



Høgskolen i **Hedmark**

Rena

Anette Gultvedt og Knut Are Bakke

MPA 8

Masteravhandling

# «Styring av profesjonsutdanning - det umuliges kunst?»

En kvalitativ studie av betingelser for styring av politiutdanningen

Master i offentlig ledelse og styring

2015



## Forord

Tre år med studier er over. Beviset på at vi er i mål er produktet vi nå leverer fra oss, det siste som må gjøres i et masterstudie, nemlig oppgaven.

*Å skrive masteroppgave er en prosess, det skal være vondt ...* dette har vi hørt mer enn en gang det siste året. Det er nok ikke så vondt, men det er en test på utholdenhet og fokus. Det har vi kjent på mange ganger. Det å lære noe nytt (som å skrive en akademisk tekst) og å få økt innsikt i et tema vi er opptatt av har vært en motivasjonsfaktor for oss.

Vi er to som har jobbet med oppgaven, og noen vil sikkert hevde at vi ikke har gjort det enkelt for oss selv. Med 140 km mellom hverandres bosted og 1195 km mellom arbeidsplassene ville det være lett å tenke seg at dette har vært vanskelig å få til. Det har det ikke, vi har jobbet godt sammen.

Vi har fått god hjelp av vår veileder Hans Christian Høyer. Vi har satt pris på tilbakemeldinger som har fått oss på rett spor eller tilbake på sporet. De har vært konstruktive og ærlige, vi fikk følgende beskrivelse av oppgaven vår da vi møttes til veiledning på Hamar en gang i løpet av sommeren 2015. *Designmessig er det som å ta kveldsturen på et flombelyst stadion.* Det er sånn vi liker det!

Takk til Geir Aas på Politihøgskolen. For ikke å snakke om Birgitte Ellefsen som også jobber på Politihøgskolen. Du er den beste! Takk☺

Så er det god grunn til å takke hverandre. Vi har gjort jobben og vi er stolte og glade over endelig å ha kommet i mål!

Oslo/Elverum, 29. oktober 2015

*Anette Gultvedt*

*Knut Are Bakke*

## Sammendrag

I vår forskning har vi sett på om betingelsene er tilstede for at Politihøgskolen skal kunne brukes som et styringsverktøy i politiutdanningen. Hensikten med studien er å utvikle en bedre forståelse for hvilke utfordringer ledelsen ved Politihøgskolen står overfor i styringen av høgskolen.

I vår problemstilling stiller vi spørsmålet:

*Hvilken betydning har Politihøgskolen sine styringsdokumenter for en utvalgt gruppe politiutdannere – og hvordan forstår denne gruppen begrepet profesjon?*

Gjennom semistrukturerte intervjuer og fokusgruppeintervjuer med syv politiutdannere ved Politihøgskolen i Oslo ser vi nærmere på hvilken kjennskap disse har til høgskolen sine styringsdokumenter, hvordan de forholder seg til dokumentene og hvilken forståelse de har av profesjonsbegrepet. For å avgrense empirien til de mest relevante funnene har vi analysert den i lys av tre organisasjonsteoretiske perspektiver.

Våre funn viser at respondentene i hovedsak handler og tenker i tråd med det kulturelle perspektivet, men vi finner også innslag som er i tråd med det instrumentelle perspektivet. Det kan se ut som om svarene reflekterer et ønske om være lojale overfor ledelsen, men at det i praksis etableres en egen oppfatning om hva som skal være innholdet i utdanningen.

Dersom det er slik at politiutdannerne ikke forholder seg til styringsdokumentene som retningsgivende for utdanningen, men at hver politiutdanner fyller sitt fag med det innhold de anser som viktig og relevant vil det kunne føre til at utdanningen spriker i alle retninger.

Vi mener at politiets samfunnsoppdrag gjør at det stilles særskilte krav til både ledelsen og politiutdannerne ved høgskolen. Vi stiller oss spørsmålet om det må forventes en tydeligere styring av politiutdannerne sett i lys av oppgavene politiet har og hvilke kompetansekrav det stiller til politibetjenten. Dersom det etableres en kultur og en praksis hvor politiutdannerne har større fokus på eget fag enn på helheten i utdanningen vil det begrense muligheten til å bruke Politihøgskolen som et styringsverktøy.

## Abstract

The focus of our study has been to investigate whether or not the conditions are present to allow the Police University College to be used as a management tool for police education. The purpose of this study is to develop greater understanding about challenges faced by the management of the Police University College with regard to how the college is run.

Our research question is as follows:

*What significance do the steering documents of the Police University College have on a specific group of police instructors - and how do they understand the term profession?*

We interviewed seven police instructors using semi-structured- and focused group interviews in order to find out what they knew about the college's steering documents, how they relate to the documents and how they understand the term profession. In order to define our area of study, we limited our analysis to the most relevant empirical results, basing it on three perspectives found in organisational theory.

The findings show us that the respondents mainly act and think according to the cultural perspective, but we also find some evidence pointing towards the instrumental perspective. It appears as if the answers reflect a certain loyalty to the management, but that in practice the instructors create their own ideas about the content of the education.

If it is a fact that police instructors do not relate to the steering documents as a normative for the education, but instead use their own experience as a normative when they decide what is relevant and important for their subject, this could cause the education to diverge in all directions.

In our opinion, the mission of the police within society places special demands on both management as well as police instructors at the college. Is it reasonable to expect firmer management of police instructors based on the tasks of the police and the level of expertise required by each police officer? If a culture and practice exist whereby police instructors focus more on their own subject than on the totality of police education, there will be limitations on the extent to which the Police University College may be used as a management tool.

## Innhold

Forord .....	3
Sammendrag .....	4
Abstract .....	5
1. Innledning .....	9
Bakgrunn .....	9
Problemstilling.....	12
Avgrensning.....	13
Oppbygning .....	13
2. Forskningsdesign og metodisk opplegg.....	15
Valg av metode og forskningsdesign.....	16
Kildegrunnlag .....	18
Gjennomføring, transkribering og analyse av intervjuene .....	21
Gyldighet, pålitelighet og overførbarhet .....	24
Etiske betraktninger .....	26
Om å forske på egne .....	27
3. Profesjonsbegrepet i teorien.....	29
Profesjonsforskning .....	29
Profesjonalisering av politiutdanningen .....	31
Profesjonsbegrepet i sentrale styringsdokumenter .....	32
Politiets særpreg som profesjon.....	34
4. Teorikapittel .....	36
Det instrumentelle perspektivet .....	36
Empiriske forventninger sett i lys av det instrumentelle perspektiv .....	38
Det kulturelle perspektivet.....	39
Empiriske forventninger sett i lys av det kulturelle perspektiv .....	41
Myteperspektivet .....	42

Empiriske forventninger sett i lys av myteperspektivet.....	44
5. Presentasjon av funn .....	46
Hvilken kjennskap har respondentene til Politihøgskolen sine styringsdokumenter? .....	46
Forankring/eierskap til styringsdokumentene og føringer.....	47
Overordnet styring .....	47
Strategiplanen .....	49
Rammeplanen .....	51
Fagplanen.....	51
Undervisningsplan .....	53
Involvering i arbeidet med styringsdokumentene .....	53
Generelt.....	53
Rammeplan .....	54
Fagplan.....	57
Respondentenes forståelse av begrepet profesjon .....	59
Oppsummering av de empiriske funn.....	63
Hvilken kjennskap har respondentene til Politihøgskolen sine styringsdokumenter.....	63
Forankring/eierskap til styringsdokumentene og føringer .....	63
Involvering i arbeidet med styringsdokumentene .....	64
Respondentenes forståelse av begrepet profesjon.....	65
6. Teoretisk analyse .....	67
Det instrumentelle perspektivet .....	67
Kjennskap til styringsdokumentene .....	67
Hvordan forholder respondentene seg til styringsdokumentene.....	68
Begrepsforståelsen .....	70
Det kulturelle perspektivet.....	71
Kjennskap til styringsdokumentene .....	71
Hvordan forholder respondentene seg til styringsdokumentene.....	72

Begrepsforståelsen .....	74
Myteperspektivet .....	75
Kjennskap til styringsdokumentene .....	75
Hvordan forholder respondentene seg til styringsdokumentene .....	76
Begrepsforståelsen .....	77
Oppsummering – teoretisk analyse.....	78
Det instrumentelle perspektivet .....	78
Det kulturelle perspektivet .....	79
Myteperspektivet.....	80
7. Avslutning.....	81
Litteraturliste .....	88
Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet .....	92
NSD – behandling av personopplysninger .....	94
Intervjuguide .....	95



## 1. Innledning

Politiets samfunnsoppdrag er å forebygge og bekjempe kriminalitet, samt skape trygghet for befolkningen. Utdanningen på Politihøgskolen skal sette politibetjenten i stand til å mestre de forskjellige oppgavene politiet som organisasjon står overfor i sin håndhevelse av samfunnsoppdraget. I vårt arbeid med denne oppgaven har vi først og fremst hatt et ønske om å se på i hvilken grad betingelsene er tilstede for at Politihøgskolen skal kunne brukes som et styringsverktøy. Vi skal nå si noe om bakgrunnen for vårt valg av tema, presentere oppgavens problemstilling og gjøre rede for nødvendige avgrensninger og oppgavens helhetlige oppbygning.

### Bakgrunn

Offentlig styring og ledelse er et stort tema. For tre år siden startet vi på dette studiet ved Høgskolen i Hedmark på Rena. Vi visste at i den andre enden lå arbeidet med en masteroppgave, og at vi måtte velge et tema som var relevant for studiet og for oss som studenter. Vi har begge nesten 30 års erfaring hver fra offentlig sektor og to store samfunnsinstitusjoner. Henholdsvis Forsvaret og politiet. Forsvarets og politiets roller i samfunnet er viktige og de skiller seg fra andre offentlige instanser. Forsvaret skal beskytte staten mot angrep utenfra. Politiet er gitt ansvaret for å sikre borgerne innenfor landets grenser (Granér & Kronkvist, 2014).

Felles for disse etatene er at de er sterkt hierarkiske og med klare kommandolinjer. Vi er begge sosialisert inn i en verden hvor det å svare mottatt slutt er helt naturlig. Vi har mye erfaring med lover, regler, instruksjoner, rutiner og ordrer. Mye av dette er helt nødvendig sett i lys av samfunnsoppdragene til Forsvaret og politiet. Denne formen for styring er en måte å sikre at mål blir nådd. Christensen, Lægreid, Roness, and Røvik (2009, s. 121) definerer styring til å være *et lederskaps forsøk på å fatte kollektive beslutninger og påvirke atferd gjennom et sett eller system av formelle styringsinstrumenter*. Røvik (2007, s. 46) definerer styring til å være *en sentralisert, direktivliknende påvirkning utøvd direkte, bla gjennom formelle strukturer og formaliserte prosedyrer og rutiner*. Disse definisjonene av styring er noe vi begge kjenner oss igjen i. Så har vi nok flere ganger stilt oss selv spørsmålet om denne formen for styring faktisk gir endringer i atferd.

I løpet av de tre tiårene vi har vært en del av Forsvaret og politiet har begge etater vært gjennom omfattende endringer. Ikke bare små endringer som følge av en naturlig samfunnsutvikling, men store og planlagte reformer. I forkant av disse reformene har det vært

mange og lange politiske forhandlinger. Fagforeninger har vært sterkt involvert og omgivelsene rundt har gjort sin del for å påvirke retning. Ytre hendelser har også i stor grad vært med å påvirke de beslutninger som er tatt. Det kom sterkt til uttrykk umiddelbart etter det tragiske som skjedde 22. juli 2011. Dette er fortsatt noe som preger samfunnsdebatten, og politiet står nå foran en stor reform hvor målet er å bli et bedre og mer effektivt politi. De samme prosessene vil være gjenkjennelig for Forsvaret. Ulykken i Vassdalen i 1986 er et eksempel på en tragisk hendelse som førte til at Forsvaret endret sin praksis innen enkelte områder.

Som vi har vist, er Forsvaret og politiet to offentlige organisasjoner som det kan være naturlig å sammenligne. Det ville vært relevant å forske på begge disse. Så ser vi at politiet er den etaten som i de siste årene har måttet tåle mest kritikk, og som har omfattende endringer foran seg. Vi har derfor valgt politiet og Politihøgskolen som case i denne oppgaven.

Justis- og beredskapsdepartementet har det øverste ansvaret for politiet. Rammene for virksomheten ligger i planer, mål og føringer. Store deler av ansvaret for den faglige ledelse, mål- og resultatstyring og oppfølging av distrikter og særorgan er delegert til Politidirektoratet. Politihøgskolen er et særorgan og den sorterer under to departement. Justis- og beredskapsdepartementet som er ansvarlig for etatsstyringen, og Kunnskapsdepartementet som er ansvarlig for å sikre kvaliteten i høyere utdanning. Skolen må derfor forholde seg til regelverk, krav og føringer fra begge departementene. Det gjør at det oppstår noen utfordringer og dilemmaer. På den ene siden å være en profesjonsutdanning med tette bånd til etaten og på den andre siden ligger kravet til akademisk frihet som en høgskole skal ha (Politidirektoratet, 2014).

I følge Christensen et al. (2009) kjennetegnes offentlige organisasjoner ved at de *må ta hensyn til et bredere sett av mål og verdier. Mange hensyn må veies mot hverandre. Demokratiske hensyn, rettsstatlige verdier og hensynet til fellesskapet tillegges en helt annen vekt i offentlige enn i private organisasjoner* (s. 15). Offentlige organisasjoner er et verktøy for staten. Hva dette betyr for politiet blir beskrevet i politiloven § 1 (Norge, 2011). Staten er ansvarlig for at det norske samfunnet og borgerne får den polititjeneste de har behov for. Politi- og lensmannsetaten er gitt ansvaret for å utføre disse tjenestene. Etaten er hierarkisk organisert, og den er preget av en juridisk tenkemåte. Dette er naturlig sett i lys av samfunnsoppdraget og fordi deler av ledelsen er personer med en juridisk utdanning (T. Aas, 2015). Å være politi betyr at man må handle i henhold til lover og regelverk. Politiet har

mange oppgaver, fra det enkle og trivielle til svært komplekse saker. I praksis betyr det at den enkelte politibetjent i mange av sakene utviser en stor grad av skjønn. Det betyr likevel ikke at det ikke er noen kontroll. Etaten og den enkelte politibetjent er underlagt stor grad av styring, samt interne- og eksterne kontrollmekanismer (Finstad, 2014; Granér & Kronkvist, 2014).

De siste årene er politiet grundig evaluert og analysert, spesielt kan nevnes 22. juli kommisjonens rapport (j.-k. Norge & Gjørsv, 2012) og Politianalysen (Norge, 2013). Som et resultat av de vurderinger som ble gjort ble det foreslått en strukturreform (organisatorisk) og en kvalitetsreform (kvalitetsmessig). *Kvalitetsreformen har som formål å utvikle et kunnskapsbasert og effektiv politi med evne til kontinuerlig forbedring og utvikling* (j.-k. Norge & Gjørsv, 2012, s. 9). Politihøgskolen vil ha en viktig oppgave når det kommer til gjennomføringen av kvalitetsreformen. Sammen med resten av etaten må Politihøgskolen jobbe for å utvikle et kunnskapsbasert politi.

Politianalysen (Norge, 2013) fremhever viktigheten av at politiet som etat og den enkelte polititjenesteperson besitter den nødvendige kompetanse for å løse samfunnsoppdraget i tråd med samfunnets forventninger. I Politidirektoratets rapport som omhandler styring av Politihøgskolen blir politiets samfunnsansvar fremhevet, samt hva som kreves av kompetanse hos den enkelte politibetjent for å kunne utøve oppgavene. Det står blant annet at politibetjenten må ha en *tung faglig profesjonskompetanse og et felles verdigrunnlag som er institusjonalisert gjennom profesjonskulturen og identiteten* (Politidirektoratet, 2014, s. 12).

Når vi ser hva samfunnet forventer av politiet er det åpenbart at Politihøgskolen som eneste leverandør av politiutdanning i Norge har en svært viktig rolle. Gjennom utdanningen skal politibetjentene gis den faglige, profesjonelle og etiske plattformen som gjør at de er i stand til å innfri de forventninger og krav som samfunnet har til politiet. På denne måten blir Politihøgskolen et styringsverktøy for staten. Gjennom utdanningen styres studentene i en bestemt retning med en spesiell type kompetanse for å kunne utøve et bredt sett av oppgaver. For at skolen skal klare å oppfylle sin oppgave betinger det at de som underviser studentene vet hva som er styringssignalene. Politiutdannerne må ha kjennskap til skolens styringsdokumenter og de må være opptatt av hva som står i disse. De må forstå de begrepene som er nøkkelbegrepene i styringsdokumentene på samme måte som de som har brukt dem eller det som er den faglige forståelsen av begrepene. Den forståelsen bør være relativt ensartet. Det vil også være en forutsetning at politiutdannerne lar seg styre. Dersom

politiutdannerne ikke kjenner styringsdokumentene eller forstår begrepene som er brukt vil det være svært begrensede muligheter til å bruke Politihøgskolen som et styringsverktøy.

Politihøgskolen sin strategiplan er det overordnede, styrende dokumentet for skolen. Det gir retning og angir ambisjonsnivået for all aktivitet på skolen. Det er et dokument som forteller omgivelsene om skolens satsninger og prioriteringer. Rammeplanen er det øverste styringsdokumentet for utdanningen på bacheloravdelingen og der ligger de overordnede føringene. Planen strekker seg over flere år, og skal bidra til forutsigbarhet og stabilitet i utdanningen. Gjeldende rammeplan ble godkjent av Justis- og beredskapsdepartementet januar 2014. Med utgangspunkt i rammeplanen utarbeides fagplanen. Denne er det skolens styre som fastsetter. Den endelige undervisningen planlegges av politiutdannerne og dette operasjonaliseres gjennom undervisningsplanen.

Vi har sagt at styring er temaet for denne oppgaven og at Politihøgskolen er å anse som et styringsverktøy for staten. Krav og forventninger til politiutdanningen kommer til uttrykk i de gjeldende styringsdokumenter. Det ligger et omfattende arbeid bak den siste rammeplanen for skolen. Vi ble nysgjerrige på hva som var annerledes i denne planen og hvilken betydning styringsdokumentene har for politiutdannerne. Det vi kunne se i dokumentet var at begrepet profesjon for første gang var tatt inn. Dette er et ord vi begge har hørt og brukt, men som vi ikke har kunnet gi en forklaring på meningsinnholdet i. Det i seg selv er til ettertanke når en av oss til daglig underviser på bacheloravdelingen ved Politihøgskolen.

### **Problemstilling**

Vi ser altså at Politihøgskolen sin ledelse gjennom styringsdokumentene har vektlagt at politiutdanningen skal være en profesjonsutdanning som setter de nyutdannede i stand til å ivareta politiets samfunnsoppdrag. I praksis vil det være Politihøgskolen sine politiutdannere som må sørge for at deres undervisning innrettes på en slik måte at målet om en tung faglig profesjonskompetanse oppnås. Men hvordan forholder politiutdannerne seg til et slikt krav? Har skolens styringsdokumenter en reell betydning?

På bakgrunn av beskrivelsen over har vi derfor valgt følgende problemstilling:

*Hvilken betydning har Politihøgskolen sine styringsdokumenter for en utvalgt gruppe politiutdannere – og hvordan forstår denne gruppen begrepet profesjon?*

Vi har hatt et ønske om å se på i hvilken grad betingelsene er til stede for at Politihøgskolen skal kunne brukes som et styringsverktøy. Det er noen tydelige avgrensinger i forhold til

hvilke betingelser vi har valgt. Vi ser på i hvilken grad politiutdannerne har kjennskap til styringsdokumentene. Videre om de har en felles forståelse av dokumentene og innholdet i dem. Vi ser for oss at dess større kjennskap og felles forståelse politiutdannerne har, jo bedre betingelser har Politihøgskolen for å kunne brukes som et styringsverktøy. Dersom våre funn viser at respondentene ikke har kunnskap om dokumentene eller innholdet i disse, jo dårligere vil betingelsene være for at skolen skal kunne brukes som et styringsverktøy. For å belyse dette har vi formulert noen teoretisk funderte antagelser om hva vi forventer at respondentene svarer ut fra hvilket organisasjonsteoretisk perspektiv de er farget av. Vårt mål med denne oppgaven har ikke vært å generalisere. Våre funn kan kanskje gi kunnskap som vil være nyttig når det i framtiden skal utvikles nye styringsdokumenter og når disse skal implementeres. Denne kunnskapen kan også ha en overføringsverdi fra Politihøgskolen til andre offentlige organisasjoner (A. Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2010).

### **Avgrensning**

Våre avgrensinger er knyttet til empirien vi har valgt, samt utvalget av respondenter og hvilke forhold ved Politihøgskolen vi har undersøkt. Hovedvekten av våre data er fra intervjuene vi har gjennomført, videre har vi valgt å gå dypere inn i den gjeldende strategiplan, rammeplan og fagplan for bacheloravdelingen. Dette vil være det kildematerialet som analysen skal bygge på. Vi har valgt å se på politiutdannerne og oppfatninger hos disse i vurderingen av Politihøgskolen som styringsverktøy. Vi kunne også sett på andre grupper ansatte ved skolen, som for eksempel politiutdannere med annen fagbakgrunn eller ledelsen. Så er det en rekke andre forhold ved utdanningen det kunne vært interessant å se på, som hvordan undervisningen er lagt opp og valg av pensum. Vi kunne også benyttet oss av andre framgangsmåter i vår forskning. Det er derfor viktig for oss å understreke at denne oppgaven ikke gir alle svar på problemstillingen vår.

### **Oppbygning**

Kapittel 2 omhandler forskningsdesign og metodisk opplegg. Her gjør vi rede for hvordan vi har gått fram i oppgaven for finne svar på vår problemstilling. Vi har hatt et ønske om å gjøre metodekapitlet mest mulig transparent. Derfor er den delen som omhandler gjennomføring, transkribering og analyse av intervjuene nøye beskrevet. Siden vi forsker på egen organisasjon er også den delen om å forske på egne detaljert beskrevet<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Mer presist: Vi har forsket på Anette Gultvedts arbeidsplass

I kapittel 3 vil vi se mer på begrepet profesjon fra forskjellige perspektiver. Først tar vi for oss hva forskningen sier om begrepet. Deretter ser vi på politiet og hvordan politiutdanningen har gått gjennom en profesjonalisering. Videre beskriver vi hvordan profesjonsbegrepet brukes i sentrale styringsdokumenter. Til slutt ser på hva som særpreger politiet som en profesjon.

I kapittel 4 gjør vi rede for vårt teoretiske fundament. Styring av offentlige organisasjoner er et stort felt og vi har i hovedsak valgt forskning som har vært sentralt på masterstudiet vi har gjennomført.

I kapittel 5 vil vi med grunnlag i empirien vår presentere de funn vi mener belyser problemstillingen vår. Vi kommer med noen kommentarer til disse og trekker noen sammenhenger.

I kapittel 6 vil vi analysere empirien i lys av de teoretisk avledede forventningene.

I kapittel 7 vil vi diskutere hva som er svarene på problemstillingen vår, og hva dette kan si om betingelsene for styring av Politihøgskolen.

## 2. Forskningsdesign og metodisk opplegg

I dette kapitlet vil vi begrunne våre metodiske valg og gjøre rede for selve forskningsprosessen. Vi vil også beskrive hvilke vitenskapelige ståsted som ligger til grunn for de valgene vi har tatt. Til slutt i kapitlet vil vi belyse temaet forskningsetikk. Siden vi har forsket på egen arbeidsplass er det spesielt viktig for oss å komme inn på etiske utfordringer når det gjelder det å forske på sine egne<sup>2</sup>.

I løpet av et liv har vi alle erfaringer som gjør at vi trekker slutninger og konklusjoner. Det er ikke alltid disse er representative for hvordan virkeligheten egentlig ser ut. Da blir det ofte slik at det vi vet egentlig er generaliseringer basert på noe vi tror på, og tuftet på enkle og feilaktige fortolkningsskjemaer (A. Johannessen et al., 2010). Nå er det ikke slik at denne hverdagskunnskapen bare er negativ. Tvert imot bidrar den til å skape forutsigbarhet, og det er viktig for oss i hverdagen. Forskningsbasert kunnskap har ofte sitt utgangspunkt i hverdagskunnskapen. Den må i tillegg basere seg på større grundighet og systematikk enn det vi gjør i hverdagen. Jacobsen (2005, s. 17) skriver at *forskning er en systematisk undersøkelse av ett eller flere spørsmål*.

Steinar Kvale (1997, s. 52) beskriver metode som et *veivalg som fører til målet*.

Vi har ikke hatt som mål å få kunnskap om *noe vi ikke har visst om i det hele tatt fra før* (Jacobsen, 2005, s. 15). Det er for ambisiøst for en oppgave som dette. Vi har hatt et ønske om å se på i hvilken grad betingelsene er til stede for at Politihøgskolen skal kunne brukes som et styringsverktøy. Vi har valgt å undersøke hvor godt politiutdannerne kjenner skolens styringsdokumenter og om de har en felles forståelse av disse. Vi ser også på respondentens forståelse av begrepet profesjon. Det betyr at det er noen tydelig avgrensinger i forhold til hvilke betingelser vi har valgt. Vi har en formening om at dersom politiutdannerne kjenner dokumentene og har en felles forståelse vil betingelsene i større grad ligge til rette for at Politihøgskolen vil være et godt styringsverktøy. For å belyse dette har vi formulert noen teoretisk funderte antagelser om hva vi forventer at respondentene svarer ut fra hvilket organisasjonsteoretisk perspektiv de er farget av. Oppgaven vår har dermed både en *forstående og beskrivende* tilnærming (A. Johannessen et al., 2010, s. 56). Forstående i den forstand at vi gjennom kvalitative intervjuer innhenter empiri som vi som forskere tolker med det mål å forstå i hvilken grad betingelsene er til stede for at Politihøgskolen kan fungere som et styringsverktøy. Gjennom å beskrive det fenomen vi undersøker er målet å gjøre rede for

---

<sup>2</sup> Mer presist: Vi har forsket på Anette Gultvedts arbeidsplass

hvordan politiutdannerne forholder seg til skolens styringsdokumenter og kunnskapen de har om disse.

### Valg av metode og forskningsdesign

A. Johannesen et al. (2010, s. 29) definerer samfunnsvitenskapelig metode som *å samle inn, analysere og tolke data, og dette er en sentral del av empirisk forskning. De viktigste kjennetegnene ved metode/empirisk forskning er systematikk, grundighet og åpenhet.*

Innenfor samfunnsvitenskapelig metodelitteratur skilles det mellom kvalitative og kvantitative metoder ved at de brukes til ulike formål. Kvalitative metoder er mest egnet når forskeren gjennom innhentede data skal undersøke fenomener det ikke er forsket så mye på. Eller fenomener vi ikke kjenner så godt, samt når vi ønsker å få mer detaljert og nyansert informasjon. Kvantitativ metode er mer hensiktsmessig når forskeren gjennom sine data ønsker å kartlegge utbredelse eller telle fenomener (A. Johannessen et al., 2010). Tjora (2012) forklarer forskjellen ved at kvalitative metoder søker innsikt og forståelse, mens kvantitative metoder søker oversikt og forklaring.

Problemstillingen vil være avgjørende for valg av metode. Som beskrevet over har målet med oppgaven vært å forstå og beskrive. På bakgrunn av det har vi valgt kvalitativ metode, nærmere bestemt semistrukturerte intervju og fokus-gruppe intervju. Vi kunne også valgt å bruke observasjon alene eller som et tillegg til intervjuer. Det ville kunne gitt oss verdifulle data da observasjon egner seg godt når forsker ønsker å se på hvordan sosiale fenomener oppstår og hvordan de kan tolkes (A. Johannessen et al., 2010). Fordi dette er en metode som er tids- og ressurskrevende har vi valgt ikke å bruke denne.

Nærhet mellom forsker og studieobjekt er sentralt i kvalitativ metode. I intervjuene med våre respondenter har vi hatt som mål å la de snakke fritt og komme med sine refleksjoner. På den måten håper vi å ha fått fram det unike hos hver enkelt, noe som er viktig når målet er å få en mest mulig nyansert forståelse av et fenomen (Jacobsen, 2005).

