

Ett livsfarligt yrke

En studie om motivation inom yrken med risk för hot och våld

Fredrik Hamilton 21889 & Gustaf Helleday 22205

Abstract: The purpose of this study is to examine what factors that motivate people to work in professions with an explicit and inherent risk of threats and violence. By using a qualitative study and conducting in-depth interviews with eight security guards and doormen with experience from working at restaurants and nightclubs, the study could conclude that the interviewed security guards and doormen were motivated mainly by economic incentives and the social interaction that the profession entails. Status and riskiness of the profession did also, to a certain extent, contribute to the motivation. The professions' lack of advancement opportunities were frequently mentioned as the main reason to why one chose to leave the position, or consider the time in the profession as limited.

Key Words: Motivation, Risk, Work-related Violence

Förord

Vi vill tacka vår handledare Lars-Olof Lychnell för ovärderlig hjälp och alla ordningsvakter och entrévärdar som har gjort denna uppsats möjlig.

Stockholm 14 maj 2014

Innehållsförteckning

1. Inledning	4
1.1 Bakgrund	4
1.2 Syfte	5
1.3 Forskningsfråga	5
1.4 Avgränsning	5
1.5 Definitioner	6
2. Metod	8
2.1 Forskningsmetod	8
2.2 Empiriinsamling	9
2.2.1 Intervjuer	9
2.2.2 Urval	9
2.2.3 Sekundärdata	11
2.3 Tillförlitlighet	11
2.3.1 Validitet	11
2.3.2 Reliabilitet	12
3. Teoretisk referensram	14
3.1 Inre och yttre motivation	14
3.2 Herzbergs Två-faktor teori	14
3.3 Lön	15
3.4 Status	16
3.5 Social Interaktion	17
3.6 Karriärmöjligheter	17
3.7 Risktagande	17
4. Empiri	20
5. Analys	31
5.1 Lön	31
5.2 Status	33
5.3 Social Interaktion	33
5.4 Karriärmöjligheter	34
5.5 Risktagande	34
5.6 För en bättre sak	35
6. Slutsats	37
7. Diskussion	39
8. Källförteckning	42

1. Inledning

Följande avsnitt kommer att inledas med en bakgrund angående hot och våld inom arbetslivet, för att sedan övergå i en redogörelse av syfte, forskningsfråga, avgränsning och definitioner av för uppsatsen relevanta begrepp.

1.1 Bakgrund

Våld och hot inom arbetet betraktas inte sällan som ett arbetsmiljöproblem med stora såväl personliga som samhällsliga kostnader, där sjukskrivningar, sjukersättningar och produktionsförluster kan nämnas som exempel.¹ Flera försök att definiera arbetsrelaterat hot och våld har gjorts. En allmängiltig definition är dock svår att konstruera då olika yrkesgrupper har olika uppfattningar om vad som är att betrakta som hot och våld.² ILO (Fackförbundens internationella organisation) väljer att definiera hot och våld inom arbetet som:

”Any action, incident or behaviour that departs from reasonable conduct in which a person is assaulted, threatened, harmed, injured in the course of, or as a direct result of his or her work.”³

Omfattningen av hot och våld i arbetslivet varierar i stor utsträckning beroende på vilken bransch eller yrkesgrupp man undersöker. Bland dem yrken som är överrepresenterade i statistiken förekommer även sådana där risken för hot och våld tycks vara en olycklig konsekvens av arbetet och inte en uttalad del av

¹ Arbetsmiljöverket, Våld i arbetslivet – en kriminologisk kunskapsöversikt, Tillgänglig: http://www.av.se/dokument/aktuellt/kunskapsoversikt/RAP2010_04.pdf, 2010, (hämtad 2014-05-04), s. 6

² Ibid, ss. 7-8

³ Duncan Chappel & Vittori Di Martino, Violence at work, tredje upplagan, Genève, International Labour Office, Tillgänglig: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_publ_0221108406_en.pdf, 2006, (hämtad 2014-05-10), s. 10

arbetsbeskrivningen. Som exempel kan lärar- och läkaryrket nämnas.⁴ Det förekommer även yrken där risken är känd, uttalad och i stor utsträckning självvald. Tydliga exempel på detta är polis och andra säkerhetsyrken där risken för hot och våld är överhängande.⁵ Frågan som väcks är vad som motiverar dessa personer att arbeta inom yrken med en uttalad och inneboende risk för hot och våld.

1.2 Syfte

Denna uppsats ämnar bidra till en ökad och vidare förståelse angående vad som motiverar personer att arbeta, genom att studera vad som motiverar människor att ta en arbetsrelaterad risk för hot och våld. Uppsatsen ämnar bidra till och förhoppningsvis öka förståelsen gällande vad som motiverar människor inom riskyrken, samt riskutsatthetens inverkan på motivationen. I dagsläget finns en mängd studier och forskning som redogör för hur människor motiveras inom yrken utan en påtaglig risk för hot och våld. En viss avsaknad av forskning tycks dock råda angående yrken som innehar detta riskmoment. Då det inte går att ta för uteslutet att personer inom riskyrken generellt kan motiveras av andra faktorer än dem verksamma inom yrken med en avsaknad av dessa riskmoment, så är en ökad förståelse för motivation inom yrken med risk för hot och våld av stor betydelse. Genom en ökad förståelse för motivationen inom dessa yrken ämnar denna uppsats att bidra till en vidare och möjligtvis mer nyanserad bild gällande arbetsmotivation, vilket förhoppningsvis kan resultera i effektivare motivationshöjande insatser inom yrken med en risk för hot och våld.

1.3 Forskningsfråga

Genom denna studie ämnar vi att besvara forskningsfrågan:

Vad motiverar personer att arbeta inom yrken med en självvald risk för hot och våld?

1.4 Avgränsning

⁴ Arbetsmiljöverket, Våld i arbetslivet – en kriminologisk kunskapsöversikt, 2010, s. 17

⁵ Ibid, s. 6

Vi har valt att avgränsa vår uppsats till att enbart studera ordningsvakter och entrévärdar verksamma på restauranger och nattklubbar. Detta grundar sig främst på deras riskutsatthet i kombination med yrkets begränsade möjligheter till lönekarriärmässig utveckling⁶, vilket i vår mening gör deras motivation och villighet att arbeta inom ett riskutsatt yrke än mer intressant att studera.

Som nämnt ovan finns en mängd andra yrken med en omfattande risk för hot och våld. Som exempel kan värdetransportörer, väktare, polis och militär nämnas. Värdetransportörer valdes bort då vi inte anser konfrontationsmomentet i lika stor utsträckning vara en del av arbetsbeskrivningen, utan snarare en olycklig konsekvens av arbetets karaktär. Vi valde att inte analysera polis eller militär då dessa yrken medför större lönekarriärmöjligheter⁷, vilket det var krogvaktyrkets avsaknad av som gjorde det av stort intresse att studera. Vi har även exkluderat väktare inom andra områden än krogbranschen. Dessa kunde möjligtvis ha bidragit med ökad förståelse och vidgade perspektiv, men inom ramen för en kandidatuppsats ansåg vi det lämpligast med en yrkeskategori. Att begränsa oss till krogvakter tror vi även möjliggjorde en djupare förståelse av fenomenet än vad ett bredare urval av riskyrken hade medfört.

Då kandidatuppsatsen skrivs inom ekonomiämnet med inriktning på management så har vi i vår analys av vad som motiverar människor inom yrken med självvald risk för våld i huvudsak valt att begränsa oss till modeller- och förklaringsvariabler som ryms inom dessa områden. Även om andra ämnesområden, så som exempelvis psykologi och fysiologi, hade kunnat bidra med förklaringsvärde så har dessa inte ansetts ligga inom ramen för denna uppsats.

1.5 Definitioner

Yrken med en självvald risk för hot och våld: I denna uppsats avser detta begrepp yrken där risken för hot och våld är en explicit och inneboende del av arbetsbeskrivningen. Detta till skillnad från yrken där hot och våld förvisso kan

⁶ Ledarna Sveriges chefsorganisation, Låt lönerna bli lönsamma, Tillgänglig: http://www.ledarna.se/globalassets/rapporter/lon/lonekarriarbarometer_2014_webbversion.pdf, 2014, (hämtad 2014-05-04), s.17

⁷ Ibid, ss. 14 -17

förekomma, men rimligtvis inte bör betraktas som en inneboende del av arbetet. Läraryrket är ett tydligt exempel på det senare⁸.

Ordningsvakt: En ordningsvakt är förordnad av polismyndigheten och dess agerande inom yrket betraktas därmed som myndighetsutövning, vilket innebär att allt arbete en ordningsvakt utför kräver lagstöd. Detta medför att ordningsvakter exempelvis inte får neka personer på grund av klädsel då detta saknar lagligt stöd.⁹ En ordningsvakt innehar befogenheter att avvisa, avlägsna och omhänderta personer som stör den allmänna ordningen¹⁰.

Entrévärd: Entrévärdens huvuduppgifter består i att sköta kön och insläppet samt se till att krögarens eventuella krav på klientelet uppfylls. En entrévärd kan alltså neka gäster på grund av exempelvis klädsel, men har inga befogenheter att ingripa fysiskt förutom om det sker i nödvärn. Entrévärdstiteln kräver således ingen utbildning, licens eller särskilt förordnande.¹¹

Krogvakt/Vakt: I denna uppsats har vi använt krogvakt respektive vakt som ett samlingsnamn för ordningsvakter och entrévärdar som arbetar inom restaurang- och nattklubbsnäringen.

Väktare: En person som är anställd av ett bevakningsföretag för att utföra olika bevakningssysslor. Väktare står utan särskilda befogenheter att använda våld.¹²

Status: Statusbegreppet kommer i denna uppsats följa Nationalencyklopedins definition, enligt vilken status definieras som en *"benämning på en persons ställning i en grupp eller gruppens ställning i samhället"*.¹³

⁸ Arbetsmiljöverket, Våld i arbetslivet – en kriminologisk kunskapsöversikt, 2010, s. 17

⁹ Länsstyrelsen Västernorrland, Vad är en ordningsvakt/ entrévärd? Tillgänglig: <http://www.lansstyrelsen.se/vasternorrland/SiteCollectionDocuments/Sv/manniska-och-samhalle/folkhalsa/Alkohol,%20narkotika,%20dopning%20och%20tobak/vad-ar-en-ordningsvakt-entrevard.pdf>, 2011, (hämtad 2014-05-04)

¹⁰ Regeringskansliet, Ordningsvakter och väktare, Tillgänglig: <http://www.regeringen.se/sb/d/15246/a/177438>, 2011, (hämtad 2014-05-04)

¹¹ Länsstyrelsen Västernorrland, Vad är en ordningsvakt/ entrévärd?, 2011

¹² Regeringskansliet, Ordningsvakter och väktare, 2011

¹³ Nationalencyklopedin, "Status", Tillgänglig: <http://www.ne.se/status/314516>, 2014, (hämtad 2014-05-09)

2. Metod

Följande avsnitt ämnar redogöra och förklara hur studien har genomförts genom val av forskningsmetod, urval av intervjupersoner och användande av sekundärdata. Därefter kommer en diskussion angående studiens reliabilitet och validitet att föras.

