgning kunne specialegruppen således have valgt at udføre søgninger på en facet, hvor arbejdsbetinget stress og almen stress kombineres med den booleske operatorer OR. Dette kunne have bidraget til, at der gennem den systematiske litteratursøgning fremkom flere studier. Dog vurderes det, at en skelnen mellem arbejdsbetinget stress og almen stress kan bidrage til at konkretisere en fælles forståelse af arbejdsbetinget stress, hvorfor der i den systematiske litteratursøgning er valgt at søge udelukkende på arbejdsbetinget stress frem for både arbejdsbetinget stress og almen stress.

Anvendelsen af facetter kan bidrage til at konkretisere og præcisere en søgning, hvilket er den bagvedliggende årsag til, at der gennem specialet er anvendt facet-søgning. Der kan dog tilskrives en vis form for usikkerhed relateret til blandt andet facet 2 fra den systematiske litteratursøgning. Her er der søgt på: involv* for at få alle endelser med på ord, der handler om involvering. Måden hvorpå dette ord er søgt, i den systematiske litteratursøgning, er som fritekst, da der i de anvendte databaser ikke angives en ens thesaurus. For at imødekomme dette kunne specialegruppen i stedet have anvendt den thesaurus, i hver enkelt database, som vurderes dækkende for 'involvering', og derefter have sat de andre databasers thesaurus som fritekst. På den måde ville man have gjort søgningen specifik for thesaurus i hver database, men også gjort søgningen bredere og mere usikker.

Flere af de videnskabelige studier fra den systematiske litteratursøgning er tværsnitsstudier. Tværsnitsstudier anses som værende blandt de lavest rangerende studier ud fra evidenshierarkiet, og kan ikke forklare årsagssammenhænge (Svend Juul, 2013). Tværsnitsstudierne fra den

systematiske litteratursøgning kan således ikke forklare årsagssammenhænge i forhold til eksponering og outcome. Eksempelvis kan disse ikke forklare, hvorvidt det er manglende kommunikation mellem medarbejdere og ledelse, der kan forårsage arbejdsbetinget stress, eller om arbejdsbetinget stress forårsager dårligere kommunikation mellem medarbejdere og ledelse. På trods af rangeringen for tværsnitsstudier i evidenshierarkiet anses de inkluderede tværsnitsstudier at kunne bibringe viden om, hvorvidt der er en association mellem eksempelvis involvering og arbejdsbetinget stress. Derudover kan studierne bidrage til at undersøge, hvorvidt fund fra dokumentanalysen og de kvalitative forskningsinterviews kun gør sig gældende for Nordjyllands Politi, eller om disse kan betragtes som mere generelle sammenhænge. Ud over tværsnitsstudier indgår der et kohortestudie og et systematisk review, hvilke rangerer højere i evidenshierarkiet end tværsnitsstudier. Dog afhænger kvaliteten af et studie ikke udelukkende af, hvordan studiet rangerer i evidenshierarkiet, hvorfor der i specialet anvendes tjeklisterne STROBE og PRISMA til kvalitetsvurdering heraf. I specialets bilag fremkommer det, at der, ud fra scoring på tjeklister, er mangler ved flere af de videnskabelige studier, fra den systematiske litteratursøgning, hvor studierne har mellem 12-16 opfyldte kriterier ud af 22 og 27 i henholdsvis STROBE og PRISMA (bilag 8).

I forhold til bias vurderes det ligeledes, at der kan forekomme publikationsbias, eftersom alle studierne fra den systematiske litteratursøgning indeholder resultater, der er statistisk signifikante. Dette er dog en risiko ved en systematisk litteratursøgning, eftersom studier med signifikante resultater oftere publiceres end studier, hvor der ikke er statistisk signifikante resultater (Svend Juul, 2013). Det har således ikke været muligt for specialegruppen at tage hensyn til dette, hvorfor der kan være risiko herfor.

9.3.6 Samlet kvalitetsvurdering af specialet

Ifølge Kvale og Brinkmann er der tre kvalitetskriterier for en kvalitativ undersøgelse; validitet, reliabilitet og generaliserbarhed hvilke i andre sammenhænge også benævnes gyldighed, transparens og genkendelighed (Kvale & Brinkmann, 2009; Tanggaard & Brinkmann, 2015).

I specialet vurderes validiteten som god, eftersom det vurderes, at metoderne er velegnede til at undersøge det, der er formålet med specialet. Blandt andet vurderes det, at de individuelle kvalitative forskningsinterviews har bidraget til en forståelse af polititjenestemændenes oplevelser med arbejdsbetinget stress og anvendelsen af APV hos Nordjyllands Politi, eftersom individuelle forskningsinterviews kan bidrage med en tryghed, der kan betyde, at polititjenestemændene lader specialegruppen få indblik i deres oplevelser. Modsat kan et fokusgruppinterview bevirke at

polititjenestemændene skal udtale sig foran kollegaer i en kultur, der kan være modstridende med at tale om følelser og psykisk sårbarhed, hvilket kan betyde, at polititjenestemændene ikke udtrykker deres sande oplevelser.

I forhold til reliabilitet vurderes det, at det ikke er muligt at genskabe specialets resultater, eftersom blandt andet relationen mellem interviewer og den interviewede kan have betydning for resultaterne i de kvalitative forskningsinterviews. En måde, hvorpå reliabilitet i kvalitative studier kan højnes, er gennem konsistens (Kvale & Brinkmann, 2009). Det vurderes, at der er konsistens i specialet, eftersom fremgangsmåden for de anvendte metoder er velbeskrevet og dokumenteret gennem eksempelvis specialets søgebilag til den systematiske litteratursøgning.

I forhold til generaliserbarheden vurderes specialets resultater ikke kun at være gældende for Nordjyllands Politi, eftersom teorier og videnskabelige studier finder lignende resultater, hvorfor fund i specialets empiri således kan betragtes som værende af mere generel karakter.

10. Konklusion

Gennem dette speciale fremkom det, at der er en stigende forekomst af arbejdsbetinget stress til trods for, at der, med APV som redskab, er lovkrav om, at arbejdspladserne skal sørge for, at det psykiske arbejdsmiljø fungerer og derigennem forebygge arbejdsbetinget stress. Eftersom flere arbejdspladser tilkendegiver at have vanskeligt ved at inddrage det psykiske arbejdsmiljø i APV (Landsorganisationen i Danmark, 2011), har dette speciale således undersøgt, hvordan arbejdspladserne kan inddrage det psykiske arbejdsmiljø i APV med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress hos medarbejdere. Dette er foregået gennem en konkret case, som er Nordjyllands Politi. Specialets problemformulering blev med afsæt i ovenstående formuleret således:

Hvordan kan Nordjyllands Politi inddrage det psykiske arbejdsmiljø i deres APV, så der skabes grundlag for en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress blandt polititjenestemænd?

Det kan på baggrund af problemformuleringen konkluderes, at det psykiske arbejdsmiljø hos Nordjyllands Politi kan inddrages gennem involvering af polititjenestemændene, hvor en bottom-up-orienteret tilgang kan skabe grundlag for en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress. Med udgangspunkt i specialets empiri kan det konkluderes, at det er vigtigt i en APV for det psykiske arbejdsmiljø, med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress, blandt andet at afdække polititjenestemændenes oplevelse af arbejdsbyrden, balancen mellem arbejdsliv og privatliv, chikane, det sociale samspil med kollegaer og ledelsen samt polititjenestemændenes oplevelse af at være involveret i beslutninger relateret til deres arbejde. Eftersom polititjenestemænd kan have forskellige behov og ønsker i forhold til at ytre sig om psykiske arbejdsmiljøproblemer og arbejdsbetinget stress, bør involveringen foregå således, at polititjenestemænd, der ønsker at udtrykke sig anonymt, har mulighed for dette, samtidig med at polititjenestemænd der har behov for dialog med ledelsen, ligeså har mulighed for det. Dette særligt i en kultur, hvor der kan være en barriere i forhold til at tale om følelser og psykisk sårbarhed, hvilket desuden kan afspejle en samfundsmæssig tendens, hvor det i højere grad kan opleves som en udfordring at tale om arbejdsmiljøproblemer relateret til det psykiske end det fysiske arbejdsmiljø. En måde at tage hensyn til denne potentielle barriere kan være gennem kreative forslag til udførelsen af APV'ens faser. I forbindelse med kortlægningen kan der tages udgangspunkt i post-its, hvor det fremgår, hvad polititjenestemændene oplever som vigtigt i forhold til kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress. I kortlægningen gennem spørgeskemaet konkluderes det, at det er vigtigt, at der er et

kommentarfelt, hvor polititjenestemændene anonymt har mulighed for at uddybe deres oplevelser i forhold til spørgsmålenes emner. De identificerede arbejdsmiljøproblemer tages efterfølgende op på et dialogmøde mellem polititjenestemændene og ledelsen, hvor polititjenestemændene mundtligt kan uddybe arbejdsmiljøproblemer ved ønske herom. Gennem kortlægningen samt dialogmødet skal polititjenestemændene have mulighed for at komme med løsningsforslag til psykiske arbejdsmiljøproblemer relateret til arbejdsbetinget stress, hvilke kan indgå i en handleplan til løsning heraf. Til opfølgning på handleplanen skal der foretages en virkningsevaluering ved eksempelvis, at der opstilles en postkasse, hvor polititjenestemændene anonymt kan aflevere sedler, hvoraf det fremgår, om polititjenestemændene oplever en virkning af initiativer, der har til formål at forebygge arbejdsbetinget stress, og hvorfor/hvorfor ikke, at initiativerne har den ønskede virkning. Efterfølgende revideres handleplanen, såfremt arbejdsmiljøproblemer relateret til arbejdsbetinget stress ikke er løst, så arbejdet med at forebygge arbejdsbetinget stress bliver en fortløbende proces, så der skabes grundlag for en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress blandt polititjenestemænd.

Såfremt der tages hensyn til eventuelle barrierer i kulturen på arbejdspladsen, konkluderes det, at en APV, der inddrager det psykiske arbejdsmiljø, hvilket der er lovkrav om, at arbejdspladser gennemfører, kan bidrage med en større ændring i forhold til at forebygge arbejdsbetinget stress frem for individrettede tiltag, hvorved der på samfundsplan kan skabes grundlag for en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress som en tilsigtet konsekvens heraf.

11. Referenceliste

- Akademikerne. (2015). *Akademikernes psykiske arbejdsmiljø - undersøgelse 2015*.
- Andersen, M. F., & Brinkmann, S. (2013). Nye perspektiver på stress i arbejdslivet. I M. F. Andersen & S. Brinkmann (Red.), *Nye perspektiver på stress* (s. 7–21). Aarhus: Forlaget Klim.
- Andersen, R. K., Bråten, M., Gjerstad, B., & Tharaldsen, J. (2009). *Systematisk HMS-arbeid i norske virksomheder - status og udfordringer 2009*.
- Antoft, R., & Salomonsen, H. H. (2012). Det kvalitative casestudium - introduktion til en forskningsstrategi. I R. Antoft, M. H. Jacobsen, A. Jørgensen, & S. Kristiansen (Red.), *Håndværk og horisonter, tradition og nytænkning i kvalitativ metode* (s. 29–57). Odense: Syddansk Universitetsforlag.
- Antonovsky, A. (1996). The salutogenic model as a theory to guide health promotion. *Health Promotion International*, 11(1), 11–18.
- Arbejdstilsynet. (u.å.-a). APV-tjeklister til Service og tjenesteydelser. Hentet 28. maj 2017, fra <https://arbejdstilsynet.dk/da/arbejdspladsvurdering/apv-tjeklister/service-og-tjenesteydelser>
- Arbejdstilsynet. (u.å.-b). Arbejdspladsvurdering (APV). Hentet 20. februar 2017, fra [http://arbejdstilsynet.dk/da/arbejdspladsvurdering/tema om arbejdspladsvurdering](http://arbejdstilsynet.dk/da/arbejdspladsvurdering/tema%20om%20arbejdspladsvurdering)
- Arbejdstilsynet. (u.å.-c). Derfor er det et problem for arbejdsmiljøet. Hentet 1. februar 2017, fra <http://arbejdstilsynet.dk/da/temaer/tema-psykisk-arbejdsmiljo/stress/derfor-er-det-et-problem-for-arbejdsmiljoet>
- Arbejdstilsynet. (2016a). Arbejdspladsvurdering (APV). Hentet 12. marts 2017, fra <https://arbejdstilsynet.dk/da/regler/at-vejledninger/a/d-1-1-arbejdspladsvurdering>
- Arbejdstilsynet. (2016b). Stress på dagsordenen i hele verden idag. Hentet 1. februar 2017, fra <http://arbejdstilsynet.dk/da/nyheder/nyheder/nyheder-2016/nyheder/stress-paa-dagsordenen>
- Beskæftigelsesministeriet. (2013). Psykisk arbejdsmiljø er omfattet af arbejdsmiljøloven. Hentet 1. februar 2017, fra [http://bm.dk/da/Aktuelt/Nyheder/Arkiv/2013/04/Psykisk arbejdsmiljø er omfattet af arbejdsmiljøeloven.aspx](http://bm.dk/da/Aktuelt/Nyheder/Arkiv/2013/04/Psykisk%20arbejdsmiljo%20er%20omfattet%20af%20arbejdsmiljoeloven.aspx)
- Boxall, P., & Macky, K. (2014). High-involvement work processes, work intensification and employee well-being. *Work, Employment and Society*, 28(6), 963–984. <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.1177/0950017013512714>
- Branche Arbejdsmiljø Rådet. (2016). *Forebyg stress i fællesskab - Inspiration til arbejdet med at forebygge og håndtere stress på uddannelses- og forskningsinstitutioner*. København K. Hentet fra <http://www.arbejdsmiljoweb.dk/media/4142685/videnshaefte-print-.pdf>
- Britton, A., & McKee, M. (2000). The relation between alcohol and cardiovascular disease in Eastern Europe: explaining the paradox. *J Epidemiol Community Health*, 54, 328–332.

- Christensen, B. (2014). Fakta om danskernes arbejdstider. Hentet 20. februar 2017, fra <http://www.arbejdsmiljoviden.dk/Emner/Psykosocialt-arbejdsmiljo/Arbejdstider/Fakta-om-danskernes-arbejdstider-og-rytmer>
- Dahlager, L., & Fredslund, H. (2015). Hermeneutisk analyse - forståelse og forforståelse. I *Forskningsmetoder i Folkesundhedsvidenskab* (4., s. 157–181). København: Munksgaard.
- Dahler-Larsen, P. (2015). Evaluering. I *Kvalitative metoder: En grundbog* (s. 181–196). Hans Reitzel Forlag.
- Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur. (2014). Beregning af omkostningerne ved arbejdsrelateret stress.
- Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø. (2016). *Danskernes arbejdsmiljø 2014*. København Ø.
- Fernandez, R.-S. A. (2013). *Relationship between employee involvement management practices and burnout among military mental health providers*. ProQuest Information & Learning, US.
- Frandsen, T. F., Dyrvig, A.-K., Christensen, A. B., Færevold, I., & Oelholm, A. M. (2014). En guide til valide og reproducerbare systematiske litteratursøgninger. *Ugeskrift for læger*, 176(7), 647–651.
- Gadamer, H. G. (1960). *Truth and Method*. Bloomsbury Academic.
- Giddens, A. (2004). *Modernitet og selvidentitet* (1. udgave). København: Hans Reitzel.
- Heaney, C. A., House, J. S., Israel, B. A., & Mero, R. P. (1995). The relationship of organizational and social coping resources to employee coping behaviour: A longitudinal analysis. *Work & Stress*. United Kingdom: Taylor & Francis. <http://doi.org/10.1080/02678379508256890>
- Houtman, I., & Jettinghoff, K. (2007). *Raising Awareness of Stress at Work in Developing Countries - A modern hazard in a traditional working environment*.
- Hvenegaard, H., Nielsen, K., & Bro, G. C. (2009). *Arbejdstilsynet: Dialogmødemetoden tilpasset APV om psykisk arbejdsmiljø*. Hentet fra <http://teamarbejdsliv.dk/wp-content/uploads/Dialogmoede-tilpasset-APV.pdf>
- Jacobsen, D. I., & Thorsvik, J. (2013). *Hvordan organisationer fungerer - en indføring i organisation og ledelse* (3. udgave). København: Hans Reitzels Forlag.
- Juul, S. (2012). Hermeneutik. I S. Juul & K. B. Pedersen (Red.), *Samfundsvidenskabernes videnskabsteori - en indføring* (3., s. 107–148). Hans Reitzels Forlag.
- Juul, S. (2013). *Epidemiologi og evidens* (2. udgave). København: Munksgaard.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books Inc.
- Kjøller, M., Juel, K., & Kamper-Jørgensen, F. (2007). *Kapitel 22. Stress- Folkesundhedsrapporten, Danmark 2007*. Hentet fra http://www.si-folkesundhed.dk/upload/kap_22_stress.pdf

- Knoop, H. H. (2015). Om menneskevenlige lærings- og arbejdsmiljøer. I K. S. Iversen (Red.), *Ledelse og psykisk arbejdsmiljø*. Hans Reitzels Forlag.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). Det kvalitative forskningsinterview som håndværk. I *Interview - Introduktion til et håndværk* (2. udgave, s. 99–114). København: Hans Reitzels Forlag.
- Ladegaard, Y., Netterstrøm, B., Langer, R., Friebe, L., Salomon, S., Rasmussen, P., ... Andersen, V. (2012). *COPEWORK - COPESTRESS Workplace Study*. København.
- Landsorganisationen i Danmark. (2011). *APV - et strategisk virkemiddel*. København S.
- Launsø, L., Rieper, O., & Olsen, L. (2011). *Forskning om og med mennesker : forskningstyper og forskningsmetoder i samfundsforskning* (6. udg.). København: Nyt Nordisk Forlag.
- Lazarus, R. S. (1995). Psychological stress in the Workplace. I R. Crandall & P. L. Perrewé (Red.), *Occupational Stress - A Handbook* (s. 3–14). Taylor & Francis.
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). *Work Organization & Stress*.
- Lindberg, P., & Vingård, E. (2012). Indicators of healthy work environments - a systematic review. *Work*, 41, 3032–3038. Hentet fra <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=c8h&AN=104522864&site=ehost-live>
- Lynggaard, K. (2015). Dokumentanalyse. I S. Brinkmann & L. Tanggaard (Red.), *Kvalitative metoder* (2. udgave, s. 153–170). København: Hans Reitzel Forlag.
- Macky, K., & Boxall, P. (2008). High-involvement work processes, work intensification and employee well-being: A study of New Zealand worker experiences. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 46(1), 38–55. <http://doi.org/10.1177/1038411107086542>.
- Milsted, T. (2006). *Stress - Grib chancen for et bedre (arbejds)liv*. København K.: Jyllands-Postens Forlag.
- Mulder, B. C., de Bruin, M., Schreurs, H., van Ameijden, E. J., & van Woerkum, C. M. (2011). Stressors and resources mediate the association of socioeconomic position with health behaviours. *BMC Public Health*, 11(1), 798. <http://doi.org/10.1186/1471-2458-11-798>
- Netterstrøm, B. (2014). *Stress og arbejde - Nyeste viden om årsager, konsekvenser, forebyggelse og behandling*. Hans Reitzels Forlag.
- Network, T. E. (2016). Equator Network. Enhancing the QUALity and Transparency Of health Research. Hentet 1. december 2016, fra <http://www.equator-network.org/>
- Nordjyllands Politi. (2007). Organisationsdiagram. Hentet 18. maj 2017, fra https://www.politi.dk/NR/ronlyres/B8DB8A64-910C-472C-B439-D8A984165155/0/org_diagram_u_navne.jpg
- Nordjyllands Politi. (2017). Ledelse. Hentet 18. maj 2017, fra https://politi.dk/Nordjylland/da/omos/om_politikredsen/afdelinger/ledelse/
- Pedersen, K. M. (2013). *Sundhedsøkonomi* (1. udgave). København: Munksgaard.

- Puustinen, P. J., Koponen, H., Kautiainen, H., Mäntyselkä, P., & Vanhala, M. (2011). Psychological distress measured by the GHQ-12 and mortality: a prospective population-based study. *Scandinavian journal of public health*, 39(6), 577–81. Hentet fra <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21752849>
- Ramian, K. (2012). *Casestudiet i praksis* (2. udgave). Hans Reitzel Forlag.
- Ramsing, J. (2017, marts). Lang responstid hos politiet. *Nordjyske*, s. side 4.
- Retsinformation. (2013). Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø og om ophævelse af lov om arbejdsmiljøcertifikat til virksomheder. Hentet 6. marts 2017, fra <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=146291>
- Rienecker, L., & Jørgensen, P. S. (2012). *Den gode opgave - håndbog i opgaveskrivning på videregående uddannelser* (4.). Samfundslitteratur.
- Rigspolitiet. (2017). HR-Nøgletal. Hentet 16. marts 2017, fra <https://www.politi.dk/da/servicemenu/statistik/hr+noegletal/>
- Rod, N. H., Grønbaek, M., Schnohr, P., Prescott, E., & Kristensen, T. S. (2009). Perceived stress as a risk factor for changes in health behaviour and cardiac risk profile: a longitudinal study. *Journal of internal medicine*, 266(5), 467–75. Hentet fra <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19570055>
- Rose, G. (2001). Sick individuals and sick populations. *International Journal of Epidemiology*, 427–432.
- Ross, G. F. (1997). Career Stress Responses among Hospitality Employees. *Annals of Tourism Research*, 24(1), 41–51. Hentet fra <https://search.proquest.com/docview/61504210?accountid=8144>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4. udgave). San Francisco: Jossey-Bass: A Wiley Imprint.
- Schibye, B., & Klausen, K. (2010). *Menneskets fysiologi*.
- Setti, I., & Argentero, P. (2011). Organizational features of workplace and job engagement among Swiss healthcare workers. *Nursing & Health Sciences*, 13(4), 425–432. <http://doi.org/10.1111/j.1442-2018.2011.00636.x>
- Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health--a meta-analytic review. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 32(6), 443–62. Hentet fra <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/17173201>
- Sundhedsstyrelsen. (u.å.). Mænds psykiske sundhed. Hentet 21. marts 2017, fra <https://www.sst.dk/~media/A4BBC3A43872481F8521D964C3F877A7.ashx>
- Sundhedsstyrelsen. (2008). *Alkohol og helbred*. København Ø. Hentet fra <http://www.sst.dk/~media/149578E6F82D47C28077B692E4642905.ashx>

- Sundhedsstyrelsen. (2016). Helbredsskader ved rygning. Hentet 12. marts 2017, fra <https://www.sst.dk/da/sundhed-og-livsstil/tobak/helbred-og-sygdom/helbredsskader>
- Tanggaard, L., & Brinkmann, S. (2015). Interviewet: Samtalen som forskningsmetode. I S. Brinkmann & L. Tanggaard (Red.), *Kvalitative metoder: En grundbog* (2. udgave, s. 29–53). Hans Reitzel Forlag.
- Taylor, B., & Rehm, J. (2006). When riskfactors combine; the interaction between alcohol and smoking for aerodigestive cancer, coronary heart disease, and traffic and fire endury. *Elsevier Ltd.*, 31, 1522–1535.
- Thagaard, T. (2004). Problemstilling og forskningsoplæg. I *Systematik og indlevelse - En indføring i kvalitativ metode* (s. 47–64). København K.: Akademisk forlag.
- TV2-nyhederne. (2015, april 17). Politiforbundet: Vi er mere presset end nogensinde, s. 1. Hentet fra <http://nyheder.tv2.dk/2015-04-17-politiforbundet-vi-er-mere-preset-end-nogensinde>
- Vallgård, S., Diderichsen, F., & Jørgensen, T. (2014). *Sygdomsforebyggelse*. København: Munksgaard Danmark.
- WHO. (2016). *International statistical classification of diseases and related health problems*.
- World Health Organization. (2007). Stress at the workplace. Hentet 23. februar 2017, fra http://www.who.int/occupational_health/topics/stressatwp/en/
- Aalborg Universitetsbibliotek. (u.å.-a). Cinahl with full text. Hentet 4. marts 2017, fra <http://www.aub.aau.dk/find-materiale/databaser/info?id=1689200>
- Aalborg Universitetsbibliotek. (u.å.-b). Cochrane Library. Hentet 4. marts 2017, fra <http://www.aub.aau.dk/find-materiale/databaser/info?id=1890063>
- Aalborg Universitetsbibliotek. (u.å.-c). Embase. Hentet fra <http://www.aub.aau.dk/find-materiale/databaser/info?id=1495621>
- Aalborg Universitetsbibliotek. (u.å.-d). PsycInfo. Hentet 4. marts 2017, fra <http://www.aub.aau.dk/find-materiale/databaser/info?id=1266718>
- Aalborg Universitetsbibliotek. (u.å.-e). Sociological Abstracts. Hentet 4. marts 2017, fra <http://www.aub.aau.dk/find-materiale/databaser/info?id=1271905>

12. Bilag

Bilag 1: Informationsbrev, Nordjyllands Politi	1
Bilag 2: Analysekema for dokumentanalyse	2
Bilag 3: Interviewguide	6
Bilag 4: Samtykkeerklæring	10
Bilag 5: Reglement for transskription	11
Bilag 6: Analysekema for kvalitative interviews	12
Bilag 7: Søgebilag	76
Bilag 8: Vurdering af studier	85



AALBORG UNIVERSITET

Folkesundhedsvidenskab

Niels Jernes Vej 12-14
9220 Aalborg Øst

Jette Søgaard Hansen
Camilla Elmkvist Bager
Kristina Højgaard
Telefon: 31 50 59 53
26 27 61 01
22 12 42 01

Email: jsha15@student.aau.dk

Dato: Marts 2017

Bilag 1: Informationsbrev, Nordjyllands Politi

Nordjyllands Politi
Jyllandsgade 27
9000 Aalborg

Kære Nordjyllands Politi, Aalborg

Vi er i gang med et kandidatspeciale om arbejdsbetinget stress. Vi har fulgt med i de forandringer, som politiet har været underlagt i form af blandt andet øget arbejdspress og omstrukturering, hvorfor vi finder det relevant at arbejde med arbejdsbetinget stress blandt medarbejdere hos Politiet.

Kandidatspecialet tager udgangspunkt i anvendelsen af APV i relation til det psykiske arbejdsmiljø. Vi påtænker at anvende dokumentanalyse ud fra tidligere APV-skemaer. Desuden ønsker vi at anvende interviews for at afdække, hvordan og hvorvidt anvendelsen af APV kan bidrage til forebyggelsen af arbejdsbetinget stress i jeres organisation.

Nærværende speciale vil betyde, at I skal kunne afsætte tid, enten fritid eller arbejdstid, til interviews. Det drejer sig om ca. 5 interviews af 30-60 minutters varighed, afhængig af om der er tale om individuelle interviews eller et fokusgruppeinterview. Dette afhænger selvfølgelig af, hvad I har mulighed for - vi er meget fleksible. Til gengæld får I, gennem specialet, indblik i og idéer til, hvordan I kan anvende APV til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø og forebygge arbejdsbetinget stress i jeres organisation.

Vi er tre studerende som afslutter kandidatuddannelsen i Folkesundhedsvidenskab ved Aalborg Universitet med dette speciale medio Juni 2017.

Med venlig hilsen

Jette Søgaard Hansen
Camilla Elmkvist Bager
Kristina Højgaard

Bilag 2: Analysekema for dokumentanalyse

Trin 2: Meningsbærende enheder identificeres

Meningsbærende enheder	Spørgsmål
Mening	1. Jeg føler generelt, at mit arbejde er meningsfuldt
Vision	2. Jeg kan se, hvordan mit arbejde bidrager til den overordnede vision om at skabe tryghed, sikkerhed og retfærdighed
Ressourcer	3. Jeg oplever at have en god balance mellem mine kompetencer og de krav, der stilles til mig
Arbejdsliv vs. privat	4. Jeg oplever at have god balance mellem mit arbejdsliv og mit privatliv
Arbejdsbelastning	5. Jeg oplever at have god balance mellem min arbejdstid og arbejdsmængde
Indflydelse	6. Jeg har passende indflydelse på, hvordan jeg løser mine arbejdsopgaver
Udvikling	7. Jeg udvikler mig løbende i mit arbejde
Engagement	8. Jeg er engageret i mine arbejdsopgaver
Social støtte	9. Jeg modtager hjælp fra mine kollegaer, når jeg har behov for det
	18.1. Blev de nødvendige støttetiltag så iværksat
Samarbejde	10. Jeg oplever en god omgangstone i min enhed
	11. Jeg oplever et godt samarbejde i min enhed
Forventninger	12. Det er tydeligt, hvilke forventninger der er til mig i mit arbejde
Tilfredshed	13. Alt i alt er jeg glad for mit arbejde
	19. Haft sygefravær på grund af arbejdsmiljøet
Chikane	14. Været udsat for chikane, trusler eller vold i mit arbejde

	15. Været udsat for chikane, trusler eller vold i min fritid på grund af mit arbejde
	16. Været udsat for mobning på min arbejdsplads
	17. Været udsat for seksuel chikane på min arbejdsplads
	18. Oplevet hændelser i arbejdet, der var så voldsomme, at der var behov for støtte/opfølgning

Trin 3: Operationalisering

Tema	Spørgsmål
Krav	3. Jeg oplever at have en god balance mellem mine kompetencer og de krav, der stilles til mig
	5. Jeg oplever at have god balance mellem min arbejdstid og arbejdsmængde
	6. Jeg har passende indflydelse på, hvordan jeg løser mine arbejdsopgaver
	12. Det er tydeligt, hvilke forventninger der er til mig i mit arbejde
Socialt samspil	9. Jeg modtager hjælp fra mine kollegaer, når jeg har behov for det
	10. Jeg oplever en god omgangstone i min enhed
	11. Jeg oplever et godt samarbejde i min enhed
	18. Oplevet hændelser i arbejdet, der var så voldsomme, at der var behov for støtte/opfølgning 18.1. Blev de nødvendige støttetiltag så iværksat
Chikane	14. Været udsat for chikane, trusler eller vold i mit arbejde
	15. Været udsat for chikane, trusler eller vold i min fritid på grund af mit arbejde
	16. Været udsat for mobning på min arbejdsplads
	17. Været udsat for seksuel chikane på min arbejdsplads
Tilfredshed	1. Jeg føler generelt, at mit arbejdet er meningsfuldt

	2. Jeg kan se, hvordan mit arbejde bidrager til den overordnede vision om at skabe tryghed, sikkerhed og retfærdighed
	4. Jeg oplever at have god balance mellem mit arbejdsliv og mit privatliv
	7. Jeg udvikler mig løbende i mit arbejde
	8. Jeg er engageret i mine arbejdsopgaver
	13. Alt i alt er jeg glad for mit arbejde
	19. Haft sygefravær på grund af arbejdsmiljøet

Trin 4: Rekontekstualisering og hermeneutisk fortolkning

Tema	Fortolkning
Krav	Ledelsen opfatter det som værende centralt at spørge ind til medarbejdernes oplevelse af de krav, som arbejdspladsen stiller, for derigennem at få indblik i det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress. Derudover spørges der ligeledes ind til medarbejdernes oplevelse af indflydelse. Dette kan ses i sammenhæng med Karaseks <i>Job Strain Model</i> , hvor balancen mellem krav og kontrol har betydning for udviklingen af arbejdsbetinget stress. Endvidere kan spørgsmål til kompetencer og krav ses i forhold til Antonovskys teori SOC, hvor kompetencer og krav kan henhøre til håndterbarhed i forhold til, om der er balance mellem de belastninger medarbejderen udsættes for og de kompetencer medarbejderen besidder. Ligeledes kan spørgsmålet til, hvorvidt det er tydeligt, hvilke forventninger der stilles til medarbejderen henhøre til begribelighed i forhold til, om medarbejderen oplever dette som værende forudsigeligt.
Socialt samspil	Ledelsen opfatter det som værende centralt i forhold til det psykiske arbejdsmiljø, og herunder arbejdsbetinget stress, at spørge medarbejderne ind til det sociale samspil på arbejdspladsen.