Gjennom kvalitativ metode får forskeren tilgang på store mengder data. Det er en krevende prosess å tolke og analysere dette på en slik måte at man klarer å hente ut det som er viktig og relevant. For å få til en strukturert og etterrettelig tolkning må man velge et perspektiv. Vi har valgt å tolke våre data fra et fenomenologisk-hermeneutisk perspektiv. I følge Hoel (2013, s. 198) handler dette om å *beskrive* virkeligheten, fortolke beskrivelsen og å *forstå* hva virkeligheten handler om. Fenomenologiske analyser er opptatt av å studere meningsinnhold i



datamaterialet. Det skjer gjennom at forskeren leser datamaterialet fortolkende og forsøker å forstå den dypere meningen med folks utsagn. Mer konkret handler det om at forskeren leser intervjuene i fire steg. Først danner man seg et helhetsinntrykk av meningsinnhold, deretter skiller man ut koder, begreper og kategorier, så kondenseres dette og til slutt gjøres en sammenfattende analyse (A. Johannessen et al., 2010). I vår oppgave kan vi si at respondentene selv har fortolket sin rolle og vi som forskere har fortolket dette igjen. I praksis har vi tolket dataene fra et dobbelt hermeneutisk perspektiv.

Vår enhet i forskningen er Politihøgskolen. Undersøkelsen vår faller derfor inn under det Jacobsen (2005) kaller en casestudie. Studien har to typer datamateriale. For det første har vi gjort en analyse av noen av Politihøgskolen sine styringsdokumenter. For det andre har vi foretatt kvalitative intervjuer med et utvalg politiutdannere. Det å velge casestudie er en ofte benyttet form for avgrensning i kvalitative studier (Tjora, 2012).

Vi har to teori-tilfang. Det ene er teorier om profesjon og hva en profesjon er. Det andre er de tre organisasjonsteoretiske perspektivene som har vist seg nyttige når målet har vært å studere offentlig organisasjonsatferd. Teorien om profesjon har vi brukt deskriptivt (beskrivende), og organisasjonsteorien er brukt analytisk. Med utgangspunkt i de tre organisasjonsteoretiske perspektivene har vi utformet noen teoretiske funderte antagelser om hva vi tror vi vil finne i empirien. Vi går derfor ikke helt åpent ut og sier at alt i empirien er interessant. Siden vårt teoretiske grunnlag er generelt og ligger på organisasjonsnivå håper vi å ha klart å operasjonalisere teorien ned til individet i organisasjonen. Gjennom analysen av empirien er målet å hente ut informasjon som vil avkrefte eller bekrefte disse forventningene.

Vi vil bruke teoriene som empiriske - analytiske siktelinjer for å avgrense hva vi er spesielt opptatt av å lete etter i empirien. Utfordringen ved det er at det kan få oss til å overse andre interessante ting i empirien som en følge av at siktelinjene blir for snevre. Vi har derfor valgt tre ulike siktelinjer som er fokusert på ulike fenomen. Det vil avhjelpe denne utfordringen en god del, men vi må legge til grunn at den allikevel vil være der. For å være sikre på at vi klarte å hente ut gode empiriske funn har vi ikke bare vært opptatt av hva respondentene faktisk har sagt, vi har også vært opptatt av å se etter hva som ikke ble sagt i intervjuene. Det å trekke slutninger på bakgrunn av det som ikke blir sagt minner mye om det som omtales som en kontrafaktisk slutningsform. Det kan være metodisk utfordrende å jobbe på denne måten. Men innenfor denne type forskningsdesign er det ikke uvanlig. Vi valgte derfor denne tilnærmingen (Høyer, 2005). Vårt mål med denne oppgaven har ikke vært å generalisere, men

ved å bruke disse analytiske siktelinjene kan vi si at det vi gjør vil dreie seg om en form for analytisk generalisering.

### Kildegrunnlag

*PHS som studieenhet.* I informasjonsbrosjyren om masterutdanningen i offentlig styring og ledelse ved Høgskolen i Hedmark står det:

*Masteravhandlingen kan være en undersøkelse, et utviklingsarbeid eller et teoretisk studium der aktuelle problemstillinger innen offentlig lederskap, drift eller utvikling av institusjoner eller virksomheter belyses (HiH, 2014, s. 6).*

Med utgangspunkt i denne beskrivelsen begynte vi prosessen for å komme fram til en problemstilling som vi begge følte var relevant og interessant. Siden begge har en lang yrkesbakgrunn fra offentlig sektor var det naturlig for oss å rette fokus mot egen arbeidsplass. Vi valgte Politihøgskolen fordi form og innhold i politiutdanningen har vært gjennom store endringer de siste årene. Revisjon av den siste rammeplanen for bachelorutdanningen har vært en av dem. Rammeplanen er et viktig styringsdokument, og vi ble nysgjerrige på styringsdokumentenes betydning for politiutdanneren.

Vi er to som har jobbet med denne oppgaven. Den ene er bosatt i Oslo og underviser på bachelorutdanningen på Politihøgskolen. Den andre bor på Elverum og jobber for Forsvaret i Bodø. Det var av rent praktiske årsaker vi valgte å fokusere på bachelorutdanningen i Oslo. Politihøgskolen sine fire studiesteder styres etter de samme retningslinjer og planer. Vi kan allikevel ikke utelukke at det kan eksistere kulturelle variasjoner og at våre funn derfor kunne vært noe annerledes dersom vi hadde valgt en eller flere av de andre lokasjonene.

*Respondentene og politiutdanneren.* Fordi politiutdanningen er en generalistutdanning er bachelorstudiet sammensatt av flere fag og lærerne har ulike fagbakgrunner. Det de har felles er at de er politiutdannere. Dette blir presisert i Politihøgskolen sitt utkast til ny rammeplan for bachelor. *Politihøgskolen sine lærere er politiutdannere, som skal ha høy profesjonskunnskap kombinert med forskningskompetanse. De skal ha sin identitet som politiutdanner og ikke kun som jurist, politi eller samfunnsviter, som underviser i sitt fag (Politihøgskolen, 2006, s. 23).* Begrepet er hentet fra Utdanningsforbundets policydokument. Der blir de gode lærerutdannere beskrevet til å ha *både høy faglig kompetanse, stor respekt for yrkene de utdanner for og ser seg selv som lærerutdannere (Utdanningsforbundet, 2006, s. 5)*

Politihøgskolen sine studiesteder er lokalisert i Oslo, Kongsvinger, Stavern og Bodø. I følge bemanningsplanen er det til sammen 148 politiutdannere på bachelornivå og 72 av disse har politifaglig bakgrunn. I Oslo er det 75 politiutdannere hvor 35 av disse har politifaglig bakgrunn<sup>3</sup>. Av hensyn til oppgavens omfang hadde vi et begrenset antall respondenter og vårt utvalg er dermed ikke representativt for andre enn disse.

Det ville vært interessant å intervjuere politiutdannere med annen faglig bakgrunn, ledere og de som var sentrale i arbeidet med utformingen av rammeplanen. Tidlig i prosessen hadde vi definert disse gruppene som noen vi ønsket å intervjuere. Ganske raskt så vi at dette ville blitt et altfor stort prosjekt for oss. Vi valgte derfor å gjøre en avgrensning til politiutdannere som har politifaglig bakgrunn. Det er naturlig å tenke seg at disse har en større nærhet til praksisfeltet, til det å være politi. Slik vi ser det har de en særlig viktig rolle i det å formidle sammenhengen mellom teori og praksis. Vi ønsket å intervjuere de som hadde vært ansatt minst to år ved Politihøgskolen og som underviste på bacheloravdelingen. Det var i hovedsak praktiske årsaker som lå til grunn for hvem som hadde anledning til å stille. Noen hadde ikke startet opp med undervisning og andre var svært opptatt. Av utvalget vi hadde var det derfor en av respondentene som hadde undervist mindre enn to år. Vårt utvalg er homogent all den tid alle har sin utdanning fra Politiskolen/Politihøgskole, og de har alle erfaringer fra å jobbe som politibetjent. Det har bidratt til at de har en felles plattform og er sosialisert inn i en politikultur (Johannessen, 2013). Men ser vi nærmere på gruppen er det forskjeller. Begge kjønn er representert og det skiller i alder og erfaring. Noen har vært på skolen i flere år og andre er nyansatte. De underviser i første- eller tredjeklasse på bachelor. Enkelte har annen utdanningen i tillegg, samt at de har variert erfaring fra politiet.

I vårt utvalg har vi syv respondenter. Det vil alltid være et spørsmål om hvor typisk eller representativ den informasjonen vi får fra en liten gruppe informanter vil være. Ved bruk av kvalitative metoder og et lite utvalg respondenter vil muligheten for generalisering være liten. Vi kan allikevel tenke oss at våre funn har en overføringsverdi til andre offentlige organisasjoner. Eller at våre funn vil kunne være representative for gruppen politiutdannere. Sett i lys av dette er det grunn til å stille to spørsmål. Det første er om det er grunn til å anta at oppfatningene til våre respondenter er spesielle og annerledes enn det som er typisk for den gruppen de representerer, politiutdannere med politifaglig bakgrunn. Det andre er om det er

---

<sup>3</sup> Mail fra Anniken H. Schenum, 16. april 2015

grunn til å anta at denne gruppen politiutdannere skiller seg vesentlig fra andre grupper politiutdannere, for eksempel samfunnsvitere.

Våre respondenter har samme utdanningsbakgrunn, har jobbet innenfor det samme feltet og er sosialisert inn i politiorganisasjonen. Det gjelder også de andre politiutdannerne med politifaglig bakgrunn som vi ikke har intervjuet. Carlsen (2014) og Aas (2014) beskriver en operativ praksis med en sterk korpsånd. Her kan man tenke seg at denne gruppen preges av en lojalitet til hverandre. Dette kan igjen føre til at politibetjentene tenker og handler likt.

Glomseth (2015, s. 54) skriver at politikulturen styrer praksis og at den definerer hva som er godt politiarbeid. Det innebærer at kulturen setter et *rammeverk av mening*. Men Glomseth (2015, s. 54) sier også at politikulturen ikke er *ensartet*. Det vil være variasjoner avhengig av *geografiske virkeområder, regioner, politidistrikter, fagområder, funksjoner, avdelinger, seksjoner og ulike utdanningsbakgrunner*. Man kan tenke seg at politikulturen ikke er så sterk og at det er rom for autonomi. Så kan det se ut som om det ikke er tilfelle. Våren 2015 var det oppslag flere i norske aviser<sup>4</sup>. Unge kvinnelige politibetjenter beskrev en kultur hvor de hadde opplevd seksuell trakassering. De valgte å skrive anonymt fordi de var redde for konsekvensene ved å stå fram. Hvorvidt det er en fryktkultur i politiet ble et tema (Granås, Lindesteg, & Otterstad, 2015). Tidligere politimester Torbjørn Aas fortalte om sine erfaringer. Han beskriver åpenhet som en særlig utfordring og at politiet er en organisasjon som frykter dette (T. Aas, 2015).

Våre respondenter er politiutdannet og har bakgrunn fra andre tjenestesteder. De var bærere av forskjellige kulturer da de ble ansatt som politiutdannere ved Politihøgskolen. Det er grunn til å tro at Politihøgskolen har en særegen kultur og at våre respondenter er bærere av denne. Vi må også legge til grunn at svarene til våre respondenter også er preget av det som kjennetegner politikulturen som beskrevet ovenfor.

Politihøgskolen har politiutdannere med samfunnsvitenskapelig bakgrunn og juridisk bakgrunn. Utdanningen til disse gruppene er mer omfattende, og akademisk og vitenskapelige forankret enn de med politifaglig bakgrunn. Det kan bety at denne gruppen har en mer teoretisk forståelse av profesjonsbegrepet enn de med politifaglig bakgrunn. Det er i møte mellom den akademiske og den politioperative praksisen motsetningene mellom vektlegging av teori og praksis i politiutdanningen kommer til uttrykk. Johannessen (2015, s. 26) skriver at

---

<sup>4</sup> 24.8.15:

[http://www.dagbladet.no/2015/05/20/kultur/debatt/kronikk/meninger/seksuell\\_trakassering/39250130/](http://www.dagbladet.no/2015/05/20/kultur/debatt/kronikk/meninger/seksuell_trakassering/39250130/)

denne spenningen er blitt tydeligere etter hvert som flere i politiet har akademisk utdanning. Det preger også politiutdanningen ved at det er *betydelige konflikter* mellom hvordan vektleggingen mellom den politioperative praksis og akademiske praksis skal være. I vår empiri ser vi at dette kommer til uttrykk hos flere av våre respondenter. Videre beskriver Johannessen (2015, s. 25) en politiorganisasjon som er preget av en *militær-operativ praksis*. Det innebærer at *lydighet, disiplin og korpsånd* må være tilstede for at organisasjonen skal fungere. Våre respondenter er en del av denne kulturen og praksisen. Vi ser for oss at dette står i et motsetningsforhold til den kulturen og praksisen samfunnsviterne kommer fra. Vi mener det er grunn til å anta at våre respondenter skiller seg fra gruppene som ikke har politifaglig bakgrunn

Vi har fått informasjon fra et begrenset utvalg med respondenter. Det betyr at vi ikke har empiri fra en stor gruppe med politiutdannere. Sett i lys av det som er beskrevet over er det grunn til å tro at det er mye informasjon vi ikke har. Informasjon som kunne gitt andre svar og belyst problemstillingen fra flere perspektiv. Det betyr at den empirien vi har er gyldig kun for den gruppen vi har intervjuet.

Det vil alltid være en utfordring å sette en grense for når det er nok intervjuer. Johannessen et al. (2010) skriver om et metningspunkt der det ikke lenger har noen hensikt å innhente mer data. Vi oppnådde metningspunkt for vår studieenhet da vi så at det var et mønster i intervjuene og at den samme historien ble fortalt av flere. Som beskrevet tidligere er det grunn til å tro at våre funn kunne sett annerledes ut dersom vi hadde hatt flere studieenheter i vår undersøkelse. Da ville det metningspunktet vi fant blitt opphevet. Vi hadde et klart mål for vår undersøkelse. Ved å gjennomføre to intervjuer med flere av respondentene i Oslo mener vi å ha nådd det målet.

*Styringsdokumenter for Politihøgskolen.* Hovedvekten av våre data er fra intervjuene vi har gjennomført. I tillegg har vi valgt å gå dypere inn i den gjeldende strategiplan, rammeplan og fagplan for bacheloravdelingen. Å bruke bakgrunnsdata i tillegg til data fra for eksempel intervjuer er vanlig i de fleste forskningsprosjekter (Tjora, 2012). Det har ikke vært naturlig for oss å ta med dokumenter for de andre avdelingene da de faller utenfor vår studieenhet.

### **Gjennomføring, transkribering og analyse av intervjuene**

Johannessen et al. (2010) gjør rede for tre former for intervjuer. Ustrukturert intervju som har en uformell tone og hvor forskeren bruker åpne spørsmål med utgangspunkt i et gitt tema. Her vil forskeren tilpasse spørsmålene til det enkelte intervju. Ved et semistrukturert intervju er

det utformet en intervjuguide som er felles for alle intervjuene, men det åpnes for variasjon i gjennomføringen av det enkelte intervju. Forskeren har stor fleksibilitet og er ikke bundet av den rekkefølgen som er beskrevet i intervjuguiden. Den siste formen for intervju som blir beskrevet er det strukturerte intervju. Her er forskeren bundet til allerede fastlagte tema og spørsmål. Vi valgte innledningsvis å bruke semistrukturerte intervju i vår forskning. Etterhvert i prosessen utvidet vi til å bruke gruppeintervjuer.

Vi startet med de semistrukturerte intervjuene og fem respondenter. Hvert intervju varte omtrent en time. Vi valgte å bruke diktafon og mobiltelefon som back up under intervjuene. Alle respondentene ble informert om dette og vi opplevde ikke at det var et problem for noen av dem. Vi satt med mye transkribert materiale og ved gjennomlesing så vi at det var mye relevant informasjon. Vi hadde en intensjon om å gjennomføre semistrukturerte intervjuer, men i ettertid så vi at intervjuene bar preg av å være strukturerte. Noe av årsaken til det kan være mangel på erfaring. Frykten for å påvirke respondentene har nok også preget intervjusituasjonen. Resultatet var at det ikke ble stilt gode nok oppfølgingsspørsmål, noe som igjen kan ha ført til at vi mistet verdifull informasjon. Etter å ha reflektert over dette så vi at det var nødvendig å utvide utvalget vårt med to respondenter for å få et større datagrunnlag. Vi valgte også å gjennomføre nye intervjuer av dem vi tidligere hadde intervjuet for å hente ut mer data. Det å kunne gå fram og tilbake mellom fasene i en undersøkelsesprosess etter hvert som forskeren får vite mer er et av kjennetegnene ved kvalitativ metode. Jacobsen (2005) beskriver det til å være en interaktiv prosess.

Vi valgte å gjennomføre to fokusgruppeintervjuer. Det er en form som blir brukt innenfor mange samfunnsvitenskaper (Tjora, 2012). Det ideelle deltagerantallet for fokusgruppeintervjuer er 6-12 deltagere. Man kan også bruke mini-fokusgrupper med 3-4 deltagere. Fordelen med fokusgruppeintervju er at det blir en interaksjon mellom deltagerne. Det kan lede til at det oppstår nye tanker og refleksjoner. Oppgaven til forskeren blir å inneha en moderatorrolle hvor fokuset er å bidra til å skape diskusjoner i gruppa. Johannesen et al. (2010) skriver at gjennom gruppesamtaler er det mulig å få store mengder data om det emnet forskeren er interessert i. Den ene gruppen som ble intervjuet bestod av fire deltagere. Alle i den største gruppa hadde blitt intervjuet tidligere. De var godt kjent med temaet for prosjektet og vi erfarte at det var lett å få dem i tale. Dette intervjuet varte i litt over 1 ½ time. Vi gjennomførte også et gruppeintervju med to respondenter som ikke hadde blitt intervjuet tidligere. Dette intervjuet varte i nesten to timer. En gruppe bestående av to deltagere er en liten gruppe, og utfordringen ved det kan være at det ikke oppstår en god interaksjon mellom

deltagerne. På den måten ville verdifull informasjon kunne gå tapt. Vi erfarte derimot at det i den minste gruppen var et stort engasjement. Vi delte på oppgavene intervju og transkribering. Den som har Politihøgskolen som sitt arbeidssted har gjennomført alle intervjuene. Den andre har stått for størsteparten av transkriberingen. Fordelen med å dele oppgaven på denne måten var at begge ble kjent med datamaterialet.

Ved å ha respondenter som kjenner hverandre godt kan det være lett å få gode meningsutvekslinger. En fare kan være at respondentene går inn i allerede etablerte roller og at det kan begrense meningsutvekslingen. Gruppene var homogene i den forstand at alle har en politifaglig bakgrunn og er politiutdannere ved Politihøgskolen i Oslo. Tjora (2012) løfter dette fram som en fordel ved fokusgruppe intervjuer og at dette fellesskapet blir en styrke. Vi erfarte at det oppstod en god interaksjon mellom gruppens medlemmer og at de stimulerte hverandre og kastet ball. Dette førte til at vi fikk en *aktiviserende og mobiliserende effekt* (Tjora 2012, s. 123).

Som forskere kan vi aldri være sikre på at den informasjonen respondentene kommer med er sann. Om de har turt å være ærlige, om det kan ha oppstått misforståelser i intervjusituasjonen eller om de på andre måter har gitt feil informasjon. Det kan være forskjellige årsaker til at noen gir bedre informasjon enn andre (Jacobsen, 2005). Som beskrevet over erfarte vi spesielt at fokus-gruppe intervjuene skapte engasjement og det ble gode diskusjoner respondentene imellom. I de semistrukturerte intervjuene er det grunn til å tro at måten det ble gjennomført på bidro til at vi mistet relevante data.

I forkant av intervjuene hadde vi utarbeidet en intervjuguide (vedlegg 3). Den kan variere fra det sterkt strukturerte til svært lite strukturert (A. Johannessen et al., 2010). Til de første intervjuene hadde vi utarbeidet en guide som ga oss en god oversikt over viktige tema vi måtte gjennom. Denne ble sendt til respondentene i forkant av intervjuet. Til fokus-gruppe intervjuene var intervjuguiden betydelig mindre strukturert, den var ikke kjent for respondentene.

Alle intervjuene ble skrevet ut i sin helhet. Med det håper vi å ha klart å fange detaljene og nyansene i intervjuene. Ved å ta utgangspunkt i Johannessen et al. (2010) sin beskrivelse av prosessen innså vi at det å jobbe systematisk ikke bare er noe som er fint i teorien. Det var helt nødvendig for oss å gjøre det i praksis. Vi måtte finne en metode for å gripe hva respondentene faktisk fortalte oss, og hvordan vi skulle tolke det for å finne et dypere meningsinnhold. Problemstillingen vår er todelt og det ble våre knagger i arbeidet med å

kategorisere og analysere empirien. I den første delen lurer vi på hvilken betydning styringsdokumentene har for en utvalgt gruppe politiutdannere. Nøkkelordet for oss var betydning, i dette la vi 1) kjennskap til styringsdokumentene, 2) forankring og eierskap til styringsdokumentene og 3) involvering i utarbeidelse av styringsdokumentene. Disse tre kategoriene ble vårt utgangspunkt når vi skulle kategorisere empirien i forhold til denne delen av problemstillingen. I den andre delen av problemstillingen ønsket vi å undersøke politiutdannernes forståelse av begrepet profesjon. Med utgangspunkt i hvordan begrepet blir forklart i teorien utledet vi fire temaer hvor det var naturlig for oss å plassere aktuelle sitater.

Ved bruk av fargekoding jobbet vi oss gjennom alle intervjuene og merket av sitater vi mente falt inn under den enkelte kategori. Deretter laget vi tabeller hvor vi kopierte inn hele sitater og plasserte dem inn under den kategorien vi mente var mest i tråd med sitatet. Der vi så at sitatene kunne falle inn under mer enn en kategori skrev vi en kommentar på det. Disse ble igjen meningsfortettet slik at vi fikk en god oversikt over hvilke temaer som kom fram under de enkelte kategoriene. Vi satt da igjen med et materiale som vi opplevde det var mulig å ha oversikt over. Det gjorde det enklere for oss å se om det var temaer som gikk igjen og som skilte seg ut.

### **Gyldighet, pålitelighet og overførbarhet**

Vi har tilstrebet at undersøkelsen skulle være mest mulig transparent for på den måten å sikre innsyn i det vi har gjort. Ved å gjøre rede for hvordan vi har gjennomført undersøkelsen vår, begrunne valgene vi har tatt og beskrive utfordringene vi har støtt på, kan undersøkelsens pålitelighet og gyldighet bedømmes (Tjora, 2012).

*Gyldighet* (validitet). Innenfor metodeteorien er gyldighet ofte definert til spørsmålet *måler vi det vi tror vi måler?* (A. Johannessen et al., 2010, s. 230). Dette er en definisjon som er problematisk i forhold til kvalitativ forskningsmetode. Gyldighet kan imidlertid også handle om i hvilken grad vår fremgangsmåte og våre funn gir et godt nok bilde av virkeligheten.

I utformingen av problemstillingen vår har vi allerede gjennomført en avgrensning i forhold til hva som er tema for forskningen. Det betyr at undersøkelsen bare har gyldighet for det temaet vi har valgt å undersøke. Det er mange andre tema som har relevans, men det er helt nødvendig å sette rammer for oppgaven både med tanke på tid, ressurser og omfang. Vi kan også si at de funnene vi har kommet fram til er gyldige kun for den perioden undersøkelsen gjelder for. Vi kan ikke være sikre på at vi ville kommet fram til det samme på et tidligere eller senere tidspunkt (Jacobsen, 2005).



Gyldighet kan også handle om hvorvidt respondentene er oppriktige i intervjuet (Aas 2009). Vi opplevde at våre respondenter var trygge og oppriktige i samtalen med oss. Vi kan selvsagt ikke utelukke at de holdt tilbake informasjon. For å sikre transparens har vi valgt å gjengi en del sitater fra respondentene. Vår tolkning kan da vurderes opp mot det som faktisk er uttalt. Vi har vært bevisst på at sitater som tas ut av en større sammenheng kan få en annen betydning enn det respondenten faktisk mente (Jacobsen, 2005). En annen utfordring kan være om respondentene har forstått spørsmålene våre eller om vi snakket om det samme. I de første intervjuene vi gjennomført erfarte vi ved at å bli for bundet til intervjuguiden var det vanskelig å formidle til respondentene hva vi egentlig var ute etter. Ved å gjennomføre nye intervjuer var dette noe vi var mer bevisst. Vi var flinkere til å konkretisere det vi snakket om og stille oppfølgingsspørsmål til respondentene. Vi kan heller ikke være sikre på om respondentene har ønsket å fremstå på en annen måte i intervjuet enn de ville gjort i en annen situasjon. Dette kan ha påvirket svarene deres. Denne form for skjevhet (bias) i metoden kan føre til at resultatet ikke samsvarer med virkeligheten, og at vi ikke kan stole på konklusjonen i forskningen vår (De nasjonale forskningsetiske komiteene, 2015). I intervjuene kom det fram at noen av våre respondenter hadde lest styringsdokumentene etter at de fikk intervjuguiden. De ga uttrykk for at de ikke ville klart å svare som de gjorde dersom det ikke hadde satt seg inn i tema. På den måten var respondenten i stand til å vise kunnskap som hun ikke ville hatt ellers. I vår oppgave vil det kunne gi seg utslag ved at vi som forskere får en oppfatning av at kunnskapsnivået hos politiutdanneren er høyere enn det er. Vi erfarte og at flere respondenter uttrykte motstand mot bruk av vitenskapelige tekster i utdanningen. Diskusjonen rundt teori og praksis er ikke ukjent i profesjonsutdanninger. Det er også noe som har preget PHS de siste årene (Hove, 2012). Vi tenker at det kan være en mulighet at politiutdannere med politifaglig bakgrunn blir mer bevisst dette temaet i sitt møte med andre faggrupper og akademia. Det kan ha gitt seg utslag i at respondenten er mer kritisk enn hun ville vært om vi intervjuet i en annen kontekst. Fravær av åpenhet og frykt for konsekvensene kan også ha gitt seg utslag i empirien. Det er grunn til å tro at deler av vårt materiale er preget av denne skjevheten. Det betyr ikke at det som kommer fram ikke er av relevans. Det som vises i empirien understøttes gjennom annen forskning. Konsekvensen av skjevhet kan være at relevansen og anvendbarheten i vår forskning vil være begrenset. Vi har vært bevisst på utfordringene knyttet til dette og håper at det har bidratt til å redusere feilkildene.

*Pålitelighet* (reliabilitet) handler om i hvilken grad andre forskere ville kommet frem til samme resultat som oss dersom de hadde gjentatt det samme prosjektet. Transparens er

sentralt for å sikre pålitelighet. Åpenhet om hvilke data vi har brukt, hvordan vi har samlet de inn og til slutt hvordan vi har bearbeidet dem, bidrar til innsyn i forskningsprosessen og gir anledning til kritiske spørsmål. I kvantitative undersøkelser er pålitelighet sentralt. Der er dataene ofte av en slik kvalitet at den samme undersøkelsen kan gjentas av andre forskere med samme resultat. Innenfor kvalitativ forskning er det mindre hensiktsmessig å stille krav om slik test-retest-reliabilitet. Dataene som er samlet inn er svært kontekstavhengige og fortolkningsrommet er stort (A. Johannessen et al., 2010).

Å velge intervju som datainnsamlingsmetode åpner opp for mange innfallsvinkler. Hva som kommer fram i intervjuene er i stor grad opp til respondentene. I våre mini-fokusgruppe intervjuer så vi at respondentene i mye større grad la premissene for retning på intervjuet. Vi var i mindre grad inne og styrte samtalen og vi erfarte at vi fikk gode refleksjoner rundt det fenomenet vi undersøkte. Uavhengig av formen på intervjuet vil vi som forskere bevisst og ubevisst påvirke intervjusituasjonen. Vi har formulert en problemstilling og har en intervjuguide som legger rammene. Vår forforståelse vil ha betydning for hva vi faktisk observerer og hvordan vi vektlegger og tolker disse observasjonene (A. Johannessen et al., 2010). Med tette knytninger til den organisasjonen vi forsket på er det helt naturlig at dette har blitt med inn i intervjusituasjonen.