2.1 Forskningsmetod

För att på bästa sätt besvara vår forskningsfråga har vi valt att göra en kvalitativ studie. Vi ansåg en kvalitativ studie lämpa sig väl då vi tyckte det var av stor vikt att på djupet förstå krogvakternas arbetssituation, erfarenheter och resonemang. Då vi eftersträvade en djup förståelse för fenomenet så var en betydande del av våra frågor av sådan karaktär att de krävde respondentens såväl eftertanke som reflektion. Detta medförde att en kvalitativ studie lämpade sig allra bäst för att besvara vår frågeställning och att genomförandet av en kvantitativ studie uteslöts. Valet av en kvalitativ studie ligger i linje med Alan Brymans resonemang angående hur en kvalitativ studie är lämplig om man, snarare än att kvantifiera insamlad data, avser att tolka och på djupet förstå de enskilda intervjupersonernas åsikter och resonemang¹⁴.

Det finns i huvudsak två metoder för att angripa det valda ämnet. Å ena sidan den deduktiva ansatsen där man utifrån valda teorier formulerar en hypotes som testas mot verkligheten och dels den induktiva ansatsen som innebär att man utifrån insamlad empiri generaliserar och utformar en teori eller modell.¹⁵ I arbetet med denna uppsats identifierade vi inledningsvis ett fåtal huvudteorier för att allt eftersom empirin samlats in korrigera och precisera teoriurvalet. Med andra ord så har ett antal teorier tillkommit efter att vi utifrån intervjupersonernas svar noterat att dessa

¹⁴ Alan Bryman, Samhällsvetenskapliga Metoder, 2:a upplagan, Malmö, Liber, 2011, ss. 40-41

¹⁵ Mats Alvesson & Kaj Sköldberg, Tolkning och reflektion – vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod, Lund, Studentlitteratur, 1994, ss. 41-42

adderade teorier skulle bidra med ett betydande förklaringsvärde. Detta växelspel mellan empiriinsamling och utformandet av den teoretiska referensramen kan betraktas som en abduktiv ansats, vilket kan beskrivas som en form av hybrid mellan den induktiva och deduktiva metoden och bäst beskriver hur vi har tagit oss an uppsatsämnet¹⁶.

2.2 Empiriinsamling

Denna uppsats grundar sig främst på kvalitativ data i form av intervjuer. För att få förståelse för ämnesområdet i en bredare bemärkelse, exempelvis gällande hot och våld i arbetslivet, så har sekundärdata använts.

2.2.1 *Intervjuer*

För att få en förståelse för vad som motiverar personer inom yrken med självvald risk för hot och våld så har vi genomfört åtta intervjuer, vilka i regel varade mellan fyrtio och sextio minuter. Vid sju av dem åtta intervjutillfällena träffade vi intervjupersonen fysiskt, medan den resterande skedde via telefon. Alla intervjuer spelades in och i efterhand har valda delar av intervjuerna kommit att transkriberas. Intervjuerna var i stor uträkning semi-strukturerade då vi, för att kunna uppnå denna djupare förståelse, ansåg det vara av stor vikt att intervjuerna inte begränsades till en given struktur. Detta medförde förvisso att intervjuerna tog olika form, men tillät intervjuerna att beröra ämnen som initialt inte var avsedda att beröras. Detta resulterade i att förklaringsfaktorer vi till en början inte hade tagit i beaktan kom att belysas, vilket resulterade i en mer rättvisande analys och slutsats.

2.2.2 *Urval*

Den valda samlingen intervjupersoner kan beskrivas som ett bekvämlighetsurval då endast personer till vilka någon av uppsatsförfattarna sedan tidigare hade en personlig koppling kom att intervjuas. Detta medför viss problematik då ett bekvämlighetsurval sällan är fullt representativt och därmed gör resultatens generaliserbarhet

¹⁶ Ibid, s. 42

svårbedömd¹⁷. Å andra sidan tillät det faktum att vi sedan tidigare hade en personlig relation till intervjupersonerna oss att i större utsträckning ställa personliga och känsliga frågor, där inställning till våld och förekomna incidenter kan nämnas som exempel, vilket med tanke på ämnets karaktär var av stor vikt.

Nedan följer en presentation av dem krogvakter vi har intervjuat. Alla intervjupersoner är efter överenskommelse anonymiserade och namnen således fingerade.

Pelle Persson, entrévärd, arbetar idag som krogvakt och studerar parallellt till lärare.

David Gustafsson, ordningsvakt, har avslutat sin krogvaktskarriär och arbetar i dagsläget som rektor.

Jonas Svensson, ordningsvakt, arbetar idag som krogvakt på heltid.

Mikael Lindqvist, ordningsvakt, har avslutat sin krogvaktskarriär och arbetar i dagsläget inom läraryrket, vilket kombineras med vidare studier.

Pierre Hedström, entrévärd, arbetar aktivt som krogvakt och driver ett eget företag parallellt.

Simon Johansson, entrévärd, har avslutat sin vaktkarriär och arbetar i dagsläget inom skolan.

Peter Sjöstrand, ordningsvakt, arbetar idag främst som hantverkare, men jobbar under helger extra som ordningsvakt på ett kryssningsfartyg.

Gustaf Fredriksson, entrévärd, arbetar idag aktivt som krogvakt, vilket kombineras med parallella universitetsstudier.

¹⁷ Johan Alvehus, Skriva uppsats med kvalitativ metod: En handbok, Stockholm, Liber, 2013, s.68

2.2.3 Sekundärdata

Sekundärdata har använts dels för att få en överblick över krogvaktens riskutsatthet och hot och våld i arbetslivet överlag. I dessa fall har främst arbetsmiljöverkets rapport om våld i arbetslivet samt avhandlingar som berör ämnet kommit att användas. I andra fall har sekundärdata använts för att finna definitioner, domslut och regleringar som har kommit att vara till användning för vår uppsats. Där har bland annat myndighetsmaterial angående ordningsvakter och entrévärdars situation och befogenheter samt utdrag från domar som beskriver lagstiftarens förhållande till (i det här fallet) ordningsvaktens riskutsatthet kommit att användas. Även vissa tidningsartiklar har använts för att kunna återge och påvisa företeelser som vi anser vara av betydelse.

2.3 Tillförlitlighet

2.3.1 Validitet

Validitetsbegreppet kan delas in i extern och intern validitet. Intern validitet avser huruvida observationerna ger svar på den frågeställning uppsatsen ämnar besvara¹⁸. För att uppnå en hög intern validitet inleddes varje intervju med en kort redogörelse av befintlig teori och vad vi avsåg att studera. Det går inte att ta för uteslutet att detta kan ha påverkat svaren och att dessa möjligtvis hade varit annorlunda utan vetskapen om befintlig teori och vad vi avsåg att undersöka, men bidrog till svar och resonemang av högre relevans än en avsaknad av förkunskap hade resulterat i.

Extern validitet avser huruvida resultatet och slutsatsen är generaliserbara och möjliga att tillämpa i andra situationer och sammanhang.¹⁹ Det faktum att vi har begränsat oss till att studera en yrkesgrupp och ett urval som sannolikt inte är fullt representativt medför möjligtvis att vår slutsats ej är fullt generaliserbar. Å andra sidan är en mängd övergripande resonemang återkommande och en övertygande enighet tycks råda gällande en mängd faktorer. Detta antyder att vårt resultat trots allt i viss mån är

¹⁸ Chris Voss, Nikos Tsikriktsis & Mark Frohlich, "Case research in operations management", *International Journal of Operations & Production Management*, Vol. 22, No. 2, 2002, s. 211

¹⁹ Ibid, s. 211

generaliserbart. Att vi även begränsar oss till vakter aktiva inom restaurang- och nattklubbssnärningen väcker frågan huruvida våra slutsatser är tillämpbara i andra branscher. Rimligtvis finns det en mängd branschspecifika faktorer som försvårar en generaliserbarhet över olika branscher. Vår uppfattning är dock att slutsatserna till stor del är applicerbara på andra yrken med självvald risk för hot och våld och att vi, trots vår avgränsning av yrke och bransch, lyckas bidra med förståelse till vad som motiverar människor inom denna typ av yrken.

Det faktum att urvalet endast innehöll män kan möjligtvis medföra att slutsatsen brister i sin tillämpbarhet gällande kvinnliga krogvakter. Å andra sidan så är manliga vakter överrepresenterade inom yrket²⁰ vilket inte gör vårt urval så bristande i sin representativitet som det vid en första anblick kan verka. Avsaknaden av kvinnliga intervjupersoner kan dessvärre gå ut över resultatens tillämpbarhet i branscher där könsfördelningen är jämnare. Även det faktum att majoriteten av intervjupersonerna har haft yrket som deltidsarbete kan möjligtvis ha viss betydelse på studiens utfall och påverka huruvida slutsatserna är generaliserbara och tillämpbara för branschen i stort och inom andra yrken med en liknande yrkesrelaterad risk.

2.3.2 *Reliabilitet*

Även reliabilitetsbegreppet kan delas upp i intern respektive extern reliabilitet. Intern reliabilitet avser huruvida uppsatsförfattarna är överens om hur empirin ska tolkas²¹. Att en av uppsatsförfattarna har en personlig relation till intervjupersonen medan den andra i regel inte har haft det kan ha resulterat i en diskrepans i tolkningarna av intervjupersonens svar och resonemang. Då alla intervjuer är inspelade har det varit möjligt att lyssna om och diskutera alla intervjuer vilket har bidragit till den interna reliabiliteten. Det bör dock nämnas att uppsatsförfattarna i stor utsträckning var överens om hur intervjuerna skulle tolkas, vilket antyder att den interna reliabiliteten är hög.