	Spørgsmål til det sociale samspil kan, med udgangspunkt i <i>SOC</i> , ses i forhold til, at medarbejderne, for at skabe grundlag for en oplevelse af sammenhæng, må opleve delagtighed med kollegaer for at opfylde et behov for meningsfuldhed.
Chikane	Ledelsen opfatter det som værende centralt for det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress at spørge medarbejderne ind til, hvorvidt de oplever chikane af forskellig art som følge af deres arbejde. Dette kan ses i forhold til <i>SOC</i> , hvor arbejdet som politibetjent besidder en vis uforudsigelighed, idet betjentene kan blive udsat for trusler eller vold, der kan betragtes som uforudsigelige. Dette kan medvirke til, at betjentene ikke opnår en oplevelse af sammenhæng, der potentielt kan medføre arbejdsbetinget stress.
Tilfredshed	Ledelsen opfatter det som værende centralt at spørge ind til medarbejdernes tilfredshed ved deres arbejde. Dette kan ses i forhold til <i>SOC</i> , hvor tilfredshed ved arbejdet blandt andet kan forudsætte, at medarbejderen oplever meningsfuldhed blandt andet gennem at skabe tryghed, sikkerhed og retfærdighed for andre, hvorved medarbejderen oplever en delagtighed. Endvidere kan medarbejdernes tilfredshed ses i forhold til Karaseks <i>Job Strain Model</i> , hvor der skal være balance mellem de krav der stilles til medarbejderen og den kontrol, som medarbejderen oplever at have i sit arbejde og privatliv. Der kan fortolkes en forståelse af, at ledelsen vurderer engagement og udvikling som værende vigtig for medarbejderne. Dette kan ligeledes ses i forhold til <i>Job Strain Model</i> , hvor der stilles høje krav til medarbejderen samtidig med, at medarbejderen har en høj kontrol for derved at fremme aktive medarbejdere.

Bilag 3: Interviewguide

Briefing

Velkomst og præsentation

- Hvem er vi?
- Hvor kommer vi fra?
- Rammerne omkring specialet
- Formål med specialet

Etiske overvejelser

- Alle oplysninger opbevares fortroligt
- Personfølsomme oplysninger vil ikke fremgå af specialet
- Der vil altid være mulighed for at trække hele eller dele af interviewet tilbage
- Samtalen optages, så det er muligt at transskribere og slettes efter brug

Interviewguide

Forskningsspørgsmål	Interviewspørgsmål	Opfølgende spørgsmål
Præsentation (indledende spørgsmål)	Kan du starte med at præsentere dig selv?	Hvor mange år har du været hos politiet?
I hvilke situationer oplever medarbejdere ved politiet arbejdsbetinget stress?	Kan du komme i tanke om eksempler på arbejdsbetinget stress?	Hvad forstår du så ved arbejdsbetinget stress? Hvornår synes du, at man kan betegne det som arbejdsbetinget stress?
	Kan du fortælle om en eller flere situationer, hvor du har oplevet arbejdsbetinget stress?	Hvad oplever du har været årsag til, at du oplevede arbejdsbetinget stress i den eller disse situationer? • Krav/kontrol • Overarbejde • Skiftende arbejdstider • Dårlig kommunikation • Stor arbejdsbyrde

		• Manglende social støtte fra kollegaer eller ledelsen
	Har du indtryk af, at dine kollegaer har oplevet arbejdsbetinget stress?	Hvad har du indtryk af, har været årsag til, at din kollega oplevede arbejdsbetinget stress? • Krav/kontrol • Overarbejde • Skiftende arbejdstider • Dårlig kommunikation • Stor arbejdsbyrde • Manglende social støtte fra kollegaer eller ledelsen
Hvordan oplever medarbejderne, at der bliver arbejdet med arbejdsbetinget stress ved politiet?	Kan du fortælle mig, hvad en APV er, og hvad formålet er med den?	Kan du komme med eksempler, hvor der er blevet brugt en APV? • Hvad med eksempler, hvor APV er brugt i relation til arbejdsbetinget stress?
	Har du været med til at udfylde en APV ved politiet?	Hvornår var du senest med til at udfylde en APV ved politiet? • Hvor ofte har du været med til at udfylde en APV ved politiet? Kan du huske, om der blev spurgt ind til det psykiske arbejdsmiljø i den APV? Vi har taget jeres APV til det psykiske arbejdsmiljø med. Kan du genkende denne?
	Hvad tænker du er årsagen til, at du ikke har været med til at udfylde en APV?	
Hvilke spørgsmål vurderer medarbejderne, at en APV skal indeholde med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress	Hvad tænker du, at der er vigtigt at få spurgt ind til i en APV i forhold til arbejdsbetinget stress? • Kontrol/indflydelse • Overarbejde	Ud fra den APV, du lige har set, tænker du så, at der er spørgsmål, der mangler? • Hvilke spørgsmål synes du, at der mangler?

gennem det psykiske arbejdsmiljø?	• Skiftende arbejdstider • Dårlig kommunikation • Stor arbejdsbyrde • Manglende social støtte fra kollegaer eller ledelsen	
Hvordan tænker medarbejdere ved politiet, at APV kan bidrage til at forebygge arbejdsbetinget stress?	Kan du komme i tanke om eksempler på, hvordan APV kan bidrage til at håndterer udfordringer med arbejdsbetinget stress?	Hvad tænker du, at der skal til for, at APV kan bidrage til at håndterer udfordringer med arbejdsbetinget stress?
	Kan du komme med eksempler, hvor APV har bidraget til at håndterer udfordringer med arbejdsbetinget stress hos jer?	Hvad tænker du om den måde, som I håndterer udfordringer med arbejdsbetinget stress? Vi er blevet bekendt med, at der afholdes dialogmøder mellem ledelsen, arbejdsmiljørepræsentanter og medarbejdere med henblik på at håndterer udfordringer med arbejdsbetinget stress. • Hvad tænker du om, at håndterer udfordringer med arbejdsbetinget stress ved sådan et dialogmøde? • Tænker du, at der er en anden måde, som ville være bedre til at håndterer udfordringer med arbejdsbetinget stress? Oplever du, at organisationen har ressourcerne til at håndterer udfordringer med arbejdsbetinget stress? • Tid • Kompetencer • Økonomi Oplever du, at der er en kultur i jeres organisation, hvor der er fokus på at tale om og håndterer arbejdsbetinget stress? • Hvorfor/hvorfor ikke?
	Hvorfor tænker du, at APV ikke har bidraget til at håndterer udfordringer med	

	arbejdsbetinget stress i jeres organisation eller jeres konkrete afdeling?	
	Nu er vi ved det sidste spørgsmål, hvor vi afslutningsvis vil spørge dig, hvordan du så tænker, at eventuelle udfordringer du eller dine kollegaer oplever med arbejdsbetinget stress, kan håndteres?	

Debriefing

- Har du noget, du gerne vil tilføje?
- Du er altid velkommen til at kontakte os, hvis du kommer i tanke om noget. Oplysninger bliver, som sagt, behandlet anonymt og vil blive slettet, når vi er færdige med dem
- Hvis du er interesseret i at se projektet, når det er færdigt, er du selvfølgelig velkommen til det

Mange tak for din deltagelse!

Bilag 4: Samtykkeerklæring

Jeg afgiver hermed samtykke til at deltage i et interview omhandlende anvendelsen af APV med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress. Interviewet udføres i forbindelse med et speciale på kandidatuddannelsen i Folkesundhedsvidenskab på Aalborg Universitet, og udføres af Kristina Højgaard, Jette Søgaard Hansen og Camilla Elmkvist Bager.

Jeg er informeret om og indforstået med:

- At interviewet vil indgå i specialet på kandidatuddannelsen i Folkesundhedsvidenskab ved Aalborg Universitet.
- At interviewet er fortroligt og anonymt, hvilket betyder, at din identitet sløres, så du ikke kan genkendes i specialet.
- At du deltager frivilligt i interviewet, og at du til enhver tid kan trække hele eller dele af interviewet tilbage.
- At interviewet vil blive optaget, og vil kun blive anvendt af specialegruppen.
- Lydfilen vil blive opbevaret i aflåst mappe på computeren, og vil blive destrueret efter brug.

Samtykkeerklæringen afleveres underskrevet på dagen for interviewet.

Dato & underskrift:

Bilag 5: Reglement for transskription

P:	Angiver den polititjenestemand, der interviewes. Der interviewes 5, hvorved de kaldes P1, P2, P3, P4, P5
I:	Angiver interviewer
S:	Angiver suppleant
Y:	Angiver anonymisering af andre efterfulgt af parentes med, hvad relationen er, f.eks. Y (datter)
X:	Angiver anonymisering af andre afdelinger ved politiet
Q:	Angiver anonymisering af andre steder/placeringer
V:	Angiver anonymisering af personlige forhold
"citat":	Angiver, når polititjenestemand gengiver et citat
(utydeligt):	Angiver, at det ikke er muligt for transkribent at tyde udtalelsen
(.):	Angiver, at der i interviewet er en tænkepause
(øh):	Angiver rømmeord i parentes
(grin):	Angiver grin fra polititjenestemand eller I og S, og anføres i parentes
(suk):	Angiver et suk fra polititjenestemand
BLOKBOGSTAVER:	Angiver høj stemmeføring
<i>Kursiv:</i>	Angiver lav stemmeleje
....:	Angiver uafsluttede sætninger
ord::	Angiver forlængelse af lyd med :: efter et givent ord
(hmm)	Angiver overvejelse af svar
(tænkepause)	Angiver en tænkepause

Bilag 6: Analyseskema for kvalitative forskningsinterviews

Trin 2: Meningsbærende enheder identificeres

Meningsbærende enheder	Citater
Støtte fra ledelse	I: Ja, nu snakkede du om, at kommunikationen ned gennem organisationen måske ikke var så god, og at det var svært ... altså både for jer medarbejdere og råbe den øverste ledelse op. Har du indtryk af, at de har interesse i, hvordan jer medarbejdere har det i forhold til arbejdsbetinget stress? P2: I forhold til arbejds ... (.). Det har jeg slet ikke nogen fornemmelse for. Her i forbindelse med omstruktureringen, der mødte to af vores øverste ledere op til et personalemøde hernede I: Mmm P2: Så tænker man fedt nok, så kommer de for, så man ligesom kan blive hørt og sådan ... I: Ja P2: Men det var bare, altså ... Det var overhovedet ikke den opfattelse, vi fik, nogle af os. Vi følte bare, at de mødte op fordi, at så tænkte de, så havde de vist flaget og så ... men vi blev ikke hørt, altså de gled af, på alt hvad vi kom med
	P4: Men jeg savner... og engang mellem så skriver politidirektøren lige ud i et nyhedsbrev: "Det går så godt. Tusind tak, fordi I er så dygtige". De ved jo godt, hvad man skal gøre, men jeg tager det ikke... det kan jeg ikke bruge til noget. Jeg vil hellere have kontakten. At de kommer ned.
	P4: Hvis man kunne se, at det gav noget mening, men det er kun én stor sparerunde. Det bliver bare sagt med et fint ord. Ledelsen i politiet og politikerne, de siger ikke sandheden, vel. Og så prøver man... Det der med, at det frigiver 800 mand med politireformen, det er jo ikke sket, vel, men der er ikke nogen, der gør noget ved det. I: Nej, så det er svært at se en mening i de ting, som der bliver ændret. P4: Fuldstændig. Og når man har prøvet det én gang, at de lyver overfor os, så er resten også en løgn. Alt de indfører, det kommer ikke til at fungere. Og det er der glimrende eksempler på, at der er stort set ikke noget af det, de har indført siden, der har fungeret. I: Nej. Så man mister også lidt tiltroen til de ting. P4: Tillid og tiltro til ledelsen og systemet generelt. Det gør man. Og så er der jo de unge nye, der starter efter 2007, de har jo aldrig prøvet andet, så de forstår jo ikke, hvad vi siger, os ældre.
	P4: Nej, nej nej. Og de bruger meget tal. Deres tal på papir er jo ikke det samme som virkeligheden, vel. "Så og så mange man er der i beredskabet, så det kan sagtens fungere". Men i virkeligheden er der slet ikke de folk, fordi halvdelen af dem kan ikke køre på gaden, fordi de er for gamle eller har nogle skavanker eller noget andet. Men det fylder på papiret, så det er jo løgn og svindel det hele. (...) Det er topstyret. Ringe dårlig ledelse. Og sådan gør man altid.

	P1: (...) Og som jeg også sagde før, så at ledelsen lige stak en finger ned og lige tog en snak med os om hvad der rør sig, og måske ridse op for os, hvad rammerne var, så folk ved, hvad muligheder der er, fordi det er også den der uvidenhed, du render rundt med, fordi du ved ikke, hvad der er udstukket oppefra. Du får det kun at vide nede på gulvet. Hvis nu du havde et overblik over... for mit eget vedkommende, så tror jeg, at de lyver mange gange. Jeg tror ikke på dem. Jeg har det som om, at jeg sidder overfor en eller andet polak nogle gange, fordi jeg tænker, at det er det mest useriøse, fordi de sidder og pynter på tingene og så videre. Meld nu klart ud at vi er så og så mange de næste stykke tid, og så kommer der så mange her næste... og så gør vi det her for at løse det. Det er i hvert fald noget af det, som jeg selv synes er irriterende, fordi jeg ikke ved, hvad der er op eller ned i det.
	I: Så du kan se en udvikling i at der er flere der mærker arbejdsbetinget stress? P5: Det tænker jeg, ja. Det tror jeg at vi begynde at mærke. Medmindre at der bliver lyttet til det. De har lovet at det her er et udkast til hvordan det skal være og at der 100% vil komme nogen justeringer. Men jeg er lidt spændt på at se om de justeringer de så kommer eller om de bare køre derudad
	P3:(...) Jeg forstår også godt at vi har nogle opgave som vi skal løse, men det der mangler er at ledelsen de er ærlige. Det er at de siger at vi ved godt at I er pressede og vi ved godt at vi ikke er nok.
	P5: Det kan hvertfald godt på et eller andet tidspunkt, hvis det fortsætter sådan her, komme til at gide nogle gnidninger og nogle stressbetinget ting. Det er jeg ret sikker på, for så føler man ikke at man er tilstrækkelig. Vi skal jo også passe vores arbejde her til dagligt, men hvis vi skal møde hver anden weekend, så går der også to af vores hverdage fra hele tiden, hvor vi skal følge op på med møder med skolerne. På et eller andet tidspunkt, så bliver det også for meget.
	I: Så det er den her støtte fra ledelsen? P3: Ja, og vi mangler tilbagemeldinger med positiv respons om at de ved godt at vi gør alt hvad vi kan og at de er glade for det osv. Det mangler. Meget mere. Anerkendelse. I: og her er det ikke fra den nærmeste leder? Men længere oppe? P3: ja vi skal længere op. Vi ved godt at vores nærmeste leder vil ligge vandret og Y (nærmeste leder) vil gøre alt for os men det skal anerkendes mere oppefra.
	P5: (...) Det er sådan nogle ting (red: ekstra opgaver) vi ikke selv bestemmer men det er jo nogle opgaver, som politiet de har og der er jo nogen der skal løse dem. Det ved vi også godt, men der er bare forskel på hvordan det bliver gjort.
	I: Hvad vil det gøre for dig, hvis I fik mere anerkendelse? P3: Så ville jeg måske også være mere villig og gå ind i kampen. Måske tage nogle flere weekend eller aftenvagter eller et eller andet. Men så længe man ikke får andet end du skal, du skal eller nu skal du noget andet. I øvrigt er det os der bestemmer altså man bliver flyttet rundt og det orker man bare ikke mere. Nej. Hvis vi havde en plan og vi vidste hvad planen var, så tænker jeg at så rykker vi sammen og så skal vi nok på en eller anden måde finde en løsning men når de ikke er ærlige og ikke siger tingene som de er. Jamen så er velvilligheden, fra mig hvert fald, ikke så stor.
	P1: Ja, det vil jeg sige. Det skal selvfølgelig stå på over en periode. Man får ikke sådan stress fra én

	dag til den anden, eller det gør jeg i hvert fald ikke, og jeg tror heller ikke, at mine kollegaer gør. Men kører man nu over en længere periode, lad os sige et år eller et halvt år, to år, tre år, jamen så begynder det jo, at hobe sig op, ikke, og så kan du blive ved med at se en ende på det, og som det er lige nu, så får vi ikke at vide... ledelsen melder ikke klart ud, og det tror jeg også er én af de ting, som folk er utilfredse med, at ledelsen melder ikke ud, at vi er for få folk, og de siger, at det er det samme serviceniveau, som vi kan levere til befolkningen, og det er det ikke. (...) Og det irriterer i hvert fald mig og de andre kollegaer, at ledelsen ikke melder ud og siger: "Vi er det færre folk, og det gør, at vi måske nogle gange lidt..." men det gør de jo ikke. Så det er os, der står derude og sige "hvorfor fanden gør I ikke det, og hvorfor gør I ikke det?" "Ja, det beklager vi". Det er ikke os, der skal stå og beklage, det er ikke mig, der skal gøre det.
	I: Så du oplever, at I mangler noget støtte fra ledelsen? P1: Ja, altså jeg synes i hvert fald, at de skal være mere klare i deres udmeldinger også overfor, hvad skal man sige, det offentlige. Meld nu ud for helvede, at "vi sparer... vi har sparet så og så mange folk væk, og derfor bliver serviceniveauet for ringe, og det kan godt være, at vi ikke lige kommer til det og det, men det er noget, der er bestemt højere oppe". Det er ikke dem i bilerne, der skal stå til måls for det. Så:: det er i hvert fald sådan noget os, der er med til at trykke en lidt. Så::
	I: Hvad tænker du i forhold til din nærmeste leder? Oplever du, at Y (leder) har tiden og kompetencerne til at håndtere udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø? P2: Nej, for Y (nærmeste leder) får også mere ned over hovedet. Så Y (nærmeste leder) har ikke tid til os mere. Det har Y (nærmeste leder) også sagt til os nu her, at fra i år af, så er Y (nærmeste leder) nok ikke til stede så meget, for Y (nærmeste leder) skal alt muligt andet også I: Mmm P2: Og så er det bare lige som, hvem skal så gribe os?
	I: hvordan føler du at ledelsen har indflydelse på om du oplever arbejdsbetinget stress? P3: det føler jeg at. Jeg tænker at det tror jeg egentlig at de er ligeglade med.
	P1: Jeg synes nogen gange, at man sådan set bare er det nummer, der står på skjorten.
	P3: ja, altså en anerkendende ledelse det er old school men det virker. Hunden opfører sig også bedst når den får ros.
	P3: Det er jo en politisk beslutning i sidste ende. Ja men det er jo deroppe at det er vigtigt at de er ærlige overfor os nedad. Vi ved godt at justitsministeren siger at vi ikke er nok. Men vi mangler at ledelsen her i politiet også siger det til os. Vi kan ikke forstå at de ikke siger til politikerne at nu kan vi ikke mere. Så må I nøjes med halvdelen nede ved grænsen, eller sige til folk med store arrangementer, at vi ikke varetage sikkerheden. Vi har ikke folk der kan møde op og varetage sikkerheden. Men det gør man ikke man skal og bliver ved og ved med at indtage opgaver.
	I: Nu har du fortalt situationer, hvor du har oplevet arbejdsbetinget stress. Har du indtrykket af at dine kollegaer har det på samme måde? P3: Ja.(...)måden det kommer til udtryk på er når vi alle på samme niveau, altså mine ligestillede

	kollegaer i andre afd. begynder at have konflikter indbyrdes. Hvor vi hakker på hinanden og bebrejder hinanden(...)i stedet for at rette frustrationerne op mod ledelsen. Men det er som om, at hvis man gør det så er det bare lukket. Der er ikke respons fra ledelsen over det. Og så er det at det bliver problematisk når vi skændes indbyrdes om hvem der gør hvad.
	P2: (...)Men Y (makker) har også sine sager. Og så bliver det også en stressfaktor, at man føler, at man belemrer sine kollegaer med sine egne problemer og sin egen arbejdspress
	P4: Ja, sgu da. Hold kæft, det var et godt stykke arbejde. Hvorfor er der ikke nogen, der holder øje med, hvad vi laver? I: Ja. P4: Altså det føler jeg ikke, at der er. Man skal sådan hele tiden booste sig selv herinde og fortælle, hvor god man er. Jeg brækker mig over det. Den måde der. Jeg har været her i V (antal år) år, og jeg er aldrig blevet spurgt om, hvad jeg er god til og hvad jeg kunne tænke mig og hvad jeg vil. Aldrig. I: Nej. P4: Nogensinde. Du skal selv komme og sige: "jeg vil godt være leder. Må jeg ikke komme på lederuddannelse, fordi jeg er pisse god". Det er forkert i mine øjne. Der er nogen, der skal opdage, hvad potentialet er hos de forskellige, så man bliver brugt rigtigt, ikke også. I: Ja. Føler sig lidt usynlig her måske? P4: Nej, jeg ved ikke om man er usynlig, men du bliver betragtet som: "du er bare en mand. Du er bare en brik i spillet. Du skal bare passe ind der, og der skal være så og så mange i afdelingen. "Jeg er pisse ligeglad med, hvem det er, og så skal I bare lave det I skal." Det er sådan det er.
	P3: (...)Vi er jo alt for få og i og med at der er for få medarbejdere så bliver man nød til at bruge alle selvom der er for få, så må man jo bare løbe stærkere og ift. arbejdsbetinget stress så er det jo bare en medvirkende faktor til at det bliver fremprovokeret. Vi har psykologer tilknyttet, hvis filmen knækker helt men ledelsen de sender den videre- de lader andre håndtere det. Det er ikke noget de sådan går op i.
	P4: (red: ros og anerkendelse) Gerne fra ledelsen. Vi har en usynlig ledelse. Allerhelst ville jeg gerne at de bare ikke var her i huset, fordi jeg bliver træt af at se på dem, når de kommer, fordi de irriterer mig, fordi de gør det ikke godt nok, tænker jeg ikke. Jeg ved ikke, om de står overfor en umulig opgave. Det synes de jo selv, at de gør, men det tænker jeg ikke. De er bare for ringe. Det er min holdning
	I: Ja, så det er også noget, der påvirker det psykiske arbejdsmiljø, at de er her, måske fordi man ikke har den store tiltro til dem? P4: Fuldstændig. Jeg har ingen tiltro til dem overhovedet. Hvis de kan komme til at mose mig, så gør de det, tænker jeg. Det er min tanke om dem, faktisk.
Støtte fra kollegaer	P1: Der er selvfølgelig nogle dage, hvor man har mere travlt end andre, hvor man ikke lige når at puste ud og reflektere lidt over opgaverne, fordi har man været ude til et eller andet, så er det vigtigt, at man lige har lidt tid til lige at snakke med personen, man har været derude sammen med, så man

	lige kan så det bearbejdet lidt, så det ikke er noget, der fylder, når man lægger tøjet og går hjem. Så:: (øh) det kan man godt savne en lille smule engang imellem, at der er lidt tid til at reflektere.
	P4: Det er faktisk vigtigt, at vi får snakket om alt det her med arbejdsmiljøet. Det er enormt vigtigt at man har alt det på plads og føler, at der er nogen der støtter op om os, hvis vi bliver for presset, ikke. I: Er I gode til at snakke om arbejdsmiljøet her? P4: Jeg synes, at vi er gode intern kollegaerne imellem, og jeg kan også læse referater af møder, der bliver holdt, men det er sådan noget, man skal læse mellem linjerne, fordi det skal helst stå fint det hele, og lyde som om at der er styr på tingene. Det viser det jo også alle de målinger, der er lavet. Der er lavet nogle trivselsmålinger, jeg ved ikke, om du kommer til det, men det er jo ikke hele sandheden, der kommer frem. Det er det bare ikke.
	S: Ja, de frustrationer, som I har, er der nogen, der tager sig af dem? P1: Nej, det var også det jeg fortalte tidligere, at jeg synes, at det er røget af fløjten, og kollegaerne er heller ikke så gode til det hinanden imellem længere, fordi det er blevet lidt mere upersonligt.
	P1: Så kommer du nu og siger "ved du hvad, jeg skal fandeme til konfirmation på søndag, så er der én der kan hjælpe mig", så... det er der ikke nogen, der kan. (...) Man holder på sin frihed nu. Ja. Det synes jeg, er et problem, at man er kørt så langt ned, at man ikke kan overskue andre end sig selv.
	P1: Vi er gode til at lufte frustrationer (grin), synes jeg, men vi er da også gode til at snakke. Nu kan man sige. Nu er det blevet lavet om til storhold. Det er også en faktor, der gør det mere belastende at køre, fordi for bare tre år siden, der kørte vi i trehold, hvor vi kendte hinanden godt (øh), og det er en kæmpe fordel, fordi du kender dem du kører sammen med, og du kender dem faktisk næsten bedre end hende derhjemme, fordi (øh) du snakker med dem i 5-6 timer, når du sidder i bilen, så:: (...) og det mangler du nu. Nu bliver du bare (øh) kastet ind sammen med nogen, som du måske ser hver anden måned, og dem når du ikke at kende ordentlig. Så man kan også se på dem... man kan sige, når du kender dem godt, så kan du også se, når der er noget galt, og ligesom få snakket om det og sige "ved du hvad, jeg har det godt nok skidt" "jamen, ved du hvad, sæt du dig lige over ved siden af, og så skal jeg nok køre og snakke med dem, når vi kommer rundt, og så kan du lige holde dig lidt i baggrunden. (...) Sådan er det ikke længere. Den plads er der ikke. Nu bliver du bare sat sammen med én, du ikke kender, og det der med at skulle sætte sig ind i et nyt menneske, hver gang du møder ind, det:: (øh) det bliver man også træt af.
	P4: Det er yderst sjældent, der er. Det kan være, at der er en enkelt kollega, der lige har OVERSKUDET. Overskuddet til lige at sende en mail: "det var sgu et godt stykke arbejde, du lavede". Uh, man bliver sgu sådan helt høj, agtig. Ros nu noget mere for fanden.
	P4: Unge, gamle. Vi er ikke i samme båd her. Vi har ikke fælles fodslag. Vi kan ikke stå ordentlig sammen om tingene, fordi man ser forskelligt på tingene. Vi gamle vi er vant til, bare lige for at nævne nogle sjove eksempler, vi er vant til, at man har natspisning om natten inden, sætter os ned og får kage om eftermiddagen og sådan noget. De unge, de gider kraftedeme ikke lave mad, når jeg kommer på arbejde: "Jeg skal bare arbejde, jeg gider ikke stå og lave mad til de andre". Der er en

	kæmpe forskel. S: Kulturforskel. I: Kulturforskel, ikke også, og de forstår ikke: "jamen, det er da mega fedt, at skulle ud fange en eller anden idiot ude på gaden" Nej, det er ikke mega fedt, fordi det giver kun problemer for dig, som kollega, fordi du må ikke agere ude på gaden.
Organisationskultur	P2: Jeg tror lidt, at det er en kulturændring, der skal til (red: for at polititjenestemænd taler om udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø og arbejdsbetinget stress)
	P5: Det er ikke fordi jeg synes at alt ting er lige fedt, men jeg synes bare at der er kommet sådan en brokmentalitet.
	P2: Jeg mangler virkelig og kunne fortælle venner og familie om, at hvor glad jeg er for mit arbejde, og hvor godt vi har det. Hver gang der er nogen, der spørger ind til, hvis jeg sidder i et nyt selskab "nå du er politimand" "det er vel spændende", så bliver det lynhurtigt "nej det er det ikke" "jamen er det ikke fedt" "nej det er det ikke". Det er virkelig negativt. Jeg taler ikke særligt pænt om mit arbejde, må jeg indrømme, som jeg gjorde, da jeg var ny. Jeg synes ... hvor jeg ikke var så præget af det hele måske
	P4: Men ja... jo jo, der er da også noget sparring med andre kollegaer, der har oplevet nogenlunde det samme eller sådan, men det er ikke noget... du får ikke kollegaer til at sidde og snakke åbenlyst om sådan noget der. (...) P4: Det gør du ikke. Om at man har haft det træls med sådan og sådan. Det er de færreste, der vil det, efter min overbevisning.
	P4: Der er nogle ting, som man ikke kan gøre noget ved. Men man kan jo heller ikke bare blive ved med at køre folk længere og længere ud. Der er jo nogen, der melder sig syge med stress. Sæmpelthen sagt: "Jeg kan ikke mere. Jeg melder mig syg". "Hvad fanden, kan du ikke holde til det", ikke også. Så kommer den gammeldags, ikke. (...) P4: Stolthed. De vil ikke ligge under. Vil ikke vise, at man er svag. Eller er man det, hvis man går ned? Nej, det er man ikke. (...) P4: Der er en kultur, hvor man er lidt stolt og lidt sej og sådan. (...) P4: Så:: det er sådan virkeligheden er. Det er ikke sådan noget, som man sådan rigtig taler om.
	P4: Sådan er det. Det er der ikke ret mange der ved, men jeg fortæller gerne sandheden, fordi jeg har ikke noget i klemme her. Det er sådan det er. I: Så du har indtryk af, at dine kollegaer har det på samme måde, som du har? P4: Størstedelen, vil jeg sige. Det kan jeg roligt tillade mig at sige. De har det på samme måde, men siger det bare ikke, affinder sig med det, lever med det. De tænker det der med: "jeg skal bare have otte timer til at gå, og så skal jeg fandeme hjem og have noget rigtig rigtig godt at vende hjem til, så jeg lige kan glemme det her, og så skal jeg herind igen." Det er jo sådan... jeg kan ikke forestille mig, at der er nogen mennesker, der synes, at det er fedt at være politimand. Det kan da ikke være fedt, fordi det er et negativt job hele dagen land med, at man skal sigte folk, det er altid noget grimt. Der er jo ikke noget godt, sådan set. P4: Og det kan man leve med i en periode, men man lever i sådan noget: "det er egentlig ligegyldigt. Man skal bare lige... og når klokken den så lige er (peger på uret), så skal jeg hjem". Sådan er der ved at tilsnige sig en holdning her igennem tiden. Altså det er mega