*Overførbarhet.* Vi har tidligere sagt at vårt mål ikke er å generalisere. Det er som regel heller ikke målet med kvalitative undersøkelser (Jacobsen, 2005). Vi har gjennomført intervjuer med syv respondenter som alle har sin fortelling og vi har undersøkt en arbeidsplass. Vi kan ikke se at det er mulig for oss å generalisere våre funn i forhold til en annen case. Så kan vi allikevel se for oss at andre politiutdannere med politifaglig bakgrunn som leser denne besvarelsen vil kunne kjenne seg igjen. Slik sett kan vi si at det er en mulighet for generalisering i egen organisasjon. Det er også mulig å tenke seg at ansatte ved andre offentlige organisasjoner kan kjenne seg igjen i det vi beskriver. I så fall kan vi si at undersøkelsen vår har produsert kunnskap som kan overføres til liknende fenomener. En slik overførbarhet kan betegnes som en ekstern validitet (A. Johannessen et al., 2010).

### **Etiske betraktninger**

*Begrepet forskningsetikk viser til et mangfoldig sett av verdier, normer og institusjonelle ordninger som bidrar til å konstituere og regulere vitenskapelig virksomhet (NESH, 2006).* Den nasjonale forskningsetiske komite for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH) legger vekt på tre områder som det må tas spesielt hensyn til (A. Johannessen et al., 2010).

*Informantens rett til selvbestemmelse og autonomi.* Når personer som deltar i undersøkelsen kan identifiseres er det nødvendig å innhente samtykke fra disse. Vi understreket at det var frivillig å være med og at de når som helst, og uten videre forklaring, kunne trekke sitt samtykke tilbake. De ble også gjort kjent med at all informasjon ville bli anonymisert og behandlet konfidensielt (vedlegg 1). Dette ble også presisert fra assisterende rektor Nina Skarpmes da hun ga oss sin tillatelse til å gjennomføre undersøkelsen.<sup>5</sup> Undersøkelsen er også godkjent av Personvernombudet for forskning (vedlegg 2).

*Forskerens plikt til å respektere informantens privatliv.* Respondentene skal få bestemme hvem som slipper inn i livet deres, og hva som kommer ut av informasjon. Det skal ikke være slik at respondentene i ettertid kan identifiseres. Dette kravet er ivaretatt ved at all informasjon er anonymisert. Vi har også brukt sitatsjekk for å være helt sikre om respondenten ønsker å stå inne for de uttalelser de har kommet med, dette for å sikre anonymitet så langt det er mulig.

*Forskerens ansvar for å unngå skade.* Vi skal sikre at respondentene ikke utsettes for belastning hva gjelder særlig følsomme temaer og at det i ettertid kan gi ekstra belastninger. I vår undersøkelse fikk vi kunnskap om forhold ved organisasjonen som berører personlige relasjoner. Dette kan oppleves som sensitivt og vanskelig, vi har derfor valgt å utelate den informasjonen i vårt empirigrunnlag.

### **Om å forske på egne**

Tradisjonelt har fokuset til forskeren handlet om hvor tett han skal være på forskningsfeltet og på samme tid ha den nødvendige distansen. Rachlew (2010) snur dette på hodet og stiller spørsmålet *hvordan skal forskeren, som forsker på sin egne, etablere den nødvendige distanse til sitt felt og sine informanter?* (s.130). I vårt prosjekt var dette et relevant tema da vi har forsket på egen arbeidsplass og intervjuet kollegaer.<sup>6</sup> Det er mange fordeler ved å forske på egen arbeidsplass, men for oss er det viktig å gjøre rede for utfordringene for på den måten å skape gjennomsiktighet (transparens) i vårt arbeide. Samtidig ser vi at det som kan sies å være en utfordring også kan gi et fortrinn.

Reiner og Newburn (2008) beskriver fire ulike forskerroller knyttet til forskning på politiet. Den første er innside-innside, det er politi som forsker på politi. Den andre er utside innside, det er politi som forsker på politi etter at de ikke lenger er i etaten. Den tredje er innside utside

---

<sup>5</sup> | mail av 1.4.2014

<sup>6</sup> Mer presist: Vi har forsket på Anette Gultvedts arbeidsplass.

hvor forskeren er ansatt i politiet, men selv ikke har politiutdannelse. Den siste og fjerde er utside-utside, forskere som ikke har noen formell tilknytning til politiet.

I vårt prosjekt er vi to forskere, den ene av oss går inn i kategorien innside-innside og den andre i kategorien utside-utside. Å være innside-innside forsker gir et unikt innsyn i egen organisasjon ved at vi har god kunnskap om de formelle og uformelle sidene ved organisasjonen. Vi erfarte at det var lett å få godkjenning på prosjektet fra ledelsen ved Politihøgskolen, og det var kun positiv respons når våre respondenter ble spurt om å delta. Så ser vi at for tette bånd kan ha ført til en blindhet som har gjort at vi ikke ha sett de etablerte sannheter og ikke vært kritiske nok i alle faser i forskningsprosessen. Intervjuene ble gjennomført av forskeren som var på innsiden. I praksis innebærer det at hun forsket på seg selv og derfor har hatt med seg en sterk forforståelse inn i prosjektet. Som beskrevet tidligere har vi i vår forskning hatt et hermeneutisk perspektiv. Det er derfor en fare for at innside forskerens forforståelse har preget intervjuet, tolkningen og presentasjonen av dataen. Så mener vi at ved å velge å forske på egen organisasjon illustrerer det et ønske om å forstå og se på fenomenet fra et utenfra perspektiv. Vi tror også at ved å ha en forsker som er på utsiden har det bidratt til å skape en balanse og motvekt til de utfordringene som vil være der ved å forske på sine egne. Gjennom arbeidet med undersøkelsen er vi blitt mer bevisst på hvor lett det er å havne i konflikt mellom det å ha to roller; kollega og forsker. Spesielt i arbeidet med å tolke funnene og analysere disse har vi jobbet aktivt med å utfordre hverandre på det vi ser, og ikke minst det vi ikke ser. Så mener vi at det har vært en fordel at forskeren på innsiden har hatt permisjon fra Politihøgskolen siden nyttår 2015 og fram til sommeren samme år. Det er i hovedsak i denne perioden skrivearbeidet er gjort og det har helt naturlig skapt en distanse til egne kollegaer og egen arbeidsplass.

### 3. Profesjonsbegrepet i teorien

Begrepet profesjon har over tid hatt ulikt innhold og det har langt fra vært enighet om hvordan begrepet skal forstås. I dette kapittelet skal vi se nærmere på hva profesjon betyr i teorien. Vi starter med en kort redegjørelse for forskningens behandling av profesjonsbegrepet, så ser vi på hvordan profesjonaliseringen av politiet har foregått. Deretter sier vi noe om hvordan begrepet profesjon blir beskrevet i skolens styringsdokumenter, før vi til slutt beskriver hva som er politiets særpreg som profesjon.

#### Profesjonsforskning

Blant forskere er begrepet profesjon omstridt fordi det er forskjellige oppfatninger av hvordan det skal forstås. Historisk har de klassiske profesjonene vært knyttet opp mot yrker som for eksempel jurister, leger og prester. De har hatt høy status i samfunnet og en lang yrkeshistorie. I sin beskrivelse av begrepet legger Olofsson og Petersson(2011) til grunn at denne yrkesgruppen har noen spesielle kjennetegn. Den viktigste er at arbeidsinnholdet er formet av den vitenskapelige utdanningen som yrkesutøverne har fått gjennom en lang universitetsutdanning. Molander og Terum (2008) legger også til grunn at yrkesgruppen har en formalisert utdanning hvor innholdet er vitenskapelig forankret. De kobler det også opp mot bruken av skjønn i tjenesteutøvelsen. Heggen (2010) legger seg på linje med Molander og Terum og sier at profesjoner er yrker som er spesialisert og hvor kombinasjonen mellom formalisert kunnskap og skjønn må kombineres for å kunne utvikle god praksis.

Profesjonsutøvelse handler derfor om å bruke systematisert og generell kunnskap for å håndtere enkelttilfeller som varierer og er unike hver for seg. Det betyr derfor at det ikke alltid er mulig å ha et sett av regler og instruksjoner som sier noe om hvordan alle oppgaver skal utføres. Dette er noe som kjennetegner velferdsprofesjonene som kan være yrker som lærer, sykepleier og politi. Olofsson og Petersson (2011) omtaler disse som semiprofesjoner. De har gått fra en ren etatsutdanning til å bli en høgskoleutdanning og de blir gjerne omtalt som akademiske yrkesutdanninger. I følge Heggen et al. (2010) har det skjedd en gradvis forflytning av den profesjonelle opplæringen fra praksisfelt til academia. Formell utdanning for disse yrkene er relativt nytt. Tidligere var det i stor grad personlige egenskaper og egnethet som lå til grunn når man skulle vurdere hvorvidt noen var egnet for yrket eller ikke. Dette gjelder kanskje i enda større grad for politiet enn andre profesjoner (G. Aas, 2014).

Det er flere grunner til at vi har sett denne overgangen fra etatsutdanninger til høgskoleutdanninger og det Aas (2014) kaller en akademisering av yrket. Samfunnet har vært gjennom store endringer og det er mer komplekst enn tidligere. For å kunne utføre oppgavene

yrkesutøveren er satt til å gjøre er det nødvendig med en annen type kompetanse. Det er også et generelt høyere utdanningsnivå blant borgerne og det fører til at det stilles andre krav og høyere forventinger til velferdsprofesjonene. Et annet argument for at dette skjer har vært at det er et ønske om å styrke statusen og prestisjen til det enkelte yrket og utdanningen.

Når vi bruker begrepet profesjon vil vi gjerne i samme åndedrag bruke ordet profesjonell. Det er et utledet ord som for mange har en bredere betydning. Det kan være at noen er spesielt gode på det de gjør. At man klarer å skille jobb og privatliv. Eller at noen er det motsatte av en amatør og da i den forstand at det er et yrke som man kan leve av og har på heltid. Busch (2012) forutsetter at en profesjonell yrkesutøver er en person som tilhører en spesifikk profesjon.

Hvorvidt norsk politi kan omtales som en profesjon vil være en pågående debatt og avhengig av hvordan man definerer profesjonsbegrepet. Mye av det som er skrevet rundt begrepet er gjenkjennelig for politiet. Allerede ved etableringen av politiutdanningen i Norge for snart 100 år siden argumenterte både politibetjenter og fagforening for en profesjonalisering av politiet. I dette lå det et ønske om en mer formalisert utdanning (Hove, 2012). Busch (2012, s. 14) stiller spørsmålet om hva som kjennetegner en profesjon. Han viser til fem dimensjoner som normalt er til stede:

- *Profesjoner representerer en spesialisert kompetanse*
- *Profesjoner har en eksklusiv kontroll over et avgrenset fagfelt*
- *Profesjoner står i en beskyttet situasjon på arbeidsmarkedet*
- *Profesjonen bygger på et spesifikt høyere studium*
- *Profesjonen bygger på en ideologi med fokus på kvalitet*

Glomseth (2015) konkluderer med at politiet er en profesjon. Det gjør han ved å vise til utdanningen og sosialiseringen den enkelte politibetjent er igjennom. Samt at de gjennom praksis og erfaring utvikler et faglig skjønn og sin profesjonelle identitet. *De blir en del av profesjonskulturen* (s. 145). Politiet har profesjonens kjennetegn, men den er også noe mer. Birkeland (2007, s. 39) skriver at politiet ikke er et yrke *på linje med andre yrker, politi er ikke først og fremst en profesjon*. Med det så mener han at politiet har en særskilt rolle i samfunnet. Det som skiller politiet fra andre yrkesgrupper er at politiet er tildelt politimyndigheten. Det vil vi si noe mer om senere i denne delen av oppgaven.

## Profesjonalisering av politiutdanningen

Den amerikanske politiforskeren David Bayley beskriver det moderne politiet som mer offentlig, mer spesialisert og mer profesjonalsert enn det før-moderne politiet. Med profesjonalsert sier han at det kreves en formalisert opplæring og at yrkesutøvelsen må reguleres gjennom lov- og instruksverk (Larsson, 2014). For å forstå hvordan og hvorfor profesjonsbegrepet har blitt innført i politiutdanningen må vi gå historisk til verks. Selv om profesjonsbegrepet er et nytt element i politiutdanningens styringsdokumenter har profesjonaliseringen røtter lenger tilbake. Det viser dette sitatet som er en del av et skriftlig forslag som politibetjenten Sigvald Larsen fremmet på Norsk Politiforbund sitt første landsmøte i 1906:

*Skolens elever skal søges bibragt størst mulig kjendskab til de forskjellige samfundsklasseres saavel som det enkelte individs livsvilkaar og tankesæt, samt kjendskab til lovgivningen og til retspraksis. Herunder maa især lægges vægt på en rigtig forstaaelse af lovens hensigt. Videre skal der undervises i sundhedslære deriblandt om den indflydelse, som berusende eller stimulerende midler kan øve paa legemet, samt affattelse av forretningsrapporter, saa som anmeldelse af forbrydelser, tjenesterapporter og iøvrigt i alt, som vedkommer tjenesten (Hove, 2012, s. 22).*

Det var lønn og dårlige arbeidsvilkår som opptok medlemmene på denne tiden, men flere av politibetjentene var også opptatt av en profesjonalisering av politiet. Larsen var en av de fremste pådriverne for politiutdanning for alle tjenestemenn. Det kan derfor være verdt å merke seg at det var tjenestemennene selv som hadde dette på dagsordenen. De ønsket en profesjonalisering og formalisering av politiutdanningen. Dette kunne vi se igjen flere ti år senere når det var snakk om å gå fra en etatsutdanning til en høyskoleutdanning for politiet (Hove, 2012).

I 1919 ble det besluttet å opprette en sentral, statlig utdanning. De første tjenestemennene ble sendt på en tre måneders utdanning ved Politiskolen i Kristiania våren 1920. Etter hvert ble utdanningen utvidet til seks måneder. Etter 2. verdenskrig så vi en utdanning som gikk over to år. Først i 1992 fikk vi en treårig høyskoleutdanning, første og tredje året var studentene på skolen, andre året var de i praksis.

I 2004 ble skolen akkreditert, og etter tre år med teori og praksis i utdanningen går studentene nå ut med en bachelorgrad. For å få jobb som politibetjent i Norge krevdes ingen formell

utdanning før langt ut på 50 tallet. I lensmannsetaten var det mulig å få jobb som midlertidig ansatt så langt fram som til 1994 (Hove, 2012).

Med innføring av en politihøgskole ble pedagogene og samfunnsviterne sentrale i utforming av utdanningen. De fikk etter hvert stor definisjonsmakt når det gjaldt sentrale utdanningsspørsmål og utredningsarbeid. Vi så en stor økning i de samfunnsvitenskapelige fagene som sosiologi og kriminologi samt psykologi. Johannessen (2013, s. 29) beskriver fire praksiser innenfor politikulturen. *En operativ praksis, byråkratisk praksis, fagforeningspraksis og akademisk praksis*. Disse kan stå i et motsetningsforhold og føre til konflikter og dilemmaer. Praksiser dreier seg generelt om det mennesker gjør. Møtet mellom den operative og den akademiske praksisen i har i stor grad handlet om vektlegging av teori og praksis i grunnutdanningen. Det har vært til dels store spenninger og motsetninger mellom faggrupper på bachelorutdanningen og det har handlet om ulike syn på hva som er god politiutdanning. Mange var bekymret for at utdanningen ikke lenger skulle være i tråd med etatens og samfunnets behov (Hove, 2012; S. O. Johannessen, 2015).

Skal norsk politi være i stand til å løse samfunnsoppdraget må politibetjentene ha den nødvendige kompetansen. Som eneste leverandør av politiutdanning i Norge stilles det derfor høye krav til Politihøgskolen, til innholdet i utdanningen og til den enkelte politiutdanner. Dette har også kommet til uttrykk ved at skolen selv har satt fokus på kvalitet i utdanningen. Blant annet så fremhever skolen begrepet profesjon i større grad enn tidligere. Under åpningsseminaret for skolens ansatte i august 2014 var temaet Politihøgskolen i forkant av profesjonsfeltet. Videre i sentrale styringsdokumenter for skolen og bachelorutdanningen står det at utdanningen er profesjonsrettet. Vi vil nå se litt nærmere på hvordan vi oppfatter at begrepet profesjon blir beskrevet. Vi tar utgangspunkt i gjeldene strategiplan, rammeplan og fagplan for bacheloravdelingen.

### **Profesjonsbegrepet i sentrale styringsdokumenter**

Styringsdokumenter er verktøy som offentlige organisasjoner bruker for å nå sine mål (Christensen et al., 2009). Målene til Politihøgskolen er beskrevet i strategiplanen for 2012 – 2016. Innledningsvis formulerer skolen eget samfunnsoppdrag slik:

*PHS er en profesjonshøgskole som utvikler og formidler de kunnskaper, ferdigheter og holdninger politiet må inneha for å sikre trygghet, lov og orden. Gjennom utdanning og forskning skal høgskolen bidra til at politiet kan utøve forebyggende, håndhevende*



*og hjelpende virksomhet som ivaretar borgernes rettsikkerhet og trygghet og samfunnets interesser for øvrig (Politihøgskolen, 2012, s. 4).*

Politihøgskolen slår fast at den er en profesjonshøgskole og at den har ansvar for å utvikle og formidle de *kunnskaper, ferdigheter og holdninger som politiet må ha for å løse samfunnsoppdraget* (Politihøgskolen, 2012, s. 4). Innenfor disse områdene ligger det noen forventninger knyttet til kompetanse som politiet må inneha. Vi kan tolke det som om det er noen spesielle ferdigheter Andre enn det utøvere i andre profesjonsyrker må ha. Det som skiller politiet fra andre profesjoner er den rett og plikt etaten har til å forvalte statens voldsmonopol, om nødvendig å bruke fysisk makt for å løse en oppgave (Granér, 2004). Det holder ikke lenger bare med personlige egenskaper og egnethet for å være kvalifisert til politiutdanningen og politiyrket. Slik vi ser det forsøker Politihøgskolen i den strategiske planen å gi begrepet profesjon et innhold. De ønsker å gjøre det til noe konkret og fastslår at det er noe eget og særskilt ved politiutdanningen.

Siden etableringen av høgskolen i 1992 har skolen hatt tre rammeplaner. Rammeplanen av 2000, 2007 og den siste som kom høsten 2014. Dette er det øverste styringsdokumentet i en utdanning. Ved Politihøgskolen blir den vedtatt av Justis- og beredskapsdepartementet. En rammeplan gir de overordnede føringene for skolen. Den strekker seg over flere år og skal bidra til forutsigbarhet og stabilitet i en utdanning. Karseth (2006, s.59) skriver at rammeplanen representerer en *form for nasjonal standardisering som kan sies å begrense den enkelte høgskoles autonomi når det gjelder bestemmelser om faglig innhold*. For første gang er begrepet profesjon tatt inn i en rammeplan på Politihøgskolen. Det står at *utdanningen er profesjonsrettet og skal gi et bredt teoretisk og praktisk grunnlag for arbeid i politiet* (Politihøgskolen, 2013, s. 2).

Fagplanen er en operasjonalisering av rammeplanen og den godkjennes av styret på skolen. Den beskriver detaljert mål, innhold, organisering og vurdering av utdanning som er regulert i rammeplan. Den første fagplanen hvor begrepet profesjon er brukt finner vi tilbake til 2009, og da var den gjeldene kun for første året på bachelorutdanningen. Siden er det utarbeidet en rekke planer og den siste fagplanen gjelder for alle studietrinn i perioden 2015 – 2018. I denne står det at *utdanningen er profesjonsrettet og skal gi et bredt teoretisk og praktisk grunnlag for arbeid i politiet* (Politihøgskolen, 2014, s. 3).

Politiutdanningen må ha et innhold som gjør at den oppfyller de forventninger som ligger i kravet til kompetanse. Dette er beskrevet i rammeplanen og er operasjonalisert ned i

fagplanen for bachelorutdanningen. Ved en gjennomgang av rammeplanen og fagplanen ser vi at det som står beskrevet om utdanningen; formål, mål og innhold er bortimot identisk. Det som skiller er at fagplanen beskriver det enkelte fag mer detaljert. Den beskriver læringsutbytte, organisering og arbeidsmåter og vurdering. Innholdet i dokumentene gir noen rammer og peker ut en retning. Den sier noe om hva slags teoretisk og praktisk kunnskap, samt ferdigheter det forventes at politistudenten skal ha og kunne. Ved at dette blir gjort fyller skolen utdanningen med et innhold. Slik vi ser det er skolen sin beskrivelse av politiutdanningen i tråd med teoriens fremstilling av begrepet profesjon.

### **Politiets særpreg som profesjon**

Det er særlig innen to områder politiet skiller seg fra andre profesjoner. Samfunnsoppdraget de har og retten og plikten til om nødvendig å bruke fysisk makt for å løse oppgavene. Når vi skal undersøke nærmere hva politiet gjør sier Holmberg (2014) at det er tre måter å gjøre det på. Det første er å se på det formelle, hva som står skrevet i loven og offisielle dokumenter. Det andre er å se på hvordan politiet presenterer seg gjennom offisielle rapporter, statistikker og media. Det siste er å gå empirisk til verks. Vi vil se på hvordan politiets mål og oppgaver blir beskrevet i lovverket og gjeldende strategiplan. Deretter vil vi kort komme inn på hva forskningen sier.

Det er staten som har ansvaret for den polititjenesten samfunnet trenger og tjenesten skal utføres av politiet. I politiloven § 1 står mål og oppgaver beskrevet. Ut ifra tekstens ordlyd ser vi at det ligger et stort ansvar på politiet som etat og den enkelte politibetjent.

*Politiet skal gjennom forebyggende, håndhevende og hjelpende virksomhet være et ledd i samfunnets samlede innsats for å fremme og befeste borgernes rettsikkerhet, trygghet og alminnelig velferd for øvrig (Norge, 2011).*

Videre i lovens § 2 oppføres alle oppgavene politiet har. De er mange og de er omfattende, men de sier ikke noe om hvordan politiet kan eller skal gå fram for å løse dem. Det er regulert andre steder og vi finner det i hovedsak i det prosessuelle regelverket (Myhrer, 2014). I politiets strategiplan for 2010 – 2015 står det at samfunnsoppdraget er *å forbygge og bekjempe kriminalitet, samt skape trygghet for befolkningen* (Politidirektoratet, 2009, s. 3). For å løse samfunnsoppdraget er samling av kjerneoppgaver, trygghet og tillit og ressursbruk de tre satsningsområdene som er beskrevet.

For å kunne være en god politibetjent må utøveren ha relevant teoretisk kunnskap og betjenten må ha ferdigheter for å kunne løse oppgaven i praksis. Kompleksiteten i politiarbeidet er så stor og oppgavene så forskjellige at det vil ikke være mulig å få erfart og øvd på dette gjennom utdanningen. Gjennom praksis vil politibetjenten bygge seg opp erfaring på en rekke områder. På den måten erfarer de hva som vil fungere eller ikke fungere i tilsvarende situasjoner. Som profesjonelle yrkesutøvere vil de etter hvert utøve en stor grad av skjønnsutøvelse i tjenesten (Busch, 2012). Mye av denne kompetansen er utøveren ikke bevisst og den omtales som taus (Lai, 2013).

I sin analyse av politiet stiller Birkeland (2007) spørsmålet om det er mulig å tenke seg et moderne samfunn uten et politi. Han hevder at vi kan klare oss uten lærere og sykepleiere, men at politiet er en samfunnsmessig institusjon som *er konstitutiv for eksistensen av et moderne samfunn* (Birkeland, 2007, s. 39). Et grunnleggende skille fra andre profesjoner er politimyndigheten. Gjennom å forvalte statens voldsmonopol er politiet en av demokratiets viktigste beskyttere. Den retten og plikten politiet har til om nødvendig å bruke fysisk makt og tvang er et stort ansvar, og uten denne retten og plikten er ikke politiet et politi (Birkeland, 2007). I dette ligger det en aksept hos den enkelte borger at de i prinsippet er fratatt muligheten til å benytte fysisk makt<sup>7</sup>. Befolkningen har akseptert politiets legitimitet til å bruke makt. Det gjør at de aller fleste oppdrag løses uten.

Hva er det så politiet gjør? Etter å ha fulgt ordenspolitiet ved Oslo politidistrikt skriver Finstad (2000) at politiarbeid handler om *å vente på at noe helst ikke skal skje* (s. 71). Bittner (2005, s. 162) har formulert setningen som ofte blir brukt når forskere skal beskrive hva politiet egentlig gjør. Politiets oppgaver handler om – *something-that-ought-not-to-be-happening-and-about-which-someone-had-better-do-something-now!* (Bittner, 2005, s. 167). Eller politiet skal gripe inn når det skjer *noe-som-ikke-burde-skje-og-som-noen-burde-gjøre-noe-med-nå!* Og som et svar på hvorfor dette er politiets oppgave svarer Bittner (2005) at *the police has the capacity to use force* (s. 167). Det er nettopp det Birkeland (2007) sier at skiller politiet fra alle andre yrkesgrupper; retten og plikten til om nødvendig å bruke fysisk makt.

---

<sup>7</sup> Unntaket vil være nødverge og nødrett iht straffeloven § 176

## 4. Teorikapittel

I dette kapittelet vil vi ta for oss de tre organisasjonsteoretiske perspektivene vi skal bruke i analysen av vår empiri. Innledningsvis for hvert enkelt perspektiv vil vi beskrive hvordan perspektivet ser på organisasjoner, hva som preger handlingslogikken til organisasjonsmedlemmene og hva som fremstår som de viktigste adferds styrende faktorer. Avslutningsvis vil vi formulere empiriske forventninger sett i lys av det enkelte perspektiv.

### Det instrumentelle perspektivet

Christensen et.al (2009) skiller mellom en hierarkisk variant og en forhandlingsvariant av det instrumentelle perspektivet. I den hierarkiske varianten ses organisasjonene på som homogene og enhetlige. Ledelsen i organisasjonen har så god kjennskap til mål-middel sammenhenger at de kan fastsette beslutningsregler basert på rasjonelle valg. I tillegg har ledelsen makt til å nå sine mål. Granér and Kronkvist (2014) betegner den hierarkiske varianten av det instrumentelle perspektivet som det klassiske byråkrati. De sier samtidig at det klassiske byråkratiet egner seg best til å løse enkle, rutinemessige og repetitive arbeidsoppgaver. I forhandlingsvarianten ses organisasjonen på som sammensatt av ulike underenheter der ingen har makt til å nå sine mål på egenhånd. Oppnådde resultater vil være avhengig av forhandlinger og kompromisser med flere aktører. Beskrivelsen av forhandlingsvarianten viser at det er forskjeller innenfor det instrumentelle perspektivet. Vi har vektlagt den hierarkiske varianten for å få frem det signifikante med det instrumentelle perspektivet.

I det instrumentelle perspektivet har ledelsen makt til å styre organisasjonsmedlemmenes adferd. Axelsson and Høyser (2015) beskriver at utgangspunktet i dette perspektivet er at det ikke er naturlig å ha tillit til at organisasjonsmedlemmene utfører sine arbeidsoppgaver som beskrevet. Ledelsen tar sine forhåndsregler ved å etablere ulike kontrolltiltak. Resultatet av kontrollene utløser enten belønning eller sanksjoner for å motivere organisasjonsmedlemmene. Eksempler på dette kan være at gode prestasjoner belønnes med opprykk i stillingshierarkiet. Dette i seg selv kan være en motivasjon som fører til at mange følger de nedfelte instruksene og reglene for stillingen. I tillegg kan ledelsen velge å belønne organisasjonsmedlemmer som er lojale mot organisasjonens målsetninger ved å gi dem lønnsøkning eller økt status i organisasjonen. I motsatt fall kan ledelsen straffe organisasjonsmedlemmer ved å gi dem mindre attraktive arbeidsoppgaver eller fravær av forventet lønnsøkning. Dårlige attester eller oppsigelse kan være andre alternativer for straff (Granér & Kronkvist, 2014). Det kan også være slik at organisasjonsmedlemmene klarer å skille mellom organisasjonens mål og egne mål, og ser organisasjonens mål som en plikt som

skal utføres i forhold til egen plass i organisasjonen (Christensen et al., 2009). Granér et. al (2014) omtaler dette som normativ makt. Der innretter de underordnede seg fordi de oppfatter ledelsens mål som legitime. Andre grunner til å innrette seg kan være at de underordnede har tiltro til sine ledere, og/eller at de oppfatter organisasjonenes virksomhet som noe positivt som de ønsker å være en del av.