²⁰ Hans Lundgren, "Nio av tio jobb med ojämn könsfördelning", Du & Jobbet, 2012-12-10, Tillgänglig: <http://www.duoochjobbet.se/nyhet/nio-av-tio-har-jobb-med-ojamn-konsfordelning/>, (hämtad 2014-05-10)

²¹ Alan Bryman, Social Research Methods, 4:e upplagan, Oxford, Oxford University Press, 2012, s. 390

Extern reliabiliteten avser huruvida undersökningen är replikerbar. I regel försvagas den externa reliabiliteten vid kvalitativa studier då intervjuerna till stor del påverkas av kontextuella faktorer.²² Då intervjuerna dessutom var semi-strukturerade är dessa svåra att replikera, vilket innebär en försvagad extern reliabilitet. Det går inte heller att utesluta att intervjupersonernas åsikter och tankesätt kan komma att förändras över tid, vilket ytterligare försvagar den externa reliabiliteten. Det faktum att vissa av intervjupersonerna inte längre är verksamma inom vaktyrket tror vi i dessa fall kan bidra till den externa reliabiliteten, då de har en möjlighet att betrakta sin tid inom vaktyrket med en viss distans. Det går dock inte att ta för uteslutet att även dessa intervjupersoners åsikter och tankar om ämnet har kommit eller kommer att ändras sedan intervjutillfället.

²² Ibid, s. 390

3. Teoretisk referensram

I följande avsnitt kommer den teoretiska referensramen, vilken ligger till grund för studiens analys, att redogöras. Inledningsvis kommer mer övergripande teorier och forskning behandlas, för att sedan övergå i en redogörelse för forskning och teorier gällande specifika faktorer.

3.1 Inre och yttre motivation

Inte sällan delas medarbetares motivation in i inre och yttre motivation. Yttre motivation avser belöningar som är skilda från, men betingade till arbetsuppgiften i sig. Inre motivation syftar till de upplevda inneboende belöningarna i själva utförandet av arbetsuppgiften.²³ Som exempel på yttre belöningar kan pengar och status nämnas, medan exempel på inre belöningar kan utgöras av att arbetet upplevs som lustfyllt och utvecklande. Attribut som karriärmöjligheter kan betraktas ha både inre och yttre inslag då det dels kan resultera i status och högre lön men också kan tänkas bidra till en känsla av självförverkligande.

3.2 Herzbergs Två-faktor teori

Herzberg och hans medförfattare till boken *The Motivation to Work* skriven 1959, beskriver den så kallade två-faktor teorin. Författarna genomförde en studie där de undersökte vilka faktorer som påverkade arbetsnöjdhet respektive missnöjdhet bland medarbetare. Man lät intervjupersonerna ranka 14 olika faktorer i relation till upplevd arbetsnöjdhet och -missnöjdhet.

²³ Richard M. Ryan och Edward L. Deci, *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions*, *Contemporary Educational Psychology*, Vol 25, Iss . 1, 2000, ss. 55-57

Resultatet blev att man kunde särskilja två kluster av motivationsfaktorer, vilket kom att ge upphov till den välkända två-faktor teorin. Teorin beskriver hur arbetsnöjdhet går att härleda till så kallade motivationsfaktorer vilka i stor utsträckning är relaterade till arbetsinnehållet och arbetsutförandets inneboende belöningar. I mer konkreta termer kunde arbetsnöjdhet härledas till faktorerna *sense of achievement*, *recognition*, *the work itself*, *the opportunity to take responsibility* och *prospects for advancement*. En tillfredsställelse av dessa faktorer beskrivs vara av stor betydelse gällande arbetsnöjdhet, men en avsaknad av dem orsakar nödvändigtvis inte missnöje med arbetet.²⁴

Missnöje med arbetet kunde däremot härledas till faktorer av annan karaktär, så kallade hygienfaktorer. Hygienfaktorer består till stor del av yttre faktorer där *financial rewards* och *working conditions* kan nämnas som exempel. Ej tillfredsställda krav på hygienfaktorer resulterar enligt Herzbergs resonemang i missnöje med arbetet, men tillfredsställda krav på hygienfaktorer resulterar nödvändigtvis inte i nöjdhet.²⁵

3.3 Lön

En studie genomförd av Rynes, Gerhart och Minette påvisar att pengar är en viktig motivationsfaktor och inte sällan viktigare än människor själva medger, vilket kan leda till en underskattning av pengars betydelse gällande arbetsmotivation. Vid en jämförelse av studier kunde författarna se hur människor rankade pengar som den femte (vilket är beräknat som ett genomsnitt av hur pengar rankades i de jämförda studierna) viktigaste av motivationsfaktorer. Författarna påvisar vidare hur pengar nästan uteslutande visar sig vara den effektivaste motiverande faktorn när människors faktiska beteende studeras. Med andra ord så tycks pengar vara av större betydelse än vad människor själva medger. Rynes, Gerhart och Minette återger i sin artikel ett citat av Locke, Feren McCaleb, Shaw och Denny som tydligt beskriver pengars betydelse som motivationsfaktor:

²⁴ Nigel Basset-Jones & Geoffrey C. Lloyd, Does Herzberg's motivation theory have staying power?, *Journal of Management Development*, Vol. 24, Iss: 10, 2005, s. 932

²⁵ *ibid*, s. 932

"Money is the crucial incentive (...) no other incentive or motivational technique comes even close to money with respect to its instrumental value".²⁶

När Herzberg, Mausner, Peterson och Capwell studerade vilka faktorer som var anledningen till arbetsnöjdhet respektive missnöjdhet så kunde de notera hur lön var den vanligast förekommande orsaken till missnöjdhet inom arbetet, men den minst vanliga anledningen gällande arbetsnöjdhet.²⁷ Herzberg medger förvisso att pengar även om det primärt bör betraktas som en hygienfaktor, även kan verka som en motivationsfaktor då pengar beskrivs besitta vissa egenskaper som även präglar motivationsfaktorerna *sense of achievement* och *recognition*.²⁸

3.4 Status

I en studie angående hur yrken uppfattas och värderas beskriver Lennart Svensson och Ylva Ulfsdotter Eriksson hur lön, utbildning, inflytande och makt inte sällan är faktorer som tillskrivs stor betydelse gällande begreppet yrkesstatus.²⁹ Victor Vroom beskriver i sin bok *Work and Motivation* hur en persons yrke är av stor vikt när det kommer till social status och hur omgivningen ser på personen i fråga både i och utanför tjänst. Forskarna Warner, Meeker och Eeels undersökte i vilken utsträckning yrkesstatus och individuell status korrelerar och kom fram till en korrelation på 0,91. Friedmann and Havighurst har även diskuterat ämnet och skrev:

"The job is a description or a tag which marks the person, both at his place of employment and in the world outside. The tailor is so described in his shop but he also might be thought of as a tailor by his family, his golfpartners, his insurance agent, his minister, and other persons who enter his nonwork life. As the worker carries the identity of his job, so he also acquires the status which society has assigned to it. This status might be related to his particular type of employment, or it might be based

²⁶ Sarah L. Rynes, Barry Gerhart & Kathleen A. Minette, The importance of pay in employee motivation: discrepancies between what people say and what they do, *Human Resource Management*, Vol 43, Iss 4, 2004, s. 382

²⁷ Victor Vroom, *Work and Motivation*, New York, Jossey-Bass Inc., 1995, s. 175

²⁸ John B. Miner, *Organizational Behavior 1: Essential Theories of Motivation and Leadership*, New York, M.E Sharpe, Inc. 2005, s. 65

²⁹ Lennart G Svensson & Ylva Ulfsdotter Eriksson, *Yrkesstatus. En sociologisk studie av hur yrken uppfattas och värderas*, Göteborgs Universitet, 2009, Tillgänglig: https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/19737/1/gupea_2077_19737_1.pdf, (hämtad 2014-05-10), s. 77

merely on the fact that he holds a job. In either case job status is an important determinant of the individuals status in his family and community.”

Vroom beskriver vidare hur yrken som medför social status är förknippade med större respekt än yrken med avsaknad av denna status, även om lönenivåerna är desamma.³⁰

3.5 Social Interaktion

I sin bok *Work and Motivation* finner författaren och forskaren Victor Vroom empiriskt stöd för att social interaktion är av stor vikt gällande människors motivation att arbeta. Miller och Form beskriver i sin artikel *Industrial Sociology* att en viktig orsak till att vi arbetar är för den sociala interaktionens skull och hur människor inte enbart arbetar på grund av ekonomiska faktorer utan att även det arbetsrelaterade sociala umgänget är av stor vikt. I en studie genomförd av Morse och Weiss framkommer att 31 % av de tillfrågade skulle fortsätta att arbeta även om deras ekonomiska situation inte krävde det på grund av relationerna till arbetskollegorna.³¹

3.6 Karriärmöjligheter

Victor Vroom beskriver i sin bok *Work and Motivation* hur ett karriärmässigt avancemang kan medföra status, högre lön och makt samt hur dessa karriärmöjligheter ofta antas vara av stor betydelse gällande arbetsnöjdheten.³² Herzberg, Mausner och Snydermans påvisar i boken *The Motivation to Work* hur karriärmöjligheter är av stor betydelse gällande arbetsnöjdhet. Som nämnt ovan påvisade Herzbergs studier hur karriärmöjligheter var en av de fem faktorer till vilka arbetsnöjdhet i stor utsträckning kunde härledas.³³

3.7 Risktagande

I sin bok *The Psychology of Risk-Taking Behaviour* beskriver Rüdiger M Trimpop hur det är svårt att koka ned risk till ett enkelt och allmängiltigt begrepp då olika sammanhang, situationer och preferenser medför olika syn och krav på riskbegreppet.

³⁰ Vroom, 1995, ss. 48-49

³¹ Ibid, s. 47-48

³² Ibid, s. 177

³³ Ibid, s. 148

Trimpop väljer, i ett försök att åstadkomma en allmänt applicerbar definition, att definiera risktagande som:

*"Any consciously, or non-consciously controlled behavior with a perceived uncertainty about its outcome, and/or about its possible benefits or costs for the physical, economic or psycho-social well-being of oneself or others."*³⁴

I vilken utsträckning människor är villiga att utsätta sig för risk är enligt Trimpop till stor del beroende på de förväntade inre och yttre belöningarna³⁵. Zuckerman beskriver en strävan efter dessa inre belöningar som *Sensation Seeking* och definierar det som:

*"The need of varied, novel and complex sensations and experiences and the willingness to take physical and social risk for the sake of such experiences."*³⁶

Forskning visar även hur människor som är vana vid en viss riskutsatthet, exempelvis att köra för fort på en motorväg, till slut kommer vänja sig vid risken och betrakta risktagandet och -utsattheten som ett sorts normalläge. Detta betyder att dessa personer uppfattar risken som betydligt mindre i jämförelse med en person som är ovan vid riskmomentet.³⁷ Vidare beskriver Trimpop hur en känsla av kontroll över en situation kan påverka i vilken mån situationen upplevs som riskfylld³⁸.