	negativt det hele, det ved jeg godt, men det er faktisk negativt. Og der er ikke ret mange, der tør at italesætte det. Slet ikke, når vi sidder derover og man kan ikke rigtig stå sammen, fordi folk de mener det, men de tør ikke sige det, fordi de er bange for deres job. Og de er bange for muligheden for at avancere i huset, altså skifte rundt til et nyt job og sådan, ikke også. Det bliver husket, hvis du markerer dig. I: Ja. P4: Sådan er det. Det er der ikke ret mange der ved, men jeg fortæller gerne sandheden, fordi jeg har ikke noget i klemme her. Det er sådan det er. I: Så du har indtryk af, at dine kollegaer har det på samme måde, som du har? P4: Størstedelen, vil jeg sige. Det kan jeg roligt tillade mig at sige. De har det på samme måde, men siger det bare ikke, affinder sig med det, lever med det. De tænker det der med: "jeg skal bare have otte timer til at gå, og så skal jeg fandeme hjem og have noget rigtig rigtig godt at vende hjem til, så jeg lige kan glemme det her, og så skal jeg herind igen." Det er jo sådan... jeg kan ikke forestille mig, at der er nogen mennesker, der synes, at det er fedt at være politimand. Det kan da ikke være fedt, fordi det er et negativt job hele dagen land med, at man skal sigte folk, det er altid noget grimt. Der er jo ikke noget godt, sådan set. P4: Og det kan man leve med i en periode, men man lever i sådan noget: "det er egentlig ligegyldigt. Man skal bare lige... og når klokken den så lige er (peger på uret), så skal jeg hjem". Sådan er der ved at tilsnige sig en holdning her igennem tiden. Altså det er mega negativt det hele, det ved jeg godt, men det er faktisk negativt. Og der er ikke ret mange, der tør at italesætte det. Slet ikke, når vi sidder derover og man kan ikke rigtig stå sammen, fordi folk de mener det, men de tør ikke sige det, fordi de er bange for deres job. Og de er bange for muligheden for at avancere i huset, altså skifte rundt til et nyt job og sådan, ikke også. Det bliver husket, hvis du markerer dig.
	P3: Det er meget brok over at man skal arbejde så meget. Men derfra og så til at erkende at man er stresset. Altså vi har en kollega der lige har været langtidssygemeldt med stress og det er der nogen der har gjort grin med og det er ikke så heldigt. Og dem der har gjort grin med det er i virkeligheden nogen af dem der selv er lige på grænsen, så det er måske også lidt den kultur i politiet, hvor man skal være stærk og man skal ud og klare problemerne. Det er hvert fald ikke os der knækker. Der er sådan lidt en basse mentalitet.
	P3: Hos de fleste kommer det til udtryk ved negativitet og man er bare sur og brokker sig men det italesættes ikke som stress. Man siger fx "hvis ikke man kan få sine weekender, så vil konen skilles". Og det er jo stressende, men det bliver bare ikke italesat på den måde.
	P2: Det er fordi politifolk er ... Der er nok lidt macho stadigvæk, altså men, man er bange for at vise, man er svag måske, sådan i gruppen (øh), det vil jeg sige, det er jeg ikke selv. Jeg har altid været en, der sådan siger, hvis jeg havde det dårligt eller havde noget jeg gik og tænkte over, så det er mere sådan generelt, at der er mange, der bliver mistet i den der fase, hvis ikke man gør det til en generel ting, at man debriefer for eksempel. Der er det min oplevelse, at dem der ikke tør at stå frem, de har

	det måske rigtig skidt alligevel, og så er det kun os andre, der måske tør at sige fra, der egentligt får hjælp I: Mmm P2: Og det er sådan nogle kollegaer, der måske knækker halsen om nogle år (utydeligt)
	P2: I min gruppe der, eller politifolk, når nu vi taler om, de problemer vi har, så er det virkelig negativt hele tiden (øh) og det dyrker bare, det dyrker bare stressen lidt mere, altså (øh). Vi får talt om det, og vi får hørt hinanden og vi får givet udtryk for, hvor hårdt vi hver især, synes vi har det I: Ja P2: Og det er måske også en god måde at få luft på, men øh, men det er bare meget negativt det hele, hele tiden
	P1: (...) Så er det de dårlige eksempler, som man hiver frem. Der er selvfølgelig også gode eksempler på succeser, som man har på arbejdet, men lige pt, når man er presset, så hænger man fast i de negative ting omkring. Og det er sådan den generelle holdning, der er.
	P1: (...) det er selvfølgelig min personlige holdning, men er du i et førlederforløb, så må du ikke gøre opmærksom på, at der er et problem i en afdeling, for så er det ligesom at man åbenbart ikke kan styre den afdeling, som man selv er leder for. Det er det indtryk, jeg har af det. Lige så snart man kommer ind, og snakker med en leder eller en førleder, hvis de skal sige et eller andet negativt omkring noget som helst, så lukker man døren og sidder og hvisker, og jeg har det bare sådan lidt "åben nu døren". I: Så der er måske en kultur blandt lederne, der gør, at man ikke taler om arbejdsbetinget stress? P1: Det har jeg indtrykket af, ja.
Balance mellem arbejde og privatliv	P1: Jeg tror, at det er balancen mellem arbejdslivet og privatlivet, der er den største hurdle for mig. Det der med, at du ved, at man får dårlig samvittighed overfor vedkommende derhjemme, fordi man lige skal det, og så skal man til grænsen i en uge mod ens vilje, og så lige pludselig så får man dårlig samvittighed overfor dem derhjemme. Det er nok det, der er... Selvfølgelig også det der med, får du overarbejde en dag, hvor du lige havde planlagt noget andet, så skal man ringe hjem og sige: "ved du hvad, jeg kommer altså først fire timer efter, fordi vi lige er rendt ind i et eller andet". Det kan også godt være sådan lidt (suk).
	P3: (...) arbejdsbetinget stress – for mig vil det nok være hvis det påvirker mit privatliv. Hvis det påvirker mit forhold til familien og hvornår jeg kan holde fri med familien og hvis jeg tænker meget over det når jeg har fri og hvis jeg er ked af at komme på arbejde, så vil jeg mene det er forskellen på at have travlt, fordi det tager jeg ikke med hjem og det påvirker ikke mit familieliv andet end at jeg er okay med det.
	P1: Det har mere været det der med at skulle væk fra familien, hvor man havde planlagt noget for eksempel at skulle i Fårup Sommerland med børnene, og så bliver du kaldt på arbejde. Det stresser mig. (Øh) og jeg tror, altså det er det, jeg også har, altså det er det, der er den generelle holdning, at det er det, der stresser folk, at de ikke ved, hvornår de skal møde, og så får de inddraget deres fridage og så videre og så videre, og (øh) det (øh) det stresser. Det gør det i hvert fald ved mig, og det er

	sådan noget, der gør, at man bliver sådan lidt (suk). (...) Træt af det hele, og overvejer måske at søge et andet job, hvis det bliver for meget i en længere periode. Altså du kan godt klare det i en periode, hvor man ved, at det stopper igen, men problemet er også bare, at for vores vedkommende har det nu stået på i flere år efterhånden, og det ser ikke ud til, at det bliver bedre, og det... det gør bare at der kommer en stor belastning derhjemme også, og man får mere og mere dårlig samvittighed. Fungerer det ikke derhjemme sådan helt vild godt, og så det heller ikke fungerer herinde, jamen så er der ved at være et stort problem, synes jeg.
	P3: Vi plejer at have tre uger og nogle af os skal endda arbejde i weekenden op til vores ferie og så går det ud over familien og så er det klart, sådan er det hvertfald for mig, at hvis ikke jeg har ferietid og kvalitetstid med min familie, så bliver arbejdslivet negativt påvirket.
	P5: Det (red. arbejdsbetinget stress) er hvis man tager tingene med hjem og man ikke får koblet af. Man sover dårligt, man tænker på tingene døgnet rundt og man er på arbejdet hele tiden, hvis man skal svare på mail og telefoner. Tager sagerne med hjem og tænker meget over hvad man skal gøre dagen efter. Sådan nogle ting, det er hvert fald ikke sundt.
	I: Ja. (Øh) Så springer vi lidt over til det med arbejdsbetinget stress. (Øh) Kan du komme med nogen eksempler her på stedet, hvor du har oplevet arbejdsbetinget stress. P4: Ja, det kan jeg i hvert fald. (Øh) Når folk er presset på... ja, hvad skal man sige... man får slettet vagter, skal møde ind ekstra i weekenderne, hvor man tror, at man har fri. I: Ja. P4: Det giver unægtelig en form for stress inde i hovederne på os, når man har prøvet det mange gange nok. I: Ja. P4: Og når man har en familie, og noget andet ud over sit politijob, at tage sig til... Det sker gang på gang på gang. I: Så det der med, at det går ind i privatlivet. P4: Ind i privatlivet, det er noget af det værste. Og det kan man mærke, nok ikke så meget som ung, hvis man måske ikke lige har en kæreste at tage hensyn til, men når man har nogle andre, som man skal forholde sig til og tage hensyn til, så begynder det at kunne mærkes. I: Ja.
Overarbejde	P1: Altså det, der stresser mest, synes jeg, er, at du får overarbejde eksempelvis. Man har indstillet sig på at have fri, og så pludselig kommer der et eller andet uforudset. (...) Og så synes jeg at det der med at få inddraget sine fridage, det er også noget af det, der stresser, og gør, at man... ja, man bliver lidt skidt tilpas, vil jeg sige.
Forudsigelighed	P3: Det er helt klart det her med, nu kan I hører at den her afdeling den er blevet lavet om mange gange på kort tid, det er at man ikke ved at det er det her vi gør og det fortsætter vi med. At tingene bliver lavet om hele tiden og at vi skal til at lave nogle andre ting end vi oprindeligt havde forventet.
	P3: Ja, forudsigeligheden. Der trænger til at være ro. Når man søger en stilling herinde, så er

	stillingsbetegnelserne simpelthen så lange fordi de bliver nødt til at helgardere sig for at tingene bliver lavet om. Så kan de hele tiden komme og sige, at "det stod faktisk i din stillingsbeskrivelse" og det sidste der står er selvfølgelig at vi skal være omstillingsparat og så er man i hvert fald dækket ind.
	P1: Jamen vi er jo uvidende om, hvor lang tid det her det står på. Vi er jo for få folk, også i X (afdelingens navn), og det skal vi så være en del af nu her fra 1. maj, og har også sponseret derinde her de sidste par år eller tre, og der er vi bare for få folk. Altså: og man ved ikke, hvornår det bliver bedre, fordi nu har det kørt på pumperne i rigtig lang tid, og folk er negative og begynder at holde på... altså der er ikke den der samhørighed og velvilje til at hjælpe hinanden, fordi man er presset i bund.
	P4: (Øh) (tænkepause) Man kan jo også godt blive stresset af de arbejdsopgaver, man har, hvis der er for mange. Hvis man har sagsbunker til at ligge, som man ikke kan nå at komme igennem, og bare kommer flere til. Det giver jo vanvittig stress, og det ved jeg, at der er nogen, der har her i huset. I: Ja. P4: På den måde der, ikke også. Omvendt, hvis man bliver sendt ud til den ene opgave efter den anden, og man når ikke at restituere og komme sig. Hele tiden. Det bliver man stresset af.
Trusler/chikane	I: Så nu når du nævner de eksempler, hvad forstår du så ved arbejdsbetinget stress? P2: Altså stressen, i den situation for eksempel, der var det jo det der med, at man havde jo sammenholdet i gruppen, så man var ikke sådan nødvendigvis bange på den måde, men man havde da frygten for hele tiden at blive overfaldet, eller få en sten på sig, og det er stressende i sig selv, altså meget. Og så når man kommer hjem (øh), dengang der var der ikke så meget debriefing heller, selvom ... Nu er det jo V eller og derefter. Der var det jo implementeret i politiet, at man skulle debriefe, men det gjorde man ikke rigtigt fordi, at mange af førerne var af den gamle skole, som måske ikke helt havde det på rygraden endnu og brugte det som redskab. Så det var tit man ikke fik talt tingene igennem. Og det kan da godt sidde i én efterfølgende, fordi du ved, når man er sammen i en gruppe ... og specielt politifolk er sådan indrettet, at man ..., der er ikke mange, der står frem, og siger, "ja men jeg var faktisk bange" "jeg synes faktisk, det var stressende det her". Så holder man sig tilbage, og så tager man hjem
	P2: (...) Men jeg synes, at det der hjælper mig, det er det kollegiale stadigvæk, fordi man er stadig i en afdeling, og der passer man sådan godt på hinanden stadigvæk, føler jeg
Voldsomme hændelser	P1: (.) Det er et godt spørgsmål, synes jeg. Jamen for mig, så synes jeg faktisk ikke, at det har været de der voldsomme hændelser, som jeg har været ude til, som har været det, der har været det værste.
Indflydelse/kontrol	P3: (...) og så er det jo at det her med vores eget arbejde bliver fuldstændig nedprioriteret, og det synes jeg kan være stressende, man har opbygget nogle relationer og så bliver det lavet om, uden at vi har indflydelse på det.
	S: Det med overarbejdstimer, som du nævner... det med at I får inddraget nogle fridage... er det noget, som I er selvstyrende for, eller er det noget, som ledelsen bestemmer? P1: At inddrage vores fridage?

	S: Ja. P1: Det er noget, ledelsen bestemmer. Det har vi ikke selv indflydelse på. (...) Det står i ansættelseskontrakten. Så dem har vi ikke selv styr over. Det kan også bare være... det behøver ikke være sådan noget akut noget fra dag til dag, men det kan også være, at det er i næste uge. Så skriver de bare til mig "du skal komme tirsdag, selvom du har fri der, fordi der er nogen, der skal på kursus", og så skal vi selvfølgelig dække ind. Det har vi ikke selv indflydelse på.
	I: (...) hvad skulle der til for at du synes det bliver for meget. P5: jamen det er hvis man bare slet ikke har nogen indflydelse på sin egen hverdag. Hvis man, eksempelvis nu har vi lige fået en mail. Inden i morgen kl 12 så skal der findes 3 mand der skal til Bornholm i 15 dage og hvis ikke der er nogen der melder sig så bliver der bare trukket lod ud af de 40 der er på den liste. Det synes jeg ikke det er fedt. Der synes jeg man bliver kørt lidt over, hvis man lige bliver rykket 15 dage ud fra familien og overhovedet ikke har nogen indflydelse på, sådan nogle ting. Der vil jeg føle at friheden bliver indskrænket. Nu skal vi også til at køre mere weekend, før kørte vi hver 5 weekend og nu skal vi til at kører hver 3 weekend. Før der bestemte vi lidt selv hvor mange eftermiddagsvagter vi ville have, altså hvornår vi skulle møde om aftenen. Men nu vil de have at vi skal have 1-2 om ugen, så det bliver sådan hele tiden sådan stille og roligt strammet ind og på et eller andet tidspunkt, så får jeg nok også nok. Ved at jeg føler at friheden bliver begrænset ved at det bliver bestemt oppefra, hvad jeg skal. Det skal det også overordnet, men i dagligdagen, så ville det være fedt at kunne planlægge selv mange af tingene.
	P4: Det samme gør man med landbetjentene. Man kalder alle landbetjentene sammen til møder: "åh, hvordan synes I at man kan lave en god plan". Men man havde jo allerede taget beslutningen om at lukke dem. Hvorfor skal de så sidde med?
	P4: Ja, man spørger altid medarbejderne, men beslutningerne er truffet forinden. Så lad nu vær. Det har jeg set så mange eksempler på, at man... jeg har været i X (afdelingens navn) Y (antal år) inden, at jeg kom herind, og der skulle man også nedlægge nogle afdelinger og kaldt kollegaerne sammen: "åh, vil I ikke være med til at komme med nogle gode forslag". Allerede på forhånd vidste man, at man nedlagde hele lortet og sendte alle til X (byens navn). Og det var også det, der blev resultatet.
	S: Så kravene er høje, men indflydelsen er lav. P1: Det synes vi. Det kan godt være, hvis du spørger længere oppe, at det er et anderledes svar, du får. Men jeg mener ikke... jeg synes ikke, at vi har en stor indflydelse på...
Omstruktureringer	P4: Ja, og især når man har været i politiet i mange år, så er man vant til, at sådan her gør vi det, og så skal det hele tiden laves om. Nye idéer. Og man vender mærkeligt nok altid tilbage til noget af det gamle, som jo fungerede, men man skal lige prøve, om der er noget nyt der fungerer. Det dur ikke. Det giver stress.
	I: Kan du fortælle mig om situationer, hvor du selv har oplevet arbejdsbetinget stress? P3: jamen det er jo nok lige i øjeblikket. (...)det er hvert fald meget frustrerende, at vi skal alle de her andre ting nu, hvor vi lige har fået en afdeling op at køre og har skabt de her relationer. At man så fra

	ledelsens side vælger, at vi hen over sommeren skal lave så mange andre ting, at vi taber de her ting på gulvet. Plus at vi ikke kan få lov til at holde mere end to ugers sammenhængende sommerferie.
	P5: altså der er ingen tvivl om at sådan overordnet set så er det et godt sted at være i politiet, men der sker også bare, der er så ufattelig mange krav til hvordan politikere og borgere de gerne vil have og ledelsen her også gerne vil have politiet skal arbejde og håndtere alle ting. Så jeg kan godt forstå at der er mange, der føler sig berørte at alt det her med at vi skal omstrukturere igen. Det giver en masse uro og masse usikkerhed om hvad skal vi nu her efter 1. maj. Men altså sådan overordnet set det er bare min helt egen holdning det her. De vil kunne sætte mig til at lave hvad som helst, hvis bare man ikke føler sig kørt fuldstændigt over af opgaver så vil man kunne sætte mig til at lave hvad som helst herinde.
	I: Mmm, er du glad for dit arbejde? P2: Jeg er glad for mit arbejde, men (øh), men det er også bare mere og mere blevet et arbejde, altså ... fordi jeg ikke, fordi jeg ikke får lov til at ... Hver gang man dedikerer sig til noget, et nyt område, så får man ikke lov til at have tiden til det, og man får ikke lov til at, ja, gøre sit arbejde, så bliver man sgu lidt ligeglad (...) I: Det gør noget ved arbejdsglæden P2: Ja, det gør det, ja
	I: Oplever du det som, at I ikke har så megen kontrol over jeres arbejdsopgaver fordi, at der er nogen ovenfra, som kan sige "nu skal I ikke bruge så lang tid på det", eller P2: Ja, 100 %, det må man sige, ja. De kan til en hver tid komme og sige, at vi skal prioritere anderledes, så ... I: Ja, hvis du tænker her på stedet, oplever du så, at der generelt er udfordringer i forhold til arbejdsbetinget stress? Eller tænker du ikke sådan ...? P2: Her på stedet generelt? Ja
Kommunikation	I: Synes du, der er en dårlig kommunikation gennem organisationen? P2: Ja, jeg synes, altså som person så er jeg ikke sådan ... jeg burde nok aldrig, jo jeg burde være politimand, men det er nok mere det her hierarki-noget, det fungerer ikke helt i mit hoved. Jeg synes, der er så mange ledere, og det gør det bare svært at føle, at vi bliver hørt helt oppe, for vi hører kun det, vi hører gennem vores nærmeste leder, som sidder med ved et møde, hvor der er nogle andre ledere, som så giver det videre til ... Så jeg tror helt sikkert, at kommunikationen glipper et eller andet sted
	P3: vi har jo også et eller andet sted en HR afdeling, som også skulle varetage medarbejdernes interesser men den mærker vi heller ikke rigtig.
	P3: jamen altså jeg vil jo gerne. Vi forsøger jo at råbe op til ledelsen, ledelsesniveauet over os, og jeg føler ikke at man kan nå derop.
	I: Hvordan synes du, at kommunikationen er mellem ledelsen og så jer? P1: Den er ikke ret god. Jeg har ikke indtryk af, at den er ret god.

	P1: (...) Så jeg har ikke indtryk af, at der er noget samspil længere mellem den sektion jeg er i, og så ledelsen.
	P1: Ja, der er mange lag, som man skal igennem, og jeg tror, at det er det, som folk tænker, at de ting, der foregår hernede, de skal igennem så mange lag for at komme op på øverste, at det måske er blevet bagatelliseret. Jeg tror ikke, at det er det rette billede, de har af, hvordan tingene de er. Det er jeg bange for. Det har jeg i hvert fald ikke indtryk af.
	P3: Vi kan ikke selv komme med løsninger på det og hvis vi kunne så ville vi formentlig ikke blive hørt(...) der er meget langt derop
	P1: der er så langt op til ledelsen, at det ikke nytter noget at råbe derop. Og så er det jo, at det ender ud i sådan noget med sygemeldinger, og så regulerer man det jo bare selv, hvis man føler, at man ikke får noget igen. Så bliver folk jo lettere syge. Det er det billede, jeg har af det med hensyn til kommunikation med ledelsen.
	I: Så der er ikke en særlig god kommunikation med ledelsen? P4: Nej, det synes jeg ikke, at der er. Altså vores nærmeste leder har jeg det rigtig rigtig fint med. Det er helt perfekt. Der kan jeg ikke pege fingre. Og Y (den nærmeste leder) gør det rigtig godt, og kæmper en kamp for os nede på gulvet. Og det er også det, Y (nærmeste leder) skal. Så der er ikke noget at sige til hende. Når vi kommer op i øvre ledelse, så dør det hele. Vi har et mellemtrin af ledere, som gør hvad de kan, og det er rigtig fint. I: Hvad tænker du, der er årsagen til, at der er så dårlig kommunikation mellem den øverste ledelse og jer på gulvet? P4: Jamen, det ved jeg sgu ikke. Der er bare så... man har bare... altså topstyring, det er bare det man har valgt i politiet. At man nærmest ikke kan snakke sammen mere, det er rystende.
Udfordringer med APV	I: (Øh). Har du eksempler på, hvor APV har været med til at løse problemer med arbejdsbetinget stress? P2: (.). Ikke sådan jeg har oplevet på egen hånd
	P4: Ja. Og nu kan jeg ikke huske, om det var den, hvor man ikke havde mulighed for at kommentere på. I: Det er i hvert fald kun det der, vi har fået, og der har ikke været et kommentarfelt. P4: Der plejer nemlig at være et kommentarfelt, som folk de kan fylde ud satme med side op og side ned. I: Ja. P4: Det mener jeg ikke, at der var på den sidste. Den havde de nemlig fjernet. I: Vi fik også at vide, at de havde prøvet at gøre det på en ny måde. P4: Ja, og det irriterer mig, og det er jo klart, fordi de gider ikke høre alt det der. I: Nej, hvad tænker du er årsagen til, at de har fjernet det? P4: Jamen det er svindel og humbug igen fra ledelsens side af. De vil ikke høre sandheden. I: Nej.

	P4: Det kan også godt være, at de ikke er klar over sandheden, men så gør noget ved det. Få nu ændret på tingene.
	P4: Og jeg deltager også i de målinger, der er, og den får ikke for lidt hver gang. I: (grin) P4: Det skal jeg hilse og sige. Når vi endelig kan få lov at evaluere på noget. Og vi får godt nok også svarende, men jeg synes jo ikke, at man kan se nogle ændringer i virkeligheden. I: Nej. P4: Ud fra de nogen gange mega negative svar, de har fået tilbage. Jeg synes ikke, at jeg kan se nogle forandringer. I: Nej, så det er svært at genkende jeres svar. P4: Ja, og så restituere man bare, og siger: "ja ja".
	P2: Jeg tror, der er mange, der har svært ved at se meningen i det, det må jeg indrømme. I: Så det er måske, fordi du ikke har været i den her afdeling så lang tid, og det er måske også fordi, at det er svært at se meningen med at udfylde APV'en? Eller hvad tænker du der?
	I: du tænker at de spørgsmål der kommer frem i APV en er de spørgsmål de gerne vil have svar på fremfor det I ønsker at få frem? P3: Ja. Ja. Altså ja det er min opfattelse at man laver en APV fordi det skal man, men man må selv formulere spørgsmålene og så handler det om at få lavet de spørgsmål så den boner ud mest fordelagtigt. Der skal helst ikke være noget skæmmende i den for ledelsen.
	P2: Ja 100 %, altså der er også nogen, der bare svarer på det, altså nærmest bare klikker, det er jeg sikker på (utydeligt). Der bliver politifolk lidt stejle, for hvis man ikke bliver hørt og taget alvorligt, hvorfor skal jeg så bruge tid på det her
	P3: Ja, jeg tager det ikke alvorligt. Jeg har været her i V (antal år) og jeg har aldrig givet topkarakter til det her men der er aldrig nogensinde blevet gjort noget ved det. Så jeg tager det ikke seriøst og jeg ved at jeg har flere kollegaer der ikke gider udfylde dem længere, fordi det er og jeg kunne jo heller ikke huske hvad der blev spurgt om, så det er useriøst.
	P4: Der... der... men der er de også dygtige, ikke også. Nogle gange har der været spørgsmål om den øvre ledelse. Andre gange har de taget det væk bevidst, så man kun skal evaluere på sin nærmeste leder, altså mellemtrinnet. Og det kan man jo ikke andet end at sige noget positivt om. De gange, hvor de har haft den øvre ledelse med, der har de fået så ringe en evaluering, at de nærmest ikke vidste, hvad de skulle gøre ved det. Så det gør de jo ikke igen. Det er jo klart.
	P2: Fysisk, jeg kan se ... men altså det der arbejdsmiljø, det er sådan noget lidt usynligt noget I: Mmm P2: Jeg tror også, at det er svært for en ledelse, og virkelig og gøre noget som viser, et synligt resultat for medarbejderen I: Mmm, så det er sværere at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø end det fysiske P2: Det tror jeg, ja det tror jeg, sådan er det, ja

	P1: Det ved jeg ikke. Jeg ved ikke, hvad de bruger det til. Det ved jeg slet ikke. Det må jeg sige. (øh) jeg har ikke indtryk af... (grin) Altså jeg er godt klar over, at der nok sidder nogen og læser dem (øh) et eller andet sted, og kigger på, om der er noget, de kan lave bedre, men det ved jeg ikke. Jeg har ikke nogle konkrete eksempler på det.
	P1: Jeg tror, at den APV der... jeg er bange for at kollegaerne bare sætter kryds sådan lidt... jeg tror ikke, at det er noget, man tænker helt vildt meget over. Hvis de skal have en idé om, hvordan folk de har det, så er de nødt til at komme ned til os en gang imellem... så vil det pynte på ledelsen at komme ned i kaffestuen, og sidder dernede og spise deres middagsmad en enkelt eller to dage om ugen. (...) Ja, for mit eget vedkommende, så tror jeg, at de er udfyldt bare sådan lidt med hovedet under armen. Det skal bare gøres, og så sætter man bare kryds i enig eller uenig og så videre, fordi du ikke har indtryk af, at det bliver brugt ret meget.
	P3: Men hvad formålet er med APV er? Jeg ved godt, at medarbejderne skal vurdere hvordan arbejdspladsen er at være på (øh), men formålet kan være mange ting fordi spørgsmålene kan være formuleret på mange forskellige måder og være formuleret således at det er rettet på forskellige ting. Så vidt jeg husker så er vores fx så hvis det er vores leder vi snakker om så det vores egen direkte leder, som jeg egentlig er fint tilfreds med, hvorimod den over Y (daglig leder) er jeg stærkt utilfreds med. Men det bliver der ikke spurgt om.
	P2: Vi skal bare lige have udfyldt den, og så skal vi lige. Og så har jeg oplevet nogle år, hvor man sådan prøver på, at blive hørt i den der, hvor man kan skrive, hvad ens ønsker er, for at finde sin vej i karrieren, så sker der ... det kan godt være, man skriver det ned, men der er aldrig sket noget
	P3: (...)der er ikke mulighed i vores APV'er til at skrive hvad vi synes. Det er smart (grin)
	P2: Jeg tror nok, at ledelsen skal prøve at prioritere det, men det er, altså det er kun mine egne ord, men det tror jeg udelukkende er fordi, at det skal de I: Ja P2: Så skal de bare have det gjort, så deres tal er i orden I: Så det er mere en skal-opgave, end det er interesse for medarbejderen? P2: Altså det oplever jeg
	P2: Det giver ikke mening for mig og sidde og ... det er så anonymt, det virker ikke på mig overhovedet I: Nej P2: Jeg føler overhovedet ikke, at jeg bliver hørt, når nu jeg bare skal sidde i et skema. Der skal man altså sidde og snakke sammen
	P3: Alle arbejdspladser lave en APV og hvis de ikke gør det får de en straf eller en løftet pegefinger. Så mit indtryk er at det er noget man skal og det er ikke. Det psykiske arbejdsmiljø i politiet har aldrig været ringere, så hvis det havde virket så havde vi nok ikke havnet hvor vi er i dag.
	P4: Men det er mere det der med, at resultaterne... bliver der så gjort noget ved det? Og at man kan se efterfølgende en ændring i positiv retning.

	P4: Det er det, jeg mangler at se. Det har jeg godt nok svært ved.
	I: Så det jeg hører du siger, det er, at du kan godt se en mening i at udfylde APV'en, fordi man så siger til ledelsen, hvordan det ser ud, men at det der ikke giver mening for dig, det er, at man ikke kan ske, at der sker noget på baggrund af, at man har svaret. P4: Ja. (...) Det kan godt være, at det sker sådan ude i periferien over tid, ikke også, men så lav en opfølgning på det. Skriv: "Prøv at hør her. Her var trivselsmålingen. Her er resultatet. Her er, hvad vi gør ved det. Og så laver vi lige en opfølgning."
Udvikling af APV	P2: Så er det også vigtigt at få ind, om man oplever støtte fra ledelsen, nærmeste leder og så op ad, ikke altså ...
	P4: Altså vi har vel en arbejdsmiljørepræsentant-leder. Det ved jeg, vi har. (...) Der er lige valgt en ny. Den skal da helt klart være inde over, hvad det er, der skal komme på banen her. (...) Så det er virkeligheden, og ikke bare sådan noget ligegyldigt noget, ikke også. (...) Spørg nu dem på gulvet, der er vant til at arbejde med tingene, før man beslutter et eller andet åndssvagt.
	P4: Det er jo helt grotesk, at man ikke har mulighed for at kommentere på spørgsmålene. At man kun kan svare det der: "enig eller ikke enig" ikke også, og så i en eller anden grad.
	I: I sådan en trivselsmåling, hvor man stiller nogle spørgsmål. Hvad tænker du så er vigtige at få spurgt ind til ift. arbejdsbetinget stress? P5: Det er vel om man har det godt både på arbejde og når man har fri. I: og hvordan tænker du man kan spørge ind til det? P5: jamen det mener jeg også at der er en. Ja, jeg oplever at have en god balance mellem mit arbejdsliv og privatliv. Den synes jeg helt sikkert er rigtig vigtig. Den synes jeg er noget af det vigtigste. Altså man kan sagtens have en kedelig tjans på jobbet men hvis bare man trives i det og stadig har et godt privatliv, så kan man leve med det meste. Man kan også godt have en travl hverdag på jobbet men har man samtidig en fornuftig balance mellem arbejde og privatliv, så er det det der giver bedst mening. Det vil der hvert fald være for mig.
	I: altså måden at måle det psykiske arbejdsmiljø på gennem et spørgeskema, om du synes at det er en god måde? P5: jamen man er jo nødt til at spørge ind. Men jeg kan godt nogen gange tænke at(...) ja men det er svært med sådan nogle spørgeskemaer, fordi jeg kan godt tænke at en samtale ville være bedre.
	I: Hvorfor tænker du at en samtale ville være bedre? P5: Det er fordi at nu havde jeg allerede glemt den her (APV'en) fordi det er bare man hurtigt taster igennem. Jo, jeg har det fint nok og så send. Jeg tror at man kan miste mange med sådan et skema. Men det er også mange at holde samtaler med 600 folk udover alm medarbejdersamtaler og hvad der ellers skal bruges tid på herinde. Så jeg kan også godt forstå at man er nødt til at lave en mellemvej. (...) Men hvis man sammenligner med et skema så tror jeg godt at man kan tabe nogen der, men det kan man også med samtaler. Folk kan sidde og gemme på noget. Det er jo svært. I: Så der er flere måder man kan gøre det på.