Styringen i det instrumentelle perspektivet baserer seg på at medlemmene foretar formålsrasjonelle handlinger basert på mål utformet av ledelsen i organisasjonen. Det ideelle ville vært fullstendig rasjonalitet. Det forutsetter at vedkommende har full kjennskap til differansen mellom nå situasjon og ønsket situasjon, mulige handlingsalternativer og fremtidige konsekvenser ved de ulike alternativene. Dette munner normalt ut i at organisasjonen har beslutningsregler som sier at det alternativet som gir størst grad av måloppnåing skal velges (Christensen et al., 2009). På grunn av kapasitetsbegrensninger vil realiteten være at handlingene baserer seg på en best mulig løsning på bakgrunn av den kjennskap man har klart å tilegne seg om mulige alternativer og konsekvensene av disse sett opp mot mål og beslutningsregler (J. P. Olsen, 1988).

I det instrumentelle perspektivet ses organisasjoner på som redskaper som kan brukes for å oppnå prioriterte mål (Christensen et al., 2009). For Politihøgskolen innebærer det at den er formelt designet for å utdanne optimalt skikkede politibetjenter som skal bidra til å gjennomføre politiets oppgaver og samfunnsoppdrag. Det instrumentelle perspektivet er opptatt av den formelle organisasjonsstrukturen. Denne er basert på en byråkratisk organisasjonsform som kjennetegnes ved en streng hierarkisk over- og underordning, arbeidsdeling og programmering. Utforming av organisasjonsstrukturen er en viktig bestanddel av ledelsens styring. En streng hierarkisk inndeling og arbeidsdeling med klare grenser for ansvarsområder skal forhindre konflikter om makt og kompetanse internt i organisasjonen. På bakgrunn av lovene og reglene som ledelsen har fastsatt utarbeides det rutiner og beskrivelser for hva den enkelte stilling i organisasjonen skal utføre. Dette kommer til uttrykk gjennom organisasjonskart og skriftlige instruksjoner for hva den enkelte skal gjøre i sin funksjon. Fokuset i det instrumentelle perspektivet settes således på stillingen og dens regelstyrte arbeidsoppgaver, ikke på stillingsinnehaveren (Christensen et al., 2009).

Olsen (1988) skriver at det er den øverste ledelsen i organisasjonen som fastsetter hvilke mål som skal nås, samt hvilke lover og regler som skal være gjeldende for organisasjonen. I det instrumentelle perspektivet vil målene være klart og konsist beskrevet i organisasjonens

styringsdokumenter. Den overordnede målsetning vil presiseres, avgrenses og operasjonaliseres nedover i organisasjonens hierarki av styringsdokumenter. Disse fordeles nedover i organisasjonen som styringssignaler gjennom formelle styringskanaler og danner grunnlag for hvilke arbeidsoppgaver organisasjonens medlemmer skal utføre. I det instrumentelle perspektivet har organisasjonsmedlemmene evne og vilje til å tilegne seg oppdatert kunnskap som er nødvendig og relevant for å løse gjeldende oppdrag. Styringssignalene fra ledelsen oppfattes klart og entydig. Organisasjonsmedlemmene forstår innholdet på samme måte som de som har utformet styringsdokumentene, og det oppfattes som styring.

### **Empiriske forventninger sett i lys av det instrumentelle perspektiv**

Politihøgskolen som offentlig organisasjon, blir i det instrumentelle perspektivet sett på som et styringsverktøy for å gi politibetjentene den kompetansen de trenger for å utøve oppgavene sine på en best mulig måte i samfunnet. Det ble i tiden etter 22. juli 2011 rettet til dels kraftig kritikk mot politiet. En instrumentell rasjonell vurdering av denne kritikken kan være at det er for dårlige faglige kunnskaper i politiet. En politiledelse som ikke vil være bekjent med at det er et gap mellom ønsket og virkelig faglig nivå i politiet vil iverksette tiltak for å lukke dette gapet. Dette kan gjøres ved at ledelsen ved Politihøgskolen gjør endringer i de styrende dokumentene som regulerer utdanningen ved Politihøgskolen.

Hvordan vil politiutdannerne ved bacheloravdelingen på Politihøgskolen oppfatte styringen som blir iverksatt fra Politihøgskolen sin ledelse i det instrumentelle perspektivet?

- Det instrumentelle perspektivet forventet at respondentene ville være godt kjent med styringsdokumentene på Politihøgskolen. Det innebærer at de vil si at de har lest dokumentene, og derfor er kjent med innholdet.
- Det instrumentelle perspektivet forventer at respondentene oppfatter Politihøgskolen sine styringsdokumenter som retningsgivende for hva innholdet i utdanningen skal være, og at de aksepterer dette som styring.

I strategiplanen for Politihøgskolen er profesjonsbegrepet sentralt. Det er brukt i både rammeplan og fagplan. Hvordan kan vi forvente at politiutdannerne med politifaglig bakgrunn forstår begrepet i et instrumentelt perspektiv?

- Det instrumentelle perspektivet forventer at respondentene kan redegjøre for meningsinnholdet i profesjonsbegrepet. Redegjørelsen vil være hentet fra faglitteraturen

og være i tråd med kunnskapsstatus på området. Det er også en forventning om at oppfatningene og redegjørelsene om profesjonsbegrepet vil være ensartet og i tråd med det som er nedfelt i skolens styringsdokumenter. Videre vil det i dette perspektivet være en forventning om at de har en klar oppfatning av hva som er det spesielle med politiprofesjonen, og hvordan denne eventuelt skiller seg fra andre profesjoner.

### Det kulturelle perspektivet

Det grunnleggende i det kulturelle perspektivet er at det åpner opp for at det ikke er som i det instrumentelle perspektivet. I det kulturelle perspektivet er det ingen selvfølge at organisasjonsmedlemmene har samme forståelse av innholdet i organisasjonens styringsdokumenter som ledelsen. Dette åpner opp for at Politihøgskolen kan bli noe mer enn et formelt verktøy for den politiske ledelsen. Politihøgskolen kan bli en institusjon som får en egen verdi og ser på seg selv som noe langt mer enn et verktøy. I det kulturelle perspektivet fokuseres det på de uformelle normene og verdiene som vokser frem parallelt med de formelle normene og verdiene i formelle offentlige organisasjoner (Christensen et al., 2009). De uformelle normene og verdiene etableres gjennom at organisasjonens medlemmer fortolker de formelle normene og verdiene i lys av sine erfaringer (Bang, 1995).

I dette perspektivet er ikke mål noe som planlegges på forhånd. Mål er en kilde til motivasjon, og utvikles gradvis gjennom en naturlig prosess som et resultat av både indre og ytre press. Indre press kommer fra organisasjonenes egne medlemmer. Dette kan være uformelle normer eller verdier som de tar med seg fra utdanning, tidligere tjenestesteder eller fra sine private sosiale omgivelser. Ytre press kommer fra de eksterne aktørene som organisasjonene samhandler med. Målene fremkommer gjennom en samhandling innen og mellom ulike sosiale grupper i organisasjonen. Målene vokser frem ved siden av organisasjonens formelle mål og kan både støtte og motarbeide de formelle målene. I de tilfellene de uformelle målene motarbeider de formelle målene har det oppstått en ukultur som vil være uheldig for organisasjonen (Christensen et al., 2009). Granér et. al (2014) skriver at en sterk organisasjonskultur også kan gjøre en organisasjon lite fleksibel og tilpasningsdyktig overfor endringer i omgivelsene. Det kan oppstå tilfeller der organisasjonsmedlemmene ikke ønsker å tilpasse seg raske skifter i omgivelsene fordi de nye formelle målene ikke passer med de uformelle målene som har vokst frem i organisasjonen. Forsøk på hurtige endringer som kan oppfattes som en trussel mot den institusjonelle identiteten vil ofte mislykkes. Skal man lykkes med å endre institusjonaliserte organisasjoner må endringen gjennomføres over tid (Røvik, 2007).

Selv om det kan være noen utfordringer forbundet med en organisasjonskultur vil det også være mange positive sider som den formelle organisasjonen kan dra nytte av. De uformelle normene og verdiene som vokser frem i organisasjonen skaper en kultur som blir organisasjonens identitet. Dette kan gi organisasjonen legitimitet og anerkjennelse fra omgivelsene. Organisasjonskultur kan i mange tilfeller være med på å skape et positivt fellesskap i offentlige organisasjoner. Jacobsen and Thorsvik (2007) skriver at nyansatte i organisasjonen gradvis blir sosialisert inn i kulturen gjennom interaksjon med de øvrige medlemmene i organisasjonen. Ekman (1999) supplerer dette med å beskrive at denne sosialiseringen inn i organisasjonens uformelle normer og verdier skjer gjennom at erfarne organisasjonsmedlemmer videreformidler sine fortolkninger av skriftlige instruksjoner til de nyansatte.

En velfungerende og positivt rettet organisasjonskultur kan få ansatte til å føle seg mer verdsatt og derigjennom fungere bedre i jobben. Det er all grunn til å forvente at organisasjonskulturen i politiet etableres etter samme mønster som i andre organisasjoner. Samtidig er det grunn til å anta at det kan være enkelte særegenheter ved organisasjonskulturen i politiet. Vi ønsker derfor å fremheve det noen forskere beskriver som særegenheter ved politikulturen. Det er noe vi mener vil ha betydning for å forstå de empiriske forventningene i vår studie. Flere fremhever den sterke fellesskapsfølelsen som skapes i politiet. S. O. Johannessen (2013) påpeker at allerede som studenter ved Politihøgskolen blir de kommende politibetjentene introdusert for begrepet familien. Begrepet er ment å skulle illustrere det samholdet og den lojalitetsfølelsen man har overfor hverandre i politiet. Carlsen (2014) og G. Aas (2014) bruker begrepet korpsånd for å beskrive samholdet og den gjensidige avhengigheten av hverandre i politiets oppgaveløsning. Spesielt innfor den operative praksisen er korpsånden sterk. Her vil gruppen først og fremst beskytte hverandre ved å korrigere uønsket adferd ved hjelp av indrejustis fremfor å rapportere uønsket adferd til politimesteren (S. O. Johannessen, 2013).

Flere forskere viser også til at det innenfor den operative praksisen i politiet kan virke som at det er en tydelig skepsis til teoretisk kunnskap. Gundhus (2009) og P. I. Olsen and Sjøtrø (2013) viser til at politibetjenter verdsetter praktisk kunnskap høyere enn teoretisk kunnskap. Den praktiske kunnskapen erverves gjennom kontakt med virkeligheten, som er erfaring fra egen praksis ute på gata. Lang erfaring fra praktisk politiarbeid gir også sosial status blant kollegaene. Politibetjentene mener at de mister mye av den praktiske kunnskapen hvis det blir for mye kontorjobbing. Dette underbygges av S. O. Johannessen (2013) som antyder at det er



fysiske- fremfor intellektuelle aktiviteter som er akseptert og anerkjent blant studentene ved Politihøgskolen.

Når man knytter sammen kulturen med et sett av uformelle normer og verdier skaper man forutsetninger for gjensidig tillit og felles verdier i en organisasjon. Det skapes en moralsk ramme for passende adferd. Det er dette handlingslogikken i det kulturelle perspektivet er bygd på. Logikken om passende adferd handler om hva *som oppfattes som rimelig eller akseptabel adferd* (Christensen et al., 2009, s. 54). Man bygger opp erfaringsbaserte handlingsregler basert på hva som tidligere har fungert i tilsvarende situasjoner. Det sentrale i denne handlingslogikken er å gjenkjenne hvilken situasjon man står overfor, avgjøre hva som er viktig for aktøren og organisasjonen samt å velge hvilken handlingsregel som skal nyttes.

Denne handlingslogikken som innebærer at man har utviklet standardiserte og nær intuitive handlemåter for å håndtere komplekse situasjoner innebærer klare fordeler. Hvor enkelt det er å benytte slike handlingsregler i virkeligheten vil variere. Ansatte med lang fartstid vil ha et fortrinn fremfor nyansatte. Nyansatte vil trenge noe tid på å sosialiseres inn i de uformelle normene og verdiene som danner utgangspunkt for handlingsreglene. Dog vil det være enklere å tilpasse seg for nyansatte som er pre sosialisert enten gjennom utdanning og/eller tidligere karriere. Dette samsvarer med de funn P. I. Olsen and Sjørtrø (2013) har gjort i sin studie. De viser til at erfarne politibetjenter lettere klarer å nyttiggjøre seg tidligere erfaringer når de skal løse nye oppdrag.

### **Empiriske forventninger sett i lys av det kulturelle perspektiv**

Hvordan vil da Politihøgskolen, i det kulturelle perspektivet, reagere på at det oppstår et press fra omgivelsene om at det må gjøres endringer i politiutdanningen for å heve kvaliteten? Til forskjell fra det instrumentelle perspektivet, der det ideelt sett vil foretas en formålsrasjonell handling basert på detaljerte beskrivelser i de styrende dokumentene, vil det i det kulturelle perspektivet forventes at det foretas en handling som vil oppfattes som akseptabel og rimelig i henhold til de kulturelle normene ved Politihøgskolen. Også ledelsen som skal fatte og iverksette beslutninger om endringer vil være institusjonaliserte. Gjennom sin kjennskap til kulturen ved skolen vet de at å satse på å gjennomføre raske og omfattende endringer vil møte motstand.

Gundhus (2009) viser til at operative politibetjenter rangerer praktisk kunnskap foran teoretisk kunnskap. Johannessen (2013) antyder samme holdning blant studenter ved Politihøgskolen. Alle de politiutdannede politiutdannerne ved Politihøgskolen har politifaglig bakgrunn.

Derfor vil det være rimelig å anta at de er farget av samme holdning. Samtidig vil det nødvendigvis ikke være slik at de aksepterer innholdet i alle de styrende dokumentene. Det vil heller være slik at de har sin egen fortolkning av innholdet som bygger på logikken om passende adferd.

- Det kulturelle perspektivet har en forventning om at respondentene har kjennskap til Politihøgskolen sine styringsdokumenter. Det er likevel ikke sikkert at de har lest dokumentene, eller kjenner innholdet i dem.
- Det kulturelle perspektivet har en forventning om at respondentene vil være kritiske til å forholde seg til disse dokumentene som styring siden de er skrevet av ledelsen og akademikere som de oppfatter at ikke har praktisk erfaring. Styringssignalene fra ledelsen vil bli fortolket, og om nødvendig omformet slik at de passer med de gjeldende normer og verdier. Oppfattes styringssignalene som en trussel mot gjeldende normer og verdier vil de kunne bli avvist.

Basert på at det i det kulturelle perspektivet etableres uformelle normer og verdier, hvordan kan vi forvente at politifaglige politiutdannerne ved bachelor avdelingen oppfatter begrepet i det kulturelle perspektivet?

- Det kulturelle perspektivet har en forventning om at respondentene vil kunne avvise profesjonsbegrepet og si at dette er noe de alltid har vært opptatt av uavhengig av hvordan faglitteraturen beskriver begrepet. De vil legge egen praksis og egne erfaringer til grunn når de skal fylle begrepet med et meningsinnhold. Det vil være en forventning om at oppfatningene respondentene kommer med vil være ganske entydige, og at det vil være fortolkninger som vil skille seg ganske mye fra det som er nedfelt i styringsdokumentene.

## Myteperspektivet

Kulturperspektivet har fokus på de institusjonelle prosessene internt i organisasjonene der normer og verdier vokser frem over tid, og på sikt kan føre til at organisasjonene blir mer forskjellige. I myteperspektivet fokuseres det på de institusjonelle omgivelsenes påvirkning på organisasjonene. De består av sosialt skapte normer og verdier, kalt myter, som er mer skiftende og legger press på organisasjonene i forhold til hvordan de bør være utformet. Implementerer organisasjonene mytene blir organisasjonene mer og mer lik hverandre.

Selv om organisasjoner har ulike formål og arbeidsoppgaver har det i løpet av de siste 25 årene blitt skapt en forståelse av at alle organisasjoner bør ha en felles systemidentitet. Det

betyr at det er skapt en forestilling om en felles organisasjonsidentitet. Dette innebærer at organisasjonene bør bestå av stort sett de samme komponentene. Dette er komponenter som *mål, ledelse, formell struktur, organisasjonskultur, ordninger for personellhåndtering, kvalitetsystemer, resultatmåling, resultatrapportering og revisjon* (Christensen et al., 2009, s. 86).

Røvik (2007) påpeker at forestillingen om en felles systemidentitet for organisasjoner kan tolkes på to måter. Det kan tolkes som at organisasjoner faktisk har de samme utfordringene og derfor trenger like systemer for å løse utfordringene. I tillegg fører økt globalisering til at organisasjoner stadig jakter på de mest effektive løsningene for å være mest mulig konkurransedyktige. En annen tolkning er at forestillingen om en felles systemidentitet er en sosial konstruksjon som skaper et behov for å vise endringsvilje. Begge tolkningene bidrar til at det skapes et raskt voksende marked for oppskrifter for utforming av slike systemer. Til tross for denne systemidentiteten vil organisasjonene bli utsatt for mange forskjellige oppskrifter om hvordan organisasjonene skal løse sine oppgaver på en mest mulig kosteffektiv måte. Organisasjonene kan bli konfrontert med at det ikke holder bare å være effektivitetsorienterte. De må også vise evne og vilje til modernisering, fornyelse og fremskritt for å oppnå legitimitet og aksept i omgivelsene (Christensen et al., 2009). Dette vil kunne føre til en forventning om hyppige endringer, som i sin tur kan gi mytene et preg av å være moter som stadig skiftes ut i takt med nye påvirkninger fra omgivelsene (Røvik, 2007).

Mange av oppskriftene som organisasjonene utsettes for vil være varianter som ligner på hverandre. De fleste vil heller ikke være fullstendige oppskrifter som organisasjonene kan implementere og ta i bruk direkte. De vil kunne fremstå som halvfabrikata basert på en global eller universell kontekst som refererer til velkjente internasjonale selskaper som anvender oppskriften med suksess. For å fremheve oppskriftenes relevans kan de med fordel først gis en lokal kontekst som viser til andre lokale organisasjoner som har lyktes ved å bruke dem. Deretter må oppskriften spesifikt tilpasses til den organisasjonen den skal innføres i (Røvik, 2007). Christensen et al. (2009) redegjør for at årsaken til at en ny oppskrift implementeres i en organisasjon er som oftest at noen i ledelsen har latt seg begeistre av oppskriften, og den virkningen den har hatt for andre organisasjoner. For offentlige organisasjoner kan også pålegg fra staten være årsak til at en oppskrift implementeres i organisasjonen.

Selv om en oppskrift blir besluttet innført i en organisasjon er det ikke sikkert at det blir noen suksess. Røvik (1998) viser til at forsøk på innføring kan få ulike utfall ut fra hvilke

antagelser man legger til grunn. Antagelsen om rask tilkobling bygger på instrumentell tankegang, og baserer seg på at oppskriftene er ferdig utviklet og kan tas i bruk uten lokale tilpasninger. Det forutsettes også at organisasjonene følger oppskriftens bruksanvisning for innføring. Basert på det kulturelle perspektivet vil et annet utfall kunne være at oppskriften som søkes innført kolliderer med organisasjonens godt innarbeidede og solid fundamenterte normer og verdier. Resultatet kan da bli at forsøket på å innføre oppskriften blir avsluttet. Oppskriften blir frastøtt. Et tredje utfall, kalt frikobling, kan være at organisasjonen basert på press fra omgivelsene tilsynelatende innfører en oppskrift for å oppnå legitimitet i omgivelsene. Ledelsen tar i bruk den nye terminologien i sin dialog med eksterne aktører, og gir med dette inntrykk av implementering. Det skapes en fasade som indikerer endringsvilje og modernisering. Internt i organisasjonen er de ikke villige til å endre på normer og verdier for å tilpasse seg den nye oppskriften. De fortsetter som før uten at oppskriften får noen vesentlig innvirkning på aktiviteter som påvirker effektiviteten. De ansatte i organisasjonen vil trolig ikke bli involvert i endringene utover at de blir gitt en overfladisk orientering. De vil mest sannsynlig fortsatt forholde seg til de normene og verdiene som var gjeldende før den nye oppskriften ble innført.

De tre ovenstående utfallene av forsøk på innføring av oppskrifter tar for seg resultater på kort sikt. I tillegg finnes det to teorier som tar for seg et mer langsiktig perspektiv. Den første er virusteorien som kan sees som en fortsettelse av frikobling, og beskriver hva oppskriften kan gjøre med organisasjonen. Virusteorien beskriver hvordan oppskrifter innføres i organisasjoner over tid. Hvor lang inkubasjonstiden blir fra oppskriftens begrepsapparat tas i bruk til det gir konkrete utslag i endrede strukturer, rutiner og aktiviteter vil variere fra organisasjon til organisasjon. De viktigste påvirkningsfaktorene vil være organisasjonens motstand mot ideene og pådrivernes iver etter å innføre ideene (Røvik, 2007).

Den andre er oversettelsesteorien. Den beskriver hva organisasjonen kan gjøre med myten. Oversettelsesteorien beskriver hvordan myter som møter motstand i en organisasjon gradvis kan bli endret slik at den blir akseptert og tilpasset slik at endringene blir akseptable for alle parter. Dette kan gjelde både justering av begreper og tilpassing av aktiviteter. Myten blir tilpasset organisasjonen over tid (Christensen et al., 2009).

### **Empiriske forventninger sett i lys av myteperspektivet**

I myteperspektivet vil Politihøgskolen være en organisasjon med institusjonelle trekk og egne normer og verdier. Hvordan vil skolen reagere på innføring av nye oppskrifter? De færreste

oppskriftene passer perfekt til alle organisasjoner, og selv om andre organisasjoner har lyktes med oppskriften er det ingen garanti for det samme ved Politihøgskolen. Før de iverksetter innføring av en ny myte må ledelsen gjøre en avveining. Skal de velge å innføre den nye oppskriften for å gjenopprette legitimiteten i de institusjonelle omgivelsene, eller skal de satse videre på de erfaringsbaserte løsningene som de vet fungerer. I myteperspektivet blir ofte løsningen ja takk begge deler. Utad så vil Politihøgskolen fremstå som moderne og fremtidsrettet. Dette oppnår de ved tilsynelatende å innføre nye oppskrifter. De oppretter en fasade der de snakker om de nye oppskriftene som om de er innført, samt at de innfører og bruker nye begreper når de kommuniserer utad. Internt fastholder de de erfaringsbaserte løsningene som de vet at fungerer for å sørge for å optimalisere driften i egen organisasjon.

Hvis Politihøgskolen føler seg presset til å innføre en ny oppskrift som de egentlig ikke ønsker å innføre vil de trolig heller ikke bruke tid og energi på å utvikle nye eller revidere eksisterende styringsdokumenter. De justeringene de velger å gjøre vil trolig kun være av kosmetisk karakter, og det som oppfattes som nødvendig for å overbevise de institusjonelle omgivelsene om at de har innført endringene. De ansatte vil i liten eller ingen grad bli involvert i dette.

- Myteperspektivet har en forventning om at respondentene vil ha en likegyldig holdning til disse dokumentene. De vil kunne vite at de eksisterer, men det er grunn til å tro at de vil ha et distansert og ubevisst individuelt forhold til innholdet i dem.
- Myteperspektivet har en forventning om at respondentene vil kunne ha ulik oppfatning av om disse dokumentene skal sees på som styring. Dokumentene vil leve sitt eget liv i organisasjonen uten at de trenger å få noen innvirkning på respondentenes liv i organisasjonen. Respondentene vil trolig forholde seg til de normene og verdiene som eksisterte før den nye oppskriften ble innført.

Basert på at ledelsen ved Politihøgskolen ikke har lagt ned noe arbeid i å skape en felles forståelse for profesjonsbegrepet. Hvordan kan vi forvente at politiutdannerne ved bachelor avdelingen på Politihøgskolen oppfatter profesjonsbegrepet i myteperspektivet?

- Myteperspektivet forventet at svarene ville kunne basere seg på oppfatninger av begrepet som de har fanget opp i de institusjonelle omgivelsene. Samtidig vil dette kunne innebære at begrepsforståelsen blir litt innholdsløs eller diffus når de skal prøve å konkretisere den. Det vil også være en forventning om at det ikke vil være en ensartet oppfatning, og at svarene vil variere avhengig av hvilke respondent vi snakker med.

## 5. Presentasjon av funn

Vi har tidligere sagt at det vi først og fremst er opptatt av er å se på i hvilken grad betingelsene er tilstede for at Politihøgskolen skal kunne brukes som et styringsverktøy. Vi ser på i hvilken grad politiutdannerne har kjennskap til styringsdokumentene. Videre om de har en felles forståelse av dokumentene og innholdet i dem.

I denne delen av oppgaven vil vi presentere våre funn og søke å finne svaret på problemstillingen:

*Hvilken betydning har Politihøgskolen sine styringsdokumenter for en utvalgt gruppe politiutdannere – og hvordan forstår denne gruppen begrepet profesjon?*

Sitatene fra intervjuene har vi valgt å sette i kursiv. Vi har bevisst valgt ikke å kode sitatene i forhold til hvilken informant som sa hva. Det er meningsinnholdet vi har vært ute etter å belyse, uavhengig av hvem som har uttalt seg. Noen av sitatene har det vært vanskelig å kategorisere, og vi har da tatt et valg i forhold til hvordan vi mener det kan belyse problemstillingen på beste måte. Vi har gjennom hele denne prosessen støttet oss til de transkriberte intervjuene for å sikre at sitater ikke blir brukt i feil kontekst.

### Hvilken kjennskap har respondentene til Politihøgskolen sine styringsdokumenter?

Strategiplanen er Politihøgskolen sitt overordnede styrende dokument, og gjelder for all aktivitet ved Politihøgskolen. Alle respondentene kjenner til at Politihøgskolen har en strategiplan, men det er ikke alle som har lest den. En respondent var ærlig på at han ikke hadde lest strategiplanen, men bladde gjennom den før intervjuet fordi han fikk tilsendt spørsmålene i forkant. Han sa: *Jeg skal jo ikke si at jeg ikke har hørt at den har vært nevnt i forbifarten, men jeg hadde kjempeproblemer med å finne den. For å søke etter noe på intranettet det er jo ikke lett, så det var jo så vidt at jeg fant den. Så jeg skal ikke si at jeg ikke har hørt det på en eller annen konferanse at den finns, men jeg har ikke lest den.* Svarene viser også at kjennskapen til innholdet i strategiplanen varierer fra respondent til respondent. Selv respondenter som har lest strategiplanen har problemer med å huske innholdet. En respondent sa: *Jeg har lest den, det begynner å bli en stund siden. Men jeg vet at det de skal satse på, de har noen hovedting de skal satse på, blant annet forskning, jeg husker ikke.* En annen respondent har noe bedre kjennskap til innholdet i strategiplanen, og sier: *Ja, jeg kjenner til strategiplanen til en viss grad. Den har blitt presentert, og det ligger også ute noe*

*informasjon på vårt intranett. Jeg kjenner til at vi – det er mer fokus på at vi utdanner i forkant av en profesjon, at det satses på forskning.*

Rammeplanen er det overordnede styrende dokumentet for bacheloravdelingen ved Politihøgskolen. Den angir de overordnede målene innen hvert enkelt hovedområde i utdanningen. Alle respondentene kjenner til at bacheloravdelingen har en rammeplan, men som for strategiplanen så er det ikke alle respondentene som har lest den. Politiutdannerne ved Politihøgskolen har en travel undervisningshverdag. Da er det lett for at fokuset blir rettet mot det som gjelder eget fagområde, også når rammeplanen leses. En respondent sier: *Jeg har jo leste deler av den, og jeg prøvde å få med meg også de endringene som ble foreslått. Men du blir liksom litt opptatt av egen - eget fag da.* En annen respondent har hverken lest den nye rammeplanen, eller blitt orientert om innholdet, og sier: *Men jeg vet ikke innholdet i den. Det vet jeg ikke, det er jeg ikke sikker på.*

Fagplanen er neste plan i hierarkiet. Den beskriver hvilke læringsmål som skal oppnås i det enkelte fag innen hovedområdene. Politiutdannerne er i stor grad delaktige i utarbeidelsen av fagplanen, og respondentenes svar viser at fagplanen er så nær deres undervisningshverdag at alle sier at de har kjennskap til denne. I hvert fall innen eget fagområde. En respondent sier: *Vi holder oss jo slavisk til det som fagplanen sier at vi skal gjøre. Undervisningsplanen er bygd opp på det.* Dette bekreftes av en annen respondent som sier: *Det er undervisningsplanen som operasjonaliserer fagplanen. Vi ser at gjennom måten undervisningsplanen er bygget opp på så oppfyller vi målene i fagplanen.*

Undervisningsplanene innen de enkelte fagområdene er det politiutdannerne som utarbeider, så alle respondentene har god kjennskap til innholdet i de undervisningsplanene som er aktuelle for de fagene de skal undervise i. En respondent bekrefter dette: *Undervisningsplan, den lager vel jeg. Den har jo vi laget. Så den følges, helt klart.*

## **Forankring/eierskap til styringsdokumentene og føringer**

Vi har sett at kjennskapen til Politihøgskolen sine styringsdokumenter varierer mellom respondentene. Nå skal vi se på hvilken forankring eller eierskap respondentene føler til styringsdokumentene og føringer fra ledelsen ved Politihøgskolen.