Artikeln *Reactions to physically dangerous work: A conceptual and empirical analysis* skriven av John M. Jermier med flera ämnar undersöka hur olika människor förhåller sig till yrkesrelaterad risk, detta genom att testa och jämföra hur poliser med olika tjänster inom poliskåren (närmare bestämt patrullerande poliser, utredare och poliser med administrativa tjänster) såg på yrkesrelaterad risk.

Resultatet visade att de patrullerande poliserna ansåg risken vara berikande och att den bidrog till såväl ökad variation som upplevd mening med arbetet. De andra två grupperna ansåg däremot inte en yrkesrelaterad risk vara berikande, utan snarare en anledning till oros- och obehagskänslor. Undersökningen visade även hur

³⁴ Rüdiger M. Trimpop, *The Psychology of Risk Taking Behavior*, Amsterdam, Elsevier Science B.V., 1994, s. 9

³⁵ Ibid, s. 238

³⁶ Marvin Zuckerman, *Sensation Seeking: Beyond the Optimal Level of Arousal*, Hillsdale, Lawrence Erlbaum, 1979, s. 10

³⁷ Trimpop, 1994, s. 15

³⁸ Ibid, s. 243

patrullerande polis i och med deras frekventa riskutsatthet tycktes ha skapat en form av immunitet mot att se risk som ett betungade moment. De två andra grupperna var sällan utsatta för yrkesrelaterad risk och kom därmed att uppfatta den som fruktansvärd.³⁹

Machlis och Rosa beskriver hur en ökad risk kan verka som ett incitament snarare än som något avskräckande. Ett exempel på det var hur medarbetare vid en nöjespark kunde meddela att en av deras attraktioner kom att bli mer populär när den öppnades igen efter ett dödsfall. Ett annat är hur ett norskt färjebolag upplevde sin största efterfrågan någonsin efter att en av deras färjor hade sjunkit och passagerarna varit tvungna att hålla sig flytande på ett isberg i 36 timmar.⁴⁰

I artikeln *The Marginal Value of Job Safety: A Contingent Valuation Study* skriven av Gerking, De Haan och Schulze undersöks människors inställning till förhållandet mellan yrkesrelaterad risk och ekonomisk kompensation. Författarna undersökte huruvida människor föredrog högre yrkesrelaterad risk och mer betalt, eller mindre betalt och minskad riskutsatthet. Slutsatsen blev att folk i betydligt större utsträckning föredrog ett farligare yrke och mer betalt än mindre betalt och ett tryggare arbete.⁴¹

Susanne Piët undersöker i sin artikel *What Motivates Stunt Men?* varför vissa människor söker sig till yrken med en överhängande fysisk risk. Genom att intervjua ett antal framstående professionella stuntmän kommer Piët fram till att stuntmännen dels motiverades av inre belöningar i form av kickar och adrenalin samt av yttre belöningar i form av pengar och status. Artikeln beskrev att många stuntmän hade ett stort behov av att känna viss kontroll över riskmomentet genom noggrann överläggning och planering och att det tycktes råda en viss diskrepans mellan stuntmännen och utomstående uppfattning om deras risktagande och -utsatthet.⁴²

³⁹John M. Jermier, Jeannie Gaines & Nancy J. McIntosh, Reactions to Physically Dangerous Work: A Conceptual and Empirical Analysis, *Journal of Organizational Behaviour*, vol 10, iss. 1, 1989, ss. 28-30

⁴⁰Trimpop, 1994, s. 21

⁴¹Shelby Gerking, Menno De Haan & William Schulze, The Marginal Value of Job Safety: A Contingent Valuation Study, *Journal of Risk and Uncertainty*, vol 1, no. 2, 1988, ss. 196-197

⁴²Susanne Piët, What Motivates Stuntmen?, *Motivation and Emotion*, vol 11, no. 2, 1987, ss. 208-212

4. Empiri

I detta avsnitt kommer empirin som legat till grund för vår analys att redogöras. Avsnittet kommer inledas med en bakgrund gällande risken för hot och våld inom krogvaktyrket för att övergå i en redogörelse av de genomförda intervjuerna.

”Om du inte är beredd att du ska hamna i en våldsamt situation då kanske det här inte är rätt yrke för dig.”

Pelle

Arbetet som entrévärd och ordningsvakt är utsatt och inte sällan rapporteras det om hur krogvakterna drabbats av allvarliga vålds- och hämndaktioner på grund av händelser relaterade till deras yrkesutövning.⁴³ Även om det polisanmällda våldet mot ordningsvakter har varit förhållandevis stabilt sedan början av 1990-talet, så präglas statistiken av ett stort mörkertal⁴⁴ och flera krogvakter vittnar om att situationen snarare har förvärrats. I en tidningsintervju beskriver ordningsvakten Mats hur den yrkesrelaterade risken har följt den upplevda upptrappningen av våld i samhället som stort.

”Om du skulle visitera alla på en krog idag skulle det komma fram ganska mycket otäckt. Knivar, hammare, skruvmejslar, batonger och skarpladdade pistoler. Det har blivit väldigt mycket mer. Det följer upptrappningen av våldet i samhället.”⁴⁵

En hög koncentration av människor i kombination med alkoholberusning och drogpåverkan nämns som bidragande orsaker till krogvåldet⁴⁶. Att gäster i många fall är tvungna att köa i väntan på att bli insläppta bidrar till våldet i anslutning till många

⁴³ Justitiedepartementet, Ordningsvakter och väktare, Stockholm, Ds 2003:50

Tillgänglig: <http://www.regeringen.se/content/1/c4/06/27/1f7331di.pdf>, (hämtad 2014-05-09), s.53

⁴⁴ Sofia Wikman, Våld i arbetslivet – Utveckling, uppmärksamhet och åtgärder, Stockholms Universitet, 2012, s.29

⁴⁵ Annika Ström, Krogvakten – översittare eller beskyddare? Värmlands Folkblad, 2008-12-20, Tillgänglig: <http://www.vf.se/node/29616> (hämtad 2014-05-04)

⁴⁶ Philip Ramqvist, Polisen: Vi kan inte bli av med krogvåldet, Dagens Nyheter, 2011-12-01, Tillgänglig: <http://www.dn.se/nyheter/sverige/polisen-vi-kan-inte-bli-av-med-krogvaldet/> (hämtad 2014-05-04)

restauranger och nattklubbar⁴⁷. Flera krogvakter beskriver även hur särskilda krav från krögaren på klientelet ytterligare bidrar till en hotfull och våldsam miljö i anslutning till många krogar.

”Att man är i slagsmål ibland tre gånger per vecka är inte alls ovanligt. Ibland tre gånger per kväll. Det är mer på en vecka än vad (...) de flesta upplever under en livstid.”

Jonas

I regel ansvarar entrévärdar för insläppet och ordningen i dörren. Många krogar är skyldiga att ha även ordningsvakter, men dessa har på grund av deras roll som myndighetspersoner (se definitionsavsnittet) en mer tillbakadragen roll vid insläppet, men ett stort ansvar när det kommer till bibehållandet av säkerhet och ordning i anslutning till krogen.⁴⁸

Även om det sker ett omfattande arbete med avsikt att minska våldet i anslutning till restauranger och nattklubbar,^{49 50} så förväntar sig lagstiftaren att ordningsvakter har en ökad tolerans för yrkesrelaterade hot och våldshandlingar. I en hovrättsdom från 2001 kan man läsa:

”När det gäller att bedöma om en ordningsvakt i tjänst har tillfogats en allvarlig kränkning måste beaktas att det ingår i dennes arbetsuppgifter att ingripa mot besvärliga och våldsamma personer. En ordningsvakt måste vara beredd på att mötas av visst våld och hot samt ha en större mental beredskap för detta än andra.”

RH 2001:40⁵¹

I domen nämns förvisso endast ordningsvakter, men de entrévärdar vi har intervjuat tycks genomgående dela Hovrättens resonemang och medger att deras yrkesval kräver en ökad tolerans och beredskap inför hot och våld.

⁴⁷ Justitiedepartementet, Ordningsvakter och väktare, 2003, s. 53

⁴⁸ Ibid, s. 53

⁴⁹ Ramqvist, 2011

⁵⁰ Rikspolisstyrelsen. Inspektion av våld i offentlig miljö, 2011, http://polisen.se/Global/www%20och%20Intrapolis/Rapporter-utredningar/01%20Polisen%20nationellt/Ovriga%20rapporter-utredningar/Inspektioner-tillsyns%20rapporter/2011/Vald_i_off_miljo_Webb%20VOM_111127.pdf, (Hämtad 2014-05-04), s. 6

⁵¹ Svea Hovrätt, Stockholm, mål nr T3247-01, 2001-09-27

"Man väljer ju själv det här yrket och det ingår ju att man kanske får räkna med att bli fysiskt misshandlad av någon."

Pelle

När man frågar krogvakter vad som fick dem att söka sig till vaktyrket i ett första skede är ett återkommande svar att beslutet inte var helt överlagt utan till stor utsträckning ett resultat av tillfälligheter. I vissa fall var det vänner inom restaurang- eller nattklubbsbranschen som behövde hjälp. Entrévärd Pelle berättar hur en bekant som arrangerade fester på klubbar behövde hjälp och detta kom att bli Pelles första steg in i krogvaktyrket. I andra fall var det bekanta som redan arbetade som krogvakter som blev ingången in i yrket.

"Det var ju min granne (...) som helt enkelt visste att jag skulle börja plugga och hade gjort samma sak själv, det vill säga jobbat extra på kvällar och nätter. Jag följde med ned helt enkelt till Restaurang Z⁵² (...) och prövade ett pass och tänkte det här var ju lite kul också."

Micke

Även om steget in i vaktyrket i många fall berodde på tillfälligheter så beskriver flera intervjupersoner hur dem erfarenheter de hade och miljöerna de vistades i utgjorde naturliga ingångar in i vaktyrket. Ordningstvakt David berättar hur det var en driftig vän i lumpen som kontaktade vaktbolag och ordnade extra jobb på helgerna under tiden i det militära och hur han från denna inslagna väg senare kom att söka sig till vaktyrken inom krogbranschen. I Ordningstvakt Mickes fall var det träningen och hans träningspartners som beredde vägen.

"Det var väl det här att man höll på och tränade mycket och man kom i den bekantskapskretsen med folk som tränade också på klubben som var vakter och det blev en naturlig ingång på något vis. Risken tog man ju. Jag menar det är ju risk när man ställer sig och kör sparring i full kontakt med någon också. Så risken var man ju (...) van vid."

Micke

⁵² Restaurangens namn är fingerat.