	P5: Ja, det synes jeg. Men personligt så synes jeg at en samtale er bedre. Jeg vil huske det bedre. Jeg kan huske at jeg har snakket med jer om et år og jeg kan ikke huske denne her om et år.
	I: hvornår tænker du at de samtaler kunne være? P5: ja altså jeg vil helt sikkert kunne huske sådan en samtale fremfor et spørgeskema. Det kunne man jo ligge sammen med at vi har sådan nogle årlige medarbejder samtaler i forvejen. Det er jo så om selve jobbet og ens karriere og muligheder, uddannelse og kurser. Der bliver der også spurgt ind til hvordan man har det og det kunne man jo godt gøre lidt mere ud af.
	P5: ja det er individuelle samtaler, hvor man bliver kaldt til en medarbejder samtale. Det gør man hvert år. Der kunne man jo godt pålægge lederen eller en tillidsmand eller hvem det nu skulle lægge ved. Og så spørge ind til det rent personlige om hvordan man har det.
	I: Når du kigger på den her APV. Tænker du så at der er noget der mangler ift. arbejdsbetinget stress P5: jamen altså det kan godt lyde lidt basic men man kunne jo godt spørge ind til, hvis der er nogen der er så langt ude at de ikke selv kan se det, har du det fysisk godt? Der kan godt være nogen der kammer nogle led over inden de indser, hvordan de egentlig har det. Altså om man sover godt, om man har det fysisk godt.
	I: Så du tænker måske, at det vil være bedre, at man lavede en mundtlig APV i kaffestuen, hvor ledelsen kommer ned og snakker med jer en gang imellem? P1: Enten det eller også skal man gøre det, når man har de der MUS-samtaler, og så sætte ti minutter til et kvarter af til at høre... eller også skal man gøre, så man selv kan skrive, fordi nogle gange er det lagt sådan lidt op til... der er ikke ret meget spillerum i det. Og nogle gange så er det, du sidder og svarer på, ikke det, som du gerne vil svare på. (...) og så er det bare lagt op til, at så er det bare kun dem her, du kan bedømme, eller det her, du kan bedømme.
	P1: Og så er man nødt til at svare på det, og så bliver det bare negativt med "nej nej nej" hele vejen ned, og jeg tror måske, at det vil være bedre at tage det som MUS-samtaler og så høre, hvordan folk de har det. Altså man kan selvfølgelig godt tage udgangspunkt i nogle af spørgsmålene, men jeg tror, du får et bedre billede af, hvordan det er, fordi jeg har indtryk af, jeg jeg ved, at der er mange, der bare lader være med at udfylde de her APV'er, fordi de er i protest og tænker "det gider jeg ikke at bruge min tid på" og så kan de se, hvis nu der er 40 %, der ikke har svaret, at det er noget lort.
	I: Så du tænker, at det vil give et bedre billede, hvis man gjorde det på en anden måde? P1: Det tror jeg. Og så måske, hvis man havde en talsmand, der kan være inde omkring de emner, der kommer på den, i stedet for at den er dikteret ovenfra. Folk er trætte af at få noget trukket ned over hovedet eller få noget dikteret, og så at der ikke er føling med, hvad holdningen er.
	P1: Ja, altså vi har jo en talsmand eller en sikkerhedsmand. Det kunne jo godt være sådan en, der var med til at udforme det her spørgeskema, så det måske gav lidt mere mening, for selvfølgelig, som jeg sagde før, så tror jeg ikke, at de har ret stor indsigt i, hvordan det foregår nede på gulvet. Det har vi i hvert fald ikke indtryk af. (Øh) og det er det, der sådan er den generelle holdning, at de sidder bare deroppe med deres Excell-ark og så sætter de os bare ind i det, og sådan fungerer det altså bare ikke

	i virkeligheden. Og så kunne man måske tænke sig, at nogle af dem, der sidder der, at de eventuelt kunne tage med på patrulje en enkelt dag eller to, bare for at se, hvordan det foregår, tænker jeg. Det er bare min personlige holdning, fordi så vidt jeg ved, så er de fleste ovenpå politiuddannede, og så kunne de jo godt lige køre med for at se, hvordan det foregår, og få et indtryk af, hvad vi snakker om, og hvad vores frustrationer er. Man ser dem ikke... man føler ikke, at de er på gulvet sammen med os. Og det er den generelle holdning, der er.
	P1: Det kunne man sagtens forestille sig, at det kunne være med heri. Og så kan jeg heller ikke lige se noget omkring ledelsen... at de måske mere kom ned, så man følte, at man havde deres opbakning eller at de i hvert fald havde en lille smule fod på, hvad der foregår hernede. Det der med udsat for mobning, det ved jeg sgu ikke. (.).
	P1: Men hvis nu man lige fik lidt tid til at tænke over det eller spørge nede ved kaffebordet "Hvad så? Hvordan synes I, at det går lige nu?" og så tage udgangspunkt i det (Øh)... hvor frustrationer ligger hos medarbejderne og hvad den sådan generelle holdning er til det, og så tage noget af det med. Der skal selvfølgelig også være noget af det andet, det er klart, fordi... ja, det synes jeg, at det er fint nok. Der er jo også nogle OK spørgsmål heri, men jeg tror bare, at man vil få noget ud af det måske.
	I: Ja, hvis du tænker på den forståelse, du har arbejdsbetinget stress, hvad synes du så, at der er vigtigt at få spurgt ind til i sådan en APV, som den her? P2: Jeg synes, altså jeg V, det private, arbejdspresset og så det der med at være udsat for trusler og sådan noget
	P3: Der er jo ikke noget med mig og øverste ledelse eller hvordan føler jeg at beslutningerne bliver truffet. Er jeg enig i beslutningerne? Det er der ikke. Det handler mere om mit arbejde og ikke om alle de her andre omstændigheder der er omkring mit arbejde. Det mangler.
	I: Hvad tænker du om den måde, at arbejde med det på, hvor man først udfylder et spørgeskema, og så bliver man inviteret med til et dialogmøde, hvor man så snakker om de ting? P1: Jeg synes, det er fint. Jeg synes, det er rigtig fint. (...) og at man måske havde en lille smule indflydelse på det, så tror jeg, det ville være fint.
	I: Har du forslag til hvordan man helt konkret kunne gøre dette på en anden måde? P3: altså de her dialog møder? I: ja. P3: jamen det er jo at invitere en liniechef med, for at ledelsen bliver opmærksomme på folket på gulvet egentlig har det, og hører svarene og vi kunne få lov til at uddybe hvorfor man svarer som man gør. Så de hører det i stedet for at det går igennem mange lag og bliver måske tilrettet.
	I: Det er rigtigt. (Øh) Hvis vi vender lidt tilbage til trivselsmålingen, hvad tænker du så, at der er vigtigt at få spurgt ind til i en APV, der omhandler det psykiske arbejdsmiljø og arbejdsbetinget stress? P4: Jamen det er jo helt klart om kollegaerne har det godt, når man er på arbejde. I: Ja. P4: Altså det må det jo handle om. Det ville jeg jo i hvert fald, hvis jeg var arbejdsgiver, rigtig gerne

	vide, om jeg har nogle gode kollegaer og om de føler sig godt tilpas her på arbejdspladsen. For gør de ikke det, så kan de jo heller ikke præstere, vel.
--	--

Trin 3+4: Operationalisering, rekontekstualisering og hermeneutisk fortolkning

Tema	Citater	Fortolkning
Forudsigelighed	P1: Altså det, der stresser mest, synes jeg, er, at du får overarbejde eksempelvis. Man har indstillet sig på at have fri, og så pludselig kommer der et eller andet uforudset. (...) Og så synes jeg at det der med at få inddraget sine fridage, det er også noget af det, der stresser, og gør, at man... ja, man bliver lidt skidt tilpas, vil jeg sige.	Ud fra citatet kan fortolkes, at overarbejdstimer og inddragelse af fridage kan gøre arbejdet uforudseligt og stressende, hvilket kan analyseres med udgangspunkt i Antonovskys teori vedrørende SOC, hvor uforudsigeligheden kan være medvirkende til, at polititjenestemændene ikke oplever begribelighed i arbejdet og dermed ikke opnår SOC. Dette kan medføre en belastning, der kan medvirke til en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress.
	I: (...) Kan du komme med nogen eksempler her på stedet, hvor du har oplevet arbejdsbetinget stress. P4: Ja, det kan jeg i hvert fald. (Øh) Når folk er presset på... ja, hvad skal man sige... man får slettet vagter, skal møde ind ekstra i weekenderne, hvor man tror, at man har fri. (...) Det giver unægtelig en form for stress inde i hovederne på os, når man har prøvet det mange gange nok. (...) Og når man har en familie, og noget andet ud over sit politijob, at tage sig til... Det sker gang på gang på gang. I: Så det der med, at det går ind i privatlivet. P4: Ind i privatlivet, det er noget af det værste. Og det kan man mærke, nok ikke så meget som ung, hvis man måske ikke lige har en kæreste at tage hensyn til, men når man har nogle andre, som man skal forholde sig til og tage hensyn til, så begynder det at kunne mærkes.	Med udgangspunkt i Antonovskys teori vedrørende SOC kan det fortolkes, at ekstraarbejde, når man tror, at man har fri, kan betragtes som en uforudsigelighed ved erhvervet som polititjenestemand. Uforudsigeligheden kan være medvirkende til, at polititjenestemændene ikke oplever begribelighed i arbejdet og dermed ikke opnår SOC. Dette kan medføre en belastning, der kan medvirke til en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress. I forhold til Antonovskys begreb meningsfuldhed kan det, at arbejdet går ind i privatlivet, fortolkes som, at polititjenestemændene mister en grad af delagtighed med deres familier. Dette kan påvirke polititjenestemændenes oplevelse af meningsfuldhed, hvilket kan medføre, at de ikke opnår SOC. Dette kan medføre en belastning, der kan medvirke til en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress.
	P3: Det er helt klart det her med, nu kan I hører at den	Ud fra citatet kan fortolkes, at

	her afdeling den er blevet lavet om mange gange på kort tid, det er at man ikke ved at det er det her vi gør og det fortsætter vi med. At tingene bliver lavet om hele tiden og at vi skal til at lave nogle andre ting end vi oprindeligt havde forventet.	polititjenestemændene, på grund af omstruktureringer, oplever, at de skal udføre andre opgaver end forventet, hvilket, med udgangspunkt i Antonovskys teori vedrørende SOC, kan medføre en uforudsigelighed i deres arbejde. Uforudsigeligheden kan være medvirkende til, at polititjenestemændene ikke oplever begribelighed i arbejdet og dermed ikke opnår SOC. Dette kan medføre en belastning, der kan medvirke til en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress. Samtidig kan omstruktureringer medføre, at polititjenestemændene ikke oplever kontrol på deres arbejde, hvilket med udgangspunkt i Karaseks <i>Job Strain Model</i> kan fortolkes som, at polititjenestemændene har en lav følelse af kontrol, samtidig med at de med omstruktureringer får pålagt flere krav i form af nye arbejdsopgaver. Dette kan medføre psykisk belastning og fysisk sygdom fx arbejdsbetinget stress.
	P4: Ja, og især når man har været i politiet i mange år, så er man vant til, at sådan her gør vi det, og så skal det hele tiden laves om. Nye idéer. Og man vender mærkeligt nok altid tilbage til noget af det gamle, som jo fungerede, men man skal lige prøve, om der er noget nyt der fungerer. Det dur ikke. Det giver stress.	Ud fra citatet kan fortolkes, at polititjenestemændene, på grund af omstruktureringer, oplever, at de skal udføre andre opgaver end forventet, hvilket, med udgangspunkt i Antonovskys teori vedrørende SOC, kan medføre en uforudsigelighed i deres arbejde. Uforudsigeligheden kan være medvirkende til, at polititjenestemændene ikke oplever begribelighed i arbejdet og dermed ikke opnår SOC. Dette kan medføre en belastning, der kan medvirke til en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress. Samtidig kan omstruktureringer medføre, at polititjenestemændene ikke oplever kontrol på deres arbejde, hvilket med udgangspunkt i Karaseks <i>Job Strain Model</i> kan fortolkes som, at

		polititjenestemændene har en lav følelse af kontrol, samtidig med at de med omstruktureringer får pålagt flere krav i form af nye arbejdsopgaver. Dette kan medføre psykisk belastning og fysisk sygdom fx arbejdsbetinget stress.
	P4: (Øh) (tænkepause) Man kan jo også godt blive stresset af de arbejdsopgaver, man har, hvis der er for mange. Hvis man har sagsbunker til at ligge, som man ikke kan nå at komme igennem, og bare kommer flere til. Det giver jo vanvittig stress, og det ved jeg, at der er nogen, der har her i huset. (...) På den måde der, ikke også. Omvendt, hvis man bliver sendt ud til den ene opgave efter den anden, og man når ikke at restituere og komme sig. Hele tiden. Det bliver man stresset af.	Polititjenestemændene oplever, at der er mange opgaver, mens ressourcerne i form af tid er få. Dette kan fortolkes med udgangspunkt i Antonovskys teori vedrørende SOC i forhold til, at arbejdet ikke opleves som værende håndterbart som følge af en belastning, hvor individet ikke oplever at have ressourcer til at håndtere de arbejdsopgaver, som polititjenestemændene bliver pålagt. Dette kan påvirke polititjenestemændenes oplevelse af håndterbarhed, hvilket kan medføre, at de ikke opnår SOC. Dette kan medføre en belastning, der kan medvirke til en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress.
	P3: Ja, forudsigeligheden. Der trænger til at være ro. Når man søger en stilling herinde, så er stillingsbetegnelserne simpelthen så lange fordi de bliver nødt til at helgardere sig for at tingene bliver lavet om. Så kan de hele tiden komme og sige, at "det stod faktisk i din stillingsbeskrivelse" og det sidste der står er selvfølgelig at vi skal være omstillingsparat og så er man i hvert fald dækket ind.	Ud fra citatet kan fortolkes, at polititjenestemændene konstant kan blive pålagt nye arbejdsopgaver, der kan give uforudsigelighed, hvilket kan analyseres med udgangspunkt i Antonovskys teori vedrørende SOC, hvor uforudsigeligheden kan være medvirkende til, at polititjenestemændene ikke oplever begribelighed i arbejdet og dermed ikke opnår SOC. Dette kan medføre en belastning, der kan medvirke til en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress.
	P1: Jamen vi er jo uvidende om, hvor lang tid det her det står på. Vi er jo for få folk, også i X (afdelingens navn), og det skal vi så være en del af nu her fra 1. maj, og har også sponseret derinde her de sidste par år eller tre, og der er vi bare for få folk. Altså: og man ved ikke, hvornår det bliver bedre, fordi nu har det kørt	Ifølge citatet oplever polititjenestemændene, at de udfordringer, som de står overfor, ikke bliver bedre, og de ved ikke, hvornår de bliver bedre. Dette kan, med udgangspunkt i Antonovskys teori vedrørende SOC, fortolkes som, at polititjenestemændene oplever en

	på pumperne i rigtig lang tid, og folk er negative og begynder at holde på... altså der er ikke den der samhørighed og velvilje til at hjælpe hinanden, fordi man er presset i bund.	uforudsigelighed i forhold til de udfordringer, de står overfor. Uforudsigeligheden kan være medvirkende til, at polititjenestemændene ikke oplever begribelighed i arbejdet og dermed ikke opnår SOC. Dette kan medføre en belastning, der kan medvirke til en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress. Ud fra sidste del af citatet kan fortolkes, at polititjenestemændene allerede oplever en belastning, eftersom der ikke er samhørighed og velvilje til at hjælpe hinanden, fordi polititjenestemændene er presset.
	P1: (.) Det er et godt spørgsmål, synes jeg. Jamen for mig, så synes jeg faktisk ikke, at det har været de der voldsomme hændelser, som jeg har været ude til, som har været det, der har været det værste.	Polititjenestemændene oplever ikke, at det er de voldsomme hændelser, der er værst i forhold til arbejdsbetinget stress.
	I: Kan du fortælle mig om situationer, hvor du selv har oplevet arbejdsbetinget stress? P3: jamen det er jo nok lige i øjeblikket. (...) det er hvert fald meget frustrerende, at vi skal alle de her andre ting nu, hvor vi lige har fået en afdeling op at køre og har skabt de her relationer. At man så fra ledelsens side vælger, at vi hen over sommeren skal lave så mange andre ting, at vi taber de her ting på gulvet. Plus at vi ikke kan få lov til at holde mere end to ugers sammenhængende sommerferie.	Med udgangspunkt i Antonovskys teori vedrørende SOC kan det fortolkes, at ekstraopgaver kan betragtes som en uforudsigelighed. Uforudsigeligheden kan være medvirkende til, at polititjenestemændene ikke oplever begribelighed i arbejdet og dermed ikke opnår SOC. Dette kan medføre en belastning, der kan medvirke til en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress. I forhold til Antonovskys begreb meningsfuldhed kan det, at arbejdet går ind i privatlivet, hvor der ikke er mulighed for at holde mere end to ugers sommerferie, fortolkes som, at polititjenestemændene mister en grad af delagtighed med deres familier. Dette kan påvirke polititjenestemændenes oplevelse af meningsfuldhed, hvilket kan medføre, at de ikke opnår SOC. Dette kan medføre en belastning, der kan medvirke til en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress. Samtidig kan omstruktureringer og ekstra arbejdsopgaver medføre, at polititjenestemændene ikke oplever kontrol på deres arbejde, hvilket med

		udgangspunkt i Karaseks <i>Job Strain Model</i> kan fortolkes som, at polititjenestemændene har en lav følelse af kontrol, samtidig med at de med omstruktureringer får pålagt flere krav i form af ekstra arbejdsopgaver. Dette kan medføre psykisk belastning og fysisk sygdom fx arbejdsbetinget stress.
	I: (...) er du glad for dit arbejde? P2: Jeg er glad for mit arbejde, men (øh), men det er også bare mere og mere blevet et arbejde, altså ... fordi jeg ikke, fordi jeg ikke får lov til at ... Hver gang man dedikerer sig til noget, et nyt område, så får man ikke lov til at have tiden til det, og man får ikke lov til at, ja, gøre sit arbejde, så bliver man sgu lidt ligeglad. (...) I: Det gør noget ved arbejdsglæden P2: Ja, det gør det, ja	Ifølge citatet oplever polititjenestemændene ikke at have ressourcer i form af tid til at udføre deres arbejdsopgaver, hvilket kan påvirke deres arbejdsglæde. Dette kan fortolkes med udgangspunkt i Antonovskys teori vedrørende SOC i forhold til, at arbejdet ikke opleves som værende håndterbart som følge af en belastning, hvor individet ikke oplever at have ressourcer til at håndtere de arbejdsopgaver, som polititjenestemændene bliver pålagt. Denne belastning kan for polititjenestemændene, ud fra citatet, betyde et tab af arbejdsglæde. Samtidig kan den manglende oplevelse af håndterbarhed medføre, at de ikke opnår SOC. Dette kan medføre en belastning, der kan medvirke til en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress.
	I: Oplever du det som, at I ikke har så megen kontrol over jeres arbejdsopgaver fordi, at der er nogen ovenfra, som kan sige "nu skal I ikke bruge så lang tid på det", eller P2: Ja, 100 %, det må man sige, ja. De kan til en hver tid komme og sige, at vi skal prioritere anderledes, så ... I: Ja, hvis du tænker her på stedet, oplever du så, at der generelt er udfordringer i forhold til arbejdsbetinget stress? Eller tænker du ikke sådan ...? P2: Her på stedet generelt? Ja	Ifølge citatet oplever polititjenestemændene ikke at have kontrol over egne arbejdsopgaver. Manglende kontrol over egne arbejdsopgaver kan med udgangspunkt i Antonovskys teori vedrørende SOC fortolkes som, at polititjenestemændene ikke oplever delagtighed i forhold til egne arbejdsopgaver, fordi disse bliver prioriteret af ledelsen. Delagtighed er en forudsætning for meningsfuldhed, ifølge Antonovsky. Manglende delagtighed kan således påvirke polititjenestemændenes oplevelse af meningsfuldhed, hvilket kan medføre, at de ikke opnår SOC. Dette kan medføre en belastning, der kan medvirke til en potentiel udvikling af

		arbejdsbetinget stress. Samtidig kan manglende kontrol over egne arbejdsopgaver fortolkes, med udgangspunkt i Karaseks <i>Job Strain Model</i> , i forhold til, at polititjenestemændene har en lav følelse af kontrol, hvilket, såfremt der er høje krav, kan medføre psykisk belastning og fysisk sygdom fx arbejdsbetinget stress.
	P1: Jeg tror, at det er balancen mellem arbejdslivet og privatlivet, der er den største hurdle for mig. Det der med, at du ved, at man får dårlig samvittighed overfor vedkommende derhjemme, fordi man lige skal det, og så skal man til grænsen i en uge mod ens vilje, og så lige pludselig så får man dårlig samvittighed overfor dem derhjemme. Det er nok det, der er... Selvfølgelig også det der med, får du overarbejde en dag, hvor du lige havde planlagt noget andet, så skal man ringe hjem og sige: "ved du hvad, jeg kommer altså først fire timer efter, fordi vi lige er rendt ind i et eller andet". Det kan også godt være sådan lidt (suk).	Med udgangspunkt i Antonovskys teori vedrørende SOC kan det fortolkes, at overarbejde, når man tror, at man har fri, kan betragtes som en uforudsigelighed ved erhvervet som polititjenestemand. Uforudsigeligheden kan være medvirkende til, at polititjenestemændene ikke oplever begribelighed i arbejdet og dermed ikke opnår SOC. Dette kan medføre en belastning, der kan medvirke til en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress. I forhold til Antonovskys begreb meningsfuldhed kan det, at arbejdet går ind i privatlivet, fortolkes som, at polititjenestemændene mister en grad af delagtighed med deres familier. Dette kan påvirke polititjenestemændenes oplevelse af meningsfuldhed, hvilket kan medføre, at de ikke opnår SOC. Dette kan medføre en belastning, der kan medvirke til en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress.
	P3: (...) arbejdsbetinget stress – for mig vil det nok være hvis det påvirker mit privatliv. Hvis det påvirker mit forhold til familien og hvornår jeg kan holde fri med familien og hvis jeg tænker meget over det når jeg har fri og hvis jeg er ked af at komme på arbejde, så vil jeg mene det er forskellen på at have travlt, fordi det tager jeg ikke med hjem og det påvirker ikke mit familieliv andet end at jeg er okay med det.	I forhold til Antonovskys begreb meningsfuldhed kan det, at arbejdet påvirker privatlivet, fortolkes som, at polititjenestemændene mister en grad af delagtighed med deres familier. Dette kan påvirke polititjenestemændenes oplevelse af meningsfuldhed, hvilket kan medføre, at de ikke opnår SOC. Dette kan medføre en belastning, der kan medvirke til en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress.
	P1: Det har mere været det der med at skulle væk fra familien, hvor man havde planlagt noget for eksempel	Med udgangspunkt i Antonovskys teori vedrørende SOC kan det fortolkes, at

	at skulle i Fårup Sommerland med børnene, og så bliver du kaldt på arbejde. Det stresser mig. (Øh) og jeg tror, altså det er det, jeg også har, altså det er det, der er den generelle holdning, at det er det, der stresser folk, at de ikke ved, hvornår de skal møde, og så får de inddraget deres fridage og så videre og så videre, og (øh) det (øh) det stresser. Det gør det i hvert fald ved mig, og det er sådan noget, der gør, at man bliver sådan lidt (suk). (...) Træt af det hele, og overvejer måske at søge et andet job, hvis det bliver for meget i en længere periode. Altså du kan godt klare det i en periode, hvor man ved, at det stopper igen, men problemet er også bare, at for vores vedkommende har det nu stået på i flere år efterhånden, og det ser ikke ud til, at det bliver bedre, og det... det gør bare at der kommer en stor belastning derhjemme også, og man får mere og mere dårlig samvittighed. Fungerer det ikke derhjemme sådan helt vild godt, og så det heller ikke fungerer herinde, jamen så er der ved at være et stort problem, synes jeg.	overarbejde, når man tror, at man har fri, kan betragtes som en uforudsigelighed ved erhvervet som polititjenestemand. Uforudsigeligheden kan være medvirkende til, at polititjenestemændene ikke oplever begribelighed i arbejdet og dermed ikke opnår SOC. Dette kan medføre en belastning, der kan medvirke til en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress. I forhold til Antonovskys begreb meningsfuldhed kan det, at arbejdet går ind i privatlivet, fortolkes som, at polititjenestemændene mister en grad af delagtighed med deres familier. Dette kan påvirke polititjenestemændenes oplevelse af meningsfuldhed, hvilket kan medføre, at de ikke opnår SOC. Dette kan medføre en belastning, der kan medvirke til en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress.
	P3: Vi plejer at have tre uger og nogle af os skal endda arbejde i weekenden op til vores ferie og så går det ud over familien og så er det klart, sådan er det hvertfald for mig, at hvis ikke jeg har ferietid og kvalitetstid med min familie, så bliver arbejdslivet negativt påvirket.	I forhold til Antonovskys begreb meningsfuldhed kan det, at arbejdet påvirker privatlivet, og at der ikke er mulighed for at holde ferie som ønsket, fortolkes som, at polititjenestemændene mister en grad af delagtighed med deres familier. Dette kan påvirke polititjenestemændenes oplevelse af meningsfuldhed, hvilket kan medføre, at de ikke opnår SOC. Dette kan medføre en belastning, der kan medvirke til en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress.
	P5: Det (red. arbejdsbetinget stress) er hvis man tager tingene med hjem og man ikke får koblet af. Man sover dårligt, man tænker på tingene døgnet rundt og man er på arbejdet hele tiden, hvis man skal svare på mail og telefoner. Tager sagerne med hjem og tænker meget over hvad man skal gøre dagen efter. Sådan	Polititjenestemændene forstår arbejdsbetinget stress som det, at arbejdslivet påvirker privatlivet. Manglende balance mellem arbejdsliv og privatliv kan ligeledes fortolkes som en årsag til arbejdsbetinget stress ud fra Antonovskys teori vedrørende SOC, da en manglende balance

	nogle ting, det er hvert fald ikke sundt.	herimellem kan medføre, at polititjenestemændene mister en grad af delagtighed med deres familier. Dette kan påvirke polititjenestemændenes oplevelse af meningsfuldhed, hvilket kan medføre, at de ikke opnår SOC. Dette kan medføre en belastning, der kan medvirke til en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress.
	P5: altså der er ingen tvivl om at sådan overordnet set så er det et godt sted at være i politiet, men der sker også bare, der er så ufattelig mange krav til hvordan politikere og borgere de gerne vil have og ledelsen her også gerne vil have politiet skal arbejde og håndtere alle ting. Så jeg kan godt forstå at der er mange, der føler sig berørte at alt det her med at vi skal omstrukturere igen. Det giver en masse uro og masse usikkerhed om hvad skal vi nu her efter 1. maj. Men altså sådan overordnet set det er bare min helt egen holdning det her. De vil kunne sætte mig til at lave hvad som helst, hvis bare man ikke føler sig kørt fuldstændigt over af opgaver så vil man kunne sætte mig til at lave hvad som helst herinde.	Ifølge citatet føler polititjenestemændene, at de er underlagt mange krav fra politikere, borgere og ledelsen. Med udgangspunkt i Karaseks <i>Job Strain Model</i> kan høje krav, såfremt der er en lav grad af kontrol, medfører en psykisk belastning og fysisk sygdom fx arbejdsbetinget stress. Dog benævner P5, at han er glad for at være polititjenestemand. Sammenholdes citatet med nogle af de øvrige polititjenestemænd, som er ældre, kan der fremanalyseres en forskel i arbejdsglæden mellem ældre og yngre betjente.
	I: (...) hvad skulle der til for at du synes det bliver for meget. P5: jamen det er hvis man bare slet ikke har nogen indflydelse på sin egen hverdag. Hvis man, eksempelvis nu har vi lige fået en mail. Inden i morgen kl 12 så skal der findes 3 mand der skal til Bornholm i 15 dage og hvis ikke der er nogen der melder sig så bliver der bare trukket lod ud af de 40 der er på den liste. Det synes jeg ikke det er fedt. Der synes jeg man bliver kørt lidt over, hvis man lige bliver rykket 15 dage ud fra familien og overhovedet ikke har nogen indflydelse på, sådan nogle ting. Der vil jeg føle at friheden bliver indskrænket. Nu skal vi også til at køre mere weekend, før kørte vi hver 5 weekend og nu skal vi til at kører hver 3 weekend. Før der bestemte vi lidt	Ifølge polititjenestemændene kan manglende indflydelse have betydning for, hvorvidt polititjenestemændene oplever belastningerne af en sådan grad, at de kan medføre arbejdsbetinget stress. Gennem Karaseks <i>Job Strain Model</i> kan dette fortolkes som, at høje krav kan håndteres, så længe polititjenestemændene oplever at have indflydelse. Såfremt de ikke oplever indflydelse og kontrol på egne arbejdsopgaver, kan det medføre en høj psykisk belastning og fysisk sygdom fx arbejdsbetinget stress. P5 har tidligere udtalt, at P5 ikke har eksempler, hvor P5 har oplevet arbejdsbetinget stress, men ved indirekte spørgsmål åbnes, hvor der spørges ind til, hvad der skulle til for at P5

	selv hvor mange eftermiddagsvagter vi ville have, altså hvornår vi skulle møde om aftenen. Men nu vil de have at vi skal have 1-2 om ugen, så det bliver sådan hele tiden sådan stille og roligt strammet ind og på et eller andet tidspunkt, så får jeg nok også nok. Ved at jeg føler at friheden bliver begrænset ved at det bliver bestemt oppefra, hvad jeg skal. Det skal det også overordnet, men i dagligdagen, så ville det være fedt at kunne planlægge selv mange af tingene.	ville opleve arbejdsbetinget stress, kommer P5 alligevel med eksempler fra arbejdspladsen, hvilket kan afspejle, at P5 allerede mærker udfordringer, hvilket endvidere kan afspejle, at P5 forsøger at fastholde identiteten som polititjenestemænd, der er maskulin og stolt, hvilket kan være modstridende med at tale om følelser og dermed egen oplevelse af arbejdsbetinget stress.
Ledelsen	I: Ja, nu snakkede du om, at kommunikationen ned gennem organisationen måske ikke var så god, og at det var svært ... altså både for jer medarbejdere og råbe den øverste ledelse op. Har du indtryk af, at de har interesse i, hvordan jer medarbejdere har det i forhold til arbejdsbetinget stress? P2: I forhold til arbejds ... (.). Det har jeg slet ikke nogen fornemmelse for. Her i forbindelse med omstruktureringen, der mødte to af vores øverste ledere op til et personalemøde hernede (...) Så tænker man fedt nok, så kommer de for, så man ligesom kan blive hørt og sådan ... (...) Men det var bare, altså ... Det var overhovedet ikke den opfattelse, vi fik, nogle af os. Vi følte bare, at de mødte op fordi, at så tænkte de, så havde de vist flaget og så ... men vi blev ikke hørt, altså de gled af, på alt hvad vi kom med	Citatet kan analyseres med udgangspunkt i Antonovskys teori vedrørende SOC, hvor ledelsen mødte op til et personalemøde, og på denne måde er delagtig med polititjenestemændene, men at polititjenestemændene ikke nødvendigvis føler en delagtighed med ledelsen blot, fordi de er tilstedeværende ved et personalemøde. For at polititjenestemændene føler en delagtighed med ledelsen kan det kræve, at de føler at have indflydelse på eget arbejde ved at blive hørt. Manglende delagtighed med ledelsen kan resultere i, at polititjenestemændene ikke opnår en følelse af meningsfuldhed og dermed SOC. Dette kan betyde en belastning, der potentielt kan medføre arbejdsbetinget stress.
	P4: Men jeg savner... og engang mellem så skriver politidirektøren lige ud i et nyhedsbrev: "Det går så godt. Tusind tak, fordi I er så dygtige". De ved jo godt, hvad man skal gøre, men jeg tager det ikke... det kan jeg ikke bruge til noget. Jeg vil hellere have kontakten. At de kommer ned.	Citatet kan analyseres med udgangspunkt i Antonovskys teori vedrørende SOC, hvor ledelsen sender en rosende mail til polititjenestemændene, og på denne måde udviser delagtighed med polititjenestemændene, men at polititjenestemændene ikke nødvendigvis føler en delagtighed med ledelsen blot, fordi de sender en rosende mail. For at polititjenestemændene føler en delagtighed med ledelsen kan det forudsætte ansigt-til-ansigt kontakt med ledelsen fremfor en mail. Manglende

		delagtighed med ledelsen kan resultere i, at polititjenestemændene ikke opnår en følelse af meningsfuldhed og dermed SOC. Dette kan betyde en belastning, der potentielt kan medføre arbejdsbetinget stress.
	I: Så der er ikke en særlig god kommunikation med ledelsen? P4: Nej, det synes jeg ikke, at der er. (...) Når vi kommer op i øvre ledelse, så dør det hele. Vi har et mellemtrin af ledere, som gør hvad de kan, og det er rigtig fint. I: Hvad tænker du, der er årsagen til, at der er så dårlig kommunikation mellem den øverste ledelse og jer på gulvet P4: Jamen, det ved jeg sgu ikke. Der er bare så... man har bare... altså topstyring, det er bare det man har valgt i politiet. At man nærmest ikke kan snakke sammen mere, det er rystende.	Ifølge citatet er der en dårlig kommunikation mellem ledelsen og polititjenestemændene, som kan skyldes, at politiet som organisation er top-styret, hvorved der, i forhold til kommunikation, kan være langt fra polititjenestemændene til den øvre ledelse. Dette kan fremanalyseres som en udfordring i forhold i APV, eftersom der er krav om, at polititjenestemændene skal inddrages i hele processen. Den lange kommunikationsvej fra polititjenestemændene til den øvre ledelse kan medføre, at polititjenestemændene føler sig overhørt og uden indflydelse, særligt når APV'en udføres som et spørgeskema med lukkede svar.
	P4: Nej, nej nej. Og de bruger meget tal. Deres tal på papir er jo ikke det samme som virkeligheden, vel. "Så og så mange man er der i beredskabet, så det kan sagtens fungere". Men i virkeligheden er der slet ikke de folk, fordi halvdelen af dem kan ikke køre på gaden, fordi de er for gamle eller har nogle skavanker eller noget andet. Men det fylder på papiret, så det er jo løgn og svindel det hele. (...) Det er topstyret. Ringe dårlig ledelse. Og sådan gør man altid.	Citatet afspejler, at polititjenestemændene kan mangle tiltro til ledelsen, som vurderes dårlig, hvilket kan være et resultat af den manglende indflydelse, som polititjenestemændene kan opleve i en organisation, der er top-styret.
	P4: (red: ros og anerkendelse) Gerne fra ledelsen. Vi har en usynlig ledelse. Allerhelst ville jeg gerne at de bare ikke var her i huset, fordi jeg bliver træt af at se på dem, når de kommer, fordi de irriterer mig, fordi de gør det ikke godt nok, tænker jeg ikke. Jeg ved ikke, om de står overfor en umulig opgave. Det synes de jo selv, at de gør, men det tænker jeg ikke. De er bare for ringe. Det er min holdning	Polititjenestemændene efterspørger mere ros og anerkendelse fra ledelsen. Polititjenestemændene kan mangle tiltro til ledelsen, som vurderes dårlig, hvilket kan være et resultat af den manglende indflydelse, som polititjenestemændene kan opleve i en organisation, der er top-styret. Den manglende tiltro kan fremanalyseres at være i en sådan grad, at det kan påvirke polititjenestemændenes psykiske arbejdsmiljø.