### **Overordnet styring**

Alle respondentene ble spurt om hvem de mener har den overordnede styringen og former utdanningen på Politihøgskolen. Respondentene ga ingen entydige svar på dette. En

respondent har ikke dannet seg noe klart inntrykk av hvem som har den overordnede styringen, og sier: *Ja, vet du at - for å være helt ærlig så vet jeg ikke helt om de har kontroll på hvem det er. Sånn som jeg opplever det er det litt tilfeldig det som skjer her. Jeg føler ikke at det er noen som sitter med en overordnet strategi.* En annen respondent er av den oppfatning at det er politiutdannerne som former utdanningen, men at de gjør dette i tråd med Politihøgskolen sine godkjente styringsdokumenter. Han sier: *Ja, nei men klart det – skolen – det er jo styringsdokumenter, den har jo strategier og planer. Den har jo de styringsdokumentene som vi snakker om. Så skolen har jo sikkert en helt klar formening om hvordan ting skal være. Men det blir jo til syvende og sist lærerne som står og snakker med studentene som bestemmer – og da får man jo tenke – men de forholder seg jo selvfølgelig til rammeplanen og fagplanen og undervisningsplanen. Det må man jo bare forutsette at folk gjør. For vi er jo ansatt til å gjøre en jobb her.*

Respondentene er heller ikke enige om hvor sterk styring de ønsker fra ledelsen. Noen respondenter ønsker at ledelsen skal være veldig tydelige på hva innholdet i politiutdanningen skal være. En respondent sier: *Ja, det må jo ledelsen gjøre. Og det handler ikke om at en leder med ansvar for førsteåret på bachelorutdanningen skal fortelle oss dette her. Det handler jo om at ledelsen sentralt skal si at – vet dere hva – dere skal utvikle politifolk, og de skal være sånn og sånn og sånn. Noe mer i klartekst må vi ha på hva slags politistudenter vi skal utvikle.* En annen respondent mener at ledelsen skal være forsiktige med å ha for sterke meninger om innholdet i utdanningen da de nødvendigvis ikke er fagekspertene. Samtidig ser respondenten at det kan være en viss risiko for at for stor frihet til politiutdannerne kan gå ut over kvaliteten på utdanningen. Dette er en risiko som respondenten mener er akseptabel, og sier: *Ja, jeg tenker at det er kanskje det det koster – kanskje jeg er villig til å la det være det da istedenfor at lederne skal ha fingerspissene opp i alt vi gjør. Men, ja at det er liksom, det er det det koster da av frihet til underviserne.* Samtidig ser respondenten behovet for at ledelsen griper inn hvis det er noe som går utover kvaliteten på utdanningen, og sier: *Men jeg tenker at lederne må ta det på alvor da hvis det er tilbakemeldinger som er ille. Og så må de kanskje begynne å følge opp konkret undervisere og konkrete fag da, hvis det er det som må til.* En respondent mener at det allerede er for stor forskjell på hvordan enkelte politiutdannere gjennomfører sin undervisning, og sier: *De skal undervise i politiloven § 6, og ja, de skal undervise i straffeloven. Men innenfor der, hvordan de underviser. Den er jo – gud – alle underviser jo helt forskjellig. Og det skjønner jeg ikke – hvorfor er akkurat det emnet så ekstremt forskjellig. Og det vil jo ha ganske stor innvirkning på hvordan våre studenter tolker*



*lovverket vårt når de er i praktiske øvelser med oss. Du ser jo så store forskjeller på hvordan de gjennomfører en case.*

Andre respondenter ser at for vide rammer kan være en utfordring siden politiutdannerne på Politihøgskolen er en sammensatt tverrfaglig gruppe som underviser i forskjellige fag. De sier også at de ulike politiutdannerne og faggruppene har ulike oppfatninger om i hvilken retning politiet skal utvikles. Respondentene antyder at for stor frihet til politiutdannerne kan være årsaken til at ikke alle drar i samme retning. En respondent sier: *Men problemet er at når spillerommet blir så stort vet ikke jeg om vi klarer å være veldig klokkeklare på hva det er vi leverer i sluttprodukt.* Og nettopp en klar og tydelig beskrivelse av sluttproduktet, hva politistudentene skal kunne når de uteksamineres fra Politihøgskolen, er en forutsetning for å kunne peke ut retningen for utdanningen. Her etterlyser respondentene en diskusjon internt på Politihøgskolen som grunnlag for å kunne fastslå hva sluttproduktet skal være. En respondent sier: *Og så må man se på sluttproduktet. Hva er sluttproduktet vårt? Og det å være omforent – jeg har foreløpig ikke opplevd at vi sitter og sier – hva er det vi forventer at politistudentene skal kunne. At vi er klare på hva vi utdanner.*

Selv med en klar målsetning på plass mener respondentene at det er behov for en overordnet styring av faggruppene fra ledelsen for å sikre at de ikke drar i forskjellige retninger. De mener at det er rektor som har ansvaret for å peke ut retningen, og for at det utarbeides en klar og tydelig målsetning for utdanningen. Samtidig er de helt klare på at de som politiutdannere skal være med å styre. En respondent sier: *Det blir jo til syvende og sist rektor da, rektor med ledelsen som må ha en klar formening om hvilken retning vi skal gå. Men den retningen må vi som faglærere være med og styre.*

### **Strategiplanen**

Vi har tidligere sett at respondentene sier at de har liten kjennskap til innholdet i Politihøgskolen sin strategiplan. Nå skal vi se på i hvilken grad respondentene forholder seg til innholdet i strategiplanen som styring.

Respondentene bekrefter inntrykket de har gitt tidligere om at de har liten kjennskap til innholdet i strategiplanen. De har problemer med å sette ord på hva strategiplanen betyr for dem som styring i forhold til utdanningen av politistudentene. En respondent sier: *Nei, altså nå er jo jeg en enkel sjel da så jeg vet ikke om det betyr noe som helst egentlig sånt sett. Altså kanskje i et teoretisk fag der du skal kanskje ytre mer at dere kanskje diskuterer, ikke sant, og liksom det er jo ikke svart og hvitt. Det er jo sånn både det ene og det andre, men det er jo*

*ikke så mye hos oss. Vi er mer som en yrkesskole tenker jeg. Akkurat i vårt fag ikke sant. For at her skal du lære en ferdighet. En annen respondent mener at det ikke vil utgjøre noen forskjell for utdanningen om det står det ene eller det andre i et overordnet styringsdokument som strategiplanen. Slike dokumenter vil alltid inneholde noen overordnede formuleringer som vil passe til det som blir gjennomført i utdanningen. Politiutdannerne har alltid vært opptatt av å tilføre politistudentene best mulig kunnskaper, ferdigheter og holdninger. Han sier: *Fordi i bunn så er de opptatt av mye av det samme som et styringsdokument som dukka opp nå, og et som gjorde det for 4 år tilbake for den saks skyld. Vi er opptatt av verdier og opptatt av politiets rolle, vi er opptatt av ferdigheter, vi er opptatt av kunnskap og – både på det akademiske nivå og på ferdighet og erfaringsnivå.**

Selv om respondentene sier at de har liten kjennskap til innholdet i strategiplanen har de noen tanker om hvordan de tar med seg hovedmålet inn i undervisningen. De tenker at alle de underordnede styrende dokumentene som rammeplan, fagplan og undervisningsplan er forankret i strategiplanen. På den måten tar de med seg hovedmålet inn i undervisningen uten å kjenne innholdet. En respondent tenker også at de føringerne hun får fra sin studietrinnleder er forankret i strategiplanen. Hun sier: *jeg vil tro at de føringer min studietrinnleder kommer med, ligger forankret i strategiplanen. Sånn at jeg som faglærer tenker ikke så mye på om jeg drar med meg strategiplanen inn i undervisningen min. Så jeg opplever vel at jeg forholder meg mer til min nærmeste leder og hennes føringer i det daglige. Jeg føler at denne strategiplanen blir så veldig overordnet på en måte.*

Selv om de mener at de tar med seg hovedmålet inn i utdanningen via andre dokumenter og føringer innrømmer respondentene at de burde ha tatt seg tid til å lese strategiplanen. En respondent har lest planen og sier: *Nei, for jeg prøver jo å lese det, men det er jo ingenting som fester seg. Det er jo tørt, det er jo kjedelig. Så det sitter jo ikke i det hele tatt.* En annen respondent sier at strategiplanen er noe man leser en gang og så legger den til siden, og til slutt så glemmer man hva som stod der. Respondenten tenker at hvis Politihøgskolen ønsker å få satt fokus på føringer og innhold i de overordnede styrende dokumentene bør de bruke ledelsesnivåene til å formidle innholdet til politiutdannerne. Han sier: *Nei, men hvis toppleder formidler til sine mellomledere og de formidler til sine medarbeidere så har det jo en effekt, tenker jeg.*

## Rammeplanen

Som for strategiplanen så har respondentene også et noe distansert forhold til innholdet i rammeplanen. Det er flere respondenter som oppfatter den til å være på et så overordnet nivå at den ikke har noen direkte påvirkning på utdanningen. En respondent sier: *Ja, hvis det styringsdokumentet sier noe om hva som skal vektlegges i utdanningen så må man vel ta hensyn til det. Ellers så er det ikke noe poeng å komme med noe styringsdokument. Når det gjelder oss så vil vi holde oss til, altså jeg tenker et styringsdokument går jo ikke over politiloven. Vi må jo bare forholde oss til det.*

Politihøgskolen har for første gang tatt i bruk begrepet profesjon i sin rammeplan. Begrepet er også brukt i strategiplanen, samt at det var et tema på oppstartsseminaret høsten 2014. Det er imidlertid ingen av respondentene som har oppfattet at Politihøgskolen har definert hva de legger i begrepet, eller om de har noen forventninger om hva det skal bety for politiutdanningen. Uten en klar definisjon kan konsekvensen bli at alle politiutdannerne går rundt med hver sin oppfatning om hva Politihøgskolen mener med at politiutdanningen skal være mer profesjonsrettet. En respondent sier: *Nei, det kan jo være at man ikke – ja, man blir jo ikke samkjørt da – man blir jo ikke – det blir misforståelser.*

En annen respondent reagerer på at et nytt begrep blir tatt i bruk i rammeplanen uten at Politihøgskolen hverken gir noen forklaring på hvorfor begrepet er tatt i bruk eller en definisjon på hva de legger i begrepet. Han sier: *Jeg savner en konkret analyse på hva som ikke er profesjon nok fra før, og hva målet – altså hva er det vi ønsker å få mer profesjonelt da.* Hvis de føringene Politihøgskolen gir gjennom sine styringsdokumenter skal få noen innvirkning på politiutdanningen må Politihøgskolen forsikre seg om at politiutdannerne får en ensartet oppfatning av føringene. En respondent sier: *Hvis det hadde kommet noe konkret så kunne jeg helt sikkert gjort noe med det.* En annen respondent antyder at begrepet kan være tatt i bruk for å vise endringsvilje uten at det ligger noen reell mening bak det, og sier: *For det er mulig at det bare er en populistisk ting at – ok vi skal fokusere på noe annet i år for å gjøre noe nytt.*

## Fagplanen

Fagplanen er mye nærmere politiutdannerne undervisningshverdag, og alle respondentene sier at de forholder seg til fagplanen i utarbeidelsen av undervisningsplanene. En respondent uttrykker det slik: *Når vi lagde undervisningsplanen var vi inne i rammeplanen, nei fagplanen. Der står det jo hva, ikke sant. Pensum og sånn. Så vi sjekker det jo, vi gjør jo det.*

*Men sikkert veldig sann ubevisst, men vi sjekker jo at vi er innenfor alt det vi skal.* Med dette sier respondentene at de forholder seg til de føringene som ligger i fagplanen. Likevel ser vi at det er forskjellige tolkninger blant respondentene i forhold til hvor stramme føringene i fagplanen er.

En respondent mener at fagplanene bevisst er formulert på en måte som gir politiutdannerne rom for å vurdere hvordan de skal vektlegge de ulike fagene. Hun sier at dette er positivt siden tidsrammen for undervisningen er så stram at de av og til må kutte i undervisningen. Dette gir politiutdannerne mulighet til å diskutere internt i faggruppene hvor mye tid de skal sette av til hvert enkelt fag når de må gjøre justeringer i forhold til den opprinnelige planen. De bruker likevel det som står i fagplanen som en rettesnor for prioriteringene, og ser spesielt etter hva fagplanen beskriver i forhold til om studentene skal ha kjennskap til eller kunnskap om faget. Respondenten sier: *Men i fagplanen da – men det som er med fagplanen er at den er blitt mer og mer generell da. Altså mer sann at man skal ha kjennskap til i stedet for å ha god kunnskap om. Fordi det er begrenset hvor mye – altså hvis vi skulle ha tematisert de tingene som er relevant for for eksempel faget vårt da, og sikkert for veldig mange andre fag. Så hadde ikke det gått med de rammene vi har da.*

En annen respondent mener at de føringene som ligger i fagplanen ikke gir politiutdannerne like store frihetsgrader til å justere undervisningen. Hun oppfatter det at å følge det som står i fagplanen er en forpliktelse politiutdannerne har overfor studentene. Det er dette Politihøgskolen har formidlet til studentene gjennom sine styringsdokumenter, og da kan ikke politiutdannerne endre på det. Hun sier: *Det ligger noen tydelige føringer i fagplanen. Det er jo ikke tvil om det. De må man på en måte være litt tro mot, tenker jeg. For det er kontrakten vi har med studentene. Sann at hvis det blir stort avvik mellom fagplanen og det vi driver og underviser da er det kontraktsbrudd. Og der tenker jeg vi lærere må være lojale.*

Det er flere respondenter som sier seg enige i at fagplanen gir føringer som skal følges. De sier at som ansatt ved Politihøgskolen så må de gjøre det som ledelsen ved Politihøgskolen til enhver tid bestemmer. Det handler om å være lojale i forhold til arbeidsgiver. Samtidig sier de at de må få lov til å være med på å påvirke innholdet i politiutdanningen. Det er de som er fageksperter, og de har praktisk erfaring fra politiyrket. En respondent sier: *Nei, fordi at det – hvis du har en leder som tror han kan ting som han egentlig ikke kan så bra, og som da skal begynne å komme med retningslinjer – og så tenker jeg at det kan gjøre ugagn - ting mer dårlig enn det kan være bra.*

## Undervisningsplan

Undervisningsplanen innen de enkelte fagområdene er det politiutdannerne selv som lager, så den følger de. En respondent sier: *Så vi har en helt klar undervisningsplan. Leksjon sånn og sånn, innholdet er det og det. Og da er innholdet det og det.* Når undervisningsplanene er utarbeidet leveres de til studietrinnleder som formelt godkjenner dem. Respondentene ser på dette som at studietrinnleder sjekker at de har forholdt seg til føringene i fagplanen.

## Involvering i arbeidet med styringsdokumentene

I det foregående har vi sett at respondentene har best kjennskap til, og føler sterkest forankring til de av Politihøgskolen sine styringsdokumenter som er nærmest deres undervisningshverdag. Politihøgskolen ferdigstilte ny rammeplan høsten 2013 og ny fagplan våren 2014. Undervisningsplanene har også blitt justert som følge av dette. I det etterfølgende skal vi se på hvilke oppfatninger respondentene har til endringer av de styrende dokumentene generelt, og hvordan de har blitt involvert i arbeidet med ny ramme- og fagplan.

Undervisningsplanene er det de selv som lager, så de vil ikke bli berørt her.

## Generelt

En respondent sier at hun savner at politiutdannerne blir invitert til å delta i diskusjoner om formål og retning for politiutdanningen på et overordnet nivå. Slike diskusjoner kunne vært nyttige for å belyse hva det vil innebære og utdanne en politibetjent som skal være en generalist. Hun sier: *Hva vil det si å utdanne en generalist egentlig? Jeg synes ikke vi har tatt den diskusjonen på skolen her en gang. Jeg har på følelsen av at noen driver og utdanner sånne minispesialister, mens andre prøver å tenke generalist. Noen er veldig teoritunge, mens andre er opptatt av praksis.* Hun mener at det finnes tid til å ta disse diskusjonene på allerede eksisterende møtearenaer hvis ledelsen ønsker å prioritere det, og sier: *Jeg føler jo det at vi på avdelingsmøter og sånn bruker mye tid på at vi får informasjon, eh hh om alt mellom himmel og jord. Men, det er klart vi har tid hvis ledelsen på en måte hadde prioritert det.*

I tillegg er det en respondent som trekker frem at ikke bare politiutdannere, men også Politidirektoratet og politidistriktene bør være representert i arbeidet med å forme utdanningen på Politihøgskolen. Ved opptak så etableres det opptaksnemd med god spredning i erfaring og kompetanse blant medlemmene. Respondenten foreslår at det bør etableres en tilsvarende bredt sammensatt nemd når skolen sine styringsdokumenter skal revideres. Her bør både Politidirektoratet, Politihøgskolen og politidistriktene være representert. Da har man god mulighet til å få med både de overordnede føringene og erfaringene fra det praktiske

politiarbeidet når man skal forme fremtidens politiutdanning. Det er enighet blant flere av respondentene om at det er viktig med et samarbeid med politidistriktene når innholdet i utdanningen ved skolen diskuteres. Samtidig ser de at dette kan by på utfordringer siden det nødvendigvis ikke er konsensus i politietaten om hva politiutdanningen bør inneholde, eller hva politibetjentene skal kunne når de uteksamineres fra Politihøgskolen. En respondent sier: *Problemet er jo også at etaten springer i alle retninger.*

En respondent sier at politiutdannerne ved Politihøgskolen har en travel hverdag med mye undervisning. Det vil ikke være mulig for alle å delta, eller å ha full oversikt over for eksempel det arbeidet som nå er gjort med utarbeidelse av ny ramme- og fagplan. Hun etterlyser at skolen setter av tid til å gå gjennom disse dokumentene i fellesskap slik at alle får en felles forståelse av innholdet. En annen respondent er enig og sier at det ikke er noen løsning at politiutdannerne sitter hver for seg og leser de styrende dokumentene. De må sitte sammen i enten faggrupper eller andre fora og diskutere innholdet. Da vil det bli enklere for alle å få en felles forståelse for innholdet. Hun sier: *En ting er å sitte en og en, men det å diskutere og bryte meninger tror jeg har mye å si.* Respondentene mener at dette må initieres fra toppledelsen ved skolen, og at mellomlederne må ha en sentral rolle i gjennomføringen. Uten en slik felles forståelse risikerer Politihøgskolen at de ulike politiutdannerne drar i litt ulike retninger basert på egne tolkninger av det som står i de styrende dokumentene.

### Rammeplan

På spørsmål om prosessen i forbindelse med utarbeidelse av ny rammeplan ved Politihøgskolen får vi noe varierende svar fra respondentene. Det er flere respondenter som sier at de ikke har deltatt i rammeplanarbeidet. De oppgir at de har hatt andre oppgaver som har tatt mye tid. Når de ikke har vært pålagt noe arbeid i forbindelse utarbeidelsen av ny rammeplan har de ikke tatt seg tid til å gjøre mer enn å titte på det som er lagt ut på It's Learning noen ganger. En av dem sier: *Jeg er mer på undervisning, tror jeg nok. Og så – ja, jeg er for dårlig på å lese sånne ting rett og slett.*

En respondent understreker at det er viktig å bli involvert i arbeidet, og sier: *Hvis folk blir trukket mer aktivt forpliktende med i å utarbeide rammeplanen, eller forslag til deler av den, Så får man et eierforhold og større bevissthet på det.* Respondenten har inntrykk av at ledelsen har lagt opp til å involvere de ansatte ved at de har etablert rutiner for å legge ut informasjon om rammeplanarbeidet fortløpende i ansattrommet på It's Learning. De ansatte som ikke deltar direkte i arbeidet har blitt oppfordret til å legge inn sine kommentarer

fortløpende på It`s Learning. Respondenten har likevel inntrykk av at dette ikke har fungert helt etter intensjonen. Hun sier: *Det er lov å melde seg litt ut, faktisk. Og kanskje det er det som er feil. At får man lov til å melde seg ut så gjør man det.*

En respondent var fornøyd med måten arbeidet med ny rammeplan ble gjennomført på fordi den arbeidsgruppa hun deltok i forholdt seg kun til sitt fag. Respondenten var også fornøyd med at forslaget fra hennes arbeidsgruppe ble tatt inn i rammeplanen uten endringer, og sa: *Vi fikk jo de setningene vi syntes skulle være der.* Selv om hun var fornøyd med resultatet var hun kritisk til tidsbruken. Hun har ikke deltatt i tilsvarende arbeid før, og har derfor ikke noe sammenligningsgrunnlag, men synes likevel at arbeidet tok mer tid enn nødvendig. Hun uttrykker dette slik: *Ja, jeg synes at det er mye prat. Det blir mye diskusjon frem og tilbake. Men det ble jo bra når det ble ferdig. I hvert fall for faget mitt så var det bra.*

En annen respondent var av en litt annen oppfatning. Hun har deltatt gjennom sin faggruppe, og utarbeidet forslag til innholdet i ny rammeplan på bakgrunn av de overordnede føringene for arbeidet. Hun sier: *Altså, vi har vært involvert i det når det kommer ned til operasjonaliseringsnivået. Men de overordnede føringene ... det har vel vært en slags prosjektgruppe, men vi fikk jo servert dette før sommeren i fjor (2014) at sånn blir den nye rammeplanen, og da var det mange som ... hæ ... hva har skjedd nå? For eksempel når fysisk plutselig var borte fra tredje året på bachelorutdanningen og ordenstjeneste og ordensjus blir sausa sammen.* Hun er frustrert fordi innspillene de har kommet med ikke blir tatt til følge. Likevel er hun mest frustrert over at tidsfristen som settes for å komme med innspill til høringsutkastet til ny rammeplan er så kort at det blir vanskelig å komme med noe gjennomarbeidet motforslag. Hun sier: *Vi sender inn rapporter og referater og ditt og datt gjennom året, og så skjer det en prosess over hodene på oss igjen, hvor det tas beslutninger på grunnlag av all informasjonen som har tilflytt nedenfra, og så blir den høringsfristen som de prøver å lande det på så kort at folk får på en måte ikke sjans til å komme med motspill før toget er gått. Det er altfor korte frister her.*

Respondenten argumenterer med at så lenge de ikke gir faggruppene nok tid til å lese gjennom og kommentere utkastet til ny rammeplan vil det føre til at det oppstår følgefeil. Faggruppene vil måtte gjøre justeringer og tilpasninger i lang tid fremover for å få det til å fungere. Hun sier: *Nå driver vi og retter opp følgefeil fra forrige rammeplanendring, så skjer det samme nå.* Samme respondent opplevde at en arbeidsgruppe som hadde jobbet frem et faglig begrunnet forslag til at eksamensformen i et fag skulle være muntlig ble overstyrt, og

sier: *Nå har vi hatt en skikkelig seriøs arbeidsgruppe som skulle blitt hørt ... sittet og jobbet seriøst med dette nå. Faglig begrunnet hvorfor vi skulle ha det sånn og sånn, så kommer forslaget ovenfra. Nei, det skal bli skriftlig.* I et hierarkisk system vil det alltid være slik at noen må ta en avgjørelse for å komme videre i prosessen. Likevel er det viktig at deltagerne i prosessen føler at de får mulighet til å kommentere de forskjellige løsningsforslagene før avgjørelsen fattes. En respondent antyder at dette ikke har vært tilfelle i prosessen rundt ny rammeplan ved Politihøgskolen. Respondenten sier: *Det var vel egentlig ikke rom for at vi skulle gi tilbakemeldinger, men vi fikk vel gjort det mens rektor satt der.*

Overstyring fra ledelsen uten at det gis en god begrunnelse kan skape frustrasjon og legge en demper på de ansattes vilje til å bidra i det viktige arbeidet med utarbeidelse av ny rammeplan. En respondent sier at det som skjer når det tas beslutninger som ikke er godt nok forankret i faggruppene er at man bare flytter problemet til et annet sted i organisasjonen. Hadde de som kunne forklart hva de ulike endringene ville føre til fått komme med sine kommentarer kunne det vært unngått. Hun sier: *Ja, så jeg tenker at det er litt sånn at noen tar beslutninger som ikke er godt nok gjennomtenkt, for det er ikke godt nok forankret ned til de som kjenner på hvordan det er.* Respondenten utdyper dette med at hennes antagelser er at det sitter noen sivile på toppen med mye makt, og at disse lager planer og fatter beslutninger som resten av ledelsen aksepterer. Samtidig ser respondenten at det i enkelte tilfeller kan være viktig for Politihøgskolen å tilfredsstille ønsker fra Politidirektoratet, og at det da ikke er tid eller formålstjenlig å ta med de ansatte på råd. Hun sier det slik: *Det er jo noen sånne prosesser her på skolen som er litt for sånn ... nå skal vi please POD, ikke sant. Så har vi ikke tid til å la demokratiet råde, eller faggruppene ... så bare bestemmer vi.*

En annen respondent har også reagert på at det skjer endringer på skolen uten at politiutdannerne blir informert om bakgrunnen for endringene. Hun bruker innføringen av profesjonsbegrepet i rammeplanen som eksempel. Respondenten har ikke blitt gitt noen forklaring på hva ledelsen legger i profesjonsbegrepet eller hva de forventer at det skal innebære for politiutdanningen. Hun spør seg om dette kan være et uttrykk for at profesjon er et moteuttrykk som tas i bruk uten at det gis noe reelt innhold, og sier: *Det er veldig hipp da med profesjon nå om tiden – om dagen. Veldig trendy. Vet ledelsen hva de mener med profesjonsutdanning for øvrig? Nei – uvisst, ja.*



## Fagplan

Som følge av at det ble utarbeidet ny rammeplan for bachelor avdelingen ved Politihøgskolen måtte også fagplanen revideres for å være i tråd med ny rammeplan. Fagplanen beskriver målsetningen for hvert fag, og er således et viktig styrende dokument for utdanningen. Det var flere av respondentene som deltok i fagplanarbeidet gjennom sine faggrupper. Vi har begrenset med funn som beskriver respondentenes involvering i utarbeidelse av ny fagplan i vår egen empiri. Derfor har vi, i tillegg til egen empiri, valgt å benytte informasjon fra prosessevalueringen som Politihøgskolen utarbeidet for å evaluere arbeidet med justert rammeplan og ny fagplan. Prosessevalueringen startet 1. august 2014 og ble avsluttet med fullført rapport 31. oktober 2014. Prosessevalueringen hadde 20 respondenter hvorav 7 var ansatt i administrative stillinger og 13 var politiutdannere (Vestby, 2014).