Flera andra vakter beskriver hur det initialt började jobba på krogar med andra sysslor än säkerheten för att senare komma att börja arbeta som ordningsvakter eller entrévärdar. Ordningstvakt Jonas, som förvisso hade viss tidigare erfarenhet från att ha jobbat extra i dörren på klubbar och ungdomsfester, beskrev hur hans väg in i vaktyrket som heltidsjobb kom att bli ett resultat av hans arbete som garderobiär.

”Sen slutade jag då som kock och började jobba i garderoben på Nattklubb X⁵³ och då när folk var jobbiga i garderoben brukade jag slänga ut dem. Det gillade Karin⁵⁴ som hade dörren där, så hon flyttade ut mig i dörren. Då fick jag ju bättre pengar också.”

Jonas

I andra fall var det, trots avsaknad av vakterfarenhet och avsikter att arbeta inom yrket, andra sysselsättningar inom krogbranschen som kom att leda till krogvaktyrket. Entrévärd Pelle berättar hur han ursprungligen arbetade som pointer⁵⁵ men hur detta allt eftersom kom att övergå till en tydligare vaktroll.

En fråga som väcks är vad som, med hänsyn till den överhängande risken för hot och våld, motiverar dessa krogvakter att söka sig till och fortsätta inom yrket. Ordningstvakt David berättar hur det alltid fanns med i kalkylen att man nästa dag kunde gå med en blåkira eller vara tvungen att uppsöka läkare och hur utgången av en kvälls provningar alltid var oviss.

”När man åkte hemifrån så såg man ju alltid till att liksom... Ja, man kollade en extra gång för att man inte visste riktigt alltid när man skulle komma hem igen. Det kunde hända något.”

David

Flera vakter beskriver hur skador och farliga incidenter i vissa fall har gett dem en tankeställare men aldrig gjort att de avslutat ett pass i förtid eller avstått passet därpå. Ordningstvakt Peter berättar hur han blev slagen med en flaska i bakhuvudet och var tvungen att sy fem stygn, men hur han detta till trots slutförde passet.

⁵³ Nattklubbens namn är fingerat.

⁵⁴ Namnet är fingerat.

⁵⁵ Pointer: En person anställd på en restaurang eller nattklubb vars ansvar, till viss skillnad från entrévärdarnas, mer specifikt består i att avgöra och bestämma vilka som ska släppas in på restaurangen eller nattklubben.

"Det var sjuksyster, tejpa igen och sen ut och jobba igen."

Peter

Entrévärd Simon berättar hur han under delar av sin vaktkarriär stod ensam på en klubb från sen kväll till tidig morgon och på grund av avsaknaden av vaktkollegor var tvungen att lösa uppstådda problem på egen hand. Detta ledde vid flera tillfällen till hotfulla och riskfyllda situationer och som exempel beskriver Simon hur han ensam hamnade i en våldskonfrontation med fyra gäster som han trots avsaknad av uppbackning var tvungen att neka inträde.

Vad som initialt motiverade våra intervjuade krogvakter att arbeta inom yrket skiljer sig åt. Flera beskriver hur pengar var och har förblivit den huvudsakliga anledningen till att de arbetar som krogvakter. Andra beskriver hur det inledningsvis var spänningen och de sociala aspekter yrket medförde som lockade och att pengar till en början var en sekundär motivationsfaktor som med tiden kom att öka i betydelse. För även i dessa fall nämns pengar som en av de huvudsakliga anledningarna till att de fortsatte inom yrket då det beskrivs hur en bra timlön i kombination med korta arbetspass placerade under kvälls- och nattetid kom att göra vaktyrket till ett bra extrajobb.

"Jag tycker det var värt det för att det passade så pass bra för mig att jobba på natten, kunna ta mig till föreläsningen på morgonen och (...) orka med den två timmar och sen hem och sova mitt på dagen, plugga lite på förkvällen och sen kunna sticka iväg och jobba igen. Det passade schemamönstret helt enkelt."

Micke

Flera vakter beskriver hur den extrainkomst vaktyrket medförde till stor del har finansierat parallella studier eller verksamheter och även tillåtit många att sätta guldkant på tillvaron. De vakter som arbetar som krogvakter på heltid beskriver yrket som mer lukrativt än många andra alternativ och i de fall vakten besitter viss rutin och ett starkt personligt varumärke ökar dessutom möjligheterna till att ta mer betalt.

"Jag får inte handtryckare på Restaurang X⁵⁶, men jag tjänar mer än mina kompisar som är universitetsutbildade."

Jonas

Flera vakter medger att ersättningen inte alltid står i proportion till risken de vid vissa tillfällen faktiskt tar, men att lönen i det allra flesta fall kompenserar tillräckligt. På frågan huruvida Ordningsvakt Jonas skulle kunna tänka sig att minska sin lön om det innebar en tryggare arbetsplats var svaret entydigt.

"Nej egentligen inte. Då skulle jag kunna jobba som trädgårdsmästare eller någonting om jag var villig att göra det. (...) Man vill ha dem där pengarna i stort sett oavsett vad som händer. Tills man inte pallar längre."

Jonas

Ordningsvakt Jonas medger att hans bakgrund och erfarenhet har gjort honom luttrad och att det finns mycket annat som skulle orsaka större stress och oro än risk för hot och våld.

"Jag är bekväm i konflikt och kaos. Det är skevt men så är det. (...) Jag brukar säga så här: jag vart mer stressad när jag skulle ta ett banklån för att köpa min lägenhet än vad jag skulle blivit vid ett bankrån."

Jonas

Även om riskens ständiga närvaro i yrkesvardagen kan ha gjort många krogvakter luttrade och i viss mån mer bekväma i risksituationer än vad många andra skulle vara så beskriver flera intervjupersoner hur risken alltjämnt tillför spänning och adrenalin. Flera krogvakter beskriver hur de trots att det sällan har varit för avsikt att i yrket utmana situationer och söka kickar funnit spänningsmomentet berikande och hur detta kan vara något de saknar i vardagen vid sidan av vaktyrket.

"Om jag jämför med skolan till exempel. (...) Det händer ingenting i skolan. Det är gamla mossiga lärare som går fram och tillbaka i korridorerna. Ibland kan man sakna den där känslan att "wow" nu är det lite action. (...) Det kan jag faktiskt ändå sakna ibland. Det var roligare stunder dem få stunder du jobbade på natten än vad det är i

⁵⁶ Restaurangens namn är fingerat.

skolan.”

Micke

Många av de ordningsvakter och entrévärdar vi har intervjuat medger att det finns en mängd krogvakter som aktivt söker kickar och att det inte sällan kan vara en betydande anledning till att de söker sig till yrket. Entrévärd Simon beskriver sig själv som en ”adrenalin junkie” som gillar ”när det händer saker”. Flera intervjupersoner med Simon berättar hur våldsamheter inte nödvändigtvis är något krogvakter undviker utan hur detta i vissa fall kan vara något som, om inte eftersträvas, i alla fall lockar.

”Man får en kick av vissa grejer på arbetstid. När jag var yngre så älskade. Eller älskade. Jag gillade när det hände saker. Slagsmål. Det var roligt. Man var förbannad om man hade varit ledig en kväll (...) när det hade varit ett bra slagsmål.”

Jonas

Även om spänningsmomentet i många fall anses vara berikande så är våra intervjupersoner i stort sett enstämmigt överens om vikten av kompetenta vaktkollegor för att uppnå en känsla av trygghet och kontroll över riskmomentet. Entrévärd Pelle beskriver hur det faktum att man är en del av ett vaktteam råder bot på känslan av riskutsatthet och Ordningsvakt Micke berättar hur en tillit till vaktkollegorna är en förutsättning för att han överhuvudtaget skulle jobba inom vaktyrket.

”Skulle inte ställa mig med vem som helst, utan dem jag har runt om kring mig de vill säkert ha liksom samma sak av mig som jag vill ha av dem. Man måste kunna lita på varandra. Jakob⁵⁷ då, vi känner varandra utan och innan. Jag vet precis var jag honom och han vet precis var han har mig. (...) Då gör det också att man känner sig trygg. För du vet att du alltid kommer ha backning och du vet att det är ingen som gör bort sig och klantar till det när det står kanske tungt kriminella personer som gör att det blir en jobbig situation.(...). Det är jätteviktigt.”

Micke

⁵⁷ Namnet är fingerat.

Flera krogvakter beskriver vidare hur det är av stor betydelse vilket ställe man arbetar på. Ordningsvakt Jonas berättar hur hans arbete på en viss nattklubb medförde en sådan riskutsatthet, stress och psykisk press att han valde att byta arbetsplats. Många av de intervjuade krogvakterna beskriver hur de förmodligen inte hade varit beredda att fortsätta inom yrket om de hade varit tvungna att arbeta på en restaurang eller nattklubb där slagsmål och stökigheter förekom allt för frekvent. Ordningsvakt Micke beskriver hur han under en period arbetade på en krog där våldsamheter förekom ofta och hur detta fick honom att tvivla på en fortsättning inom vaktyrket. Han beskriver vidare hur han kom att återfå motivationen när han hamnade på en krog där han förvisso var fortsatt riskutsatt, men risken inte ansågs lika överhängande och våldsamheter inte lika ofta förekommande.

Då man som krogvakt har ett betydande inflytande över insläppet och vilka som ska komma in medför yrket viss makt. Ordningsvakt Micke beskriver hur detta vissa fall kan vara en anledning till att somliga söker sig till yrket.

”Många söker nog någon form av mikromakt som man ändå får när man står där och väljer vilka som ska in och inte ska in.”

Micke

Entrévärd Pierre beskriver restaurang- och nattklubbsbranschen som fylld av prestige. Ordningsvakt Jonas delar resonemanget och berättar hur det på dem nattklubbar han har arbetat inte hörde till ovanligheterna att gästerna ville betala vakterna utöver inträdesavgiften för att få komma in och gå före i kön och hur denna makt medför en viss status som kommer till uttryck även utanför arbetstid.

”I Stockholm är man som en medeltida riddare ungefär. För man åtnjuter massa löjliga privilegier. (...) Kommer man in på caféer eller restauranger där folk vet vem man är så får man bättre service, rabatt och de bjuder lite på någonting. Rabatt på klädbutiker. (...) Det är absurt.”

Jonas

Flera intervjupersoner beskriver hur makten och statusen i många fall kan vara motiverande och leda till en viss bekräftelse. Entrévärd Pelle berättar hur han tror att många vakter av dessa anledningar tycks gilla att ”stå och synas” ute i restaurang- och

nattklubbsvärlden och Entrévärd Simon medger att den sociala statusen i viss mån adderade värde utöver lönen. Ordningstvakt Jonas tycks dela Entrévärd Simons resonemang och beskriver hur statusen och bekräftelsen har bidragit till att det är svårt att lämna yrket.