	P4: Ja, sgu da. Hold kæft, det var et godt stykke arbejde. Hvorfor er der ikke nogen, der holder øje med, hvad vi laver? (...) Altså det føler jeg ikke, at der er. Man skal sådan hele tiden booste sig selv herinde og fortælle, hvor god man er. Jeg brækker mig over det. Den måde der. Jeg har været her i V (antal år) år, og jeg er aldrig blevet spurgt om, hvad jeg er god til og hvad jeg kunne tænke mig og hvad jeg vil. Aldrig. (...) Nogensinde. Du skal selv komme og sige: "jeg vil godt være leder. Må jeg ikke komme på lederuddannelse, fordi jeg er pisse god". Det er forkert i mine øjne. Der er nogen, der skal opdage, hvad potentialet er hos de forskellige, så man bliver brugt rigtigt, ikke også. I: Ja. Føler sig lidt usynlig her måske? P4: Nej, jeg ved ikke om man er usynlig, men du bliver betragtet som: "du er bare en mand. Du er bare en brik i spillet. Du skal bare passe ind der, og der skal være så og så mange i afdelingen. "Jeg er pisse ligeglad med, hvem det er, og så skal I bare lave det I skal." Det er sådan det er.	Polititjenestemændene efterspørger mere ros og anerkendelse fra ledelsen, så de føler sig som mere end blot en "brik i spillet". Ud fra citatet om at polititjenestemændene kan føle sig som blot en "brik i spillet" kan fremanalyseres, at polititjenestemændene ikke oplever delagtighed i eget arbejde, men at det er ledelsen, som bestemmer. Med udgangspunkt i Antonovskys teori vedrørende SOC kan manglende delagtighed i eget arbejde medvirke til, at polititjenestemændene ikke opnår meningsfuldhed og dermed SOC. Dette kan betyde en belastning, der potentielt kan medføre arbejdsbetinget stress
	P4: Hvis man kunne se, at det gav noget mening, men det er kun én stor sparerunde. Det bliver bare sagt med et fint ord. Ledelsen i politiet og politikerne, de siger ikke sandheden, vel. Og så prøver man... Det der med, at det frigiver 800 mand med politireformen, det er jo ikke sket, vel, men der er ikke nogen, der gør noget ved det. I: Nej, så det er svært at se en mening i de ting, som der bliver ændret. P4: Fuldstændig. Og når man har prøvet det én gang, at de lyver overfor os, så er resten også en løgn. Alt de indfører, det kommer ikke til at fungere. Og det er der glimrende eksempler på, at der er stort set ikke noget af det, de har indført siden, der har fungeret. I: Nej. Så man mister også lidt tiltroen til de ting.	Polititjenestemændene kan ikke se en mening i de ændringer, som ledelsen beslutter. Herudfra kan fremanalyseres en manglende delagtighed hos polititjenestemændene i forhold til de beslutninger, som ledelsen træffer. Med udgangspunkt i Antonovskys teori vedrørende SOC kan manglende delagtighed i eget arbejde medvirke til, at polititjenestemændene ikke opnår meningsfuldhed og dermed SOC. Dette kan betyde en belastning, der potentielt kan medføre arbejdsbetinget stress. Citatet afspejler endvidere, at polititjenestemændene kan mangle tiltro til ledelsen, hvilket kan være et resultat af den manglende indflydelse, som polititjenestemændene kan opleve i en organisation, der er top-styret. Tillid og tiltro til

	P4: Tillid og tiltro til ledelsen og systemet generelt. Det gør man. Og så er der jo de unge nye, der starter efter 2007, de har jo aldrig prøvet andet, så de forstår jo ikke, hvad vi siger, os ældre.	ledelsen kan, med udgangspunkt i citatet, fremanalyseres til at være afhængig af, hvor længe polititjenestemændene har været i organisationen, hvor særligt ældre polititjenestemænd oplever manglende tillid og tiltro til ledelsen.
	P1: (...) Og som jeg også sagde før, så at ledelsen lige stak en finger ned og lige tog en snak med os om hvad der rør sig, og måske ridse op for os, hvad rammerne var, så folk ved, hvad muligheder der er, fordi det er også den der uvidenhed, du render rundt med, fordi du ved ikke, hvad der er udstukket oppefra. Du får det kun at vide nede på gulvet. Hvis nu du havde et overblik over... for mit eget vedkommende, så tror jeg, at de lyver mange gange. Jeg tror ikke på dem. Jeg har det som om, at jeg sidder overfor en eller andet polak nogle gange, fordi jeg tænker, at det er det mest useriøse, fordi de sidder og pynter på tingene og så videre. Meld nu klart ud at vi er så og så mange de næste stykke tid, og så kommer der så mange her næste... og så gør vi det her for at løse det. Det er i hvert fald noget af det, som jeg selv synes er irriterende, fordi jeg ikke ved, hvad der er op eller ned i det.	Ud fra citatet kan fremanalyseres en dårlig kommunikation mellem ledelsen og polititjenestemændene, som kan skyldes, at politiet som organisation er top-styret, hvorved der, i forhold til kommunikation, kan være langt fra polititjenestemændene til den øvre ledelse. Dette kan fremanalyseres som en udfordring i forhold i APV, eftersom der er krav om, at polititjenestemændene skal inddrages i hele processen. Den lange kommunikationsvej fra polititjenestemændene til den øvre ledelse kan medføre, at polititjenestemændene føler sig overhørt og uden indflydelse, særligt når APV'en udføres som et spørgeskema med lukkede svar. Ud fra citatet kan endvidere fremanalyseres, at polititjenestemændene, for at føle en delagtighed med ledelsen, skal have ansigt-til-ansigt kontakt med ledelsen. Manglende delagtighed med ledelsen kan, med udgangspunkt i Antonovskys teori vedrørende SOC, resultere i, at polititjenestemændene ikke opnår en følelse af meningsfuldhed og dermed SOC. Dette kan betyde en belastning, der potentielt kan medføre arbejdsbetinget stress.
	P5: (...) Det er sådan nogle ting (red: ekstra opgaver) vi ikke selv bestemmer men det er jo nogle opgaver, som politiet de har og der er jo nogen der skal løse dem. Det ved vi også godt, men der er bare forskel på hvordan det bliver gjort.	Ud fra citatet kan fremanalyseres, at polititjenestemændene ikke oplever at være medbestemmende i forhold til arbejdsopgaver, som politiet har. Medbestemmelse kan sammenholdes med kontrol/indflydelse i Karaseks <i>Job Strain Model</i> . Gennem modellen kan det fortolkes, at høje krav kan håndteres, så

		længe polititjenestemændene oplever at have indflydelse. Såfremt polititjenestemændene ikke oplever indflydelse og kontrol på egne arbejdsopgaver, kan det medføre en høj psykisk belastning og fysisk sygdom fx arbejdsbetinget stress.
	I: Så du kan se en udvikling i at der er flere der mærker arbejdsbetinget stress? P5: Det tænker jeg, ja. Det tror jeg at vi begynde at mærke. Medmindre at der bliver lyttet til det. De har lovet at det her er et udkast til hvordan det skal være og at der 100% vil komme nogen justeringer. Men jeg er lidt spændt på at se om de justeringer de så kommer eller om de bare køre derudad	Ud fra citatet kan fremanalyseres, at polititjenestemændene kan være i tvivl om, hvorvidt ledelsen kommer med de lovede justeringer, hvilket kan afspejle manglende tiltro til ledelsen.
	P5: Det kan hvertfald godt på et eller andet tidspunkt, hvis det fortsætter sådan her, komme til at gide nogle gnidninger og nogle stressbetinget ting. Det er jeg ret sikker på, for så føler man ikke at man er tilstrækkelig. Vi skal jo også passe vores arbejde her til dagligt, men hvis vi skal møde hver anden weekend, så går der også to af vores hverdage fra hele tiden, hvor vi skal følge op på med møder med skolerne. På et eller andet tidspunkt, så bliver det også for meget.	Polititjenestemændene oplever, at der med tiden kommer for mange opgaver i forhold til den tid, der er afsat. Dette kan fortolkes med udgangspunkt i Antonovskys teori vedrørende SOC i forhold til, at arbejdet ikke opleves som værende håndterbart som følge af en belastning, hvor individet ikke oplever at have ressourcer i form af tid til at håndtere de arbejdsopgaver, som polititjenestemændene bliver pålagt. Dette kan påvirke polititjenestemændenes oplevelse af håndterbarhed, hvilket kan medføre, at de ikke opnår SOC. Dette kan medføre en belastning, der kan medvirke til en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress.
	P3: (...) Jeg forstår også godt at vi har nogle opgaver som vi skal løse, men det der mangler er at ledelsen de er ærlige. Det er at de siger at vi ved godt at I er pressede og vi ved godt at vi ikke er nok.	Polititjenestemændene efterspørger mere ros og anerkendelse fra ledelsen i forhold til, at ledelsen godt ved, at de har svært ved at håndtere arbejdsopgaver, hvilket kommer til udtryk ved, at de er pressede. Polititjenestemændene kan ligeledes mangle tiltro til ledelsen, hvilket kan fremanalyseres ved, at polititjenestemændene efterspørger ærlighed fra ledelsen.
	I: Så det er den her støtte fra ledelsen?	Polititjenestemændene efterspørger mere ros og

	P3: Ja, og vi mangler tilbagemeldinger med positiv respons om at de ved godt at vi gør alt hvad vi kan og at de er glade for det osv. Det mangler. Meget mere. Anerkendelse. I: og her er det ikke fra den nærmeste leder? Men længere oppe? P3: ja vi skal længere op. Vi ved godt at vores nærmeste leder vil ligge vandret og Y (nærmeste leder) vil gøre alt for os men det skal anerkendes mere oppefra.	anerkendelse fra ledelsen i forhold til, at ledelsen godt ved, at de har svært ved at håndtere arbejdsopgaver og at de gør, hvad de kan.
	I: Hvad vil det gøre for dig, hvis I fik mere anerkendelse? P3: Så ville jeg måske også være mere villig og gå ind i kampen. Måske tage nogle flere weekend eller aftenvagter eller et eller andet. Men så længe man ikke får andet end du skal, du skal eller nu skal du noget andet. I øvrigt er det os der bestemmer altså man bliver flyttet rundt og det orker man bare ikke mere. Nej. Hvis vi havde en plan og vi vidste hvad planen var, så tænker jeg at så rykker vi sammen og så skal vi nok på en eller anden måde finde en løsning men når de ikke er ærlige og ikke siger tingene som de er. Jamen så er velvilligheden, fra mig hvert fald, ikke så stor.	Ifølge citatet kan mere anerkendelse og en klar plan fra ledelsen medføre, at polititjenestemændene er mere villige til at tage overarbejde. Dette kan analyseres med udgangspunkt i Antonovskys teori vedrørende SOC, hvor polititjenestemændene, gennem anerkendelse, kan opnå delagtighed og dermed meningsfuldhed. Samtidig vil en klar plan kunne fremanalyses til at bidrage i forhold til en oplevelse af forudsigelighed og dermed begribelighed hos polititjenestemændene. Til sammen vil meningsfuldhed og begribelighed skabe forudsætninger for opnåelsen af SOC. Dette kan være med til at reducere en belastning, der potentielt kan medføre arbejdsbetinget stress.
	P1: Ja, det vil jeg sige. Det skal selvfølgelig stå på over en periode. Man får ikke sådan stress fra én dag til den anden, eller det gør jeg i hvert fald ikke, og jeg tror heller ikke, at mine kollegaer gør. Men kører man nu over en længere periode, lad os sige et år eller et halvt år, to år, tre år, jamen så begynder det jo, at hobe sig op, ikke, og så kan du blive ved med at se en ende på det, og som det er lige nu, så får vi ikke at vide... ledelsen melder ikke klart ud, og det tror jeg også er én af de ting, som folk er utilfredse med, at ledelsen melder ikke ud, at vi er for få folk, og de siger, at det er det samme serviceniveau, som vi kan	Ifølge citatet kan det fremanalyses, at mere anerkendelse fra ledelsen og en klar plan fra ledelsen til polititjenestemændene kan medføre, at polititjenestemændene vil have en større tilfredshed med ledelsen. Dette kan analyseres med udgangspunkt i Antonovskys teori vedrørende SOC, hvor polititjenestemændene, gennem anerkendelse, kan opnå delagtighed og dermed meningsfuldhed. Samtidig vil en klar plan kunne fremanalyses til at bidrage i forhold til en oplevelse af forudsigelighed og dermed begribelighed hos polititjenestemændene. Til

	levere til befolkningen, og det er det ikke. (...) Og det irriterer i hvert fald mig og de andre kollegaer, at ledelsen ikke melder ud og siger: "Vi er det færre folk, og det gør, at vi måske nogle gange lidt..." men det gør de jo ikke. Så det er os, der står derude og sige "hvorfor fanden gør I ikke det, og hvorfor gør I ikke det?" "Ja, det beklager vi". Det er ikke os, der skal stå og beklage, det er ikke mig, der skal gøre det.	sammen vil meningsfuldhed og begribelighed skabe forudsætninger for opnåelsen af SOC. Dette kan være med til at reducere en belastning, der potentielt kan medføre arbejdsbetinget stress.
	I: Så du oplever, at I mangler noget støtte fra ledelsen? P1: Ja, altså jeg synes i hvert fald, at de skal være mere klare i deres udmeldinger også overfor, hvad skal man sige, det offentlige. Meld nu ud for helvede, at "vi sparer... vi har sparet så og så mange folk væk, og derfor bliver serviceniveauet for ringe, og det kan godt være, at vi ikke lige kommer til det og det, men det er noget, der er bestemt højere oppe". Det er ikke dem i bilerne, der skal stå til måls for det. Så:: det er i hvert fald sådan noget os, der er med til at trykke en lidt. Så::	Ifølge citatet kan det fremanalyseres, at mere støtte fra ledelsen, og en klar plan fra ledelsen til polititjenestemændene, kan medføre, at polititjenestemændene vil have en større tilfredshed med ledelsen. Dette kan analyseres med udgangspunkt i Antonovskys teori vedrørende SOC, hvor polititjenestemændene, gennem anerkendelse, kan opnå delagtighed og dermed meningsfuldhed. Samtidig vil en klar plan kunne fremanalyseres til at bidrage i forhold til en oplevelse af forudsigelighed og dermed begribelighed hos polititjenestemændene. Til sammen vil meningsfuldhed og begribelighed skabe forudsætninger for opnåelsen af SOC. Dette kan være med til at reducere en belastning, der potentielt kan medføre arbejdsbetinget stress.
	I: Hvad tænker du i forhold til din nærmeste leder? Oplever du, at Y (leder) har tiden og kompetencerne til at håndtere udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø ... P2: Nej, for Y (nærmeste leder) får også mere ned over hovedet. Så Y (nærmeste leder) har ikke tid til os mere. Det har Y (nærmeste leder) også sagt til os nu her, at fra i år af, så er Y (nærmeste leder) nok ikke til stede så meget, for Y (nærmeste leder) skal alt muligt andet også. (...) Og så er det bare ligesom, hvem skal så gribe os?	Ud fra citatet kan det fremanalyseres, at også den nærmeste leder kan opleve arbejdsbetinget stress, eftersom ressourcerne i form af tid også her er få, samtidig med at der kommer flere arbejdsopgaver. Dette kan fortolkes med udgangspunkt i Antonovskys teori vedrørende SOC i forhold til, at arbejdet ikke opleves som værende håndterbart som følge af en belastning, hvor den nærmeste leder ikke oplever at have ressourcer i form af tid til at håndtere arbejdsopgaver i forhold til det psykiske arbejdsmiljø. Dette kan påvirke polititjenestemændenes oplevelse af

		håndterbarhed, hvilket kan medføre, at de ikke opnår SOC. Dette kan medføre en belastning, der kan medvirke til en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress.
	I: hvordan føler du at ledelsen har indflydelse på om du oplever arbejdsbetinget stress? P3: det føler jeg at. Jeg tænker at det tror jeg egentlig at de er ligeglade med.	Polititjenestemændene oplever ikke, at ledelsen har interesse i, hvorvidt de oplever arbejdsbetinget stress. Dette kan skyldes, at der ikke er en klar plan over, hvad der bliver gjort, i en handleplan med opfølgning, på baggrund af APV-kortlægningen.
	P1: Jeg synes nogen gange, at man sådan set bare er det nummer, der står på skjorten.	Polititjenestemændene efterspørger mere ros og anerkendelse fra ledelsen, så de føler sig som mere end blot et "nummer på skjorten". Ud fra citatet om at polititjenestemændene kan føle sig som blot et "nummer på skjorten" kan fremanalyseres, at polititjenestemændene ikke oplever delagtighed i eget arbejde, men at det er ledelsen, som bestemmer, hvilke arbejdsopgaver, som de skal sendes ud til, hvor de blot er et "nummer på skjorten". Med udgangspunkt i Antonovskys teori vedrørende SOC kan manglende delagtighed i eget arbejde medvirke til, at polititjenestemændene ikke opnår meningsfuldhed og dermed SOC. Dette kan betyde en belastning, der potentielt kan medføre arbejdsbetinget stress
	P3: ja, altså en anerkendende ledelse det er old school men det virker. Hunden opfører sig også bedst når den får ros.	Polititjenestemændene efterspørger mere ros og anerkendelse fra ledelsen.
	P3: Det er jo en politisk beslutning i sidste ende. Ja men det er jo deroppe at det er vigtigt at de er ærlige overfor os nedad. Vi ved godt at justitsministeren siger at vi ikke er nok. Men vi mangler at ledelsen her i politiet også siger det til os. Vi kan ikke forstå at de ikke siger til politikerne at nu kan vi ikke mere. Så må I nøjes med halvdelen nede ved grænsen, eller sige til folk med store arrangementer, at vi ikke varetage	Polititjenestemændene efterspørger mere ros og anerkendelse fra ledelsen i forhold til, at ledelsen godt ved, at de har svært ved at håndtere arbejdsopgaver og at de gør, hvad de kan. Citatet kan endvidere afspejle, at polititjenestemændene kan mangle tiltro til ledelsen, idet de efterspørger ærlighed, hvilket kan være et resultat af en organisation, der er top-styret, hvor informationer

	sikkerheden. Vi har ikke folk der kan møde op og varetage sikkerheden. Men det gør man ikke man skal og bliver ved og ved med at indtage opgaver.	kan gå tabt, før de når polititjenestemændene.
	I: Nu har du fortalt situationer, hvor du har oplevet arbejdsbetinget stress. Har du indtrykket af at dine kollegaer har det på samme måde? P3: Ja.(...)måden det kommer til udtryk på er når vi alle på samme niveau, altså mine ligestillede kollegaer i andre afd. begynder at have konflikter indbyrdes. Hvor vi hakker på hinanden og bebrejder hinanden(...) i stedet for at rette frustrationerne op mod ledelsen. Men det er som om, at hvis man gør det så er det bare lukket. Der er ikke respons fra ledelsen over det. Og så er det at det bliver problematisk når vi skændes indbyrdes om hvem der gør hvad.	Frustrationer rettet mod ledelsen kan påvirke organisationskulturen kollegaerne imellem, hvor der kommer indbyrdes konflikter afdelingerne imellem. Dette kan resultere i, at der opstår subkulturer, hvorved der kan skabes et "os" og "dem".
	P3: (...)Vi er jo alt for få og i og med at der er for få medarbejdere så bliver man nød til at bruge alle selvom der er for få, så må man jo bare løbe stærkere og ift. arbejdsbetinget stress så er det jo bare en medvirkende faktor til at det bliver fremprovokeret. Vi har psykologer tilknyttet, hvis filmen knækker helt men ledelsen de sender den videre- de lader andre håndtere det. Det er ikke noget de sådan går op i.	Ud fra citatet kan fremanalyseres, at polititjenestemændene oplever høje krav. Med udgangspunkt i Karaseks <i>Job Strain Model</i> kan høje krav resultere i psykiske belastninger og fysisk sygdom fx arbejdsbetinget stress, såfremt polititjenestemændene ikke oplever at have indflydelse på egne arbejdsopgaver. I sidste del af citatet kan fremanalyseres, at polititjenestemændene ikke oplever, at ledelsen går op i, hvorvidt de får arbejdsbetinget stress, når de sender dem videre til psykologer, der kan håndtere det.
	P3: (...) og så er det jo at det her med vores eget arbejde bliver fuldstændig nedprioriteret, og det synes jeg kan være stressende, man har opbygget nogle relationer og så bliver det lavet om, uden at vi har indflydelse på det.	Ifølge citatet oplever polititjenestemændene ikke at have kontrol over egne arbejdsopgaver. Manglende kontrol over egne arbejdsopgaver kan med udgangspunkt i Antonovskys teori vedrørende SOC fortolkes som, at polititjenestemændene ikke oplever delagtighed i forhold til egne arbejdsopgaver, fordi disse bliver prioriteret af ledelsen. Delagtighed er en forudsætning for meningsfuldhed, ifølge Antonovsky. Manglende delagtighed kan således

		påvirke polititjenestemændenes oplevelse af meningsfuldhed, hvilket kan medføre, at de ikke opnår SOC. Dette kan medføre en belastning, der kan medvirke til en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress. Samtidig kan manglende kontrol over egne arbejdsopgaver fortolkes, med udgangspunkt i Karaseks <i>Job Strain Model</i> , i forhold til, at polititjenestemændene har en lav følelse af kontrol, hvilket, såfremt der er høje krav, kan medføre psykisk belastning og fysisk sygdom fx arbejdsbetinget stress.
	S: Det med overarbejdstimer, som du nævner... det med at I får inddraget nogle fridage... er det noget, som I er selvstyrende for, eller er det noget, som ledelsen bestemmer? P1: At inddrage vores fridage? S: Ja. P1: Det er noget, ledelsen bestemmer. Det har vi ikke selv indflydelse på. (...) Det står i ansættelseskontrakten. Så dem har vi ikke selv styr over. Det kan også bare være... det behøver ikke være sådan noget akut noget fra dag til dag, men det kan også være, at det er i næste uge. Så skriver de bare til mig "du skal komme tirsdag, selvom du har fri der, fordi der er nogen, der skal på kursus", og så skal vi selvfølgelig dække ind. Det har vi ikke selv indflydelse på.	Ifølge citatet oplever polititjenestemændene ikke at have kontrol over overarbejdstimer og inddragelse af fridage, da dette er besluttet af ledelsen. Manglende kontrol over overarbejdstimer og inddragelse af fridage kan med udgangspunkt i Antonovskys teori vedrørende SOC fortolkes som, at polititjenestemændene ikke oplever delagtighed i forhold til egne arbejdsopgaver, fordi disse bliver bestemt af ledelsen. Delagtighed er en forudsætning for meningsfuldhed, ifølge Antonovsky. Manglende delagtighed kan således påvirke polititjenestemændenes oplevelse af meningsfuldhed, hvilket kan medføre, at de ikke opnår SOC. Dette kan medføre en belastning, der kan medvirke til en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress. Samtidig kan manglende kontrol over egne arbejdsopgaver fortolkes, med udgangspunkt i Karaseks <i>Job Strain Model</i> , i forhold til, at polititjenestemændene har en lav følelse af kontrol, hvilket, såfremt der er høje krav, kan medføre psykisk belastning og fysisk sygdom fx arbejdsbetinget stress.
	S: Så kravene er høje, men indflydelsen er lav. P1: Det synes vi. Det kan godt være, hvis du spørger længere oppe, at det er et anderledes svar, du får.	Her bekræfter polititjenestemændene, at kravene til dem er høje og indflydelsen er lav. Med udgangspunkt i Karaseks <i>Job Strain Model</i> er

	Men jeg mener ikke... jeg synes ikke, at vi har en stor indflydelse på...	polititjenestemændene således i risiko for psykisk belastning og fysisk sygdom fx arbejdsbetinget stress, da kravene er høje og kontrollen lav.
	I: Synes du, der er en dårlig kommunikation gennem organisationen? P2: Ja, jeg synes, altså som person så er jeg ikke sådan ... jeg burde nok aldrig, jo jeg burde være politimand, men det er nok mere det her hierarki-noget, det fungerer ikke helt i mit hoved. Jeg synes, der er så mange ledere, og det gør det bare svært at føle, at vi bliver hørt helt oppe, for vi hører kun det, vi hører gennem vores nærmeste leder, som sidder med ved et møde, hvor der er nogle andre ledere, som så giver det videre til ... Så jeg tror helt sikkert, at kommunikationen glipper et eller andet sted	Ifølge citatet er der en dårlig kommunikation mellem ledelsen og polititjenestemændene, som kan skyldes, at politiet som organisation er topstyret, hvorved der, i forhold til kommunikation, kan være langt fra polititjenestemændene til den øvre ledelse. Dette kan fremanalyseres som en udfordring i forhold i APV, eftersom der er krav om, at polititjenestemændene skal inddrages i hele processen. Den lange kommunikationsvej fra polititjenestemændene til den øvre ledelse kan medføre, at polititjenestemændene føler sig overhørt og uden indflydelse, særligt når APV'en udføres som et spørgeskema med lukkede svar.
	P3: vi har jo også et eller andet sted en HR afdeling, som også skulle varetage medarbejdernes interesser men den mærker vi heller ikke rigtig.	Polititjenestemændene ved, at der er en HR-afdeling, men de kan ikke mærke, at der bliver gjort noget i forhold til de udfordringer, som de oplever, med det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress. Derved kan det fremanalyseres, at de efterspørger klarhed i forhold til, hvilke initiativer, der bliver iværksat for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø og derigennem forebygge arbejdsbetinget stress.
	P3: jamen altså jeg vil jo gerne. Vi forsøger jo at råbe op til ledelsen, ledelsesniveauet over os, og jeg føler ikke at man kan nå derop.	Ifølge citatet er der en dårlig kommunikation mellem ledelsen og polititjenestemændene, som kan skyldes, at politiet som organisation er topstyret, hvorved der, i forhold til kommunikation, kan være langt fra polititjenestemændene til den øvre ledelse. Dette kan fremanalyseres som en udfordring i forhold i APV, eftersom der er krav om, at polititjenestemændene skal inddrages i hele processen. Den lange kommunikationsvej fra polititjenestemændene til den øvre ledelse kan medføre, at polititjenestemændene føler sig overhørt og uden indflydelse, særligt når APV'en

		udføres som et spørgeskema med lukkede svar.
	I: Hvordan synes du, at kommunikationen er mellem ledelsen og så jer? P1: Den er ikke ret god. Jeg har ikke indtryk af, at den er ret god.	P1 bekræfter, at der ikke er en god kommunikation mellem ledelsen og polititjenestemændene.
	P1: (...) Så jeg har ikke indtryk af, at der er noget samspil længere mellem den sektion jeg er i, og så ledelsen.	Ud fra citatet kan fremanalyseres, at polititjenestemændene ikke oplever delagtighed med ledelsen, eftersom der ikke er et samspil mellem ledelsen og den pågældende afdeling længere. Dette kan, med udgangspunkt i Antonovskys teori vedrørende SOC, fortolkes som, at polititjenestemændene ikke oplever delagtighed med ledelsen. Delagtighed er en forudsætning for meningsfuldhed, ifølge Antonovsky. Manglende delagtighed kan således påvirke polititjenestemændenes oplevelse af meningsfuldhed, hvilket kan medføre, at de ikke opnår SOC. Dette kan medføre en belastning, der kan medvirke til en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress.
	P1: Ja, der er mange lag, som man skal igennem, og jeg tror, at det er det, som folk tænker, at de ting, der foregår hernede, de skal igennem så mange lag for at komme op på øverste, at det måske er blevet bagatelliseret. Jeg tror ikke, at det er det rette billede, de har af, hvordan tingene de er. Det er jeg bange for. Det har jeg i hvert fald ikke indtryk af.	Ifølge citatet er der en lang kommunikationsvej mellem ledelsen og polititjenestemændene, som kan skyldes, at politiet som organisation er topstyret, hvorved der, i forhold til kommunikation, kan være langt fra polititjenestemændene til den øvre ledelse. Dette kan fremanalyseres som en udfordring i forhold i APV, eftersom der er krav om, at polititjenestemændene skal inddrages i hele processen, samtidig med at det virkelige billede af, hvordan polititjenestemændene oplever udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø kan blive bagatelliseret. Den lange kommunikationsvej fra polititjenestemændene til den øvre ledelse kan medføre, at polititjenestemændene føler sig overhørt og uden indflydelse, særligt når APV'en udføres som et spørgeskema med lukkede svar.