Politiuoghskolen sin prosessevaluering viser at selv om et mindretall av respondentene var positive til korte tidsfrister, var tilbakemeldingene fra flertallet av respondentene at tiden som var satt av til fagplanarbeidet var for knapp. Siden ingen av de som jobbet i faggruppene ble fritatt fra sine ordinære arbeidsoppgaver oppfattet de det som utfordrende å kombinere det med fagplanarbeidet. Dette ble dog oppfattet noe ulikt faggruppene imellom siden de fikk ulike arbeidsbyrder avhengig av i hvilken grad deres faggruppe ble berørt som resultat av justeringene i rammeplanen.

Flere respondenter har også kommentert at forarbeidet som var gjort før fagplanarbeidet startet var mangelfullt. Dette førte til upresise beskrivelser av hva som var forventet for deler av arbeidet. Flere respondenter opplevde å måtte gjøre arbeidet på nytt på grunn av justerte forutsetninger. Dårlige forberedelser ga seg også utslag i at det i flere tilfeller var utfordrende å få raske avklaringer fra overordnet nivå, noe som ytterligere forsinket arbeidsgruppene. Den korte tidsfristen gikk også på bekostning av tilstrekkelig tid til faglig nytenkning og utvikling. Dette la en uheldig begrensning på en god mulighet til fagutvikling. Flere respondenter har gitt uttrykk for at de mener at den korte tidsfristen var mer politisk enn faglig begrunnet, og skyldes at ledelsen ved skolen følte et behov for å vise handlekraft og vilje til omstilling.

Det var delte meninger blant respondentene om hvor mange som burde være representert i delprosjektgruppene, men de fleste respondentene var enige om at det var bedre å ha delprosjektgrupper enn at alle fagansatte skulle delta like mye. Respondentene var likevel kritiske til at fagpersoner som deltok i delprosjektgruppene var sitt eget fag nærmest når det skulle foretas prioriteringer. Funnene i prosessevalueringen peker på at mangelfull ledelse fra

rektorat og prosjektledelse var årsaken til at den overordnede målsetningen om å redusere antall eksamener og arbeidskrav ikke ble nådd. Samtidig viser svarene fra respondentene at det var svært liten vilje blant faggruppene til å si at eksamen i eget fag kunne kuttes til fordel for en felles eksamen på hovedområdenivå.

Respondentene sier at når de ansatte blir oppfordret til å delta aktivt i prosessen med å utvikle ny fagplan ved Politihøgskolen er det naturlig at de som engasjerer seg forventer å bli hørt. Dette fremkommer tydelig gjennom at de som fikk tilbakemelding på sine innspill, samt ble jevnlig oppdatert var fornøyde. Da fikk de anledning til å kommentere forslagene før beslutningene ble fattet. Alle er innforstått med at ikke alle kan få gjennomslag for sine forslag, men alle ønsker en tilbakemelding på sine innspill som bekreftelse på at de har blitt vurdert. Hører de ikke noe får de inntrykk av at deres innspill hverken har blitt sett eller hørt. Respondentene fremhever også at ikke bare beslutningene, men også beslutningsgrunnlagene må dokumenteres skriftlig slik at alle kan se hva som ligger bak beslutningene.

Respondentene opplever at det kan være vanskelig å forholde seg til beslutninger som de ikke kjenner bakgrunnen for. Enkelte respondenter har oppfattet det slik at i enkelte saker så er det de som har ropt sist og høyest som har fått gjennomslag for sine synspunkter.

I vår egen empiri sier respondentene at Politihøgskolen i januar 2015 ga ut nye retningslinjer for fagplanrevisjon. Disse ble sendt ut på mail til de ansatte, samt gjort tilgjengelig i ansattrommet på It`s Learning. Flere av respondentene har stilt seg undrende til at så viktig informasjon ble gjort kjent på denne måten. En respondent kommenterer dette som følger: *Jeg bare tenker at måten det blir sendt ut på er ganske uforpliktende. Det drukner i masse andre mail om interessante ting og uinteressante ting.* En annen respondent sier: *Hvis de ville at vi skulle forholde oss til det så hadde de satt av et studietrinnmøte til det.* En respondent stiller seg litt undrende til om ledelsen innser hvor viktig det er at alle politiutdannerne får slik informasjon, og ikke minst at alle får samme forståelse av hva det innebærer. Hun sier: *Eller er det bare bevisstløshet i forhold til hvor viktig det egentlig er. Hvis folk skal implementeres så må man snakke om det.* En respondent sier at det de mener at vi trenger å vite bruker de et møte til å formidle, resten blir sendt på E-mail eller lagt ut på It`s Learning. Hun sier: *Eller det beste er nå de bare legger det ut i ansattrommet på It`s Learning. For der er jo alle inne hver dag og sjekker. For en vits.*

En respondent sier at det er vel kanskje ikke meningen at vi skal forholde oss til det da, når de velger å publisere det på denne måten. Det kan være at de ønsker å få ting gjennom uten at det

tar for lang tid eller for mye fokus. Hun sier: *Man ønsker å få ting gjennom uten alt for mye fuzz. Det kan være helt forsvarlig å gjøre det, og veldig ofte kan det også være uforsvarlig. Faglig uforsvarlig.* En annen respondent er ikke så bekymret for at informasjonen ikke skal komme ut til politiutdannerne og nyanserer bildet ved å si: *Men studielederne hanker det jo inn da. Noe av det i hvert fall. De skal jo være de som skal kvalitetssikre at ting ikke glipper. Altså, det er en viktig rolle for studietrinnlederne.*

### **Respondentenes forståelse av begrepet profesjon**

I intervjuene med våre respondenter ønsket vi å undersøke forståelsen av begrepet profesjon. Vi stilte blant annet spørsmålet om hva de tenkte når de hørte begrepet profesjon og hvordan de fylte begrepet med meningsinnhold.

Flere av respondentene sa at profesjon handlet om at man fikk en utdanning som gjorde deg kvalifisert til å gå rett ut i et yrke. At den kompetansen utøveren fikk gjennom utdanningen oppfylte kriteriene for å være en god yrkesutøver innenfor sitt fag. De fleste respondentene koblet svarene inn mot polityrket. En respondent sa: *Du må på en måte ha den utdanningen for å kunne gå ut å utøve det yrket.* Videre utfylte respondenten svaret sitt med å si: *I utdanningen ligger det en kvalifisering for å kunne gå ut å utøve det yrket rett og slett. At man får nok kompetanse til å utøve de arbeidsoppgavene som man skal innenfor de begrensinger som tre år er.* En annen respondent uttrykker det samme ved å si: *Utdanningen skal være fokusert på å utdanne politifolk til politietaten.*

Når respondentene utdypet de svarene som ble gitt beskriver de politiet som noe som skiller seg ut fra andre yrker og at utdannelsen er spesiell. En sa: *Profesjon det handler om å kunne et fag som er litt særegent. Vi har våre spesielle ting.* Eller som en annen respondent sa: *Det er særtrekk her som du ikke finner i noe annet yrke.*

Gjennom politimyndigheten er politiet gitt en rett og en plikt til om nødvendig å bruke makt. Det skiller politiet fra alle andre forvaltningsorgan i samfunnet. Flere av respondentene var bevisst på at det er dette som gjør politiet til noe særegent. En respondent sa: *Vi er de eneste sivile som kan bruke makt overfor borgerne.* Dette ble utdypet av hun som sa: *Altså, hva er jobben din som politi – jo, jeg skal håndheve loven, jeg skal sørge for trygghet, sikkerhet for den enkelte borger. Det er ting som må på plass for at du i det hele tatt – altså du må være klar over hva er samfunnskontrakten din da.*

Det å beherske noen ferdigheter og å være god på utøvelsen av disse ble trukket fram av flere, og de knyttet det opp mot profesjonsbegrepet og yrkesutøvelse. Denne respondenten legger vekt på nettopp dette, og sier: *Vi skal fokusere på at vi utdanner politifolk spesifikt ... utdanningen skal være fokusert på å utdanne politifolk til politietaten ... de kommer til å fokusere litt mer på hvilke ferdigheter, hvilket praktisk nivå studentene ligger på når de kommer ut av skolen.*

Denne respondentene trekker fram flere elementer hun mener er viktig i utdanningen og hun kobler det opp mot det særegne for politiet. Hun sier: *Lovverket må du kunne noe om, ikke sant. Psykologi, det her med hvordan folk er i forskjellige situasjoner. Arrestasjonsteknikker må du kunne. Sånne ting, så det må jo være fag som hjelper oss i å utøve det yrket som er spesielt for oss.*

En er tydelig usikker på hva som ligger i begrepet og hun sier dette: *Altså, jeg tenker at politiet er et sånt praktisk yrke. Det er et – det er ikke et sånt teoretisk yrke selv om det er masse teori som har kommet inn. Så er det likevel et yrke som er praktisk. Profesjon, jeg tenker litt mer på sånne teoretiske ting jeg. Videre sier hun: Profesjon det er jo litt sånn der – jeg tror det er veldig subjektivt jeg, hva du – hva man legger i begrepet profesjon. Jeg vet ikke jeg. Jeg tenker på profesjon som en litt sånn der – litt sånn status jeg. Jeg vet ikke helt hvorfor - jeg tenker ikke noe kvalitet sånn sett, men jeg tenker en sånn type status.*

En respondent stiller dette spørsmålet: *Profesjon henger ikke det sammen med det å være profesjonell? At de (studentene) faktisk er på et nivå at de trygt kan gå ut i det yrket, vårt fagnivå og eksaminering må jo speile de forventinger som er der ute.*

Vi stilte også spørsmål om respondentene hadde noen tanker om hvorfor begrepet profesjon ble tatt inn i den nye rammeplanen. En svarte: *Begrepet profesjon ... det skal liksom være litt wohoo ... ikke sant.* Hun følger opp med å si: *Jeg tror ikke det er noe nytt ... hvis jeg tenker på begrepet profesjon så vil det ikke utgjøre noen radikal forskjell for meg. Vet dere (ledelsen) egentlig hva jeg driver med nå.* En annen respondent mente at det var bra at dette begrepet ble brukt i rammeplanene. Hun ga samtidig uttrykk for det hun oppfattet som intern uenighet på Politiskolen hvorvidt det var riktig å omtale politiet som profesjon eller ikke. Hun uttalte: *Det kan være en maktkamp, eller det kan være en bevisstgjøringsprosess som har foregått.* En respondent sa det på denne måten: *Jeg tror ikke det bare har vært et pluss, men det er klart det har fått litt mer status ute i samfunnet. Og kanskje rekruttere litt sånn flere akademiske flinke folk enn før.* Flere av respondentene trakk også fram hvordan terroranslaget 22. juli har

ført til at politiet har gjort endringer og nå står foran flere. Dette mener de også har berørt Politihøgskolen ved at det blir gjort endringer i form og innhold i utdanningen. Så er det noen som er avventende i forhold til om dette faktisk vil føre til noen endringer for skolen. En sier det på denne måten: *Om det er riktig å endre på utdanningen eller ikke er det jo vanskelig å si for det er ikke gjort noen analyse i forkant. Men, hvis det nå – nå som det er lagt inn i strategiplanen om at det skal være mer profesjonsrettet – så får vi se da hvilke faktiske endringer det tilsvarer.*

Politiet har et bredt spekter av oppgaver og det stiller krav til innholdet i utdanningen. På spørsmål om hva god politiutdanning er og hva profesjonalitet er fikk vi dette svaret fra en respondent: *At du klarer å se det arbeidet du gjør ikke bare ut fra et rent ordensperspektiv, men vi ivaretar for eksempel også etterforskning inn i dette her. Du ivaretar det forebyggende.*

En annen respondent trekker også inn begrepet profesjonalitet, og sier: *Profesjon det handler om å kunne et fag som er litt sånn særegent. Profesjon, altså politityrket er en egen profesjon – et eget fag. Det å være profesjonell det handler om å kunne en ting godt, på en god måte.* Hun utvider forståelsen ved å trekke inn andre elementer i sin beskrivelse av politityrket og utdanningen, dette kommer fram ved at hun sier: *Jeg tror politiutdanningen i Norge ... tåler sammenligning med fryktelig mange andre land. Vi har med både erfaringsbasert og kunnskaps- og vitenskapsbasert utdanning. Det tror jeg vi er ganske unike på faktisk. Og vi har tre år der studentene får gå på skole og også praktisere ganske mye. Det tror jeg er bra. Ikke at det ikke kan bli bedre, men jeg tror vi har en veldig bra politiutdanning i Norge.*

Den samme respondenten trekker inn fagsammensetningen i utdannelsen når hun skal beskrive kvaliteten på utdanningen, og sier: *Jeg tror at kvaliteten på utdannelsen har blitt bedre, og jeg tror at den er breiere, – den ser litt utover bare de rene politifagene. Den har kriminologi og sosiologi. Jeg synes de samfunnsfagene er en viktig bidragsyter til å få et videre syn på ting.*

En av respondentene samler mange av de elementene som flere av de andre respondentene har beskrevet noe mer oppsplittet. Hun sier at profesjon handler om en slags spesialisering til et yrke som er særegent. Hun sammenligner med andre yrker som lege og sykepleier, hvor du må ha noen ferdigheter i bunn for å utøve yrket. Yrkesutøverne må gjennom en praktisk sertifisering og prøving i praksis. Hun sier: *Jeg tenker at et av kriteriene må jo være at du på*

*en måte gir de den kunnskapen og den praktiske sertifiseringen, prøving i praksis ... som er helt grunnleggende nødvendig som man har for å kunne gå ut å gjøre jobben.*

Denne respondenten trekker også fram forskning som noe sentralt i utdanningen, og sier: *Man må jo få et mer overordnet budskapsperspektiv på ting, og det bidrar jo forskningen til. Så kan forskningen da også bli med på å løfte faget og polityrket, det er jo kjempespennende egentlig. Vi er jo bare i startgropa på dette her, å utvikle det som en profesjon.*

Temaet teori og praksis – eller vitenskap og praksis – kom opp hos flere av respondentene når vi spurte om hva de tenkte da de hørte begrepet profesjon. Ved overgangen fra etatsskole til høgskole ble utdanningen formalisert ved at innholdet ble mer vitenskapelig forankret og ikke lenger bare kunnskap som i stor grad var basert på politipraksis og egne erfaringer.

Noen av respondentene ga uttrykk for at dette var en uheldig utvikling, og at man måtte stille spørsmålet om hva studentene egentlig trenger for å kunne gå ut å gjøre en jobb. Politiet er et praktisk fag og det må undervisningen bære preg av. En respondent sa: *Altså jeg mener jo at politiet er et praktisk fag, for du må gjerne kunne masse teori, men ute i gata så hjelper ikke det. Da må du – der må du kunne løse oppdragene.* Hun stiller også spørsmålet om hvem det er som legger premissene for innholdet i utdanningen, og sier: *Hvis dette er masse akademikere og lite med politiutdannede, så er det veldig lett for at det blir teoretisk da. Tenker jeg.* Videre sa hun: *Jeg kommer rett fra det praktiske og er veldig opptatt av at faget skal være så praktisk som mulig. For det er du nødt til når du jobber ut.*

En av de andre vi intervjuet bekreftet dette synet på utdanningen. Hun brukte egen erfaring som eksempel når hun skulle forklare hvilke tanker hun hadde, hun sa: *For å være en god politi så føler jeg at jeg hadde ikke trengt alle de vitenskapelige tekstene.* Videre stilte hun spørsmålet om den type kunnskap vitenskapelige tekster gir ville ha noen betydning for hvordan hun utøver arbeidet (politipraksisen) sin? På det svarte hun: *Det tror jeg ikke.*

Med jevne mellomrom kommer det kritikk mot Politihøgskolen og utdanningen. Fra noen hevdes det at skolen utdanner passive akademikere som ikke er i stand til å handle.

Respondenten over stilte og spørsmålet om hva teoretisk kunnskap gjør med studentene når de går ut i praksis. Med for mye teori og lite praksis var hun bekymret for at andre året ville bli kaotisk for dem. Hun sa det på denne måten: *Oppe i hodet deres så blir det et evig kaos, og jeg tenker det blir handlingslammede – all den teorien – fordi at de er så redde til slutt for hva de faktisk har lov til å gjøre.*

Alle har ikke dette synet på utdanningen og flere mente det var positivt at innholdet hadde endret seg og at det ikke nødvendigvis var noen motsetninger mellom praksis og vitenskap. En sa: *Du må kunne noe akademia for å forstå praksis, og du må kunne implementere praksis i akademia ... og det tror jeg er det som vil gi best resultat ... når du kommer ut.* Eller som denne respondenten sa: *Det å få godt utdannede og reflekterte politifolk det får ikke blitt feil uansett tror jeg, så jeg synes egentlig det er veldig stas at vi har blitt en høyskole.*

Ved at innholdet i utdanningen har endret seg gjør det også noe med formen på undervisningen. Det er mer rom for å jobbe studentstyrt, reflektere i grupper og diskutere. Flere fagretninger har bidratt til dette. En sier: *Fagene er satt sammen på en helt annen måte ved at en ser at man skal jobbe tverrfaglig – ha flere perspektiver på en bestemt oppgave kanskje, eller på ett bestemt fenomen. At det går an å se ting fra forskjellige vinkler. Det synes jeg har blitt veldig mye bedre.* Når den samme respondenten skal beskrive studentene sier hun: *Fra å være stort sett håndverker så er de også i dag både håndverkere og teoretikere.*

## Oppsummering av de empiriske funn

### Hvilken kjennskap har respondentene til Politihøgskolen sine styringsdokumenter

De sentrale styringsdokumentene for politiutdannerne på bacheloravdelingen er strategiplan, rammeplan, fagplan og undervisningsplan. Vi har sett på i hvilken grad respondentene kjenner til disse dokumentene. Funnene viser at alle vet at disse dokumentene finnes, men det varierer i forhold til hvor god kunnskap de har om det enkelte dokument.

De gir uttrykk for at strategiplanen og rammeplanen fremstår som litt fjernt fra egen hverdag, og at de ikke har god kjennskap til innholdet i disse. Enkelte gir uttrykk for at de har lest strategiplanen, men ikke lenger husker innholdet i den, mens andre sier at de ikke har lest den. En respondent sier at hun til en viss grad kjenner innholdet i strategiplanen. Vi ser det samme når det gjelder respondentens kunnskap om rammeplanen. Funnen viser at ikke alle har lest den og da heller ikke har kunnskap om innholdet i planen. Fagplanen ligger nærmere deres hverdag og her viser funnene at de har god kunnskap om det som omhandler eget fagområde. Undervisningsplanen utformer politiutdannerne selv så den er det naturlig at de har god kunnskap om.

### Forankring/eierskap til styringsdokumentene og føringer

Respondentene ble også spurt om hvem de mener har den overordnede styringen av politiutdanningen og hvem som former den. Funnene viser at flertallet av respondentene mener at det kreves en tydeligere målsetning for hva politistudentene skal kunne ved

uteksaminering. De ser nødvendigheten av at rektor og ledelsen er tydelige når de kommuniserer hvilken retning de vil at politiutdanningen skal gå i, og hva som er målsetningen for politiutdanningen. Så viser også funnene at de er like tydelige på at de som politiutdannere må være med på å utforme retningen og målsetningen. Respondentene fremhever samtidig behovet for at ledelsen ivaretar det overordnede ansvaret for at de ulike faggruppene drar i samme retning.

Når det gjelder respondentenes forankring og eierskap til styringsdokumentene viser funnene at de har et noe distansert forhold til strategiplanen og at de ikke forholder seg direkte til den som styring. Likevel mener de at de tar med seg hovedmålet i strategiplanen inn i undervisningen via føringer fra nærmeste overordnede og gjennom rammeplan, fagplan og undervisningsplan. Videre viser funnene at respondentene ikke har noe direkte forhold til rammeplanen som styringsdokument for bachelorutdanningen. I den siste rammeplanen for Politihøgskolen ble begrepet profesjon tatt inn for første gang. Funnene våre viser at respondentene etterspør en forklaring på hvorfor, samt at det er viktig for respondentene at skolens ledelse tydeliggjør hva de konkret ønsker av endringer i utdanningen når de velger å innføre noe nytt. De gjør det klart at hvis innholdet i et styringsdokument skal få noen innvirkning på utdanningen så må Politihøgskolens ledelse forsikre seg om at politiutdannerne gis en enhetlig forståelse av sentrale begreper i dokumentene. Når det gjelder fagplanen viser funnene at respondentene forholder seg til denne på litt forskjellige måter. Flere er tydelige på at de må forholde seg til de føringer som ligger der, mens andre mener fagplanen gir politiutdannerne og faggruppene frihet til å forme undervisningen på den måten de mener er den beste. Det blir trukket fram at med praktisk erfaring fra politiyrket vil de være å anse som fagekspertene. Undervisningsplanen innen de enkelte fagområdene er det politiutdannerne selv som lager, så den følger de.

### **Involvering i arbeidet med styringsdokumentene**

Respondentene uttrykket et ønske om i sterkere grad å bli involvert i overordnede diskusjoner omkring innhold og retning for politiutdanningen. De ønsker å bidra med sine erfaringer. Behovet for å ha med både Politidirektoratet og politidistriktene i utviklingen av styringsdokumentene nevnes, selv om respondentene ser at dette også kan medføre noen utfordringer. Respondentene sier også at involvering innebærer at ledelsen må legge til rette for at alle ansatte får den samme forståelsen av innholdet i styringsdokumentene. De påpeker at dette må prioriteres, og at det må settes av tid til det.



Gjennom sine svar bekrefter respondentene at Politihøgskolen har oppfordret alle til å bidra med sine synspunkter i forbindelse med revideringen av skolens rammeplan for bachelorutdanningen, men at den noe varierende deltagelsen skyldtes at det var litt for enkelt å la være å delta hvis man ikke ønsket. De som deltok i arbeidet var i varierende grad fornøyd med prosessen. De som ikke var fornøyd pekte i hovedsak på at tiden som var satt av til arbeidet var for knapp, og at muligheten til å komme med velbegrunnede tilbakemeldinger på fremlagte forslag ikke var tilfredsstillende. Funnene viser også at respondentene savnet en begrunnelse for hvorfor det måtte gjøres endringer i rammeplanen.

Når det gjelder arbeidet med endringer i fagplanen viser funnene at respondentene opplevde at den tiden som ble satt av til dette var alt for knapp. Konsekvensen var at det ikke ble lagt til rette for en god anledning til fagutvikling. Mangelfulle forberedelser som førte til justeringer underveis i prosessen og ekstra arbeid for de som deltok gjorde et allerede stramt tidskjema enda strammere. Respondentene forstår at ikke alle kan få gjennomslag for sine synspunkter. Samtidig påpeker de at det er viktig at både beslutninger og beslutningsgrunnlagene blir dokumentert skriftlig. Dette kan gjøre det enklere å akseptere beslutninger som går mot egen anbefaling. Avslutningsvis uttrykker respondentene skepsis til at informasjon som for eksempel retningslinjer for fagplanrevisjon blir sendt ut på E-mail og lagt ut på It's Learning. Respondentene mener at dette er viktig informasjon som det bør informeres om i plenumsmøter for å skape en felles forståelse for innholdet.

### **Respondentenes forståelse av begrepet profesjon**

I vår undersøkelse har vi også sett på hvordan respondentene forstår begrepet profesjon. Våre funn viser at det er variasjon og til dels stort sprik i hva respondentene legger i begrepet og hvordan de fyller det med et meningsinnhold. Da våre respondenter har en politifaglig bakgrunn er det naturlig at flere av dem knytter beskrivelsen til politiet. Flere sier at det handler om en utdanning som kvalifiserer til å gå rett ut i et yrke og at man gjennom den får en kompetanse som oppfyller kriteriene for å bli en god yrkesutøver. Det kan blant annet handle om ferdigheter som er nødvendig for å kunne utøve yrket. Arrestasjonsteknikk ble trukket fram som et eksempel på det. Funnene viser og at de kobler profesjon opp mot et yrke som har noen særtrekk, og at det derfor skiller seg fra andre yrker. Når respondentene skal beskrive hva som skiller politiet fra andre yrker trekker de fram retten og plikten politiet har til om nødvendig å bruke makt, og politiets samfunnsoppdrag. Noen av respondentene bruker ordet profesjonell når de skal forklare begrepet profesjon. Med det så mener de at yrkesutøveren ser helheten i tjenesteutøvelsen og at han er god på noe. Forholdet mellom teori

og praksis i utdanningens innhold blir trukket fram som noe positivt av flere respondenter. De sier at en utdanning som har en bred fagsammensetning er en profesjonsutdanning. Politiutdanningen blir brukt som eksempel på dette. Fra å være en ren etatsutdanning er det nå en høgskole med bachelorgrad. Så viser også våre funn det motsatte. Noen respondenter problematiserer vektleggingen av vitenskapelig kunnskap i en profesjonsutdanning. De gir uttrykk for at politiutdanningen er for akademisk og at de derfor velger å ha praksis og egen erfaring som hovedpreferanse når de skal undervise politistudentene. Flere av respondentene sier at politiet er et praktisk yrke, og at motsetningen til det er en profesjon som da er mer teoretisk. Det blir også gitt uttrykk for at når begrepet blir brukt handler det om at det er et ønske om å heve statusen på yrket. Vi så også at det er en usikkerhet hos respondentene når de skal forklare hva de legger i begrepet profesjon. Flere synes det er vanskelig å gi begrepet et meningsinnhold og det blir gjetninger og antagelser. Det våre funn viser er at et flertall av respondentene hver for seg viser en forståelse av profesjonsbegrepet som er i tråd med faglitteraturen, men at kunnskapen ikke er dekkende.

## 6. Teoretisk analyse

I denne delen av oppgaven vil vi analysere empirien i lys av de teoretisk avledede forventningene.

### Det instrumentelle perspektivet

#### Kjennskap til styringsdokumentene

Det instrumentelle perspektivet forventet at respondentene ville være godt kjent med styringsdokumentene på Politihøgskolen. Det innebærer at de vil si at de har lest dokumentene og derfor er kjent med innholdet.

I det instrumentelle perspektivet vil organisasjonen utarbeide rutiner og beskrivelser for innholdet i den enkelte stilling. Det er derfor stillingen som er i fokus, ikke stillingsinnehaveren. Instruksverket formaliseres i organisasjonenes hierarki av styringsdokumenter. Dette gjør disse dokumentene viktige for det enkelte organisasjonsmedlem. Våre respondenter oppgir at de har kjennskap til Politihøgskolen sine styringsdokumenter. De kan sette navn på de enkelte dokumentene, samt at de vet hvilken plass de har i dokumenthierarkiet.

Samtidig ser vi at det er variasjon i respondentenes kunnskap om innholdet i dem.

Undervisningsplanen for eget fagområde har respondentene selv utarbeidet, så innholdet i denne kjenner de godt. I tillegg oppgir flertallet av respondentene at de har deltatt i revisjonen av fagplanen. De som har bidratt har gjort dette gjennom sine faggrupper, og har derfor fått god kjennskap til innholdet. Også de respondentene som ikke har deltatt i revisjonsarbeidet oppgir at de har god kjennskap til innholdet i fagplanen, i hvert fall de delene som omhandler eget fagområde. En respondent forklarer dette med at det er i fagplanen de henter grunnlaget for å skrive egen undervisningsplan.

Det som er verdt å merke seg er at det går et markant skille mellom fagplanen og rammeplanen når det gjelder respondentenes kjennskap til innholdet i dokumentene. To av våre respondenter oppgir at de har vært delaktige i utarbeidelsen av ny rammeplan.

Majoriteten av de resterende respondentene oppgir at de ikke har lest hverken strategiplan eller rammeplan. Likevel mener de at de får med seg det som er viktig fra disse to dokumentene på andre måter. De argumenterer for at de får med seg det viktigste fra dem gjennom at fagplanen er forankret i dem. De mener også at deres nærmeste leder er med på å viderefordre den viktigste informasjonen fra disse dokumentene. De oppgir også avdelings- og fellesmøter som arenaer der de mener at de får tilgang til viktig overordnet informasjon.