”Skulle jag gå tillbaka till och (...) antingen grovarbeta eller ställa mig och jobba på en restaurang anonymt, alltså i ett kök till exempel. (...) Då skulle det innebära att tjäna hälften så mycket pengar och också tappa hela den där bekräftelsebiten som man börjar identifiera sig med mer och mer. Därför tror jag det är svårt för mig att sluta idag.”

Jonas

Ordningstvakt Micke berättar hur han personligen inte har varit intresserad av makten och statusen, men beskriver hur man i och med vaktyrket får träffa och lära känna många människor. Yrkets sociala aspekter beskrivs av flera krogvakter vara lärorikt, utvecklande och ha kommit att bidra till en förmåga att hantera människor av olika bakgrund och karaktär, vilket beskrivs vara till stor nytta även i livet vid sidan av vaktyrket. Flertalet av intervjupersonerna berättar hur yrkets sociala sida är en betydande anledning till att de ägnar sig åt yrket och hur detta inte sällan skapar möjligheter att bilda ett brett kontaktnät och träffa personer många av vakterna sannolikt inte hade träffat ”naturligt” som Ordningstvakt Jonas uttryckte det.

Trots vissa möjligheter att knyta värdefulla kontakter så råder det en enighet om att karriärmöjligheterna inom vaktyrket är begränsade och löneutvecklingen i de flesta fall är svag.

”Det finns ingen karriär att göra inom vaktyrket mer eller mindre. Du kan bli ordningstvakt eller vaktchef till slut, men jag menar löneskillnaden är ju liksom försumbar.”

Pelle

Den tama löneutvecklingen och bristen på karriärmöjligheter har i återkommande fall beskrivits som huvudanledningar till att vaktyrket har betraktats som endast ett extraarbete och källa till extrapengar under tiden man studerar eller satsar på en

parallell karriär och nämns i flera fall som huvudorsakerna till varför man väljer att lämna yrket.

"Jag har ju inte den kicken liksom när jag går till jobbet (...), men däremot så känns det som någonting jag kan liksom utveckla och utvecklas med än vad jag gjorde i en dörr.

Mina studier också kan jag ju bygga på och kanske göra mig i alla fall en form av karriär i skolan. Det kände jag ju (...) aldrig i vaktjobbet."

Micke

Ordningsvakt David för ett liknande resonemang och beskriver hur bristen på karriärmöjligheter resulterade i bristande motivation i vaktyrket.

"Jag kände att det inte var tillräckligt motiverande längre. Jag hade fått min universitetsutbildning. Jag hade fått ett bra jobb som lärare, pluggade på rektorsutbildningen. Jag var på väg någon annanstans."

David

Även de vakter som har yrket som heltidssysselsättning medger att karriärmöjligheterna är begränsade och att en brist på alternativ inte sällan är en av orsakerna till att man jobbar kvar inom yrket. En avsaknad av andra välbetalda yrken som inte kräver utbildning och en hög alternativkostnad förknippad med studerande eller påbörjan av en ny karriär beskrivs som bidragande orsaker till att många vakter fortsätter.

"Jag har inte komplett gymnasium. Säg att jag skulle lägga ned sex år på studier för att komma ut och tjäna mindre pengar (...) än vad jag gör idag. (...) Så småningom måste jag göra något annat, men jag har inte kommit till det ännu."

Jonas

Ett fåtal av de vakter vi intervjuat berättar hur de, lönen, makten, statusen, spänningen och yrkets sociala karaktär till trots, även motiveras av att bidra med att skapa en säker miljö. Ordningsvakt Peter beskriver hur en betydande del av motivationen låg i att göra ett bra jobb och tillfredsställa krögaren, men beskriver även hur han kan känna ett visst samhällsansvar.

"Annat folk blir lidande om de här idioterna håller på. Det blir lite så att man känner ett samhällsansvar."

Peter

Andra vakter beskriver hur de i lojalitet mot krögaren arbetade på ett sätt som de inte ansåg vara i enlighet med egna moraliska riktlinjer. Entrévärd Simon beskriver hur han efter några år kom att tröttna på vilka grunder hans chef och kollegor valde att neka gäster och hur detta kom att bli en bidragande orsak till att han inte längre ville fortsätta inom yrket.

5. Analys

I detta avsnitt kommer empirin att analyseras utifrån den ovan beskrivna teoretiska referensramen. Analysen är strukturerad efter underrubrikerna: Lön, Status, Social Interaktion, Karriärmöjligheter, Risktagande och För en bättre sak.

5.1 Lön

Ett återkommande resonemang bland våra intervjupersoner är betydelsen av lönen när det kommer till deras val att arbeta inom vaktyrket. Pengar beskrivs i många fall till stor del kompensera för den yrkesrelaterade risken vakterna utsätts för i sitt arbete. En mängd forskare beskriver vikten av pengar som motivationsfaktor. En studie av Herzberg, Mausner, Peterson och Capwells påvisade hur pengar var av stor betydelse gällande upplevd missnöjdhet med arbetet, men av desto mindre betydelse gällande arbetsnöjdhet⁵⁸.

Ett återkommande resonemang bland våra intervjupersoner är hur lönen inte var en primär anledning till att de började arbeta som krogvakter då andra faktorer som social interaktion, status och spänning var av större betydelse. Å andra sidan beskrivs lönen, i större utsträckning än andra faktorer, vara en betydande anledning till att de väljer att stanna kvar inom yrket. En uppfattad hög lön i kombination med korta arbetspass gör att yrket betraktas som ett bra extra jobb, som i de flesta av intervjupersonernas fall kombineras med parallella karriärer. Lönen tycks dock ensamt inte motivera krogvakterna att stanna kvar inom yrket, då en avsaknad av exempelvis karriärmöjligheter i många fall nämns som anledning till att man har slutat eller kommer att sluta inom yrket. Med andra ord kan den ekonomiska kompensationen i viss mån betraktas addera till krogvakternas arbetsnöjdhet, men

⁵⁸ Vroom, 1995, s. 175

tycks inte vara tillräckligt motiverande för att intervjupersonerna, med enstaka undantag, ska betrakta det som ett potentiellt heltidsyrke. Till viss skillnad från Herzbergs studie tycks den ekonomiska kompensationen i detta fall vara starkt bidragande till arbetsnöjdheten, om än inte tillräckligt för att på en längre sikt kompensera för yrkets avsaknad av andra motiverande faktorer.

I artikeln *The Marginal Value of Job Safety: A Contingent Valuation Study* påvisas hur människor i stor utsträckning föredrar en högre lön till en bibehållen arbetsrelaterad riskutsatthet, framför lägre betalt till minskad riskutsatthet⁵⁹. Detta tycks stämma väl överens med hur våra intervjupersoner ser på förhållandet mellan risk och ekonomisk kompensation, då ingen av intervjupersonerna hade kunnat tänka sig att minska sin lön i förmån för mindre riskutsatthet, utan antyder att detta snarare hade orsakat visst missnöje. Krogvakternas resonemang antyder en delförklaring till vad som motiverar dem att utsätta sig för risk. Det tycks råda en enighet om att pengar ensamt, till stor del oberoende av andra motiverande faktorer, är tillräckligt för att kompensera för den yrkesrelaterade riskutsattheten. Detta skulle, i enlighet med Trimpops resonemang angående hur personer som frekvent utsätts för en viss risk till slut vänjer sig vid den och kommer att betrakta denna riskutsatthet som ett sorts normalläge⁶⁰, kunna förklaras av att krogvakterna har vant sig vid den yrkesrelaterade riskutsattheten och därmed inte betraktar den som särskilt betungande, vilket i viss mån skulle bidra med förståelse inför krogvakternas ovilja att minska sin lön i förmån för en mindre riskfylld arbetssituation.

Flertalet intervjupersoner beskriver hur de aktivt försöker begränsa och uppnå viss kontroll över riskutsattheten genom att arbeta på ställen där risken är mindre och med personer de litar på. Trimpop beskriver hur en känsla av kontroll över en situation kan påverka i vilken mån situationen upplevs som riskfylld⁶¹. Att många av vakterna, genom att arbeta på ställen där risken inte anses lika överhängande med personer de litar på, upplever viss kontroll över riskutsattheten kan enligt Trimpops resonemang resultera i att de betraktar risken som lägre än vad den egentligen är. Detta skulle ytterligare kunna bidra med förståelse till krogvakternas ovilja att gå ned i lön för en

⁵⁹ Gerking, De Haan & Schulze, 1988, ss. 196-197

⁶⁰ Trimpop, 1994, s. 15

⁶¹ Ibid, s. 243

tryggare arbetsplats. Många av krogvakternas strävan efter och upplevda kontroll kan utöver en faktiskt minskad riskutsatthet, även resultera i att denna underskattas.

5.2 Status

Vroom beskriver hur yrket kan vara av stor betydelse gällande en persons sociala status⁶². Endast i enstaka fall beskriver våra intervjupersoner hur statusen vaktyrket medför är något som ökar motivationen och viljan att stanna kvar inom yrket. Å andra sidan så beskrev flera vakter hur de trodde att statusen, även om den inte var av stor betydelse för dem själva, förmodligen var det för många andra personer verksamma inom yrket. Detta antyder att makt och status inte bör förkastas som betydande motiverande faktorer, utan, även om den påstods vara av begränsad betydelse just bland många av våra intervjupersoner, kan tillskrivas visst förklaringsvärde till att många krogvakter söker sig till och väljer att fortsätta inom yrket.

5.3 Social Interaktion

Vroom finner stöd i forskningen för att den sociala interaktionen ofta är av stor betydelse för arbetsmotivationen och återger hur forskning har påvisat hur cirka en tredjedel av de tillfrågade skulle stanna inom ett yrke på grund av den yrkesrelaterade sociala interaktionen, även om deras ekonomiska situation inte krävde det⁶³. Krogvaktyrkets sociala aspekter beskrivs vara en motiverande faktor av stor betydelse. Det tycks råda en enighet bland de intervjuade krogvakterna om hur möjligheten att träffa människor och knyta kontakter tillför ett stort värde och beskrivs i många fall vara en betydande anledning till att de initialt sökte sig till yrket och har valt att fortsätta. Den sociala interaktionen med kroggäster beskrivs vara berikande, utvecklande och något flera av intervjupersonerna upplever vara av stor nytta även i verksamheter vid sidan av vaktyrket.

⁶² Vroom, 1995, s. 48-49

⁶³ Ibid, ss. 47-48

5.4 Karriärmöjligheter

Vroom beskriver i sin bok *Work & Motivation* hur karriärmöjligheter är av stor betydelse för motivationen ⁶⁴. Även Herzbergs *Två-faktor teori* påvisar hur möjligheterna till karriär är av stor betydelse gällande arbetsnöjdheten ⁶⁵.