	P3: Vi kan ikke selv komme med løsninger på det og hvis vi kunne så ville vi formentlig ikke blive hørt(...) der er meget langt derop	Ifølge citatet er der en lang kommunikationsvej mellem ledelsen og polititjenestemændene, som kan skyldes, at politiet som organisation er topstyret, hvorved der, i forhold til kommunikation, kan være langt fra polititjenestemændene til den øvre ledelse. Dette kan fremanalyseres som en udfordring i forhold i APV, eftersom der er krav om, at polititjenestemændene skal inddrages i hele processen. Den lange kommunikationsvej fra polititjenestemændene til den øvre ledelse kan medføre, at polititjenestemændene føler sig overhørt og uden indflydelse, særligt når APV'en udføres som et spørgeskema med lukkede svar.
	P1: der er så langt op til ledelsen, at det ikke nytter noget at råbe derop. Og så er det jo, at det ender ud i sådan noget med sygemeldinger, og så regulerer man det jo bare selv, hvis man føler, at man ikke får noget igen. Så bliver folk jo lettere syge. Det er det billede, jeg har af det med hensyn til kommunikation med ledelsen.	Ifølge citatet er der en lang kommunikationsvej mellem ledelsen og polititjenestemændene, som kan skyldes, at politiet som organisation er topstyret, hvorved der, i forhold til kommunikation, kan være langt fra polititjenestemændene til den øvre ledelse. Dette kan fremanalyseres som en udfordring i forhold i APV, eftersom der er krav om, at polititjenestemændene skal inddrages i hele processen. Den lange kommunikationsvej fra polititjenestemændene til den øvre ledelse kan medføre, at polititjenestemændene føler sig overhørt og uden indflydelse, særligt når APV'en udføres som et spørgeskema med lukkede svar.
	P4: Det samme gør man med landbetjentene. Man kalder alle landbetjentene sammen til møder: "åh, hvordan synes I at man kan lave en god plan". Men man havde jo allerede taget beslutningen om at lukke dem. Hvorfor skal de så sidde med?	Polititjenestemændene føler ikke en ægte delagtighed og indflydelse på de beslutninger, som der bliver taget.
	P4: Ja, man spørger altid medarbejderne, men beslutningerne er truffet forinden. Så lad nu vær. Det har jeg set så mange eksempler på, at man... jeg har været i X (afdelingens navn) Y (antal år) inden, at jeg kom herind, og der skulle man også nedlægge nogle afdelinger og kaldt kollegaerne sammen: "åh, vil I ikke	Polititjenestemændene føler ikke en ægte delagtighed og indflydelse på de beslutninger, som der bliver taget.

	være med til at komme med nogle gode forslag". Allerede på forhånd vidste man, at man nedlagde hele lortet og sendte alle til X (byens navn). Og det var også det, der blev resultatet.	
Organisationskultur	P1: Der er selvfølgelig nogle dage, hvor man har mere travlt end andre, hvor man ikke lige når at puste ud og reflektere lidt over opgaverne, fordi har man været ude til et eller andet, så er det vigtigt, at man lige har lidt tid til lige at snakke med personen, man har været derude sammen med, så man lige kan så det bearbejdet lidt, så det ikke er noget, der fylder, når man lægger tøjet og går hjem. Så:: (øh) det kan man godt savne en lille smule engang imellem, at der er lidt tid til at reflektere.	Citatet kan fortolkes med udgangspunkt i Scheins teori vedrørende organisationskultur, hvor det, at polititjenestemændene ikke oplever at have tid til at reflektere og bearbejde arbejdsopgaver kan afspejle en kultur, hvor der er fokus på at udføre arbejdsopgaverne hurtigst muligt. Samtidig kan der afspejles en kultur, hvor der ikke er fokus på at tale om episoder på arbejdet, som kan være psykisk belastende. Disse kan betragtes som <i>normer og værdier</i> , der er synlige for personer i og udenfor kulturen. Såfremt disse udgør en fælles meningsfortolkning af, hvad der er rigtigt at tænke og føle i kulturen, kan disse endvidere betragtes som grundlæggende antagelser, der er usynlige for både personer i og udenfor kulturen.
	P2: (...) Men Y (makker) har også sine sager. Og så bliver det også en stressfaktor, at man føler, at man belemrer sine kollegaer med sine egne problemer og sin egen arbejdspress.	Citatet kan fortolkes med udgangspunkt i Scheins teori vedrørende organisationskultur, hvor det, at polititjenestemændene ikke føler, at man kan belemre sine kollegaer med egne problemer og arbejdspress, kan afspejle en kultur, hvor der ikke er fokus på at tale om psykiske belastninger ved arbejdet. At der ikke samtales om psykiske belastninger ved arbejdet med kollegaer kan betragtes som <i>normer og værdier</i> , der er synlige for personer i og udenfor kulturen. Såfremt disse udgør en fælles meningsfortolkning af, hvad der er rigtigt at gøre og føle i kulturen, kan disse endvidere betragtes som grundlæggende antagelser, der er usynlige for både personer i og udenfor kulturen.
	P5: Det er ikke fordi jeg synes at alt ting er lige fedt, men jeg synes bare at der er kommet sådan en brokmentalitet.	De enkelte interviews kan, med udgangspunkt i Scheins teori vedrørende organisationskultur, give indblik i artefakter, gennem de ord, som

		polititjenestemændene anvender om kulturen. Her bruger polititjenestemændene særligt negative ord om kulturen, fx at det er en brokkultur. Artefakter kan afspejle normer og værdier i organisationskulturen, der er synlige for personer i og udenfor kulturen. Såfremt disse udgør en fælles meningsfortolkning af, hvad der er rigtigt at gøre og føle i kulturen, kan disse endvidere betragtes som grundlæggende antagelser, der er usynlige for både personer i og udenfor kulturen.
	P2: Jeg mangler virkelig og kunne fortælle venner og familie om, at hvor glad jeg er for mit arbejde, og hvor godt vi har det. Hver gang der er nogen, der spørger ind til, hvis jeg sidder i et nyt selskab "nå du er politimand" "det er vel spændende", så bliver det lynhurtigt "nej det er det ikke" "jamen er det ikke fedt" "nej det er det ikke". Det er virkelig negativt. Jeg taler ikke særligt pænt om mit arbejde, må jeg indrømme, som jeg gjorde, da jeg var ny. Jeg synes ... hvor jeg ikke var så præget af det hele måske	De enkelte interviews kan, med udgangspunkt i Scheins teori vedrørende organisationskultur, give indblik i artefakter, gennem de ord, som polititjenestemændene anvender om kulturen. Her bruger polititjenestemændene særligt negative ord om kulturen, fx at det er en brokkultur. Artefakter kan afspejle normer og værdier i organisationskulturen, der er synlige for personer i og udenfor kulturen. Såfremt disse udgør en fælles meningsfortolkning af, hvad der er rigtigt at gøre og føle i kulturen, kan disse endvidere betragtes som grundlæggende antagelser, der er usynlige for både personer i og udenfor kulturen.
	P4: Men ja... jo jo, der er da også noget sparring med andre kollegaer, der har oplevet nogenlunde det samme eller sådan, men det er ikke noget... du får ikke kollegaer til at sidde og snakke åbenlyst om sådan noget der. (...) P4: Det gør du ikke. Om at man har haft det træls med sådan og sådan. Det er de færreste, der vil det, efter min overbevisning.	Ud fra citatet kan afspejles en kultur, hvor der ikke er fokus på at tale om episoder på arbejdet, som kan være psykisk belastende. At der ikke samtales om psykiske belastninger i arbejdet kan afspejle <i>normer og værdier</i> i kulturen, der er synlige for personer i og udenfor kulturen. Disse normer og værdier kan være, at polititjenestemænd skal fremstå stolte og maskuline, hvilket kan være modstridende med at tale om psykiske belastninger på arbejdet. Såfremt disse udgør en fælles meningsfortolkning af, hvad der er rigtigt at tænke og føle i kulturen,

		kan disse endvidere betragtes som grundlæggende antagelser, der er usynlige for både personer i og udenfor kulturen.
	P4: Det er faktisk vigtigt, at vi får snakket om alt det her med arbejdsmiljøet. Det er enormt vigtigt at man har alt det på plads og føler, at der er nogen der støtter op om os, hvis vi bliver for presset, ikke. I: Er I gode til at snakke om arbejdsmiljøet her? P4: Jeg synes, at vi er gode intern kollegaerne imellem, og jeg kan også læse referater af møder, der bliver holdt, men det er sådan noget, man skal læse mellem linjerne, fordi det skal helst stå fint det hele, og lyde som om at der er styr på tingene. Det viser det jo også alle de målinger, der er lavet. Der er lavet nogle trivselsmålinger, jeg ved ikke, om du kommer til det, men det er jo ikke hele sandheden, der kommer frem. Det er det bare ikke.	Der er en organisationskultur, hvor polititjenestemændene kan tale om arbejdsmiljøet med kollegaer, men polititjenestemændene føler ikke, at sandheden om arbejdsmiljøet kommer frem gennem trivselsmålingerne, der udgør deres APV til det psykiske arbejdsmiljø. Dog er det P4, der udtaler, at polititjenestemændene er gode til at tale med hinanden internt om arbejdsmiljøet, samtidig med at P4 også udtaler senere i interviewet, at kollegaer ikke vil tale åbenlyst om, at de har haft det træls i forhold til det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress. Hvorvidt kollegaerne således er gode til at tale om det psykiske arbejdsmiljø fremstår således, med udgangspunkt i P4, som værende tvivlsom.
	P4: Der er nogle ting, som man ikke kan gøre noget ved. Men man kan jo heller ikke bare blive ved med at køre folk længere og længere ud. Der er jo nogen, der melder sig syge med stress. Simpelthen sagt: "Jeg kan ikke mere. Jeg melder mig syg". "Hvad fanden, kan du ikke holde til det", ikke også. Så kommer den gammeldags, ikke. (...) P4: Stolthed. De vil ikke ligge under. Vil ikke vise, at man er svag. Eller er man det, hvis man går ned? Nej, det er man ikke. (...) P4: Der er en kultur, hvor man er lidt stolt og lidt sej og sådan (...) P4: Så:: det er sådan virkeligheden er. Det er ikke sådan noget, som man sådan rigtig taler om.	Ud fra citatet kan afspejles en kultur, hvor der ikke er fokus på at tale om episoder på arbejdet, som kan være psykisk belastende. At der ikke samtales om psykiske belastninger i arbejdet kan afspejle <i>normer og værdier</i> i kulturen, der er synlige for personer i og udenfor kulturen. Disse normer og værdier kan være, at polititjenestemænd skal fremstå stolte og maskuline, hvilket kan være modstridende med at tale om psykiske belastninger på arbejdet, fordi polititjenestemændene i så fald kan betragtes som værende svage. Såfremt disse udgør en fælles meningsfortolkning af, hvad der er rigtigt at tænke og føle i kulturen, kan disse endvidere betragtes som grundlæggende antagelser, der er usynlige for både personer i og udenfor kulturen.
	P4: Det er yderst sjældent, der er. Det kan være, at der er en enkelt kollega, der lige har OVERSKUDET. Overskuddet til lige at sende en mail: "det var sgu et	Der er ikke en kultur på arbejdspladsen, hvor polititjenestemændene roser hinanden, hvilket kan skyldes, at der ikke er overskud, fordi deres

	godt stykke arbejde, du lavede". Uh, man bliver sgu sådan helt høj, agtig. Ros nu noget mere for fanden.	arbejdsopgaver opleves som værende uhåndterbare med udgangspunkt i Antonovskiy. Ligeledes kan det, at de ikke roser hinanden, afspejle <i>normer og værdier</i> i kulturen. I forhold til det ikke at rose hinanden være som følge af, at polititjenestemænd skal fremstå stolte og maskuline, hvilket kan betragtes som en norm eller værdi i kulturen. Såfremt disse udgør en fælles meningsfortolkning af, hvad der er rigtigt at tænke og føle i kulturen, kan disse endvidere betragtes som grundlæggende antagelser, der er usynlige for både personer i og udenfor kulturen.
	S: Ja, de frustrationer, som I har, er der nogen, der tager sig af dem? P1: Nej, det var også det jeg fortalte tidligere, at jeg synes, at det er røget af fløjten, og kollegaerne er heller ikke så gode til det hinanden imellem længere, fordi det er blevet lidt mere upersonligt.	Ud fra citatet kan afspejles en kultur, hvor der ikke er fokus på at tale med kollegaer om episoder på arbejdet, som kan være psykisk belastende. At der ikke samtales om psykiske belastninger i arbejdet kan afspejle <i>normer og værdier</i> i kulturen, der er synlige for personer i og udenfor kulturen. Disse normer og værdier kan være, at polititjenestemænd skal fremstå stolte og maskuline, hvilket kan være modstridende med at tale om psykiske belastninger på arbejdet, fordi polititjenestemændene i så fald kan betragtes som værende svage. Dette kan muligvis forstærkes af, at polititjenestemændene oplever organisationskulturen som mere upersonlig end tidligere. Såfremt disse udgør en fælles meningsfortolkning af, hvad der er rigtigt at tænke og føle i kulturen, kan disse endvidere betragtes som grundlæggende antagelser, der er usynlige for både personer i og udenfor kulturen.
	P1: Så kommer du nu og siger "ved du hvad, jeg skal fandeme til konfirmation på søndag, så er der én der kan hjælpe mig", så... det er der ikke nogen, der kan. (...) Man holder på sin frihed nu. Ja. Det synes jeg, er et problem, at man er kørt så langt ned, at man ikke kan overskue andre end sig selv.	Der er en kultur på arbejdspladsen, hvor polititjenestemændene ikke hjælper hinanden, hvilket kan skyldes, at der ikke er overskud, fordi deres arbejdsopgaver opleves som værende uhåndterbare med udgangspunkt i Antonovskiy.

	P1: Vi er gode til at lufte frustrationer (grin), synes jeg, men vi er da også gode til at snakke. Nu kan man sige. Nu er det blevet lavet om til storhold. Det er også en faktor, der gør det mere belastende at køre, fordi for bare tre år siden, der kørte vi i trehold, hvor vi kendte hinanden godt (øh), og det er en kæmpe fordel, fordi du kender dem du kører sammen med, og du kender dem faktisk næsten bedre end hende derhjemme, fordi (øh) du snakker med dem i 5-6 timer, når du sidder i bilen, så::... og det mangler du nu. Nu bliver du bare (øh) kastet ind sammen med nogen, som du måske ser hver anden måned, og dem når du ikke at kende ordentlig. Så man kan også se på dem... man kan sige, når du kender dem godt, så kan du også se, når der er noget galt, og ligesom få snakket om det og sige "ved du hvad, jeg har det godt nok skidt" "jamen, ved du hvad, sæt du dig lige over ved siden af, og så skal jeg nok køre og snakke med dem, når vi kommer rundt, og så kan du lige holde dig lidt i baggrunden. (...) Sådan er det ikke længere. Den plads er der ikke. Nu bliver du bare sat sammen med én, du ikke kender, og det der med at skulle sætte sig ind i et nyt menneske, hver gang du møder ind, det:: (øh) det bliver man også træt af.	Ud fra citatet kan afspejles en kultur, hvor der ikke, på samme måde som tidligere, er fokus på at tale med kollegaer om episoder på arbejdet, som kan være psykisk belastende. Dette kan muligvis forstærkes af, at polititjenestemændene oplever organisationskulturen som mere upersonlig end tidligere.
	P4: Unge, gamle. Vi er ikke i samme båd her. Vi har ikke fælles fodslag. Vi kan ikke stå ordentlig sammen om tingene, fordi man ser forskelligt på tingene. Vi gamle vi er vant til, bare lige for at nævne nogle sjove eksempler, vi er vant til, at man har natspisning om natten inden, sætter os ned og får kage om eftermiddagen og sådan noget. De unge, de gider kraftedeme ikke lave mad, når jeg kommer på arbejde: "Jeg skal bare arbejde, jeg gider ikke stå og lave mad til de andre". Der er en kæmpe forskel. S: Kulturforskel. I: Kulturforskel, ikke også, og de forstår ikke: "jamen, det er da mega fedt, at skulle ud fange en eller anden	Polititjenestemændene oplever, at der er forskel på unge og ældre polititjenestemænd i kulturen, hvilket giver en følelse af, at de ikke kan stå sammen, fordi de ser forskelligt på tingene. Dette kan afspejle en kultur, bestående af subkulturer, hvor der kan opstå indbyrdes konflikter herimellem.

	idiot ude på gaden” Nej, det er ikke mega fedt, fordi det giver kun problemer for dig, som kollega, fordi du må ikke agere ude på gaden.	
	P4: Sådan er det. Det er der ikke ret mange der ved, men jeg fortæller gerne sandheden, fordi jeg har ikke noget i klemme her. Det er sådan det er. I: Så du har indtryk af, at dine kollegaer har det på samme måde, som du har? P4: Størstedelen, vil jeg sige. Det kan jeg roligt tillade mig at sige. De har det på samme måde, men siger det bare ikke, affinder sig med det, lever med det. De tænker det der med: ”jeg skal bare have otte timer til at gå, og så skal jeg fandeme hjem og have noget rigtig rigtig godt at vende hjem til, så jeg lige kan glemme det her, og så skal jeg herind igen.” Det er jo sådan... jeg kan ikke forestille mig, at der er nogen mennesker, der synes, at det er fedt at være politimand. Det kan da ikke være fedt, fordi det er et negativt job hele dagen lang med, at man skal sigte folk, det er altid noget grimt. Der er jo ikke noget godt, sådan set. (...) Og det kan man leve med i en periode, men man lever i sådan noget: ”det er egentlig ligegyldigt. Man skal bare lige... og når klokken den så lige er (peger på uret), så skal jeg hjem”. Sådan er der ved at tilsnige sig en holdning her igennem tiden. Altså det er mega negativt det hele, det ved jeg godt, men det er faktisk negativt. Og der er ikke ret mange, der tør at italesætte det. Slet ikke, når vi sidder derover og man kan ikke rigtig stå sammen, fordi folk de mener det, men de tør ikke sige det, fordi de er bange for deres job. Og de er bange for muligheden for at avancere i huset, altså skifte rundt til et nyt job og sådan, ikke også. Det bliver husket, hvis du markerer dig.	Der er en kultur, hvor polititjenestemændene er blevet ligeglade med deres arbejde, hvilket kan være som følge af, at de ikke oplever en delagtighed gennem indflydelse på egne arbejdsopgaver, hvilket, med udgangspunkt i Antonovskys teori vedrørende SOC, kan have betydning for deres oplevelse af meningsfuldhed og dermed SOC. Dette kan medføre en belastning, der kan medvirke til en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress. Samtidig kan manglende kontrol over egne arbejdsopgaver fortolkes, med udgangspunkt i Karaseks <i>Job Strain Model</i>, i forhold til, at polititjenestemændene har en lav følelse af kontrol, hvilket, såfremt der er høje krav, kan medføre psykisk belastning og fysisk sygdom fx arbejdsbetinget stress. Endvidere kan der afspejles en kultur, gennem artefakter i form af sprog, hvor polititjenestemændene anvender negative ord omkring deres arbejde. Med udgangspunkt i Schein kan artefakter afspejle normer og værdier i organisationskulturen, der er synlige for personer i og udenfor kulturen. Disse normer og værdier kan være, at polititjenestemændene anser det som forkert at gå til ledelsen med frustrationer, hvorved disse frustrationer vokser sig større og kommer til udtryk gennem artefakter i form af brok. Såfremt disse normer og værdier udgør en fælles meningsfortolkning af, hvad der er rigtigt at gøre og føle i kulturen, kan disse endvidere betragtes som grundlæggende antagelser, der er usynlige for både personer i og udenfor kulturen.

	P2: Jeg tror lidt, at det er en kulturændring, der skal til (red: for at polititjenestemænd taler om udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø og arbejdsbetinget stress)	Ifølge polititjenestemændene er der en kultur, hvor man ikke taler om personlige oplevelser med arbejdsbetinget stress.
	P1: (...) det er jo hårdt for én at skulle vende sit hoved om til bare at være ligeglad. Man søger jo ind til politiet med den ambition om, at du gerne vil gøre en... du kan selvfølgelig ikke redde hele verden, men at det man gør i hvert fald har en mening, og hvis det begynder at skride, og du bliver mere eller mindre ligeglad med, hvad det er, der foregår omkring en, det synes jeg er et kæmpe problem.	Der er en kultur, hvor polititjenestemændene er blevet ligeglade med deres arbejde, hvilket kan være som følge af, at de ikke oplever en delagtighed gennem indflydelse på egne arbejdsopgaver, hvilket, med udgangspunkt i Antonovskys teori vedrørende SOC, kan have betydning for deres oplevelse af meningsfuldhed og dermed SOC. Dette kan medføre en belastning, der kan medvirke til en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress. Samtidig kan manglende kontrol over egne arbejdsopgaver fortolkes, med udgangspunkt i Karaseks <i>Job Strain Model</i> , i forhold til, at polititjenestemændene har en lav følelse af kontrol, hvilket, såfremt der er høje krav, kan medføre psykisk belastning og fysisk sygdom fx arbejdsbetinget stress.
	P3: Det er meget brok over at man skal arbejde så meget. Men derfra og så til at erkende at man er stresset. Altså vi har en kollega der lige har været langtidssygemeldt med stress og det er der nogen der har gjort grin med og det er ikke så heldigt. Og dem der har gjort grin med det er i virkeligheden nogen af dem der selv er lige på grænsen, så det er måske også lidt den kultur i politiet, hvor man skal være stærk og man skal ud og klare problemerne. Det er hvert fald ikke os der knækker. Der er sådan lidt en basse mentalitet.	Ud fra citatet kan afspejles en kultur, gennem artefakter i deres sprog, hvor der ikke er fokus på at tale om, at polititjenestemændene oplever arbejdsbetinget stress, hvor der i stedet gøres nar af de polititjenestemænd, der oplever arbejdsbetinget stress. At der ikke samtales om, at polititjenestemændene personligt oplever arbejdsbetinget stress kan afspejle en <i>normer og værdier</i> i kulturen, der er synlige for personer i og udenfor kulturen. Disse normer og værdier kan være, at polititjenestemænd skal fremstå stolte og maskuline, hvilket kan være modstridende med at tale om personlige oplevelser i forhold til arbejdsbetinget stress. Såfremt disse udgør en fælles meningsfortolkning af, hvad der er rigtigt at tænke og føle i kulturen, kan disse endvidere

		betragtes som grundlæggende antagelser, der er usynlige for både personer i og udenfor kulturen.
	P3: Hos de fleste kommer det til udtryk ved negativitet og man er bare sur og brokker sig men det italesættes ikke som stress. Man siger fx "hvis ikke man kan få sine weekender, så vil konen skilles". Og det er jo stressende, men det bliver bare ikke italesat på den måde.	Med udgangspunkt i Schein kan arbejdsbetinget stress komme til udtryk i kulturen gennem frustrationer og brok som artefakt, hvilket kan afspejle en grundlæggende antagelse om, at polititjenestemænd skal være i stand til at håndtere de krav, som der bliver stillet.
	P2: Det er fordi politifolk er ... Der er nok lidt macho stadigvæk, altså men, man er bange for at vise, man er svag måske, sådan i gruppen (øh), det vil jeg sige, det er jeg ikke selv. Jeg har altid været en, der sådan siger, hvis jeg havde det dårligt eller havde noget jeg gik og tænkte over, så det er mere sådan generelt, at der er mange, der bliver mistet i den der fase, hvis ikke man gør det til en generel ting, at man debriefer for eksempel. Der er det min oplevelse, at dem der ikke tør at stå frem, de har det måske rigtig skidt alligevel, og så er det kun os andre, der måske tør at sige fra, der egentligt får hjælp (...) Og det er sådan nogle kollegaer, der måske knækker halsen om nogle år (utydeligt)	Ud fra citatet kan afspejles en kultur, hvor der ikke er fokus på at tale med kollegaer om episoder på arbejdet, som kan være psykisk belastende. At der ikke samtales om psykiske belastninger i arbejdet kan afspejle <i>normer og værdier</i> i kulturen, der er synlige for personer i og udenfor kulturen. Disse normer og værdier kan være, at polititjenestemænd skal fremstå stolte og maskuline, hvilket kan være modstridende med at tale om psykiske belastninger på arbejdet, fordi polititjenestemændene i så fald kan betragtes som værende svage. Såfremt dette udgør en fælles meningsfortolkning af, hvad der er rigtigt at tænke og føle i kulturen, kan disse endvidere betragtes som grundlæggende antagelser, der er usynlige for både personer i og udenfor kulturen.
	P2: I min gruppe der, eller politifolk, når nu vi taler om, de problemer vi har, så er det virkelig negativt hele tiden (øh) og det dyrker bare, det dyrker bare stressen lidt mere, altså (øh). Vi får talt om det, og vi får hørt hinanden og vi får givet udtryk for, hvor hårdt vi hver især, synes vi har det (...) Og det er måske også en god måde at få luft på, men øh, men det er bare meget negativt det hele, hele tiden.	Med udgangspunkt i Schein kan arbejdsbetinget stress komme til udtryk i kulturen gennem frustrationer og brok som artefakt, hvilket kan afspejle en grundlæggende antagelse om, at polititjenestemænd skal være i stand til at håndtere de krav, som der bliver stillet.
	P1: (...) Så er det de dårlige eksempler, som man hiver frem. Der er selvfølgelig også gode eksempler på succeser, som man har på arbejdet, men lige pt, når man er presset, så hænger man fast i de negative	Med udgangspunkt i Schein kan arbejdsbetinget stress komme til udtryk i kulturen gennem frustrationer og brok som artefakt, hvilket kan afspejle en grundlæggende antagelse om, at

	ting omkring. Og det er sådan den generelle holdning, der er.	polititjenestemænd skal være i stand til at håndtere de krav, som der bliver stillet.
	P1: (...) det er selvfølgelig min personlige holdning, men er du i et førlederforløb, så må du ikke gøre opmærksom på, at der er et problem i en afdeling, for så er det ligesom at man åbenbart ikke kan styre den afdeling, som man selv er leder for. Det er det indtryk, jeg har af det. Lige så snart man kommer ind, og snakker med en leder eller en førleder, hvis de skal sige et eller andet negativt omkring noget som helst, så lukker man døren og sidder og hviker, og jeg har det bare sådan lidt "åben nu døren". I: Så der er måske en kultur blandt lederne, der gør, at man ikke taler om arbejdsbetinget stress? P1: Det har jeg indtrykket af, ja.	Med udgangspunkt i Schein kan artefakter afspejle normer og værdier i organisationskulturen, der er synlige for personer i og udenfor kulturen. Disse normer og værdier kan afspejles, gennem artefakter i citatet ved, at polititjenestemændene oplever en kultur blandt ledelsen, hvor der ikke tales om arbejdsbetinget stress, fordi der kan være en holdning blandt ledelsen om, at arbejdsbetinget stress er et udtryk for, at lederen ikke er i stand til at styre sin afdeling. Såfremt disse normer og værdier udgør en fælles meningsfortolkning af, hvad der er rigtigt at gøre og føle i kulturen, kan disse endvidere betragtes som grundlæggende antagelser, der er usynlige for både personer i og udenfor kulturen.
	P2: (...) Men jeg synes, at det der hjælper mig, det er det kollegiale stadigvæk, fordi man er stadig i en afdeling, og der passer man sådan godt på hinanden stadigvæk, føler jeg.	Selvom der, i citaterne, kan fremanalyseres, at polititjenestemændene er en del af en kultur, der domineres af normer og værdier i forhold til, at polititjenestemænd skal være stolte og maskuline, hvilket kan være modstridende med at tale om følelser og personlige oplevelser i forhold til arbejdsbetinget stress, så oplever polititjenestemændene stadigvæk et godt kollegialt sammenhold i afdelingen.
Udvikling af APV	I: (Øh). Har du eksempler på, hvor APV har været med til at løse problemer med arbejdsbetinget stress? P2: (.). Ikke sådan jeg har oplevet på egen hånd	Polititjenestemanden oplever ikke, at APV har været med til at håndtere udfordringer med det psykiske arbejdsmiljø, hvorved der kan fremanalyseres et behov for en større klarhed i forhold til en efterfølgende handleplan og opfølgning med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress.
	P4: Og jeg deltager også i de målinger, der er, og den får ikke for lidt hver gang. (...) Det skal jeg hilse og sige. Når vi endelig kan få lov at evaluere på noget.	Polititjenestemændene oplever ikke, at der bliver gjort noget på baggrund af de svar, som de giver i kortlægningen af det psykiske arbejdsmiljø, hvori

	Og vi får godt nok også svarene, men jeg synes jo ikke, at man kan se nogle ændringer i virkeligheden. (...) Ud fra de nogen gange mega negative svar, de har fået tilbage. Jeg synes ikke, at jeg kan se nogle forandringer. I: Nej, så det er svært at genkende jeres svar. P4: Ja, og så restituere man bare, og siger: "ja ja".	deres oplevelse af arbejdsbetinget stress indgår. Herudfra kan fremanalyseres, at polititjenestemændene efterspørger større klarhed i forhold til, hvad resultaterne bliver brugt til og hvilke initiativer, der bliver iværksat i en handleplan med opfølgning.
	P4: Altså vi har vel en arbejdsmiljørepræsentant-leder. Det ved jeg, vi har. (...) Der er lige valgt en ny. Den skal da helt klart være inde over, hvad det er, der skal komme på banen her. (...) Så det er virkeligheden, og ikke bare sådan noget ligegyldigt noget, ikke også. (...) Spørg nu dem på gulvet, der er vant til at arbejde med tingene, før man beslutter et eller andet åndssvagt.	Polititjenestemændene efterspørger, at arbejdsmiljørepræsentanten som minimum skal inddrages i forhold til at give indblik i, hvad polititjenestemændene oplever som relevant i en APV med fokus på det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress. Ønsket om at give ledelsen indblik i polititjenestemændenes oplevelser af, hvad der er relevant at medtage i en APV kan afspejle et ønske om en mere bottom-up orienteret tilgang fremfor en top-down orienteret tilgang, som de oplever det er nu.
	P2: Jeg tror, der er mange, der har svært ved at se meningen i det, det må jeg indrømme.	Polititjenestemændene har svært ved at se en mening i at udfylde APV'en for det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress. Polititjenestemændenes manglende oplevelse af APV'en som meningsfuld kan skyldes, at de ikke oplever at blive inddraget i udarbejdelsen af APV'en, hvilket, med udgangspunkt i Antonovsky, kan fortolkes som, at de ikke oplever delagtighed og dermed meningsfuldhed. Dette kan medføre, at de ikke opnår SOC, hvilket igen kan resultere i en belastning, der kan medvirke til en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress. En måde, hvorpå polititjenestemændene i højere grad kan føle delagtighed i processen med APV kan være ved en mere bottom-up orienteret tilgang frem for den mere top-down orienteret tilgang, som de oplever nu. Endvidere kan en større klarhed i forhold til handleplan og opfølgning medføre, at polititjenestemændene oplever kortlægningen af