Våre funn viser imidlertid at dette ikke er tilfellet. Vi ser at bare et fåtall av respondentene kan sette ord på deler av innholdet i strategiplanen og rammeplanen. De øvrige respondentene svarer at disse dokumentene inneholder overordnede målsetninger og rammer for utdanningen uten å komme konkret inn på hva som står i dem. Vi mener at slike generelle svar viser at respondentene ikke har kunnskap om innholdet i Politihøgskolens overordnede styringsdokumenter. Det kan se ut som om de ikke har tilegnet seg kunnskap om dokumentene hverken ved å lese dem selv eller ved å få den på andre måter.

### **Hvordan forholder respondentene seg til styringsdokumentene**

Det instrumentelle perspektivet forventer at respondentene oppfatter Politihøgskolens sine styringsdokumenter som retningsgivende for hva innholdet i utdanningen skal være, og at de aksepterer dette som styring.

Undervisningsplanen er det styringsdokumentet som ligger nærmest politiutdannerne sin undervisningshverdag. Det er politiutdannerne selv som utarbeider denne, og de sier at de følger den. På våren før neste utdanningsår skal planene oversendes nærmeste leder. Respondentene ser på dette som en kvalitetskontroll i forhold til om de har forholdt seg til overordnede føringer. Vi ser på det som sterke indikasjoner på at respondentene aksepterer undervisningsplanen som styring for utdanningen ved Politihøgskolen. Respondentene gir også inntrykk av at de forholder seg til fagplanen. Det er i fagplanen de henter grunnlaget for utarbeidelsen av undervisningsplanene innen egne fagområder. Selv om respondentene uttrykker litt forskjellig forståelse av hvor stramme føringene som gis i fagplanen er, er det flere respondenter som mener at føringene er tydelige. For disse respondentene er fagplanen Politihøgskolens kontrakt med studentene, og derfor viktig å være lojal til. Fagplanen publiseres til studentene første semester i et nytt skoleår. Den gir studentene en forventning om hvilken undervisning de skal få. Respondentene mener at avvik fra fagplanen vil være et kontraktsbrudd med studentene.

Når vi analyserte respondentenes kjennskap til innholdet i Politihøgskolens styringsdokumenter fant vi et markant skille mellom fagplanen og rammeplanen. Dette skillet finner vi også her. Flertallet av respondentene oppfatter rammeplanen til å være på et så overordnet nivå at den ikke har noen direkte innvirkning på utdanningen. Samtidig tilkjennegir respondentene holdninger som peker i retning av at de bryr seg om innholdet i den. De kommenterer at det gjøres endringer i rammeplanen uten at det gis noen begrunnelse for hvorfor dette skjer. De peker spesielt på innføringen av profesjonsbegrepet i

rammeplanen. De opplever at det er gjort uten at ledelsen ved Politihøgskolen forklarer hva de legger i begrepet eller hva de ønsker å oppnå med denne endringen i dokumentet. Dersom det ikke er en felles forståelse av begrepet hos politiutdannerne vil en konsekvens av det kunne være at Politihøgskolen ikke får til de ønskede endringene.

Vi ser også at det er vanskelig for respondentene å sette ord på hva strategiplanen betyr for dem som et styringsdokument ved Politihøgskolen. De mener likevel at de tar hensyn til de overordnede føringene fra strategiplanen ved at underliggende dokumenter er forankret i denne, samt at deres nærmeste leder sørger for at de får med seg det som er viktig. Samtidig er det flere respondenter som mener at de som ansatte ved Politihøgskolen burde kjenne til innholdet i strategiplanen. Flere respondenter gir uttrykk for at de ønsker en sterkere styring fra ledelsen. Det kan være flere grunner til det. Forskning innen politiledelse beskriver en politiorganisasjon som preges av en militær-operativ praksis (S. O. Johannessen, 2015). Han skriver om en hierarkisk organisasjon med klare kommandolinjer og ansvar. Ledere på ulike nivå i organisasjonen har sine spesifikke oppgaver. Dette krever lydighet, disiplin og korpsånd for at organisasjonen skal fungere. Oppdragene forutsettes løst i lys av leders intensjon. Det krever at lederen er tydelig i sin oppdragsformulering til sine underavdelinger. Våre respondenter er en del av denne praksisen. Vi mener det kan forklare respondentenes ønske om at det er ledelsen med rektor i spissen som klart og tydelig må fortelle politiutdannerne hvilken retning politiutdanningen skal utvikles i og hva som er målet med utdanningen.

Spenningen mellom den operative praksisen og den akademiske praksisen som forskningen innen politiledelse beskriver kan være en forklaring til våre funn som peker i retning av det instrumentelle perspektivet ved at respondentene uttrykker at ledelsen må ivareta den overordnede styringen av faggruppene. Våre respondenter uttrykker skepsis til at politiutdannerne med akademisk bakgrunn ikke har samme forståelse for hva som kreves for å utdanne en god politibetjent. Dette kan føre til at de ulike faggruppene tolker ledelsens styringssignaler forskjellige, og dermed drar i litt forskjellige retninger. Respondentene mener at dette er uheldig og uttrykker et ønske om sterkere styring fra ledelsen for å sikre kvaliteten på sluttproduktet, som i dette tilfellet er de ferdigutdannede politibetjentene. En uttalelse fra en respondent forsterker dette ytterligere. Hun sier at politiutdannerne har stor innvirkning på utformingen av politiutdanningen, men at de selvfølgelig forholder seg til Politihøgskolen sine styringsdokumenter. Hun er tydelig på at når man er ansatt som politiutdanner skal man forholde seg til disse og være lojal til ledelsen.

## Begrepsforståelsen

Det instrumentelle perspektivet forventer at respondentene kan redegjøre for meningsinnholdet i profesjonsbegrepet. Redegjørelsen vil være hentet fra faglitteraturen og være i tråd med kunnskapsstatus på området. Det er også en forventning om at oppfatningene og redegjørelsene om profesjonsbegrepet vil være ensartet og i tråd med det som er nedfelt i skolens styringsdokumenter. Videre vil det i dette perspektivet være en forventning om at de har en klar oppfatning av hva som er det spesielle med politiprofesjonen, og hvordan denne eventuelt skiller seg fra andre profesjoner.

Heggen et al. (2010) og Molander and Terum (2008) legger til grunn at en profesjon er et yrke som har en formalisert utdanning hvor innholdet er vitenskapelig forankret. De skriver også at et profesjonsyrke er spesialisert og at god praksis handler om en kombinasjon mellom formalisert kunnskap og skjønn. Vi spurte respondentene om hva de tenkte når de hørte begrepet profesjon. Det var stor variasjon i svarene, og det var ikke slik at de umiddelbart ga begrepet et meningsinnhold. Etter litt refleksjon rundt begrepet koblet de fleste sin beskrivelse opp mot utdanningen på Politihøgskolen og egen yrkespraksis i politiet. Det er også naturlig med tanke på oppgavens problemstilling og tema. Noen var av den oppfatning at profesjon handler om at innholdet i utdanningen er blitt mer akademisk. Flere tok da utgangspunkt i den prosessen Politihøgskolen har vært gjennom fra å være en etatsskole til å bli en høgskole og hva det har ført til. Det har blitt en helt annen fagsammensetning i grunnutdanningen enn det var tidligere. Fag som blir spesielt trukket fram som et eksempel på det er sosiologi og kriminologi. De var ikke å finne på timeplanen da det var en ren etatsutdanning. En sier at det er det som gjør den norske politiutdanningen unik og sikrer høy kvalitet. Når de bruker begrepet akademisk handler det også om hvordan innholdet i pensum har endret seg. Det er i mye større grad vitenskapelig forankret enn det var før det ble en høgskoleutdanning. Det er naturlig all den tid det er kommet til nye fag. En sier at forskningens plass i utdanningen har bidratt til å løfte faget og politiyrket, og at man er i startgropa når det gjelder å utvikle politiet fra et praksisnært yrke til å bli en profesjon hvor praktiske og teoretiske ferdigheter er knyttet sammen. Gjennom intervjuene så vi at respondentene viste en stolthet over yrket sitt og det å være politi. Flere løftet fram hvor viktig det var å være bevisst egen rolle i samfunnet og at det politiet gjør faktisk betyr noe. I den sammenheng var det noen som brukte ordet profesjonell når de skulle forklare hva profesjon betyr. En sa at for henne betyr det å være god på noe og se hele bildet, at det å være politi handler om både forebygging, ordenstjeneste og

etterforskning. Vi tenker at for mange av respondentene vil dette handle om å utføre godt politiarbeid og god politipraksis.

Så viser også funnene det motsatte av det som er beskrevet over når respondentene skal forklare begrepet. Noen viser og en stor usikkerhet og det blir gjetninger og antagelser, noe som fører til at svarene fremstår som litt innholdsløse. Det kommer også til uttrykk at noen mener utdanningen er blitt for akademisk og at det ikke er alle fag som er like relevante. De samme er av den oppfatning at det ikke er nødvendig med mye teori all den tid politiyrket er et praktisk yrke. En respondent sammenligner politiyrket med å være håndverker og snekker.

Å ha særtrekk ved et yrke som man ikke finner i andre yrker trekkes også fram når respondentene skal si noe om hva en profesjon er. Funnene våre viser at respondentene har en klar formening om hva som skiller politiet fra andre yrker. Vi har tidligere i oppgaven skrevet at det særlig handler om to områder. Politiets samfunnsoppdrag som er å forbygge og bekjempe kriminalitet, samt skape trygghet for befolkningen og den retten og plikten politiet har til om nødvendig å bruke makt. Når våre respondenter skal beskrive hva som skiller politiet fra andre yrker er det nettopp dette de trekker fram. De legger vekt på samfunnskontrakten og det ansvaret politiet er gitt gjennom politimyndigheten. For å kunne gå ut i et yrke som er gitt disse oppgavene må utøveren besitte rett kompetanse og ha noen spesielle ferdigheter. Flere løfter fram at utdanningen på Politihøgskolen kvalifiserer til å gå rett ut i politiet og at studentene gjennom utdanningen tilegner seg den teoretiske kompetansen. Men de tilegner seg også noen ferdigheter de må ha for å jobbe som politi, som eksempel nevner respondentene arrestasjonsteknikk og våpengodkjenning.

## **Det kulturelle perspektivet**

### **Kjennskap til styringsdokumentene**

Det kulturelle perspektivet har en forventning om at respondentene har kjennskap til Politihøgskolen sine styringsdokumenter. Det er likevel ikke sikkert at de har lest dokumentene, eller kjenner innholdet i dem.

I det instrumentelle perspektivet forventes det at organisasjonsmedlemmene lar seg styre av skriftlige instruksjoner i form av styringsdokumenter. Det grunnleggende i det kulturelle perspektivet er at det åpner opp for at det ikke er som i det instrumentelle perspektivet. Samtidig er det ingen motsetning mellom dette og det at organisasjonsmedlemmene kjenner til hvilke styringsdokumenter organisasjonen har. Våre respondenter oppgir at de vet hvilke styringsdokumenter Politihøgskolen har. De kan sette navn på dem og plassere dem riktig i

dokumenthierarkiet. Imidlertid så oppgir respondentene at de har varierende kjennskap til innholdet i de styringsdokumentene. Undervisningsplanen for eget fagområde har respondentene selv utarbeidet, så innholdet i denne kjenner de godt.

Funnene viser at flertallet av respondentene har deltatt i revisjonsarbeidet med fagplanen. På den måten har de fått god kunnskap om innholdet i den. Også de som ikke har deltatt direkte i dette arbeidet sier at de har god kjennskap til innholdet i fagplanen, særlig innen eget fagområde. Vi tror forklaringen på det er at fagplanen er utgangspunktet når undervisningsplanen skal utformes. Det gjør at de får et eierforhold til den. Til sammenligning er det bare to av våre respondenter som oppgir at de har vært delaktige i utarbeidelsen av ny rammeplan. Det kan derfor virke som om det er andre grupper av ansatte som i stor grad har deltatt i dette arbeidet. Det at respondentene ikke har deltatt i arbeidet og at de gir uttrykk for at både rammeplan og strategiplan er overordnede og generelle, kan ha bidratt til at de ikke har satt seg inn i dokumentene. Disse dokumentene oppfattes heller ikke til å ha noen direkte innvirkning på respondentenes undervisningshverdag. Det fakta at det er et fåtall av våre respondenter som oppgir at de har lest rammeplanen og strategiplanen styrker våre antagelser. De mener likevel at de får kjennskap til det de delene av innholdet som er viktig for dem via andre kanaler. Våre funn viser at dette ikke er tilfellet da respondentene ikke klarer å sette ord på innholdet.

### **Hvordan forholder respondentene seg til styringsdokumentene**

Det kulturelle perspektivet har en forventning om at respondentene vil være kritiske til å forholde seg til disse dokumentene som styring siden de er skrevet av ledelsen og akademikere som de oppfatter at ikke har praktisk erfaring. Styringssignalene fra ledelsen vil bli fortolket, og om nødvendig omformet slik at de passer med de gjeldende normer og verdier. Oppfattes styringssignalene som en trussel mot gjeldende normer og verdier vil de kunne bli avvist.

Forskning innen organisasjonskultur viser til at det ikke er noen selvfølge at organisasjonsmedlemmene har samme forståelse av innholdet i organisasjonens styringsdokumenter som ledelsen (Christensen et al., 2009). Det vil heller være slik at de fortolker innholdet i lys av sine egne erfaringer. Når våre respondenter uttrykker at de forholder seg til undervisningsplanen må vi ha dette i tankene. Selv om undervisningsplanen skal godkjennes av nærmeste leder er det politiutdannerne selv som utarbeider disse innen egne fagområder. Da er det rimelig å anta at de har god mulighet til å påvirke innholdet i dem



slik at de passer overens med de gjeldende uformelle normer og verdier ved Politihøgskolen. Det samme vil gjelde for fagplanen. Politiutdannerne var sterkt involvert i revisjonen av denne gjennom sine faggrupper. Det har i ettertid kommet kritikk av både den stramme tidsplanen og noe manglende forarbeid i forkant av fagplanrevisjonen. Likevel finner vi grunn til å anta at politiutdannerne som fageksperter også i denne prosessen hadde god mulighet til å påvirke innholdet i retning av gjeldende normer og verdier. Når respondentene sier at de forholder seg til fagplanen tolker vi det som at de aksepterer innholdet i den. Dette forsterker våre antagelser om respondentenes påvirkning ytterligere.

Når Politihøgskolen startet arbeidet med utarbeidelse av ny rammeplan ble det lagt til rette for at alle ansatte skulle ha mulighet til å delta i arbeidet. Også de som ikke var direkte involvert via en arbeidsgruppe. Flere av respondentene bekrefter at Politihøgskolen la opp til bred deltagelse ved å etablere informasjonssider og fora for innspill på It's Learning. De samme respondentene sier samtidig at de i en travel arbeidshverdag ikke tok seg tid til å holde seg oppdatert eller komme med egne innspill i prosessen. To av våre respondenter deltok i arbeidet via arbeidsgrupper. Den ene var fornøyd med prosessen, mens den andre hadde følelsen av at den etablerte styringsgruppen ikke tok nok hensyn til fagekspertenes innspill. Selv om respondentene uttrykte et ønske om at ledelsen med rektor i spissen skulle stå frem og være tydelige i kommunikasjonen av målet og retningen for politiutdanningen, var de like tydelige på at de som politiutdannere og fageksperter skulle være med på å utforme målene og retningen. Respondentene var tydelige på at ledelsen ikke måtte mene for mye om detaljene. Det er i lys av dette vi tolker reaksjonene til den respondenten som var misfornøyd med rammeplanarbeidet. Vi antar også at det er respondentenes manglende deltagelse i arbeidet med utvikling og påvirkning av innholdet i rammeplanen som kan være årsaken til at de uttrykker et noe distansert forhold til denne. De oppfatter heller ikke at den har noen direkte innvirkning på utdanningen ved Politihøgskolen.

Respondentene uttrykker det samme distanserte forholdet til strategiplanen. En av dem mener at den er på et så overordnet nivå at det ikke vil ha noen betydning for utdanningen om det står det ene eller det andre i den. En strategiplan vil alltid inneholde noen overordnede formuleringer som vil passe til den utdanningen som blir gjennomført. Hun sier at politiutdannerne alltid har vært opptatt av å utdanne best mulig politibetjenter. Dette er med på å forsterke tendensen i våre funn som viser at respondentene forholder seg i langt større grad til undervisningsplanen og fagplanen enn til rammeplanen og strategiplanen. Vi mener at dette har sammenheng med at politiutdannerne har hatt større påvirkning til å forme innholdet

i undervisningsplan og fagplanen til å sammenfalle med de uformelle normene og verdiene ved Politihøgskolen enn hva gjelder innholdet i rammeplanen og strategiplanen.

### Begrepsforståelsen

Det kulturelle perspektivet har en forventning om at respondentene vil kunne avvise profesjonsbegrepet og si at dette er noe de alltid har vært opptatt av uavhengig av hvordan faglitteraturen beskriver begrepet. De vil legge egen praksis og egne erfaringer til grunn når de skal fylle begrepet med et meningsinnhold. Det vil være en forventning om at oppfatningene respondentene kommer med vil være ganske entydige, og at det vil være fortolkninger som vil skille seg ganske mye fra det som er nedfelt i styringsdokumentene.

I en organisasjon vil det vokse fram uformelle normer og verdier som ikke er i tråd med de formelle. Innenfor kulturteorien fremheves det at det etableres uformelle normer og verdier ved at de ansatte i organisasjonen fortolker de formelle normene og verdiene i lys av egne erfaringer (Bang, 1995). Våre funn peker i retning av at så også er tilfelle ved Politihøgskolen. Studier innen politivitenskapen viser at operative politibetjenter setter praktisk kunnskap høyere en teoretisk kunnskap (Gundhus, 2009). Annen forskning om politikultur viser det samme. I boka Politikultur beskriver S. O. Johannessen (2013) møtet mellom den operative praksis og den akademiske praksis. Det handler i stor grad om vektlegging av teori og praksis i utdanningen og forskjellig syn på hva som er god politiutdanning. Vi kjenner dette igjen i svarene til flere av våre respondenter. Funnene viser at flere mener politiutdanningen er for teoretisk. De ser ikke behovet for vitenskapelige tekster eller teori for å kunne utføre godt politiarbeid. Dette begrunner de med at politiet er et praktisk fag. Det kom til uttrykk hos henne som var tydelig på at når du som politi skal løse oppdrag ute i gata hjelper det ikke med teori. Våre respondenter er alle politiutdannet og har vært i yrket i flere år. Funnene viser at alle var opptatt av å løfte fram egen praksis når de skulle fylle begrepet profesjon med et meningsinnhold. Hos noen er det også utviklet en forståelse av at egen praksis er viktigere enn de føringer som kommer fra ledelsen. Funnene bekrefter både det Gundhus (2009) og S. O. Johannessen (2013) skriver om politikulturen og at politibetjenten verdsetter praktisk kunnskap framfor den teoretiske kunnskapen. P. I. Olsen and Sjøtrø (2013) viser også til dette i sin masteravhandling. De har sett på hva slags kunnskapsanvendelse innsatsledere legger til grunn i sin oppdragsløsning i krevende situasjoner. De skriver om en spesialisert funksjon innen det operative politiarbeidet, men vi mener den så avgjort er relevant for politiutdannerne. Funnene til P. I. Olsen and Sjøtrø (2013) viser at det i stor grad er den erfaringsbaserte kunnskapen innsatslederen anvender. Så er det ikke slik at de avviser

formalkompetanse, men det er ikke den som er mest synlig når de skal løse de mest krevende oppdrag. Den erfaringsbaserte kunnskap omtales gjerne som den tause kunnskapen, og i politiet vil den operasjonaliseres gjennom yrkesutøvelsen og politipraksisen. Slik vi leser funnene våre vektlegger respondentene denne formen for kunnskap når profesjonsbegrepet skal forklares. Noen går også lenger enn det og gir uttrykk for at det i politiutdanningen ikke er behov for pensum som er vitenskapelig forankret. Den sterke vektleggingen av egen praksis er en oppfatning som viser at profesjonsbegrepet fortolkes og blir tilpasset politiets normer og verdier.

## **Myteperspektivet**

### **Kjennskap til styringsdokumentene**

Myteperspektivet har en forventning om at respondentene vil ha en likegyldig holdning til disse dokumentene. De vil kunne vite at de eksisterer, men det er grunn til å tro at de vil ha et distansert og ubevisst individuelt forhold til innholdet i dem.

Det grunnleggende i myteperspektivet er at organisasjonen tilsynelatende gjennomfører interne endringer for å oppnå legitimitet i omgivelsene. Det som skjer i praksis kan være at terminologien som nyttes i ekstern kommunikasjon tilpasses for å vise endringsvilje. I tillegg kan det gjøres kosmetiske justeringer i de styringsdokumentene som kan vises frem til omgivelsene. De ansatte i organisasjonen vil trolig ikke bli involvert i dette.

Selv om Politihøgskolen bygger en fasade med ny terminologi og delvis justerte styringsdokumenter for å tekkes omgivelsene vil de trolig fortsette som før med den interne driften. De vet hva som fungerer, og det kan være at de ikke ser seg tjent med å endre på dette. Det vil fortsatt være våre respondenter selv som utarbeider undervisningsplanene innen sine fagområder. Det er disse som danner grunnlaget for den undervisningen de gjennomfører, så disse har de både god kjennskap til innholdet i og et bevisst forhold til. Respondentene oppgir også at de har god kjennskap til det innholdet i fagplanen som omhandler eget fagområde. Det er i fagplanen respondentene henter føringer for utarbeidelsen av egne undervisningsplaner. I tillegg har de fleste av våre respondenter vært delaktige i revisjonen av fagplanen. Dette fører til at respondentene har et bevisst forhold til innholdet i fagplanen.

Rammeplanen og strategiplanen utgjør de overordnede styringsdokumentene på Politihøgskolen. I myteperspektivet vil det trolig være i disse dokumentene at det vil kunne bli gjort kosmetiske justeringer for å vise endringsvilje. Disse dokumentene vil da i hovedsak bli

utarbeidet av ledelsen uten noen involvering fra de ansatte. Dette stemmer ikke helt overens med våre funn der to av våre respondenter oppgir at de har vært delaktige i utarbeidelsen av ny rammeplan. Samtidig indikerer dette at de ansatte har langt mindre innflytelse på utarbeidelsen av rammeplanen og strategiplanen enn på fagplanen. I tillegg til dette oppgir bare et fåtall av våre respondenter at de har lest disse overordnede styringsdokumentene. Likevel mener de at de får tilgang til det viktigste innholdet i dem via andre kanaler. Våre funn viser imidlertid at dette nødvendigvis ikke er tilfellet da respondentene ikke kan sette ord på innholdet i dem. Enkelte respondenter antyder i tillegg at disse dokumentene oppfattes som veldig overordnede og generelle i forhold til deres hverdag som politiutdannere. Dette peker i retning av vår forventning om at respondentene vil kunne ha et distansert og ubevisst individuelt forhold til innholdet i de overordnede styringsdokumentene. Likevel finner vi det vanskelig å slå fast at de har en likegyldig holdning til dem all den tid enkelte av respondentene har vært delaktig i utarbeidelsen av ny rammeplan. I tillegg viser de til at fagplanen er forankret i de overordnede styringsdokumentene.

### **Hvordan forholder respondentene seg til styringsdokumentene**

Myteperspektivet har en forventning om at respondentene vil kunne ha ulik oppfatning av om disse dokumentene skal sees på som styring. Dokumentene vil leve sitt eget liv i organisasjonen uten at de trenger å få noen innvirkning på respondentenes liv i organisasjonen. Respondentene vil trolig forholde seg til de normene og verdiene som eksisterte før den nye oppskriften ble innført.

Våre respondenter oppgir at de forholder seg til undervisningsplanene ved Politihøgskolen. Disse utarbeides eller justeres i forkant av hvert studieår, og det er politiutdannerne selv som gjør denne jobben. Vår oppfatning er at respondentene har en tilnærmet ensartet oppfatning om at undervisningsplanene innen de forskjellige fagområdene er styrende for utdanningen ved Politihøgskolen. Undervisningsplanen er forankret i fagplanen. Politihøgskolen utarbeidet ny fagplan i 2014, og politiutdannerne godt representert via sine faggrupper. I prosessevalueringen etter arbeidet med ny fagplan har det kommet frem at enkelte mente at de korte tidsfristene bar preg av at Politihøgskolen hadde behov for å vise handlekraft og vilje til omstilling. I rapporten vises det til at enkelte mente de korte tidsfristene gikk på bekostning av faglig nytenkning og utvikling. Dette kan tolkes som at ledelsen ved Politihøgskolen har iverksatt et hastearbeid for å møte forventningene fra omgivelsene uten at de legger noen vesentlig faglig betydning i arbeidet. Imidlertid er det ingenting i våre funn som indikerer at respondentene er så misfornøyde med resultatet av ny fagplan at de ikke forholder seg til

denne som styring. Vår tolkning av dette er at respondentene mener at innholdet i fagplanen er tilfredsstillende til tross for kritikken.

Det er imidlertid enkelte av våre respondenter som har reagert på at profesjonsbegrepet er tatt inn i den nye rammeplanen uten at ledelsen på Politihøgskolen har definert hva de legger i begrepet. En respondent spør seg om det er en reell mening bak innføringen av begrepet eller om det bare er en populistisk ting for å vise endringsvilje. Innføring av et nytt begrep i styringsdokumenter som rammeplanen uten at de definerer hva de legger i begrepet peker i retning av å skape en fasade for å oppnå legitimitet utenfor Politihøgskolen. Resultatet internt vil kunne være at det etableres like mange oppfatninger av hva begrepet innebærer som det er ansatte på Politihøgskolen. Dette vil igjen kunne føre til misforståelser og frustrasjon blant politiutdannerne, samt at de kan la være å forholde seg til de styringsdokumentene som de oppfatter for å være produsert for å tilfredsstille omgivelsene. Det har ikke blitt rettet samme kritikk mot strategiplanen, men respondentene gir uttrykk for at det er vanskelig for dem å forklare hva den betyr for dem som styring av utdanningen. Likevel mener vi at respondentene har en grad av bevissthet til både til rammeplanen og strategiplanen. Vi begrunner dette med deres uttalelser om at de mener at de tar med seg det viktigste fra disse inn i utdanningen via føringer fra nærmeste overordnede samt at fagplanen er forankret i dem.

### **Begrepsforståelsen**

Myteperspektivet forventet at svarene ville kunne basere seg på oppfatninger av begrepet som de har fanget opp i de institusjonelle omgivelsene. Samtidig vil dette kunne innebære at begrepsforståelsen blir litt innholdsløs eller diffus når de skal prøve å konkretisere den. Det vil også være en forventning om at det ikke vil være en ensartet oppfatning, og at svarene vil variere avhengig av hvilken respondent vi snakker med.

Når en organisasjon blir usatt for press utenifra eller opplever at den ikke handler i tråd med samfunnets forventinger vil den kunne ha behov for på en eller annen måte å møte dette. Alt fra å gjøre reelle organisatoriske endringer til symbolske handlinger som utad gir et inntrykk av vilje til både handling og endring. Våre funn viser at dette også kan ha hatt en betydning for Politihøgskolen. I intervjuene med våre respondenter var det flere som trakk fram terroranslaget mot Regjeringskvartalet og Utøya 22. juli 2011. Det er en hendelse som i ettertid har ført til at det er reist kraftig kritikk mot politiet. På veldig mange områder er det derfor gjort omfattende endringer i etaten for å møte denne kritikken. Det har i stor grad handlet om at organisasjonen skal være i stand til å møte de trusler som samfunnet måtte stå

overfor. Politihøgskolen har også måttet forholde seg til dette og det har ført til at det på flere fagfelt er tatt grep. Gjennom sitt utdanningstilbud skal skolen bidra til å heve kompetansen til den enkelte politibetjent. Politihøgskolen tilbyr også utdanning utover grunnutdanningen, og det er et større tilbud enn tidligere innenfor politioperative utdanninger. Høsten 2015 tilbyr også skolen et masterstudie i etterforskning og det jobbes med det samme innenfor ledelse.