Det råder en enighet bland våra intervjupersoner om att karriärmöjligheterna inom yrket är högst begränsade. Flera vakter beskriver hur de på grund av denna anledning ser sin tid inom yrket som begränsad och i många fall satsar på parallella studier och yrkeskarriärer. Även om flera av intervjupersonerna förvisso kan tänka sig att fortsätta inom yrket trots att de har andra inkomstkällor, så nämns karriärmöjligheterna sällan som en anledning till att de vill fortsätta, utan snarare som en anledning till att de en dag tänker sluta. Detta antyder med andra ord att karriärmöjligheterna är av högst begränsad betydelse till varför våra intervjupersoner kom att börja inom vaktyrket, men av desto större betydelse till varför många krogvakter förr eller senare söker sig ifrån det. Nämnvärt är hur det faktum att många av vakterna studerar eller arbetar parallellt med vaktyrket kan medföra att krav på möjligheter till karriär och avancemang tillfredställs genom dessa parallella aktiviteter, snarare än genom vaktyrket. Detta kan medföra att kraven på dessa faktorer är lägre inom vaktyrket där, som våra intervjupersoner antyder, större krav ställs på andra faktorer där den ekonomiska kompensationen och sociala interaktionen kan nämnas som exempel.

5.5 Risktagande

Trimpop beskriver hur risktagande kan vara förknippat med inre belöningar, vilket kan resultera i en strävan hos individer att söka riskfyllda situationer⁶⁶. Vidare påvisar Susanne Piët i sin artikel *What Motivates Stunt Men?* att risktagande även kan vara förknippat med yttre belöningar i form av exempelvis beundran och pengar⁶⁷. Flera av de intervjuade krogvakterna beskriver hur det yrkesrelaterade risktagandet kan vara

⁶⁴ Ibid, s. 178

⁶⁵ Miner, 2005, s. 63

⁶⁶ Trimpop, 1994, s. 129

⁶⁷ Piët, 1987, s. 211

berusande och beskrivs kunna resultera i inre belöningar i form av "kickar". Många vakter beskriver vidare, i linje med Piëts resonemang, hur riskutsattheten medför en högre lönenivå och hur detta anses göra den yrkesrelaterade risken värd att utsätta sig för.

Få krogvakter påstår sig ha börjat inom yrket på grund av yrkesrisken i sig. Däremot beskriver flera krogvakter hur de har kommit att fatta tycke för denna riskutsatthet och i somliga fall till och med kommit att sakna den i deras verksamheter vid sidan av vaktyrket. Detta är till stor del i enlighet med Jermier, Gaines och McIntoshs artikel *Reactions to physically dangerous Work: A conceptual and empirical analysis* där det påvisades att yrkesrelaterad riskutsatthet inte nödvändigtvis anses vara betungande, utan snarare kan betraktas som något berikande⁶⁸.

Machlis och Rosa påvisade att risk i många fall kan utgöra incitament snarare än avskräcka⁶⁹. Ett fåtal av de vakter vi har intervjuat medger att de i och med vaktyrket uppskattade och aktivt sökte riskfyllda och våldsamma situationer i arbetet och till och med kunde förargas över uteblivna stökigheter. Många intervjupersoner beskriver vidare hur, även om det inte sades gälla dem själva, finns en stor mängd krogvakter som aktivt söker konfrontationer och kickar. Med andra ord kan riskmomentet främja motivationen snarare än stjälpa. Många av intervjupersonerna beskriver dock hur de försöker begränsa riskutsattheten genom att arbeta på lugna ställen och med kollegor de litar på. Men detta till trots så tycks en arbetssituation fri från riskutsatthet inte vara eftersträvarsvärd då denna, så länge den upplevs vara under viss kontroll, anses bidra till en inte sällan önskvärd spänning samt till en ökad lönenivå. Detta sammantaget antyder att det, i enlighet med Machlis och Rosas resonemang, ur en motivationsaspekt kan vara kontraproduktivt att i allt för stor utsträckning minska krogvaktens riskutsatthet, framför allt om det skulle innebära en lägre lönenivå.

5.6 För en bättre sak

Herzberg med flera påvisar hur arbetsnöjdhet i stor utsträckning går att härleda till faktorer som är förknippade med arbetsinnehållet och arbetsutförandets inneboende

⁶⁸ Jermier, Gaines & McIntosh, 1989, s. 29

⁶⁹ Trimpop, 1994, s. 21

belöningar, i form av exempelvis bedrifter⁷⁰. Ordningsvakt Peter beskrev hur han fann det motiverande att bidra till en allmän säkerhet och hur han i och med vaktyrket upplevde sig ta ett visst samhällsansvar. Detta tycks dock i de andra krogvakternas fall inte vara av särskilt stor betydelse till att de varken började eller väljer att fortsätta inom yrket. I andra krogvaktens fall beskrevs snarare motsatsen och hur de i lojalitet mot krögaren agerade på ett sätt som inte alltid ansågs vara moraliskt försvarbart, vilket i enstaka fall beskrevs utgöra en starkt bidragande orsak till att tiden inom vaktyrket avslutades.

⁷⁰ Miner, 2005, s. 63

6. Slutsats

Denna studie ämnade besvara frågeställningen:

Vad motiverar personer att arbeta inom yrket med en självvald risk för hot och våld?

Efter att ha genomfört åtta intervjuer med aktiva och före detta aktiva entrévärdar och ordningsvakter inom restaurang- och nattklubbsbranschen har vi kunnat komma fram till att det främst är yttre motivation som driver krogvakter till att inleda såväl som fortsätta en karriär inom yrket. I intervjuerna har främst vikten av pengar och social interaktion betonats. Yrket anses vara välbetalt i förhållande till arbetsinsatsen och möjligt att kombinera med parallella sysselsättningar. Även den yrkesrelaterade sociala interaktionen är av stor betydelse för motivationen, då den anses såväl berikande som utvecklande.

Det tycks dock råda en viss skillnad mellan vad som motiverar krogvakterna att påbörja en karriär inom yrket och vad som får dem att fortsätta. Pengar beskrivs i många fall vara av mindre betydelse till varför man påbörjar en vaktkarriär än vad det är till att man fortsätter den, då spänningssökande och sociala faktorer är av större betydelse i det tidigare skedet. Den ekonomiska compensationen tycks dock med tid att öka i betydelse och är tillsammans med arbetets sociala aspekter de vanligaste anledningarna till att våra intervjupersoner väljer att fortsätta inom yrket. Krogvaktyrket beskrivs av flera intervjupersoner även medföra viss status såväl i som utanför tjänst. Detta utgör dock endast i enstaka fall en betydande motiverande faktor och är generellt av mindre betydelse i jämförelse med flera andra faktorer.

Enligt många av våra intervjupersoner är inre faktorer, andra än den sociala interaktionen, av begränsad betydelse gällande motivationen att arbeta som krogvakt. Riskutsattheten ansågs förvisso i flera fall addera visst värde, men beskrivs endast av ett fåtal vara en motiverande faktor av särskild betydelse. Även om flera intervjupersoner beskriver hur den yrkesrelaterade risken vid tillfällen har fått dem att fundera på att sluta som krogvakter, så har riskutsattheten aldrig utgjort en anledning till att någon av krogvakterna har slutat inom yrket. Ingen av de intervjuade skulle kunna tänka sig att gå ned i lön för en minskad arbetsrelaterad risk, utan en viss

riskutsatthet är till och med önskad då den, utöver att i vissa fall uppskattas i sig självt, är indirekt motiverande då den beskrivs bidra till en högre lönenivå. Krogvakterna tycks med andra ord uppleva den yrkesrelaterade riskutsattheten såväl berikande som indirekt motiverande genom bidragandet till en högre lönenivå, så länge den upplevs vara under en viss kontroll. Att ingen av vakterna skulle kunna tänka sig en lägre lön för en minskad riskutsatthet antyder även att pengar till stor del ensamt, oberoende av andra motiverande faktorer, kompenserar för den yrkesrelaterade risken. Även om krogvakterna i regel betraktar sig som riskutsatta tycks alltså de ekonomiska incitamenten vara tillräckliga för att motivera detta risktagande.

Krogvaktyrkets avsaknad av möjligheter till karriär och avancemang nämns i de flesta fall som huvudanledning till att intervjupersonerna betraktar sin tid inom yrket som begränsad. Då de intervjuade krogvakterna, med enstaka undantag, kombinerar vaktyrket med parallella karriärer och/eller studier, så betraktas yrket i stor utsträckning som ett extraarbete, inom vilket deras yrkesverksamma tid är högst begränsad. Detta sammantaget antyder att krav på möjligheter till karriär och självförverkligande, tillfredställs genom parallella aktiviteter vilket kan tänkas medföra att kraven på dessa inre motivationsfaktorer är lägre inom vaktyrket där andra faktorer i form av lön, social interaktion samt i viss mån spänning och status tillskrivs större betydelse.

Sammanfattningsvis har denna studie påvisat att anledningarna till att krogvakter väljer att arbeta inom ett yrke med risk för hot och våld främst går att härleda till ekonomiska incitament och yrkets sociala karaktär. I enstaka fall beskrivs status och spänningen som riskutsattheten medför vara av stor betydelse för deras val att arbeta inom krogvaktyrket. En avsaknad av möjligheter till karriär och självförverkligande var inget som förhindrade de intervjuade krogvakterna från att söka sig till yrket, men är den främsta orsaken till att de väljer att lämna det.

7. Diskussion

I följande avsnitt kommer en diskussion angående resultatets implikationer och generaliserbarhet att föras. Vidare kommer öppningar och förslag för framtida forskning att diskuteras.

I vår uppsats har vi sökt förklaringar till vad som motiverar människor inom krogvaktyrket för att förstå vad som motiverar människor inom yrken med självvald risk för hot och våld. Vår studie påvisade att pengar och social interaktion var av stor betydelse för motivationen att arbeta inom krogvaktyrket. Även den status och spänning yrket beskrevs medföra kan tillskrivas visst förklaringsvärde. Vaktyrkets avsaknad av karriärmöjligheter och begränsade löneutveckling var förvisso inget som hindrade våra intervjupersoner från att börja arbeta inom yrket, men kom att bli dem huvudsakliga anledningarna till att de har valt att lämna det, eller betraktar sin tid inom yrket som högst begränsad.

Då vår analys grundar sig på högst individuella åsikter och resonemang så råder det ingen naiv förhoppning om att vi i detalj kan generalisera angående vad som motiverar människor inom yrken med en självvald risk för hot och våld. Vår förhoppning är dock att de övergripande och strukturella förklaringarna kan bidra med förståelse inför vad som motiverar människor att utsätta sig för denna yrkesrelaterade risk.