		APV som værende meningsfuld, fordi der er gennemsigtighed i forhold til, hvad kortlægningen bidrager til.
	I: du tænker at de spørgsmål der kommer frem i APV en er de spørgsmål de gerne vil have svar på fremfor det I ønsker at få frem? P3: Ja. Ja. Altså ja det er min opfattelse at man laver en APV fordi det skal man, men man må selv formulere spørgsmålene og så handler det om at få lavet de spørgsmål så den bonner ud mest fordelagtigt. Der skal helst ikke være noget skæmmende i den for ledelsen.	Ud fra citatet kan fremanalyseres, at polititjenestemændene ikke har oplevelsen af, at ledelsen er interesseret i, hvordan polititjenestemændene oplever det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress, men at spørgsmålene i APV'en er formuleret, så resultatet af kortlægningen fremstår bedst mulig udadtil. Dette kan skyldes, at der er lovkrav om at lave en APV, men at de efterfølgende faser i en APV kun skal iværksættes, såfremt der ud fra kortlægningen er problemer med det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress. Endvidere kan fremanalyseres en manglende tiltro til ledelsen, eftersom polititjenestemændene ikke oplever, at ledelsen reelt er interesseret i at kortlægge, hvordan de reelt oplever det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress.
	P2: Ja 100 %, altså der er også nogen, der bare svarer på det, altså nærmest bare klikker, det er jeg sikker på (utydeligt). Der bliver politifolk lidt stejle, for hvis man ikke bliver hørt og taget alvorligt, hvorfor skal jeg så bruge tid på det her	Polititjenestemændene har svært ved at se en mening i at udfylde APV'en for det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress. Polititjenestemændenes manglende oplevelse af APV'en som meningsfuld kan skyldes, at de ikke oplever at blive inddraget i udarbejdelsen af APV'en, hvilket, med udgangspunkt i Antonovsky, kan fortolkes som, at de ikke oplever delagtighed og dermed meningsfuldhed. Dette kan medføre, at de ikke opnår SOC, hvilket igen kan resultere i en belastning, der kan medvirke til en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress.
	P3: Ja, jeg tager det ikke alvorligt. Jeg har været her i V (antal år) og jeg har aldrig givet topkarakter til det her men der er aldrig nogensinde blevet gjort noget ved det. Så jeg tager det ikke seriøst og jeg ved at jeg har flere kollegaer der ikke gider udfylde dem	Polititjenestemændene har svært ved at se en mening i at udfylde APV'en for det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress. Polititjenestemændenes manglende oplevelse af APV'en som meningsfuld kan skyldes, at de ikke

	længere, fordi det er og jeg kunne jo heller ikke huske hvad der blev spurgt om, så det er useriøst.	oplever at blive inddraget i udarbejdelsen af APV'en, hvilket, med udgangspunkt i Antonovsky, kan fortolkes som, at de ikke oplever delagtighed og dermed meningsfuldhed. Dette kan medføre, at de ikke opnår SOC, hvilket igen kan resultere i en belastning, der kan medvirke til en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress. En måde, hvorpå polititjenestemændene i højere grad kan føle delagtighed i processen med APV kan være ved en mere bottom-up orienteret tilgang frem for den mere top-down orienteret tilgang, som de oplever nu. Endvidere kan en større klarhed i forhold til handleplan og opfølgning medføre, at polititjenestemændene oplever kortlægningen af APV som værende meningsfuld, fordi der er gennemsigtighed i forhold til, hvad kortlægningen bidrager til.
	P4: Der... der... men der er de også dygtige, ikke også. Nogle gange har der været spørgsmål om den øvre ledelse. Andre gange har de taget det væk bevidst, så man kun skal evaluere på sin nærmeste leder, altså mellemtrinet. Og det kan man jo ikke andet end at sige noget positivt om. De gange, hvor de har haft den øvre ledelse med, der har de fået så ringe en evaluering, at de nærmest ikke vidste, hvad de skulle gøre ved det. Så det gør de jo ikke igen. Det er jo klart.	Ud fra citatet kan fremanalyseres, at polititjenestemændene ikke har oplevelsen af, at ledelsen er interesseret i, hvordan polititjenestemændene oplever den øvre ledelse, men at spørgsmålene til ledelsen i APV'en er formuleret, så resultatet af kortlægningen fremstår bedst mulig udadtil. Dette kan skyldes, at der er lovkrav om at lave en APV, men at de efterfølgende faser i en APV kun skal iværksættes, såfremt der ud fra kortlægningen er problemer. Endvidere kan fremanalyseres en manglende tiltro til ledelsen, eftersom polititjenestemændene ikke oplever, at ledelsen reelt er interesseret i at kortlægge, hvordan polititjenestemændene oplever forholdet mellem dem og ledelsen.
	I: I sådan en trivselsmåling, hvor man stiller nogle spørgsmål. Hvad tænker du så er vigtige at få spurgt ind til ift. arbejdsbetinget stress? P5: Det er vel om man har det godt både på arbejde	Polititjenestemændene oplever, at de spørgsmål, der indgår i APV'en, er relevante i forhold til arbejdsbetinget stress, hvor særligt spørgsmål til balancen mellem arbejdsliv og privatliv opleves

	og når man har fri. I: og hvordan tænker du man kan spørge ind til det? P5: jamen det mener jeg også at der er en. Ja, jeg oplever at have en god balance mellem mit arbejdsliv og privatliv. Den synes jeg helt sikkert er rigtig vigtig. Den synes jeg er noget af det vigtigste. Altså man kan sagtens have en kedelig tjans på jobbet men hvis bare man trives i det og stadig har et godt privatliv, så kan man leve med det meste. Man kan også godt have en travl hverdag på jobbet men har man samtidig en fornuftig balance mellem arbejde og privatliv, så er det det der giver bedst mening. Det vil der hvert fald være for mig.	som værende vigtig for polititjenestemændene.
	I: altså måden at måle det psykiske arbejdsmiljø på gennem et spørgeskema, om du synes at det er en god måde? P5: jamen man er jo nødt til at spørge ind. Men jeg kan godt nogen gange tænke at... ja men det er svært med sådan nogle spørgeskemaer, fordi jeg kan godt tænke at en samtale ville være bedre.	Ud fra citatet kan fremanalyseres, at polititjenestemændene oplever det som relevant at spørge ind til deres oplevelse af arbejdsbetinget stress gennem et spørgeskema, men at en samtale vil kunne være med til at give et mere uddybende indblik i polititjenestemændenes oplevelse heraf.
	I: Hvorfor tænker du at en samtale ville være bedre? P5: Det er fordi at nu havde jeg allerede glemt den her (APV'en) fordi det er bare man hurtigt taster igennem. Jo, jeg har det fint nok og så send. Jeg tror at man kan miste mange med sådan et skema. Men det er også mange at holde samtaler med 600 folk udover alm medarbejdersamtaler og hvad der ellers skal bruges tid på herinde. Så jeg kan også godt forstå at man er nødt til at lave en mellemvej. (...) Men hvis man sammenligner med et skema så tror jeg godt at man kan tabe nogen der, men det kan man også med samtaler. Folk kan sidde og gemme på noget. Det er jo svært. I: Så der er flere måder man kan gøre det på. P5: Ja, det synes jeg. Men personligt så synes jeg at en samtale er bedre. Jeg vil huske det bedre. Jeg kan huske at jeg har snakket med jer om et år og jeg kan	En samtale frem for et spørgeskema kan medvirke til, at polititjenestemændene husker at have været medvirkende i APV'en. Dette kan fortolkes som, at en samtale vil betyde, at polititjenestemændene i højere grad føler sig inddraget i processen med APV. Dog vil samtale ifølge polititjenestemændene være mere tidskrævende end at udsende et spørgeskema. Ifølge polititjenestemændene kan der således være både fordele og ulemper ved henholdsvis et spørgeskema og en samtale, men de foretrækker en samtale til at kortlægge deres oplevelse af arbejdsbetinget stress i en APV.

	ikke huske denne her om et år.	
	I: hvornår tænker du at de samtaler kunne være? P5: ja altså jeg vil helt sikkert kunne huske sådan en samtale fremfor et spørgeskema. Det kunne man jo ligge sammen med at vi har sådan nogle årlige medarbejder samtaler i forvejen. Det er jo så om selve jobbet og ens karriere og muligheder, uddannelse og kurser. Der bliver der også spurgt ind til hvordan man har det og det kunne man jo godt gøre lidt mere ud af.	Samtale til kortlægning af polititjenestemændenes oplevelse af arbejdsbetinget stress kunne være i forbindelse med MUS, hvor der så vil være lederens ansvar at få udarbejdet en APV på skrift, hvilket der er lovkrav om fra arbejdstilsynet.
	P5: ja det er individuelle samtaler, hvor man bliver kaldt til en medarbejder samtale. Det gør man hvert år. Der kunne man jo godt pålægge lederen eller en tillidsmand eller hvem det nu skulle lægge ved. Og så spørge ind til det rent personlige om hvordan man har det.	Samtale til kortlægning af polititjenestemændenes oplevelse af arbejdsbetinget stress kunne være i forbindelse med MUS, hvor der så vil være lederens ansvar at få udarbejdet en APV på skrift, hvilket der er lovkrav om fra arbejdstilsynet.
	I: Når du kigger på den her APV. Tænker du så at der er noget der mangler ift. arbejdsbetinget stress P5: jamen altså det kan godt lyde lidt basic men man kunne jo godt spørge ind til, hvis der er nogen der er så langt ude at de ikke selv kan se det, har du det fysisk godt? Der kan godt være nogen der kammer nogle led over inden de indser, hvordan de egentlig har det. Altså om man sover godt, om man har det fysisk godt.	Polititjenestemændene efterspørger spørgsmål i APV'en til fysiske symptomer på arbejdsbetinget stress. Sammenlignet med, at der kan være en mandekultur på arbejdspladsen hos Politiet, kan spørgsmål til fysiske symptomer på arbejdsbetinget stress være med til at kortlægge udfordringer med arbejdsbetinget stress, som ikke nødvendigvis kortlægges gennem spørgsmål til fx oplevelsen af balance mellem arbejdsliv og privatliv.
	P2: Fysisk, jeg kan se ... men altså det der arbejdsmiljø, det er sådan noget lidt usynligt noget (...) Jeg tror også, at det er svært for en ledelse, og virkelig og gøre noget som viser, et synligt resultat for medarbejderen I: Mmm, så det er sværere at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø end det fysiske P2: Det tror jeg, ja det tror jeg, sådan er det, ja	Polititjenestemændene har forståelse for, at det for ledelsen kan være svært at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø, hvor ændringer kan virke usynlige for den enkelte polititjenestemand. Ud fra citatet kan således fremanalyseres, at en større klarhed i forhold til handleplan og opfølgning kan medvirke til at gøre det mere synligt for den enkelte polititjenestemand i forhold til, hvad ledelsen gør for at håndtere deres udfordringer med arbejdsbetinget stress identificeret i APV'en.

	P1: Det ved jeg ikke. Jeg ved ikke, hvad de bruger det til. Det ved jeg slet ikke. Det må jeg sige. (øh) jeg har ikke indtryk af... (grin) Altså jeg er godt klar over, at der nok sidder nogen og læser dem (øh) et eller andet sted, og kigger på, om der er noget, de kan lave bedre, men det ved jeg ikke. Jeg har ikke nogle konkrete eksempler på det.	Polititjenestemændene har svært ved at se en mening i at udfylde APV'en for det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress. Polititjenestemændenes manglende oplevelse af APV'en som meningsfuld kan skyldes, at de ikke oplever at blive inddraget i udarbejdelsen af APV'en, hvilket, med udgangspunkt i Antonovsky, kan fortolkes som, at de ikke oplever delagtighed og dermed meningsfuldhed. Dette kan medføre, at de ikke opnår SOC, hvilket igen kan resultere i en belastning, der kan medvirke til en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress. En måde, hvorpå polititjenestemændene i højere grad kan føle delagtighed i processen med APV kan være ved en mere bottom-up orienteret tilgang frem for den mere top-down orienteret tilgang, som de oplever nu. Endvidere kan en større klarhed i forhold til handleplan og opfølgning medføre, at polititjenestemændene oplever kortlægningen af APV som værende meningsfuld, fordi der er gennemsigtighed i forhold til, hvad kortlægningen bidrager til.
	P1: Jeg tror, at den APV der... jeg er bange for at kollegaerne bare sætter kryds sådan lidt... jeg tror ikke, at det er noget, man tænker helt vildt meget over. Hvis de skal have en idé om, hvordan folk de har det, så er de nødt til at komme ned til os en gang imellem... så vil det pynte på ledelsen at komme ned i kaffestuen, og sidder dernede og spise deres middagsmad en enkelt eller to dage om ugen. (...) Ja, for mit eget vedkommende, så tror jeg, at de er udfyldt bare sådan lidt med hovedet under armen. Det skal bare gøres, og så sætter man bare kryds i enig eller uenig og så videre, fordi du ikke har indtryk af, at det bliver brugt ret meget.	Polititjenestemændene har svært ved at se en mening i at udfylde APV'en for det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress. Polititjenestemændenes manglende oplevelse af APV'en som meningsfuld kan skyldes, at de ikke oplever at blive inddraget i udarbejdelsen af APV'en, hvilket, med udgangspunkt i Antonovsky, kan fortolkes som, at de ikke oplever delagtighed og dermed meningsfuldhed. Dette kan medføre, at de ikke opnår SOC, hvilket igen kan resultere i en belastning, der kan medvirke til en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress. En måde, hvorpå polititjenestemændene i højere grad kan føle delagtighed i processen med APV kan være ved en mere bottom-up orienteret tilgang frem for

		den mere top-down orienteret tilgang, som de oplever nu. Endvidere kan en større klarhed i forhold til handleplan og opfølgning medføre, at polititjenestemændene oplever kortlægningen af APV som værende meningsfuld, fordi der er gennemsigtighed i forhold til, hvad kortlægningen bidrager til. Endvidere efterspørger polititjenestemændene i højere grad ansigt-til-ansigt kontakt med ledelsen.
	P3: Men hvad formålet er med APV er? Jeg ved godt, at medarbejderne skal vurdere hvordan arbejdspladsen er at være på (øh), men formålet kan være mange ting fordi spørgsmålene kan være formuleret på mange forskellige måder og være formuleret således at det er rettet på forskellige ting. Så vidt jeg husker så er vores fx så hvis det er vores leder vi snakker om så det vores egen direkte leder, som jeg egentlig er fint tilfreds med, hvorimod den over Y (daglig leder) er jeg stærkt utilfreds med. Men det bliver der ikke spurgt om.	Ud fra citatet kan fremanalyseres, at polititjenestemændene ikke nødvendigvis finder samme spørgsmål relevant, som ledelsen gør. Herudfra kan endvidere fremanalyseres, at polititjenestemændene i højere grad efterspørger en bottom-up orienteret tilgang frem for den mere top-down orienteret tilgang, som polititjenestemændene oplever, der er i APV'en.
	P2: Vi skal bare lige have udfyldt den, og så skal vi lige. Og så har jeg oplevet nogle år, hvor man sådan prøver på, at blive hørt i den der, hvor man kan skrive, hvad ens ønsker er, for at finde sin vej i karrieren, så sker der ... det kan godt være, man skriver det ned, men der er aldrig sket noget	Polititjenestemændene efterspørger en større klarhed i forhold til handleplan og opfølgning, hvilket kan bidrage til, at polititjenestemændene oplever kortlægningen af APV som værende meningsfuld, fordi der er gennemsigtighed i forhold til, hvad der iværksættes på baggrund af APV'en. Derudover efterspørger polititjenestemændene et kommentarfelt, ligesom der var tidligere, hvilket kan bidrage til, at de føler en delagtighed i processen med APV. Med udgangspunkt i Antonovsky kan delagtighed bidrage til at polititjenestemændene oplever meningsfuldhed og dermed SOC. Dette kan modvirke en belastning, der kan forebygge en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress.
	P3: (...) der er ikke mulighed i vores APV'er til at skrive	Polititjenestemændene efterspørger et

	hvad vi synes. Det er smart (grin)	kommentarfelt, ligesom der var tidligere, hvilket kan bidrage til, at de føler en delagtighed i processen med APV. Med udgangspunkt i Antonovsky kan delagtighed bidrage til at polititjenestemændene oplever meningsfuldhed og dermed SOC. Dette kan modvirke en belastning, der kan forebygge en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress.
	P2: Jeg tror nok, at ledelsen skal prøve at prioritere det, men det er, altså det er kun mine egne ord, men det tror jeg udelukkende er fordi, at det skal de (...) Så skal de bare have det gjort, så deres tal er i orden I: Så det er mere en skal-opgave, end det er interesse for medarbejderen? P2: Altså det oplever jeg	Ud fra citatet kan fremanalyseres, at polititjenestemændene oplever, at ledelsen udføre en APV, fordi det er et lovkrav frem for en interesse for, hvordan polititjenestemændene oplever det psykiske arbejdsmiljø og arbejdsbetinget stress. Herudfra kan endvidere fremanalyseres en manglende tiltro til ledelsen, eftersom polititjenestemændene ikke oplever, at ledelsen reelt er interesseret i at kortlægge, hvordan de oplever det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress.
	P2: Det giver ikke mening for mig og sidde og ... det er så anonymt, det virker ikke på mig overhovedet (...) Jeg føler overhovedet ikke, at jeg bliver hørt, når nu jeg bare skal sidde i et skema. Der skal man altså sidde og snakke sammen	Ifølge polititjenestemændene vil en samtale, frem for et spørgeskema, kunne medvirke til, at polititjenestemændene oplever at blive hørt og dermed føler delagtighed i processen med APV. Med udgangspunkt i Antonovsky kan delagtighed bidrage til at polititjenestemændene oplever meningsfuldhed og dermed SOC. Dette kan modvirke en belastning, der kan forebygge en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress.
	P3: Alle arbejdspladser lave en APV og hvis de ikke gør det får de en straf eller en løftet pegefinger. Så mit indtryk er at det er noget man skal og det er ikke. Det psykiske arbejdsmiljø i politiet har aldrig været ringere, så hvis det havde virket så havde vi nok ikke havnet hvor vi er i dag.	Ud fra citatet kan fremanalyseres, at polititjenestemændene oplever, at ledelsen udføre en APV, fordi det er et lovkrav frem for en interesse for, hvordan polititjenestemændene oplever det psykiske arbejdsmiljø og arbejdsbetinget stress. Herudfra kan endvidere fremanalyseres en manglende tiltro til ledelsen, eftersom polititjenestemændene ikke oplever, at ledelsen reelt er interesseret i at kortlægge,

		hvordan de oplever det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress. Endvidere efterspørger polititjenestemændene en klarhed i forhold til handleplan og opfølgning for derigennem at opnå en gennemsigtighed i forhold til, hvad der bliver gjort på baggrund af kortlægningen i APV med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress.
	P2: Så er det også vigtigt at få ind, om man oplever støtte fra ledelsen, nærmeste leder og så op ad, ikke altså ...	Polititjenestemændene efterspørger spørgsmål, i APV'en for det psykiske arbejdsmiljø, til hjælp og støtte fra ledelsen.
	P2: Jeg synes godt, at man kunne have en professionel til ... Nu ved jeg godt, det er vildt omfangsrigt og sikkert dyrt af helvede til, men altså 1 gang om året eller 2 gange om året have en samtale med kun den enkelte kollega, hvor det simpelthen bliver ført ned ..., at man har en journal. Det er ikke fordi, at jeg vil have, at det skal blive sådan et (øh) (grin), et sted hvor man sidder i en rundkreds, men jeg har bare virkelig gode oplevelser med at snakke ud om tingene (...) Og igen som jeg sagde før, så er der mange kollegaer, der bliver gemt, eller glemt. Så jeg tænker bare, at i stedet for sådan noget her, hvor man bare skal sidde foran og åbne et program (utydeligt) og klik klik klik klik, så ... Undskyld mig, jeg tror, det er få der sådan, tager sig god tid. Så tror jeg, det er bedre, at man skal sidde foran en person og have følelsen af, at man bliver hørt, som sidder og tager notater om den enkelte I: Og hvem skulle den person være? P2: Det kunne være en af de psykologer, der var tilknyttet politiet	Polititjenestemændene synes, at en samtale vil kunne være med til at give et mere uddybende indblik i polititjenestemændenes oplevelse af arbejdsbetinget stress. Ifølge polititjenestemændene vil en samtale endvidere, frem for et spørgeskema, kunne medvirke til, at polititjenestemændene oplever at blive hørt og dermed føler delagtighed i processen med APV. Med udgangspunkt i Antonovsky kan delagtighed bidrage til at polititjenestemændene oplever meningsfuldhed og dermed SOC. Dette kan modvirke en belastning, der kan forebygge en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress.
	I: men der kunne godt være nogle spørgsmål om kommunikationen med ledelsen? P3: ja og så kunne der godt være nogle felter, hvor man kunne skrive nogle linier. Det var der ikke i denne her. (...) ja den (APV'en) kunne jo være inddelt i mit	Polititjenestemændene efterspørger spørgsmål, i APV'en for det psykiske arbejdsmiljø, til hjælp og støtte fra ledelsen med fokus på den øvre ledelse.

	arbejde, min nærmeste leder og så den øverste ledelse. Altså i tre. For det er jo forskelligt. Jeg er meget glad for den nærmeste leder – jeg synes at Y (nærmeste leder) kæmper vores kamp, men når Y (nærmeste leder) kæmper opad så kan man mærke at de (den øverste ledelse) ikke er interesseret i os som enkelt personer altså. Så på denne måde skulle den være inddelt i nogle flere felter.	
	I: Ja, men det kunne være, at sådan nogle dialogmøder kunne gøre at man ... P2: Det tror jeg, vil give den enkelte medarbejder følelsen af at være hørt og så forhåbentligt, at hvis man giver udtryk for et eller andet i en samtale, at der bliver fulgt op på det noget tid efter I: Og det kunne for eksempel være ved MU-samtaler, eller? P2: Ja	Polititjenestemændene synes, at en samtale vil kunne være med til at give et mere uddybende indblik i polititjenestemændenes oplevelse af arbejdsbetinget stress. Ifølge polititjenestemændene vil en samtale endvidere, frem for et spørgeskema, kunne medvirke til, at polititjenestemændene oplever at blive hørt og dermed føler delagtighed i processen med APV. Med udgangspunkt i Antonovsky kan delagtighed bidrage til at polititjenestemændene oplever meningsfuldhed og dermed SOC. Dette kan modvirke en belastning, der kan forebygge en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress. Samtale til kortlægning af polititjenestemændenes oplevelse af arbejdsbetinget stress kunne være i forbindelse med MUS, hvor der så vil være lederens ansvar at få udarbejdet en APV på skrift, hvilket der er lovkrav om fra arbejdstilsynet.
	P2: Altså jeg ville føle, at jeg blev hørt langt hen ad vejen, eller langt bedre, hvis min leder sad og spurgte mig om de samme ting. Jeg ved godt, at det nok er tidskrævende og sådan noget, for når du sender det ud på en alle-mail, og alle bare går i gang med at klikke, så er det jo hurtigt overstået I: Kunne det være i forbindelse med MU-samtaler? P2: Ja, lige præcis. For der skal de jo holde det alligevel	Polititjenestemændene synes, at en samtale vil kunne være med til at give et mere uddybende indblik i polititjenestemændenes oplevelse af arbejdsbetinget stress. Ifølge polititjenestemændene vil en samtale endvidere, frem for et spørgeskema, kunne medvirke til, at polititjenestemændene oplever at blive hørt og dermed føler delagtighed i processen med APV. Med udgangspunkt i Antonovsky kan delagtighed bidrage til at polititjenestemændene oplever meningsfuldhed og dermed SOC. Dette kan

		modvirke en belastning, der kan forebygge en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress. Samtale til kortlægning af polititjenestemændenes oplevelse af arbejdsbetinget stress kunne være i forbindelse med MUS, hvor der så vil være lederens ansvar at få udarbejdet en APV på skrift, hvilket der er lovkrav om fra arbejdstilsynet.
	I: Så du tænker måske, at det vil være bedre, at man lavede en mundtlig APV i kaffestuen, hvor ledelsen kommer ned og snakker med jer en gang imellem? P1: Enten det eller også skal man gøre det, når man har de der MUS-samtaler, og så sætte ti minutter til et kvarter af til at høre... eller også skal man gøre, så man selv kan skrive, fordi nogle gange er det lagt sådan lidt op til... der er ikke ret meget spillerum i det. Og nogle gange så er det, du sidder og svarer på, ikke det, som du gerne vil svare på. (...) og så er det bare lagt op til, at så er det bare kun dem her, du kan bedømme, eller det her, du kan bedømme.	Polititjenestemændene synes, at en samtale vil kunne være med til at give et mere uddybende indblik i polititjenestemændenes oplevelse af arbejdsbetinget stress. Ifølge polititjenestemændene vil en samtale endvidere, frem for et spørgeskema, kunne medvirke til, at polititjenestemændene oplever at blive hørt og dermed føler delagtighed i processen med APV. Med udgangspunkt i Antonovsky kan delagtighed bidrage til at polititjenestemændene oplever meningsfuldhed og dermed SOC. Dette kan modvirke en belastning, der kan forebygge en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress. Samtale til kortlægning af polititjenestemændenes oplevelse af arbejdsbetinget stress kunne være i forbindelse med MUS, hvor der så vil være lederens ansvar at få udarbejdet en APV på skrift, hvilket der er lovkrav om fra arbejdstilsynet. Endvidere efterspørger polititjenestemændene et kommentarfelt, ligesom der var tidligere, hvilket kan bidrage til, at de føler en delagtighed i processen med APV. Med udgangspunkt i Antonovsky kan delagtighed bidrage til at polititjenestemændene oplever meningsfuldhed og dermed SOC. Dette kan modvirke en belastning, der kan forebygge en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress.
	P1: Og så er man nødt til at svare på det, og så bliver det bare negativt med "nej nej nej" hele vejen ned, og jeg tror måske, at det vil være bedre at tage det som	Polititjenestemændene synes, at en samtale vil kunne være med til at give et mere uddybende indblik i polititjenestemændenes oplevelse af

	MUS-samtaler og så høre, hvordan folk de har det. Altså man kan selvfølgelig godt tage udgangspunkt i nogle af spørgsmålene, men jeg tror, du får et bedre billede af, hvordan det er, fordi jeg har indtryk af, jeg jeg ved, at der er mange, der bare lader være med at udfylde de her APV'er, fordi de er i protest og tænker "det gider jeg ikke at bruge min tid på" og så kan de se, hvis nu der er 40 %, der ikke har svaret, at det er noget lort.	arbejdsbetinget stress. Ifølge polititjenestemændene vil en samtale endvidere, frem for et spørgeskema, kunne medvirke til, at polititjenestemændene oplever at blive hørt og dermed føler delagtighed i processen med APV. Med udgangspunkt i Antonovsky kan delagtighed bidrage til at polititjenestemændene oplever meningsfuldhed og dermed SOC. Dette kan modvirke en belastning, der kan forebygge en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress. Samtale til kortlægning af polititjenestemændenes oplevelse af arbejdsbetinget stress kunne være i forbindelse med MUS, hvor der så vil være lederens ansvar at få udarbejdet en APV på skrift, hvilket der er lovkrav om fra arbejdstilsynet. Endvidere efterspørger polititjenestemændene et kommentarfelt, ligesom der var tidligere, hvilket kan bidrage til, at de føler en delagtighed i processen med APV. Med udgangspunkt i Antonovsky kan delagtighed bidrage til at polititjenestemændene oplever meningsfuldhed og dermed SOC. Dette kan modvirke en belastning, der kan forebygge en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress.
	I: Så du tænker, at det vil give et bedre billede, hvis man gjorde det på en anden måde? P1: Det tror jeg. Og så måske, hvis man havde en talsmand, der kan være inde omkring de emner, der kommer på den, i stedet for at den er dikteret ovenfra. Folk er trætte af at få noget trukket ned over hovedet eller få noget dikteret, og så at der ikke er føling med, hvad holdningen er.	Polititjenestemændene efterspørger, at en talsmand som minimum skal inddrages i forhold til at give indblik i, hvad polititjenestemændene oplever som relevant i en APV med fokus på det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress. Ønsket om at give ledelsen indblik i polititjenestemændenes oplevelser af, hvad der er relevant at medtage i en APV kan afspejle et ønske om en mere bottom-up orienteret tilgang fremfor en top-down orienteret tilgang, som de oplever det er nu.
	P1: Ja, altså vi har jo en talsmand eller en sikkerhedsmand. Det kunne jo godt være sådan en,	Polititjenestemændene efterspørger, at en talsmand som minimum skal inddrages i forhold til

	der var med til at udforme det her spørgeskema, så det måske gav lidt mere mening, for selvfølgelig, som jeg sagde før, så tror jeg ikke, at de har ret stor indsigt i, hvordan det foregår nede på gulvet. Det har vi i hvert fald ikke indtryk af. (Øh) og det er det, der sådan er den generelle holdning, at de sidder bare deroppe med deres Excell-ark og så sætter de os bare ind i det, og sådan fungerer det altså bare ikke i virkeligheden. Og så kunne man måske tænke sig, at nogle af dem, der sidder der, at de eventuelt kunne tage med på patrulje en enkelt dag eller to, bare for at se, hvordan det foregår, tænker jeg. Det er bare min personlige holdning, fordi så vidt jeg ved, så er de fleste ovenpå politiuddannede, og så kunne de jo godt lige køre med for at se, hvordan det foregår, og få et indtryk af, hvad vi snakker om, og hvad vores frustrationer er. Man ser dem ikke... man føler ikke, at de er på gulvet sammen med os. Og det er den generelle holdning, der er.	at give indblik i, hvad polititjenestemændene oplever som relevant i en APV med fokus på det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress. Ønsket om at give ledelsen indblik i polititjenestemændenes oplevelser af, hvad der er relevant at medtage i en APV kan afspejle et ønske om en mere bottom-up orienteret tilgang fremfor en top-down orienteret tilgang, som de oplever det er nu. En bottom-up orienteret tilgang kan medvirke til, at polititjenestemændenes opnår en større delagtighed i processen med APV, hvilket med udgangspunkt i Antonovsky, kan bidrage til, at de oplever delagtighed og dermed meningsfuldhed. Dette kan medføre, at de opnår SOC, hvilket kan modvirke en belastning, og således forebygge en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress.
	P1: Det kunne man sagtens forestille sig, at det kunne være med heri. Og så kan jeg heller ikke lige se noget omkring ledelsen... at de måske mere kom ned, så man følte, at man havde deres opbakning eller at de i hvert fald havde en lille smule fod på, hvad der foregår hernede. Det der med udsat for mobning, det ved jeg sgu ikke. (.).	Polititjenestemændene efterspørger spørgsmål omkring ledelsen i forhold til støtte og opbakning. Her vil polititjenestemændene endvidere gerne have ansigt-til-ansigt kontakt med ledelsen, hvilket kan bidrage til en større delagtighed. Ud fra citatet kan der fremanalyseres, at polititjenestemændene er i tvivl om, hvorvidt spørgsmål til mobning opleves som relevant i APV'en til det psykiske arbejdsmiljø og herunder arbejdsbetinget stress.
	P1: Men hvis nu man lige fik lidt tid til at tænke over det eller spørge nede ved kaffebordet "Hvad så? Hvordan synes I, at det går lige nu?" og så tage udgangspunkt i det (øh)... hvor frustrationer ligger hos medarbejderne og hvad den sådan generelle holdning er til det, og så tage noget af det med. Der skal selvfølgelig også være noget af det andet, det er klart, fordi... ja, det synes jeg, at det er fint nok. Der er jo	Ud fra citatet kan fremanalyseres, at polititjenestemændene finder spørgsmålene relevante, men at de efterspørger en mere bottom-up orienteret tilgang frem for den mere top-down orienteret tilgang, som polititjenestemændene oplever, der er i APV'en.