Som våra intervjupersoner har beskrivit så präglas krogvaktyrket av begränsade karriärmöjligheter och tam löneutveckling. Detta kan ha medfört att våra resultat är svårapplicerade i andra branscher där större möjligheter till löne- och karriärmässig utveckling finns. Även vaktyrkets sociala karaktär och statusen yrket beskrivs medföra kan vi viss mån betraktas som yrkesspecifika egenskaper, vilket ytterligare kan ha bidragit till att resultatet ej är fullt applicerbart på andra yrken med en liknande risk för hot och våld. I vår studie kunde dock betydelsen av ekonomisk kompensation och hur denna till stor del ensamt kompenserade för den upplevda riskutsattheten att påvisas. Denna implikation bör i vår mening bidra med förståelse för vad som motiverar människor även inom riskyrken med större möjligheter till karriär och en

gynnsam löneutveckling. En förekomst av dessa faktorer bör nödvändigtvis inte minska lönens betydelse gällande motivationen att utsätta sig för en yrkesrelaterad risk. Här skulle dock ytterligare forskning, som undersökte huruvida pengar kan tillskrivas lika stort förklaringsvärde som i krogvaktyrkets fall även inom yrken med större möjligheter till löne- och karriärmässig utveckling tillföra ytterligare förståelse.

Som nämnt ovan kan status och riskutsattheten yrket medför tillskrivas visst förklaringsvärde, men var generellt av begränsad betydelse i jämförelse med andra faktorer som pengar och yrkets sociala aspekter. Å andra sidan påpekade flera av vakterna att status och riskutsatthet, även om det inte särskilt stor utsträckning gällde dem själva, troligtvis var av stor betydelse för andra krogvakter. Detta antyder att dessa faktorer betydelse kan ha kommit att underskattas i denna studie och att utfallet hade blivit annorlunda med ett annat urval av intervjupersoner. Det kan även spekuleras i huruvida intervjupersonerna var fullt sanningsenliga gällande dessa faktorer. Det kan finnas skäl till att betrakta dessa faktorer vara av känslig karaktär, vilket kan tänkas ha resulterat i att de intervjuade krogvakterna ville ge svar som ansågs vara socialt accepterade, även om dessa inte var fullt i linje med hur de egentligen tänker, tycker och resonerar.

I vår analys och slutsats beskrivs hur det faktum att många av krogvakterna har yrket som deltidsarbete kan medföra att eventuella krav på viss inre motivation och möjligheter till avancemang tillfredställs inom deras parallella yrken och aktiviteter. Detta kan tänkas resultera i att lägre krav ställs på dessa faktorer inom just vaktyrket, där större värde kan tillskrivas andra faktorer. Detta antyder att arbetsmotivation och -nöjdhet inte enbart är ett resultat av yrkesspecifika faktorer, utan även beroende av en persons parallella verksamheter samt livs- och arbetssituation i stort. Här skulle vidare forskning, där det mer specifikt studeras huruvida en avsaknad av motiverande faktorer inom ett yrke kan kompenseras av parallella aktiviteter där dessa faktorer är närvarande, bidra med en ökad förståelse.

Ett återkommande resonemang bland våra intervjupersoner var att vaktyrket är välbetalt. Man kan dock ställa sig frågande till om så verkligen är fallet och i fall det rimligtvis inte är andra faktorer än just vaktyrkets lönenivå som fick dem att välja yrket. I flera fall beskrivs hur krogvakterna kom in på yrket genom bekanta och det

kan finnas skäl att tro att det snarare har varit yrkets tillgänglighet och intervjupersonernas särskilda preferenser som egentligen legat till grund för yrkesvalet. Därmed inte sagt att den ekonomiska kompensationen saknar betydelse, men det finns en risk att många av vakternas återkommande resonemang om lönens betydelse har resulterat i att dess inverkan på deras val att arbeta inom yrket har kommit att överdrivas i såväl analys som slutsats.

Till viss förvåning tycks forskningen angående motivation inom yrken med självvald risk för hot och våld vara begränsad. De studier som har genomförts har varit kvalitativa studier av en specifik yrkeskategori. Ett ytterligare förslag till forskning som skulle bidra med ytterligare förståelse i ämnet är en kvantitativ studie angående vad som motiverar människor inom yrken med självvald risk för hot och våld med ett större urval yrkeskategorier, vilka även skulle kunna ställas i jämförelse mot varandra. Detta skulle förhoppningsvis kunna öka förståelsen inför huruvida olika yrken med en självvald risk för hot och våld präglas av olika motiverande faktorer.

8. Källförteckning

Alvehus, Johan, *Skriva uppsats med kvalitativ metod: En handbok*, Stockholm: Liber, 2013

Alvesson, Mats & Skoldberg, Kaj, *Tolkning och reflektion – vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*, Lund: Studentlitteratur, 1994

Arbetsmiljöverket, *Våld i arbetslivet – en kriminologisk kunskapsöversikt*, Tillgänglig: http://www.av.se/dokument/aktuellt/kunskapsöversikt/RAP2010_04.pdf, 2010, (hämtad 2014-05-04)

Basset-Jones, Nigel & Lloyd, Geoffrey C, *Does Herzberg's motivation theory have staying power?*, Journal of Management Development, Vol. 24, Iss: 10, 2005

Bryman, Alan, *Samhällsvetenskapliga Metoder*, 2:a upplagan, Malmö: Liber, 2011

Bryman, Alan, *Social Research Methods*, 4:e upplagan, Oxford: Oxford University Press, 2012

Chappel, Duncan & Di Martino, Vittori, *Violence at Work*, 3:e upplagan, Genève, International Labour Office, Tillgänglig: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf, 2006, (hämtad 2014-05-10)

Gerking, Shelby, De Haan, Menno & Schulze, William, *The Marginal Value of Job Safety: A Contingent Valuation Study*, Journal of Risk and Uncertainty, vol 1, no. 2, 1988

House, Robert J & Wigdor, Lawrence A, *Herzbergs Dual Factor Theory of Job Satisfaction and motivation: A review of the evidence and a criticism*, vol 20, iss. 4, 1967

Jermier, John M, Gaines, Jeannie & McIntosh, Nancy J, *Reactions to Physically Dangerous Work: A Conceptual and Empirical Analysis*, Journal of Organizational Behaviour, vol 10, iss. 1, 1989

Justitiedepartementet, *Ordningsvakter och väktare*, Stockholm, Ds 2003:50, Tillgänglig: <http://www.regeringen.se/content/1/c4/06/27/1f7331d1.pdf>, (hämtad 2014-05-09)

Ledarna Sveriges chefsorganisation, *Låt lönerna bli lönsamma*, Tillgänglig: http://www.ledarna.se/globalassets/rapporter/lon/lonekarriarbarometer_2014_webbversion.pdf, 2014, (hämtad 2014-05-04)

Lundgren, Hans, *Nio av tio jobb med ojämnrönsfördelning*, Du & Jobbet, 2012-12-10, Tillgänglig: <http://www.duochjobbet.se/nyhet/nio-av-tio-har-jobb-med-ojamnrönsfördelning/> (hämtad 2014-05-10)

Länsstyrelsen Västernorrland, *Vad är en ordningsvakt/entrévärd?*, Tillgänglig: <http://www.lansstyrelsen.se/vasternorrland/SiteCollectionDocuments/Sv/manniska->

och-samhalle/folkhalsa/Alkohol,%20narkotika,%20dopning%20och%20tobak/vad-ar-en-ordningsvakt-entrevard.pdf, 2011, (hämtad 2014-05-04)

Miner, John B, *Organizational Behavior 1: Essential Theories of Motivation and Leadership*, New York: M. E Sharpe Inc, 2005

Nationalencyklopedin, "Status", Tillgänglig: <http://www.ne.se/status/314516>, 2014, (hämtad 2014-05-09)

Piët, Susanne, *What Motivates Stuntmen?*, Motivation and Emotion, vol 11, no. 2, 1987

Ramqvist, Philip, *Polisen: Vi kan inte bli av med krogvåldet*, Dagens Nyheter, 1 december 2011, Tillgänglig: <http://www.dn.se/nyheter/sverige/polisen-vi-kan-inte-bli-av-med-krogvaldet/> (hämtad 2014-05-04)

Regeringskansliet, Ordningsvakter och väktare, Tillgänglig: <http://www.regeringen.se/sb/d/15246/a/177438>, 2011, (hämtad 2014-05-04)

Rikspolisstyrelsen, *Inspektion av våld i offentlig miljö*, Tillgänglig: http://polisen.se/Global/www%20och%20Intrapolis/Rapporter-utredningar/01%20Polisen%20nationellt/Ovriga%20rapporter-utredningar/Inspektioner-tillsyns%20rapporter/2011/Vald_i_off_miljo_Web%20VOM_111127.pdf, 2011, (Hämtad 2014-05-04)

Ryan, Richard M & Deci, Edward L, *Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions*, Contemporary Educational Psychology, Vol 25, Iss. 1, 2000

Rynes, Sara L, Gerhart, Barry & Minette, Kathleen A, *The importance of pay in employee motivation: discrepancies between what people say and what they do*, Human Resource Management, Vol 43, Iss 4, 2004

Ström, Annika, *Krogvakten – översittare eller beskyddare?*, Värmlands Folkblad, 20 december 2008, Tillgänglig: <http://www.vf.se/node/29616> (hämtad 2014-05-04)

Svea Hovrätt, Stockholm, mål nr T3247-01, 2001-09-27

Svensson, Lennart G & Ulfsson, Eriksson, Ylva, *Yrkesstatus. En sociologisk studie av hur yrken uppfattas och värderas*, Göteborgs Universitet, 2009, Tillgänglig: https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/19737/1/gupea_2077_19737_1.pdf, (hämtad 2014-05-10)

Trimpop, Rüdiger M, *The Psychology of Risk Taking Behavior*, Amsterdam: Elsevier Science B.V., 1994

Voss, Chris, Tsikriktsis, Nikos & Frohlich, Mark, *Case research in operations management*, International Journal of Operations & Production Management, Vol. 22, No. 2, 2002

Vroom, Victor, *Work and Motivation*, New York: Jossey-Bass Inc, 1995

Wikman, Sofia, *Våld i arbetslivet – Utveckling, uppmärksamhet och åtgärder*,
Stockholms Universitet, 2012

Zuckerman, Marvin, *Sensation Seeking: Beyond the Optimal Level of Arousal*,
Hillsdale: Lawrence Erlbaum, 1979