	også nogle OK spørgsmål heri, men jeg tror bare, at man vil få noget ud af det måske.	
	I: Ja, hvis du tænker på den forståelse, du har arbejdsbetinget stress, hvad synes du så, at der er vigtigt at få spurgt ind til i sådan en APV, som den her? P2: Jeg synes, altså jeg V, det private, arbejdspresset og så det der med at være udsat for trusler og sådan noget	Polititjenestemændene oplever det som værende vigtig at spørge ind til det private, arbejdspresset og trusler i en APV for det psykiske arbejdsmiljø og arbejdsbetinget stress.
	P3: Der er jo ikke noget med mig og øverste ledelse eller hvordan føler jeg at beslutningerne bliver truffet. Er jeg enig i beslutningerne? Det er der ikke. Det handler mere om mit arbejde og ikke om alle de her andre omstændigheder der er omkring mit arbejde. Det mangler.	Polititjenestemændene efterspørger spørgsmål til den øvre ledelse og egen indflydelse på beslutninger. Manglende kontrol i form af indflydelse på beslutninger kan med udgangspunkt i Antonovskys teori vedrørende SOC fortolkes som, at polititjenestemændene ikke oplever delagtighed i forhold til beslutninger vedrørende eget arbejde, fordi beslutninger bliver truffet af ledelsen. Delagtighed er en forudsætning for meningsfuldhed, ifølge Antonovsky. Manglende delagtighed kan således påvirke polititjenestemændenes oplevelse af meningsfuldhed, hvilket kan medføre, at de ikke opnår SOC. Dette kan medføre en belastning, der kan medvirke til en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress. Samtidig kan manglende kontrol over beslutninger vedrørende eget arbejde fortolkes, med udgangspunkt i Karaseks <i>Job Strain Model</i>, i forhold til, at polititjenestemændene har en lav følelse af kontrol, hvilket, såfremt der er høje krav, kan medføre psykisk belastning og fysisk sygdom fx arbejdsbetinget stress.
	I: Hvad tænker du om den måde, at arbejde med det på, hvor man først udfylder et spørgeskema, og så bliver man inviteret med til et dialogmøde, hvor man så snakker om de ting? P1: Jeg synes, det er fint. Jeg synes, det er rigtig fint.	Polititjenestemændene synes, at det er fint med en kortlægning gennem spørgeskema og et efterfølgende dialogmøde om resultaterne heraf, men de efterspørger en større indflydelse og delagtighed i APV processen. Med udgangspunkt

	(...) og at man måske havde en lille smule indflydelse på det, så tror jeg, det ville være fint.	i Antonovsky kan delagtighed bidrage til at polititjenestemændene oplever meningsfuldhed og dermed SOC. Dette kan modvirke en belastning, der kan forebygge en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress.
	I: Har du forslag til hvordan man helt konkret kunne gøre dette på en anden måde? P3: altså de her dialogmøder? (...) jamen det er jo at invitere en liniechef med, for at ledelsen bliver opmærksomme på folket på gulvet egentlig har det, og hører svarene og vi kunne få lov til at uddybe hvorfor man svarer som man gør. Så de hører det i stedet for at det går igennem mange lag og bliver måske tilrettet.	Polititjenestemændene efterspørger mere indflydelse i forhold til at ledelsen bliver opmærksomme på, hvordan polititjenestemændene har det, hvor polititjenestemændene har mulighed for at uddybe deres svar. Samtidig kan fremanalyseres et ønske om en større gennemsigtighed i forhold til processen fra kortlægning til handleplan og opfølgning.
	P4: Men det er mere det der med, at resultaterne... bliver der så gjort noget ved det? Og at man kan se efterfølgende en ændring i positiv retning. (...) Det er det, jeg mangler at se. Det har jeg godt nok svært ved.	Ud fra citatet kan fremanalyseres et ønske om en større gennemsigtighed i forhold til processen fra kortlægning til handleplan og opfølgning.
	P4: Det er jo helt grotesk, at man ikke har mulighed for at kommentere på spørgsmålene. At man kun kan svare det der: "enig eller ikke enig" ikke også, og så i en eller anden grad.	Polititjenestemændene efterspørger et kommentarfelt i APV'en.
	P4: Ja. Og nu kan jeg ikke huske, om det var den, hvor man ikke havde mulighed for at kommentere på. I: Det er i hvert fald kun det der, vi har fået, og der har ikke været et kommentarfelt. P4: Der plejer nemlig at være et kommentarfelt, som folk de kan fylde ud satme med side op og side ned. (...) Det mener jeg ikke, at der var på den sidste. Den havde de nemlig fjernet. (...) Ja, og det irriterer mig, og det er jo klart, fordi de gider ikke høre alt det der. I: Nej, hvad tænker du er årsagen til, at de har fjernet det? P4: Jamen det er svindel og humbug igen fra ledelsens side af. De vil ikke høre sandheden. (...) Det kan også godt være, at de ikke er klar over sandheden, men så gør noget ved det. Få nu ændret	Polititjenestemændene efterspørger et kommentarfelt, ligesom der var tidligere, hvilket kan bidrage til, at de føler en delagtighed i processen med APV. Med udgangspunkt i Antonovsky kan delagtighed bidrage til at polititjenestemændene oplever meningsfuldhed og dermed SOC. Dette kan modvirke en belastning, der kan forebygge en potentiel udvikling af arbejdsbetinget stress. En måde, hvorpå polititjenestemændene i højere grad kan føle delagtighed i processen med APV kan være ved en mere bottom-up orienteret tilgang frem for den mere top-down orienteret tilgang, som de oplever nu. Endvidere mangler polititjenestemændene tiltro til ledelsen, hvilket

	på tingene.	kan skyldes manglende gennemsigthed i forhold til, hvad der bliver gjort fra kortlægning til handleplan og opfølgning.
	I: Så det jeg hører du siger, det er, at du kan godt se en mening i at udfylde APV'en, fordi man så siger til ledelsen, hvordan det ser ud, men at det der ikke giver mening for dig, det er, at man ikke kan ske, at der sker noget på baggrund af, at man har svaret. P4: Ja. (...) Det kan godt være, at det sker sådan ude i periferien over tid, ikke også, men så lav en opfølgning på det. Skriv: "Prøv at hør her. Her var trivselsmålingen. Her er resultatet. Her er, hvad vi gør ved det. Og så laver vi lige en opfølgning."	Polititjenestemændene kan se mening i APV'en, fordi de får mulighed for at fortælle deres oplevelser med det psykiske arbejdsmiljø og arbejdsbetinget stress til ledelsen, men de manglende gennemsigthed i forhold til, hvad der bliver gjort fra kortlægning til handleplan og opfølgning.
	I: Det er rigtigt. (Øh) Hvis vi vender lidt tilbage til trivselsmålingen, hvad tænker du så, at der er vigtigt at få spurgt ind til i en APV, der omhandler det psykiske arbejdsmiljø og arbejdsbetinget stress? P4: Jamen det er jo helt klart om kollegaerne har det godt, når man er på arbejde. (...) Altså det må det jo handle om. Det ville jeg jo i hvert fald, hvis jeg var arbejdsgiver, rigtig gerne vide, om jeg har nogle gode kollegaer og om de føler sig godt tilpas her på arbejdspladsen. For gør de ikke det, så kan de jo heller ikke præstere, vel.	Det er vigtigt i en APV at spørge ind til polititjenestemændenes oplevelse af det kollegiale sammenhold og hvorvidt de føler sig godt tilpas på arbejdspladsen.

Bilag 7: Søgebilag

Problemformulering

Litteraturstudiet tager udgangspunkt i problemformuleringen og det tredje forskningsspørgsmål, som omhandler, hvordan Nordjyllands Politi kan skabe grundlag for en forandring med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress blandt polititjenestemænd. De kvalitative forskningsinterviews viser, at polititjenestemændene ser den manglende involvering, som det overordnede problem i forhold til arbejdsbetinget stress. Dette er baggrunden for, at dette litteraturstudie har til hensigt at undersøge, om der er evidens i litteraturen for, at en øget medarbejder involvering forebygger arbejdsbetinget stress.

Facetter

Ud fra ovenstående formål med litteraturstudiet er den systematiske litteratursøgning inddelt i facetter, hvor meningsbærende enheder udvælges. Denne facetsøgning giver mulighed for en struktureret bloksøgning, hvor princippet er at kombinere indenfor facetterne med OR, hvilket udvider søgningen med synonymer, og AND mellem facetterne, hvilket skal sikre at alle facetterne er repræsenteret i alle hits. Nedenstående figur viser de valgte facetter:

Facetter	Meningsbærende enheder
Facet 1	Medarbejder
Facet 2	Involvering
Facet 3	Forebyggelse
Facet 4	Arbejdsbetinget stress

Søgedatabaser

De databaser, der udvælges til den systematiske litteratursøgning, vælges med henblik på at afdække specialets problemformulering så bredt som muligt og med så megen relevant litteratur som muligt. Der er derfor valgt at søge i følgende databaser:

Database	Begrundelse
Cochrane Library	Består af syv samlede databaser, hvor hovedfokus er medicin og sygdom (Aalborg Universitetsbibliotek, u.å.-b). Evidensen i Cochrane Library er af højeste kvalitet, og indeholder systematiske reviews og evalueringer, hvor informationer vedrørende beslutninger relateret til sundhed blandt andet kan findes (Aalborg Universitetsbibliotek, u.å.-b). Den høje metodiske kvalitet på studierne i Cochrane er begrundelsen for at der i dette speciale er søgt i denne database.
Cinahl with full text:	Er en af de mest omfattende databaser indenfor sygepleje og sundhed (Aalborg Universitetsbibliotek, u.å.-a). Databasen indeholder mere end 1.300 videnskabelige artikler tilbage fra år 1981 (Aalborg Universitetsbibliotek, u.å.-a). Cinahl er en sygdomsspecifik database, hvilket er hensigtsmæssigt i forhold til arbejdsbetinget stress.
Embase	Er verdens største database, der primært indeholder europæiske studier indenfor medicin og biomedicin, og dækker fra år 1974 og frem (Aalborg Universitetsbibliotek, u.å.-c). Databasen PubMed/Medline inkluderes, når der søges i Embase (Aalborg Universitetsbibliotek, u.å.-c). Embase er valgt på baggrund af denne omfatter flere databaser og dermed indeholde mange videnskabelige studier. Derudover indekserer Embase dagligt nye studier og er derfor opdateret med den nyeste viden på området.
Sociological Abstracts	Er en database med fokus på videnskabelige studier relateret til sociale- og adfærdsmæssige forhold (Aalborg Universitetsbibliotek, u.å.-e). Databasen dækker fra år 1952 og frem (Aalborg Universitetsbibliotek, u.å.-e) Denne database er valgt, da denne indeholder studier om sociale og adfærdsmæssige forhold, hvilket er hensigtsmæssigt i forhold til arbejdsbetinget stress og organisationskulturen.
PsycInfo	Er en database med videnskabelige studier tilbage fra år 1872, som dækker over: psykologi, sociologi, adfærd og sundhedsvidenskab (Aalborg Universitetsbibliotek, u.å.-d). En søgning i

PsycInfo indbefatter automatisk også søgning i databaserne: PsycCritique, PsycTests, PsycTherapy og PsycArticles (Aalborg Universitetsbibliotek, u.å.-d). Denne database er valgt, da denne indeholder studier om psykologiske, sociale og adfærdsmæssige forhold, hvilket er hensigtsmæssigt i forhold til arbejdsbetinget stress.

Inklusions- og eksklusionskriterier

For at sikre en stringent udvælgelse af studier i den systematiske litteratursøgning har specialegruppen opstillet inklusions- og eksklusionskriterier ud fra problemformuleringen og tredje forskningsspørgsmål. Disse kriterier fremgår af nedenstående figur. Figuren fremgår ligeledes af specialets litteraturstudie.

Inklusionskriterier	Eksklusionskriterier
Skal omhandle arbejdsbetinget stress	Hvis der anvendes andre sprog end dansk, engelsk, svensk eller norsk
Målgruppen skal være personer i arbejde	Hvis studiet omhandler individrettede indsatser med henblik på at forebygge arbejdsbetinget stress
Studiet skal omhandle involvering	

Søgestrategi

Herunder ses screenshots fra den systematiske litteratursøgning, der er vedlagt for at øge specialets reliabilitet. Ud fra disse screenshots fremgår det, at søgeordene er forskellige i de forskellige databaser, hvilket er nødvendigt, da søgeordene er indekseret forskelligt. Derudover fremgår det, at Facet 3, forebyggelse/prevent*, er taget ud af søgningen, da der ikke fremkommer relevante studier, hvis denne indgår i søgningen. På denne måde udvides søgningen, og der er derfor kun medtaget Facet 1, Facet 2 og Facet 4 i den endelige søgning.

Cinahl

☐ Select / deselect all Search with AND Search with OR Delete Searches Refresh Search Results				
	Search ID#	Search Terms	Search Options	Actions
☐	S6	 S1 AND S2 AND S3	Search modes - Boolean/Phrase	 View Results (55)  View Details  Edit
☐	S5	 S1 AND S2 AND S3 AND S4	Search modes - Boolean/Phrase	 View Results (11)  View Details  Edit
☐	S4	 prevent*	Search modes - Boolean/Phrase	 View Results (417,845)  View Details  Edit
☐	S3	 employee	Search modes - Boolean/Phrase	 View Results (32,782)  View Details  Edit
☐	S2	 involv*	Search modes - Boolean/Phrase	 View Results (123,195)  View Details  Edit
☐	S1	 (MH "Stress, Occupational")	Search modes - Boolean/Phrase	 View Results (11,407)  View Details  Edit

PsyInfo

#	Query	Databases	Results	Actions
1. ☐	((Any Field:(employee))) AND (((Index Terms: ("Occupational Stress")))) AND (((Index Terms: ("Involvement")) OR (Any Field:(involv*)))	PsycTESTS , PsycARTICLES , PsycTHERAPY , PsycINFO , PsycCRITIQUES	280	 Run  Save  Delete  Set Alert  Get RSS Feed  Get Permalink
2. ☐	((Any Field:(employee))) AND (((Index Terms: ("Prevention")) OR (Any Field:(prevent*))) AND (((Index Terms:("Occupational Stress")))) AND (((Index Terms:("Involvement")) OR (Any Field: (involv*)))	PsycTESTS , PsycARTICLES , PsycTHERAPY , PsycINFO , PsycCRITIQUES	28	 Run  Save  Delete  Set Alert  Get RSS Feed  Get Permalink
3. ☐	Any Field: employee	PsycTESTS , PsycARTICLES , PsycTHERAPY , PsycINFO , PsycCRITIQUES	57,830	 Edit  Run  Save  Delete  Set Alert  Get RSS Feed  Get Permalink

4. ☐	Index Terms: {Prevention} OR Any Field: prevent*	PsycTESTS , PsycARTICLES , PsycTHERAPY , PsycINFO , PsycCRITIQUES	427,021	 Edit  Run  Save  Delete  Set Alert  Get RSS Feed  Get Permalink
5. ☐	Index Terms: {Occupational Stress}	PsycTESTS , PsycARTICLES , PsycTHERAPY , PsycINFO , PsycCRITIQUES	18,937	 Edit  Run  Save  Delete  Set Alert  Get RSS Feed  Get Permalink
6. ☐	Index Terms: {Involvement} OR Any Field: involv*	PsycTESTS , PsycARTICLES , PsycTHERAPY , PsycINFO , PsycCRITIQUES	417,072	 Edit  Run  Save  Delete  Set Alert  Get RSS Feed  Get Permalink

Embase

☐ **History**
[Save](#) | [Delete](#) | [Print view](#) | [Export](#) | [Email](#)

 using ☒ And ☐ Or
 [^ Collapse](#)

☐	#13	#2 AND #8 AND #9	33
☐	#12	#10 AND #11	3
☐	#11	'prevention'/exp	1,200,397
☐	#10	#2 AND #8 AND #9	33
☐	#9	involv*	2,309,120
☐	#8	'job stress'/exp	5,914
☐	#2	'employee'/exp	13,125

33 results for search #13
 [Set email alert](#)
[Set RSS feed](#)
[Search details](#)

Sociological Abstracts

☐	Set ▼	Search	Databases	Results	Actions
☐	S6	⊕ S1 AND S2 AND S3	Sociological Abstracts	48°	Actions ▼
☐	S5	⊕ S1 AND S2 AND S3 AND S4	Sociological Abstracts	9°	Actions ▼
☐	S4	⊕ prevent*	Sociological Abstracts	52,559°	Actions ▼
☐	S3	⊕ SU.EXACT("Occupational Stress")	Sociological Abstracts	1,779°	Actions ▼
☐	S2	⊕ involv*	Sociological Abstracts	121,601°	Actions ▼
☐	S1	⊕ employee	Sociological Abstracts	24,546°	Actions ▼

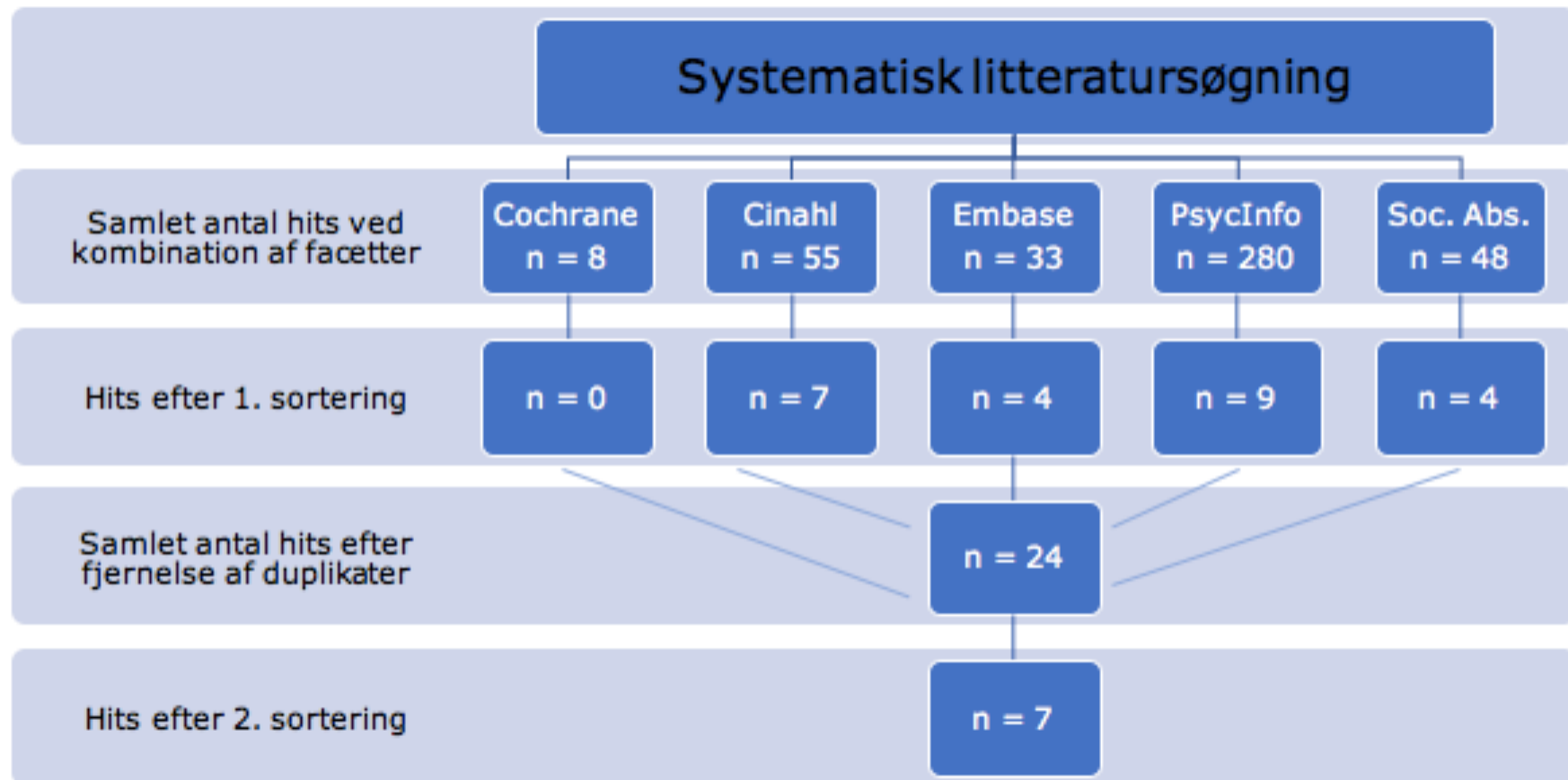
Litteratursøgningen er foretaget d. 1 maj, hvilket betyder at denne søgning ikke er ramt af Sociological Abstracts opdateringer og om indekseringer.



Search	Search Manager	Medical Terms (MeSH)	Browse	
To search an exact word(s) use quotation marks, e.g. "hospital" finds hospital; hospital (no quotation marks) finds hospital and hospitals; pay finds paid, pays, paying, payed)				
Add to top			View fewer lines	
−	+	#1 MeSH descriptor: [Employment] explode all trees	m 1648	
−	+	#2 MeSH descriptor: [Decision Making, Organizational] explode all trees	m 57	
−	+	#3 MeSH descriptor: [Primary Prevention] explode all trees	m 4209	
−	+	#4 involv*:ti,ab,kw (Word variations have been searched)	s 49173	
−	+	#5 MeSH descriptor: [Stress, Psychological] explode all trees	m 4746	
−	Edit	+	#6 #1 and #4 and #3 and #5	0
−	Edit	+	#7 #1 and #4 and #5	7
−	+	#8 "employee":ti,ab,kw (Word variations have been searched)	s 1677	
−	+	#9 #8 and #4 and #5	8	
−	Edit	+	#10	N/A

Udvælgelse af studier

Udvælgelsen af studierne foregår med udgangspunkt i inklusions- og eksklusionskriterierne, som tidligere er præsenteret i søgebilaget. Udvælgelsen er beskrevet i nedenstående flowchartdiagram:



Bilag 8: Vurdering af studier

Kvalitetsvurdering ud fra STROBE tjekliste

		High-involvement work processes, work intensification and employee well-being (Boxall & Macky, 2014)	Organizational features of workplace and job engagement among Swiss healthcare workers (Setti & Argentero, 2011)	The relationship of organizational and social coping resources to employee coping behaviour: A longitudinal analysis (Heaney m.fl., 1995)	Career stress responses among hospitality employees (Ross, 1997)	High-involvement work processes, work intensification and employee well-being: A study of New Zealand worker experiences (Boxall & Macky, 2014)	Relationship between employee involvement management practices and burnout among military mental health providers (Fernandez, 2013)
1. Title and abstract	(b) Provide in the abstract an informative and balanced summary of what was done and what was found	+	+	+	+	-	-
Introduction							
2. Background/rationale	Explain the scientific background and rationale for the investigation being reported	+	+	+	+	+	+
3. Objectives	State specific objectives, including any prespecified hypotheses	+	+	+	+	+	+
Methods							

4. Study design	Present key elements of study design early in the paper	+	+	+	+	+	+
5. Setting	Describe the setting, locations, and relevant dates, including periods of recruitment, exposure, follow-up, and data collection	+	+	+	+	+	+
6. Participant	(a) Cohort study—Give the eligibility criteria, and the sources and methods of selection of participants. Describe methods of follow-up Case-control study—Give the eligibility criteria, and the sources and methods of case ascertainment and control selection. Give the rationale for the choice of cases and controls Cross-sectional study—Give the eligibility criteria, and the sources	+	+	+	+	+	+

	and methods of selection of participants						
	(b) Cohort study— For matched studies, give matching criteria and number of exposed and unexposed Case-control study—For matched studies, give matching criteria and the number of controls per case	Not relevant, because it's a cross-sectional study	Not relevant, because it's a cross-sectional study	+	+	Not relevant, because it's a cross-sectional study	Not relevant, because it's a cross-sectional study
7. Variables	Clearly define all outcomes, exposures, predictors, potential confounders, and effect modifiers. Give diagnostic criteria, if applicable	+	+	+	+	+	+
8. Data sources/ measurement	For each variable of interest, give sources of data and details of methods of assessment (measurement). Describe comparability of assessment methods if there is more than one group	+	+	+	+	+	+

9. Bias	Describe any efforts to address potential sources of bias	-	-	-	-	-	-
10. Study size	Explain how the study size was arrived at	-	+	+	-	+	+
11. Quantitative variables	Explain how quantitative variables were handled in the analyses. If applicable, describe which groupings were chosen and why	+	+	+	+	+	+
12. Statistical methods	(a) Describe all statistical methods, including those used to control for confounding	-	-	+	+	-	+
	(b) Describe any methods used to examine subgroups and interactions	-	-	-	-	+	+
	(c) Explain how missing data were addressed	+	-	-	-	-	-
	(d) Cohort study—If applicable, explain how loss to follow-up was addressed Case-control study—If applicable, explain how matching of cases	+	-	+	+	+	+

	and controls was addressed						
	Cross-sectional study—If applicable, describe analytical methods taking account of sampling strategy						
	(e) Describe any sensitivity analyses	-	-	-	-	-	+
Results							
13. Participant s	(a) Report numbers of individuals at each stage of study—eg numbers potentially eligible, examined for eligibility, confirmed eligible, included in the study, completing follow-up, and analysed	-	+	-	-	-	+
	(b) Give reasons for non-participation at each stage	-	-	-	-	-	+
	(c) Consider use of a flow diagram	-	-	-	-	-	-
14. Descriptive data	(a) Give characteristics of study participants (eg demographic, clinical, social)	+	+	+	+	+	+

	and information on exposures and potential confounders						
	(b) Indicate number of participants with missing data for each variable of interest	+	-	-	-	-	-
	(c) Cohort study—Summarise follow-up time (eg, average and total amount)	Not relevant, because it's a cross-sectional study	Not relevant, because it's a cross-sectional study	+	+	Not relevant, because it's a cross-sectional study	Not relevant, because it's a cross-sectional stud
15. Outcome data	Cohort study—Report numbers of outcome events or summary measures over time Case-control study—Report numbers in each exposure category, or summary measures of exposure Cross-sectional study—Report numbers of outcome events or summary measures	+	+	+	+	+	+
16. Main results	(a) Give unadjusted estimates and, if applicable,	-	-	-	-	-	-

	confounder-adjusted estimates and their precision (eg, 95% confidence interval). Make clear which confounders were adjusted for and why they were included						
	(b) Report category boundaries when continuous variables were categorized	Not relevant, because no continuous variables were categorized	+	-	-	Not relevant, because no continuous variables were categorized	-
	(c) If relevant, consider translating estimates of relative risk into absolute risk for a meaningful time period	-	-	-	-	-	-
17. Other analyses	Report other analyses done—eg analyses of subgroups and interactions, and sensitivity analyses	-	-	-	-	-	-
Discussion							
18. Key results	Summarise key results with reference to study objectives	+	+	+	+	+	+
19. Limitations	Discuss limitations of the study,	+	+	+	-	-	+

	taking into account sources of potential bias or imprecision. Discuss both direction and magnitude of any potential bias						
20. Interpretation	Give a cautious overall interpretation of results considering objectives, limitations, multiplicity of analyses, results from similar studies, and other relevant evidence	+	+	+	-	+	+
21. Generalisability	Discuss the generalisability (external validity) of the study results	-	+	-	-	-	+
Other informations							
22. Funding	Give the source of funding and the role of the funders for the present study and, if applicable, for the original study on which the present article is based	+	-	-	-	-	-
Kvalitetsvurdering		15/22	16/22	16/22	13/22	12/22	12/22

PRISMA tjekliste

Section/topic	#	Checklist item	Reported on page #
TITLE			
Title	1	Identify the report as a systematic review, meta-analysis, or both.	3032
ABSTRACT			
Structured summary	2	Provide a structured summary including, as applicable: background; objectives; data sources; study eligibility criteria, participants, and interventions; study appraisal and synthesis methods; results; limitations; conclusions and implications of key findings; systematic review registration number.	3032
INTRODUCTION			
Rationale	3	Describe the rationale for the review in the context of what is already known.	3032-3033
Objectives	4	Provide an explicit statement of questions being addressed with reference to participants, interventions, comparisons, outcomes, and study design (PICOS).	3033-3034
METHODS			
Protocol and registration	5	Indicate if a review protocol exists, if and where it can be accessed (e.g., Web address), and, if available, provide registration information including registration number.	-
Eligibility criteria	6	Specify study characteristics (e.g., PICOS, length of follow-up) and report characteristics (e.g., years considered, language, publication status) used as criteria for eligibility, giving rationale.	3034
Information sources	7	Describe all information sources (e.g., databases with dates of coverage, contact with study authors to identify additional studies) in the search and date last searched.	3033-3034
Search	8	Present full electronic search strategy for at least one database, including any limits used, such that it could be repeated.	3034
Study selection	9	State the process for selecting studies (i.e., screening, eligibility, included in systematic review, and, if applicable, included in the meta-analysis).	3034
Data collection process	10	Describe method of data extraction from reports (e.g., piloted forms, independently, in duplicate) and any processes for obtaining and confirming data from investigators.	3034
Data items	11	List and define all variables for which data were sought (e.g., PICOS, funding sources) and any assumptions and simplifications made.	3034

Risk of bias in individual studies	12	Describe methods used for assessing risk of bias of individual studies (including specification of whether this was done at the study or outcome level), and how this information is to be used in any data synthesis.	-
Summary measures	13	State the principal summary measures (e.g., risk ratio, difference in means).	-
Synthesis of results	14	Describe the methods of handling data and combining results of studies, if done, including measures of consistency (e.g., I^2) for each meta-analysis.	3034
Risk of bias across studies	15	Specify any assessment of risk of bias that may affect the cumulative evidence (e.g., publication bias, selective reporting within studies).	-
Additional analyses	16	Describe methods of additional analyses (e.g., sensitivity or subgroup analyses, meta-regression), if done, indicating which were pre-specified.	-
RESULTS			
Study selection	17	Give numbers of studies screened, assessed for eligibility, and included in the review, with reasons for exclusions at each stage, ideally with a flow diagram.	3034
Study characteristics	18	For each study, present characteristics for which data were extracted (e.g., study size, PICOS, follow-up period) and provide the citations.	-
Risk of bias within studies	19	Present data on risk of bias of each study and, if available, any outcome level assessment (see item 12).	-
Results of individual studies	20	For all outcomes considered (benefits or harms), present, for each study: (a) simple summary data for each intervention group (b) effect estimates and confidence intervals, ideally with a forest plot.	-
Synthesis of results	21	Present results of each meta-analysis done, including confidence intervals and measures of consistency.	-
Risk of bias across studies	22	Present results of any assessment of risk of bias across studies (see Item 15).	-
Additional analysis	23	Give results of additional analyses, if done (e.g., sensitivity or subgroup analyses, meta-regression [see Item 16]).	-
DISCUSSION			
Summary of evidence	24	Summarize the main findings including the strength of evidence for each main outcome; consider their relevance to key groups (e.g., healthcare providers, users, and policy makers).	3037
Limitations	25	Discuss limitations at study and outcome level (e.g., risk of bias), and at review-level (e.g., incomplete retrieval of identified research, reporting bias).	3037

Conclusions	26	Provide a general interpretation of the results in the context of other evidence, and implications for future research.	3037
FUNDING			
Funding	27	Describe sources of funding for the systematic review and other support (e.g., supply of data); role of funders for the systematic review.	3037

From: Moher D, Liberati A, Tetzlaff J, Altman DG, The PRISMA Group (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. PLoS Med 6(7): e1000097. doi:10.1371/journal.pmed1000097