Organisasjonen vil også kunne ha et behov for legitimering og markering overfor omverdenen. Det å vise vilje til endring kan på noen områder bli minst like viktig som faktisk å gjøre endringer. Som mange andre yrker har politiet vært gjennom en akademisering. Grunnlaget for det kan være et reelt ønske om å heve utøverens kompetanse på fagfeltet. Det handler om utviklingen i samfunnet og at kravene til profesjonsutøveren er høyere enn tidligere. Men det kan også være et ønske om å heve statusen og prestisjen til yrket (Heggen et al., 2010). Funnen våre viser at noen respondenter mener Politihøgskolen har gjort endringer kun for å signalisere utad at det er tatt grep for å møte kritikken som er kommet mot politiet etter 22. juli 2011. En uttrykker det ved å si at profesjonsbegrepet kan ha blitt tatt i bruk for å vise endringsvilje uten at det ligger noe mer bak. En annen sier at profesjon er et moteuttrykk som brukes uten at det gis et reelt innhold. Vi så også at det hos noen var en usikkerhet når de skulle forklare hva de legger i begrepet profesjon, det fremstod som gjetninger og antagelser når de skulle forklare. De etterlyser en analyse på hva som ikke var bra før, og at denne analysen ville kunne si noe om hva som er god politiutdanning. Først da ville man kunne gjøre endringer som ville ha en reell effekt. Når respondentene også gir uttrykk for at profesjonsbegrepet fra skolens side ikke er fylt med et meningsinnhold vil det for mange bare bli et ord. Det vil da lett kunne fylles med et subjektivt innhold og at respondentene skaper sin egen forståelse av begrepet. Dersom det er slik at skolen fortsetter som før og det ikke skjer noen reelle endringer i utdanningens innhold vil heller ikke politiutdannerne få et eierforhold til de prosessene som skjer. Faren ved det er at utdanningens innhold kan sprike i flere retninger.

## **Oppsummering – teoretisk analyse**

### **Det instrumentelle perspektivet**

Våre funn viser at respondentene har god kjennskap til hvilke styringsdokumenter Politihøgskolen har. Samtidig ser vi at det er variasjon i respondentenes kjennskap til innholdet i dem. De bekrefter at de har lest, og kjenner innholdet i både egne undervisningsplaner og i fagplanen. Dette er i tråd med perspektivets forventninger. Videre

viser våre funn at majoriteten av respondentene hverken har lest rammeplanen eller strategiplanen. De klarer heller ikke beskrive innholdet i dem. Dette er ikke i tråd med perspektivets forventninger.

Vi mener våre funn viser at respondentene oppfatter at undervisningsplanene og fagplanen har en betydning for hva innholdet i utdanningen skal være, og at de aksepterer dette som styring. Det er i tråd med de forventninger som er beskrevet. Når det gjelder rammeplanen og strategiplanen kan vi ikke se at våre funn er like tydelige. Respondentene gir uttrykk for at disse dokumentene er på et så overordnet nivå at de ikke har noen betydning for utdanningen. Samtidig antyder svarene deres at de er opptatt av innholdet i dem. At flere av respondentene uttrykker et ønske om sterkere styring fra ledelsen ved Politihøgskolen peker i retning av det instrumentelle perspektivet. Likevel er vår oppfatning at dette ikke er helt i tråd med de beskrevne forventningene.

Vi har tidligere i oppgaven skrevet at vi mener Politihøgskolen sin beskrivelse av begrepet profesjon, slik det kommer til uttrykk i de aktuelle styringsdokumentene, er i tråd med fagteorien. Våre funn viser at respondentene har en forståelse av begrepet profesjon som på noen områder er i samsvar med fagteorien, men den er ikke ensartet og det er mange subjektive oppfatninger knyttet til beskrivelsene. Vi kan derfor ikke se at respondentene har en ensartet redegjørelse av profesjonsbegrepet. Vi er også av den formening at så lenge respondentene ikke har kunnskap om begrepet som er fullt ut dekkende i henhold til fagteorien, vil det heller ikke være i tråd med Politihøgskolens styringsdokumenter. Dette er ikke i tråd med perspektivets forventninger. Samtidig mener vi at funnene våre viser at respondentene har en sterk bevissthet i forhold til politirollen og det særskilte ved politiet. Det er i tråd med de forventninger som er beskrevet.

### **Det kulturelle perspektivet**

Funnene viser at respondentene kjenner til hvilke styringsdokumenter Politihøgskolen har. Samtidig viser funnene at det er et fåtall av respondentene som har lest alle dokumentene. Derfor har de også varierende grad av kunnskap om innholdet i dem. I det kulturelle perspektivet er det ingen forventninger til at de skal kjenne til innholdet i styringsdokumentene. Vi er av den oppfatning at våre funn er i tråd med disse forventningene.

Når respondentene uttrykker at de forholder seg til undervisningsplanene og fagplanen som styring må vi huske på at de har hatt såpass stor innvirkning på utarbeidelsen av disse at de kan ha formet dem til å passe overens med gjeldende normer og verdier ved Politihøgskolen.

Respondentene har ikke hatt like stor innvirkning på utarbeidelsen av rammeplanen og strategiplanen. Dette kan være noe av årsaken til at respondentene ikke forholder seg til disse som styring av utdanningen. Dette er etter vår mening i tråd med forventningene om hvordan respondentene ville forholde seg til styringsdokumentene i det kulturelle perspektivet.

Sett i lys av det kulturelle perspektivet mener vi det er grunn til å si at våre funn viser at respondentene avviser profesjonsbegrepet, og at oppfatningene er entydige. Tidligere i oppgaven har vi skrevet at respondentene ikke er helt på linje med faglitteraturen når det handler om begrepsforståelsen. Derfor vil en naturlig konsekvens av det være at de fortolkninger respondentene kommer med ikke vil være i tråd med det som er nedfelt i Politihøgskolens styringsdokumenter. Dette er i tråd med de forventinger som er beskrevet.

### **Myteperspektivet**

Funnene viser at respondentene har kjennskap til hvilke styringsdokumenter Politihøgskolen har, samt at de har et bevisst forhold til undervisningsplanene og fagplanen. Rammeplanen og strategiplanen blir oppfattet som veldig overordnede og generelle. Likevel finner vi det vanskelig å konkludere med at de har en likegyldig holdning til dem. Basert på dette vil vi si at våre funn ikke er i tråd med forventningene.

Funnene viser at respondentene forholder seg til både undervisningsplanene og fagplanen som styring, samt at de har en grad av bevissthet også i forhold til både strategiplan og rammeplan. Dette er etter vår vurdering ikke i tråd med perspektivets forventninger.

Funnen viser at respondentene har en formening om at begrepet profesjon er brukt i styringsdokumentene for å gi et inntrykk utad om at skolen møter de forventinger samfunnet har og at den er endringsvillig. De fyller det derfor ikke med et meningsinnhold som er veldig konkret. Vi ser også at det er stor variasjon i svarene vi fikk. Dette mener vi er i tråd med de forventinger som er beskrevet i dette perspektivet.



## 7. Avslutning

Statlig forvaltning skal iverksette Stortingets lover og den til enhver tid sittende regjerings politikk. Viktige prinsipper for statsforvaltningen er at den skal være åpen, bygge på demokratiske verdier, og sikre innbyggernes rettssikkerhet. Offentlige organisasjoner blir derfor et viktig styringsverktøy for staten.

Politiet er en stor offentlig organisasjon og har et samfunnsoppdrag som gjør det til en unik samfunnsinstitusjon, samfunnsoppdrag er å forebygge og bekjempe kriminalitet, samt skape trygghet for befolkningen. Det er gjennom politiloven at politiet er gitt dette ansvaret, og det er den sittende regjering som bestemmer hvordan politiet skal prioritere i sin utøvelse av samfunnsoppdraget. For å kunne møte de krav og forventinger som stilles til etaten er det viktig at politiet og den enkelte politibetjent besitter nødvendig kompetanse. Politihøgskolen er den eneste leverandør av politiutdanning i Norge og Politihøgskolen har derfor en viktig rolle i styringskjeden. Det er gjennom utdanningen de fremtidige politibetjentene får den nødvendige og relevante kompetanse for å løse samfunnsoppdraget på den måten som storting og regjering vil at det skal løses. Politiutdanningens innretning har derfor stor betydning for i hvilken grad politietaten vil være i stand til å løse sitt samfunnsoppdrag i tråd med oppdragsgiverens styringssignaler.

Det overordnede tema for vår undersøkelse har vært styring av offentlige organisasjoner, og vi har villet finne ut av i hvilken grad betingelsene er tilstede for at Politihøgskolen skal kunne brukes som et styringsverktøy. Det er politiutdannerne som er det utøvende leddet og som har den daglige kontakten med politistudentene. Skal Politihøgskolen kunne fungere som et styringsverktøy er det derfor viktig at politiutdannerne både kjenner til, forstår og aksepterer styringssignalene fra politiets oppdragsgiver og Politihøgskolens ledelse. Dersom disse forutsetningene er til stede, kan politiutdannerne handle i tråd med de føringer som beskriver hva form og innhold i utdanningen skal være.

Politihøgskolen har altså en sentral oppgave hva gjelder å gi politiet og den enkelte politibetjent nødvendig kompetanse slik at de settes i stand til å løse samfunnsoppdraget. I tillegg forventes det at skolen skal være en viktig bidragsyter i arbeidet med å utvikle et kunnskapsbasert politi (Politidirektoratet, 2014). Dette målet gjenspeiles i høgskolens visjon som er *kunnskap for et tryggere samfunn*, og i målsetningen om at *Politihøgskolens utdanning skal være i front av profesjonsfeltet ved å være nyskapende og i takt med politiets behov, samfunnsutviklingen og internasjonale trender* (Politihøgskolen, 2012, s. 6).

Politiutdanningen skal ivareta to overordnede styringsmål: På den ene siden skal utdanningen ivareta de kunnskaps og kompetansebehov som politiet trenger, og på den andre siden skal utdanningen ivareta Universitets- og høyskolelovens krav om faglig frihet i forskning og undervisning. Før innføringen av en høyskole, da politiutdanningen var en ren etatsutdanning, var det de tradisjonelle politifagene som var plattformen i utdanningen. Ved overgangen til en høyskole ble Politihøgskolen underlagt Universitets- og høyskoleloven, og omfanget av de samfunnsvitenskapelige fagene i utdanningen, som for eksempel sosiologi og kriminologi, ble økt. Fra flere hold ble det uttrykt bekymring for at denne «akademiseringen» førte til en utdanning som ikke var politirettet nok. Både blant studenter på Politihøgskolen og blant ansatte i etaten ble det gitt uttrykk for at disse fagene ikke hadde særlig relevans eller nytteverdi for profesjonen (Hove, 2012).

Våre funn viser at politiutdannere med politifaglig bakgrunn fortsatt uttrykker den samme type bekymring. Respondentene våre er alle politiutdannere med politifaglig utdanning og erfaring som yrkesutøver i politiet. De setter den operative og erfaringsbaserte kunnskapen i sentrum, og tar til en viss grad avstand fra den akademiske og vitenskapelige kunnskapen. Funnene våre viser også at de stiller spørsmålstegn ved relevansen til samfunnsfagene. Det kommer til syne ved at de uttrykker en skepsis til at politiutdanningen har vært gjennom det Heggen et al. (2010) omtaler som en akademisering av profesjonsyrker. Det vi ser i vårt materiale understøttes av G. Aas (2014), som finner at politibetjentene i etaten løfter fram gatekunnskapen framfor den akademiske og vitenskapelige kunnskapen. Bruken av sunn fornuft i yrkesutøvelsen trekkes gjerne inn i diskusjoner rundt teori og praksis. Innenfor academia har sunn fornuft en lav status, mens akademisk kunnskap blir løftet fram som noe eksklusivt (Aas, 2014).

S. O. Johannessen (2013) beskriver det samme som en konflikt mellom to konkurrerende kunnskapskulturer. Han sier at i møtet mellom den operative praksisen og den akademiske praksisen på Politihøgskolen oppstår det et motsetningsforhold når det kommer til synet på hva som er god politiutdanning. Vår undersøkelse understøtter og utdyper det bilde som Johannessen tegner. Sosiologer og kriminologer har tradisjonelt hatt et kritisk syn på politiet og dets yrkespraksis, og de stiller de nødvendige og utfordrende kritiske spørsmålene. I møtet mellom den operative praksisen og den akademiske praksisen på Politihøgskolen kan dette ha ført til at det fra begge sider skapes mer motstand enn det ville gjort i en annen kontekst. Det som oppleves som negativ kritikk blir møtt med motstand. På en høyskole skal det i prinsippet være rom for faglig uenighet og diskusjoner, men dersom uenigheten fører til splittelse og

polarisering faggruppene i mellom vil samarbeidsklime og arbeidsmiljø bli svekket. Et dårlig arbeidsmiljø kan i verste fall gå utover studentens læringsmiljø, og dersom læringsmiljøet blir svekket vil det være vanskelig for Politihøgskolen å gi den utdanning som kreves fra oppdragsgiverne. Hvis det er slik at de politifaglige politiutdannerne er av den oppfatning at den erfaringsbaserte kunnskapen er av større betydning enn den vitenskapelige kunnskapen, og de blir møtt av for eksempel samfunnsviterne med at egen praksis er av mindre betydning, vil det lett kunne oppstå et motsetningsforhold mellom faggruppene som vil vanskeliggjøre ledelsens mulighet til å styre utdanningen.

Et slikt motsetningsforhold er ikke spesielt for Politihøgskolen. Heggen et al. (2010) viser at den samme debatten har oppstått innenfor andre profesjonsutdanninger, som for eksempel i sykepleier- og lærerutdanningen. Når situasjonen er slik, hvordan kan man da legge til rette for god styring av profesjonsutdanningene? Hvordan kan ledelsen styre politiutdanningen på en måte som er i tråd med overordnede vitenskapelige og politifaglige styringssignaler når det er så stor splittelse internt blant politiutdannerne? Hvordan styre ansatte som legger mer vekt på sin kulturelle tilhørighet som enten yrkesutøver eller akademiker enn på den generelle rollen som politiutdanner?

Vår undersøkelse viser at per i dag er ikke forholdene til stede for en omforent forståelse av hva det vil si å være politiutdanner og hva en god politiutdanning er. Våre respondenter mener at det er de selv som skal legge premissene for hva som skal være innholdet i politiutdanningen. De begrunner det med at det er de som har praktisk erfaring, og som derfor vet best hva studentene trenger av kompetanse for å bli en god politibetjent. En slik forståelse er til en viss grad i overensstemmelse med Universitets- og høgskolelovens prinsipp om faglig frihet, men standpunktet begrunnes ikke med henvisning til en akademisk praksis. Våre respondenter begrunner sin faglige frihet med egen praksiserfaring, og ikke med vitenskapelig kunnskap slik deres samfunnsvitenskapelige kollegaer gjør.

Politiets samfunnsoppdrag, og det at politiet er gitt retten og plikten til om nødvendig å bruke fysisk makt, gjør at det stilles særlige krav til utdanningen. Sett i lys av dette kan man stille spørsmålet om hvor stort handlingsrom den enkelte politiutdanner egentlig bør ha. Funnene våre viser at noen respondenter har et større fokus på eget fag og egen praksiserfaring enn på politiutdanningen i sin helhet. Dersom dette er representativt for politiutdannere generelt, og det er slik at politiutdannerne ikke har en helhetsforståelse og bevissthet i forhold til at de

utdanner politibetjenter som skal møte samfunnets samlede forventninger, vil det fort kunne oppstå et avvik mellom undervisningspraksis og det som er ønsket fra oppdragsgiver.

Når vi har spurt våre respondenter om hva de mener skal til for å skape bedre samsvar mellom oppdragsgivers bestilling og egen praksis, så gir de uttrykk for et ønske om sterkere styring fra ledelsen på Politihøgskolen. Dette svaret står i en oppsiktsvekkende kontrast til oppfatningen om at det er de selv som skal være premissleverandør for hva som skal være innholdet i utdanningen. Dersom ledelsen skal styre mer vil det kunne innebære at ledelsen tar mer aktivt del i utformingen av det planverket som ligger nærmest politiutdannelses hverdag. Mer styring ville kunne bety strengere føringer når det kommer til utforming av undervisningsplan, tetter oppfølging ved valg av pensum og mer tilstedeværelse fra ledelsen i undervisningen. Ved å styre på den måten ville ledelsen kunne være tydeligere på mål og retning for utdanningen, men politiutdanneren ville kunne oppleve at hans/hennes faglige frihet ble innskrenket. Hva skyldes dette gapet mellom vektingen av faglig frihet og ønsket om mer styring blant respondentene våre? Er ønsket om mer styring et uttrykk for et annet aspekt ved politikulturen, nemlig det at den er en hierarkisk kultur der man har tradisjon for å styre gjennom rutiner og ordrer?

Undersøkelsen vår viser at respondentene kjenner til styringsdokumentene for bacheloravdelingen og at dokumentene anerkjennes som en del av et styringshierarki. Likevel aksepterer de bare i begrenset grad disse dokumentene som styring og retningsgivende for utdanningen. Det kan se ut som om respondentenes ønske om mer styring reflekterer et iboende ønske om være lojale til ledelsen (hierarkiet), men at det på tross av dette etableres en egen oppfatning om og praksis for hva som skal være innholdet i utdanningen. Dersom det er slik at ikke bare våre respondenter, men at politiutdannerne generelt forholder seg til styringsdokumentene på denne måten, vil hver politiutdanner kunne fylle sitt fag med det innhold som ansees som viktig og relevant av den enkelte. Dette vil igjen kunne føre til at utdanningen spriker i alle retninger og at Politihøgskolen ikke klarer å levere den utdanningen som forventes for å kunne løse samfunnsoppdraget på en best mulig måte.

Undersøkelsen vår viser dessuten at respondentene føler at de ikke blir involvert når ledelsen setter i gang endringer og justeringer av eksisterende planverk. Vestby (2014) fant det samme mønsteret da hun evaluerte arbeidet med justering av siste rammeplan og fagplan for Politihøgskolen. Når endringer skal gjennomføres er det av vesentlig betydning at ledelsen skaper en felles forståelse av at det er nødvendig blant de ansatte. Uten involverende prosesser

vil det ikke skapes et eierforhold til de endringer som er nødvendig. Vi finner at det eksisterer forskjellige oppfatninger blant politiutdannerne om hva som er en god politiutdanning. Dette er forhold som det vil være viktig for ledelsen å jobbe med, men det forutsetter da at de er kjent med at det er slik og at de tar det på alvor. Dersom det i en organisasjon utvikles uformelle mål som ikke er i tråd med eller som motarbeider de formelle målene som er satt av ledelsen, kan man si at det har oppstått en ukultur som er uheldig for organisasjonen (Christensen et al., 2009). Dersom slike kulturer blir sterke nok kan de føre til at organisasjonen blir lite fleksibel og mindre tilpasningsdyktig i forhold til de endringer som skjer i dens omgivelser.

Ikke alle av våre funn er ensartet, og det kommer særlig til uttrykk i diskusjonen om forholdet mellom teori og praksis i utdanningen. G. Aas (2014) finner et likeartet mangfold i sin forskning. Dersom det er slik at politiutdannere som underviser i det samme emnet fyller utdanningen med ulikt innhold, vil ikke studentene ha en felles kunnskaps- og ferdighetsplattform når de skal ut i jobb.

I enhver offentlig organisasjon, også Politihøgskolen, vil det være faktorer som både hemmer og fremmer ledelsens styring mot ønsket mål. Når en beslutning er tatt og et vedtak er fattet er det likevel ikke gitt at det blir satt ut i livet. Det viser seg at det ofte *er stor avstand mellom ideal og realitet* (Offerdal, 2005, s. 254). Vi mener at det er en forutsetning at ledelsen på Politihøgskolen har kompetanse på styring av offentlige organisasjoner og at de forstår og tar på alvor at resultatet ikke alltid blir slik man hadde planlagt. I en institusjonalisert organisasjon, som vi mener Politihøgskolen er, vil en slik kompetanse være av stor betydning. Ved å ha kunnskap om hvilke mekanismer som er i spill i styring av offentlige institusjoner, vil ledelsen ha større forutsetninger for å fremme det som er positivt for organisasjonen, og evne til å jobbe aktivt for å forebygge det som er hemmende faktorer i organisasjonen.

Vi har med dette løftet fram og diskutert de faktorer vi mener er av vesentlig betydning når vi skal vurdere i hvilken grad betingelsene er tiltede for at Politihøgskolen skal kunne brukes som et styringsverktøy. Vi vil avslutningsvis peke på det vi mener kan være gode organisasjonsmessige tiltak fra ledelsen for å sikre at politiutdannerne handler i tråd med de overordnede føringer.

Fra et styringsperspektiv mener vi det er helt nødvendig at ledelsen gjør seg kjent med kulturene på bacheloravdelingen og hva som skjer i møtet mellom de to kulturelle praksisene. Uten en slik kunnskap vil ledelsen ha begrenset mulighet til på den ene siden å løfte fram og

styrke det politiutdannerne gjør som er i tråd med oppdragsgivers forventinger, eller på den annen side å korrigere uønsket praksis. Men kunnskap om de kulturer og praksiser som eksisterer blant politiutdannerne er ikke nok. Ledelsen må også ta de motsetningene som kommer til uttrykk i vår undersøkelse på alvor, og de må være bevisst på hva dette betyr. For å kunne legge til rette for et samarbeid om en felles politiutdanning må ledelsen skape arenaer der ledelsen og de ulike faggruppene kan møtes. Målet må være at politiutdannere med ulik fagbakgrunn får økt forståelse for hverandres fagfelt. Økt gjensidig forståelse vil igjen kunne legge til rette for kompetansedeling, samarbeid om fagutvikling og felles innsats mot overordnede styringsmål. Dersom ledelsen ikke har kunnskap eller bevissthet om at den kulturelle identiteten har så stor betydning for deres ansatte, vil de heller ikke ha mulighet til å kunne korrigere politiutdannerne og styre dem i ønsket retning.

Dersom profesjonsutdanningen skal nå sine mål og innfri oppdragsgivernes forventinger, mener vi det er sentralt at profesjonsutdanneren har den nødvendige kunnskapen om styringsdokumentenes betydning og innholdet i dem. Dette betinger imidlertid at skolens ledelse formidler denne kunnskapen og at de blir tydeligere på mål og retning. Ledelsen må skape arenaer hvor styringsdokumentenes betydning og innhold er tema, og hvor de forvisser seg om at deres ansatte aktivt tilegner seg den samme forståelsen. Vi mener at å etablere møteplasser og fagforum hvor relevante tema diskuteres vil være en relevant løsning på denne utfordringen. Disse utfordringene og diskusjoner om hvilke grep som må tas bør dessuten inngå som et tema i den daglige ledelsen på bacheloravdelingen.

Dersom målet er å få til reelle endringer kreves det at politiutdannerne, og profesjonsutdannere generelt, trekker i samme retning, dette krever langsiktig planlegging og godt med tid. Røvik (2007) skriver at dersom man skal lykkes med å endre institusjonaliserte organisasjoner må endringene gjennomføres over tid. I institusjonaliserte organisasjoner ligger det en iboende treghet, og når det stilles krav til endringer i slike organisasjoner vil den iboende tregheten føre til at endringsprosessen går enda tregere. Nettopp derfor må ledelsen ved Politihøgskolen trekke lærdom av erfaringer gjort ved tidligere endringsprosesser. Når endringer skal gjennomføres er det av vesentlig betydning at ledelsen skaper en felles forståelse blant de ansatte av at endringen er nødvendig.

Vi har kun undersøkt en liten gruppe politiutdannere på Politihøgskolen i Oslo. Det ville vært interessant å undersøke også andre faggrupper, både i Oslo og på de andre studiestedene. Dersom våre funn ville vise seg å være gyldige for flere enn våre respondenter, kunne vi

fastslå at det er en risiko for at det utvikles forskjellige syn og praksiser på alle fire studiestedene. At skolen har fire utdanningssteder innebærer i seg selv en utfordring for styring. Vi mener dette strukturelle faktum ytterligere understreker viktigheten av å være tett på de forskjellige faggruppene. Det er etter vår mening viktig at det legges til rette for et godt samarbeid både innad i faggruppene og på tvers av dem, og at det etableres gode møtearenaer på tvers av studiestedene.

Ut i fra våre funn mener vi det er grunnlag for å si at Politihøgskolen, slik utdanningsledelsen fungerer i dag, har en noe begrenset verdi som styringsverktøy for oppdragsgiverne. I tittelen på denne oppgaven spør vi om styring av profesjonsutdanning er det umuliges kunst? Vi har avdekket at det er en rekke faktorer som hemmer god styring, men umulig er det neppe. Offentlig organisasjoner styres gjennom formelle strukturer, men ledelsen må også ta hensyn til de uformelle normer og verdier (Christensen et al., 2009). Det ideelle i organisasjonen vil være å ha prosesser som både går ovenfra og ned, og prosesser som går nedenfra og opp (Offerdal, 2005). Det vil da være et samspill mellom ledelsen og de ansatte i organisasjonen. Vi mener at ledelsen ved politihøgskolen og andre profesjonshøgskoler først og fremst må skaffe seg kunnskap om hvilke kulturer og praksiser som eksisterer blant sine utdannere, samt å etablere arenaer for å involvere utdannerne i utvikling og forståelse av styringsdokumenter og planverk. Videre bør ledelsen ha et kontinuerlig fokus på å involvere sine ansatte i diskusjoner om forholdet mellom autonomi og styring, hvor stort handlingsrommet for faglig frihet bør være, og på hvilket grunnlag man kan utøve sin faglige frihet. Slik kan det umulige bli mulig.

## Litteraturliste

- Aas, G. (2014). *Politiutøveres syn på politiutdanningen : kvalitetsundersøkelsen 2014* (Vol. 2014:2). Oslo: Politihøgskolen.
- Aas, T. (2015). Toppleidelse i politiet sammenliknet med helsevesenet. In S. O. Johannessen & R. Glomseth (Eds.), *Politiledelse*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Axelsson, J., & Høyer, H. C. (2015). *Tillit og kontroll - som ild og vann eller som sukker og kanel?*
- Bang, H. (1995). *Organisasjonskultur*. [Oslo]: TANO.
- Birkeland, Å. (2007). Politigeneralisten, den moderne staten og politiets legitimitet : noen refleksjoner omkring generalistens plass i politiet. Oslo: Politihøgskolen, c2007.
- Bittner, E. (2005). Florence Nightingale in pursuit of Willie Sutton: a theory of the police. In T. Newburn (Ed.), *Policing - Key Readings*. Portland, Oregon: Willian Publishing.
- Busch, T. (2012). *Verdibasert ledelse i offentlige profesjoner*. Bergen: Fagbokforl.
- Carlsen, C. (2014). Politiets operative lederideal : en kvalitativ studie om rekrutteringsprosesser i ordenspolitiet: Høgskolen i Oslo og Akershus.
- Christensen, T., Lægreid, P., Roness, P. G., & Røvik, K. A. (2009). *Organisasjonsteori for offentlig sektor*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Ekman, G. (1999). *Från text till batong: om poliser, busar och svennar*. Stockholm: Handelshögskolan i Stockholm.
- Finstad, L. (2000). *Politiblikket*. Oslo: Pax.
- Finstad, L. (2014). Det konfliktfylte politiarbeidet. In H. O. I. G. o. R. G. Paul Larsson (Ed.), *Innføring i politivitenskap*. Oslo: Cappelen Damm Akademiske.
- Glomseth, R. (2015). Politiet som organisasjon. In S. O. Johannessen & R. Glomseth (Eds.), *Politiledelse*. Oslo: Gyldendal Akademiske.
- Granér, R. (2004). *Patrullerande polisens yrkeskultur* (Vol. 18). Lund: Socialhögskolan, Lunds Universitet.
- Granér, R. (2014). Selvstendige sheriffer eller lojale byråkrater - om patruljerendes politis yrkeskultur. In L. Paul, H. I. Gundhus, & R. Granér (Eds.), *Innføring i politivitenskap*. Oslo: Cappelen Damm akademiske.
- Granér, R., & Kronkvist, O. (2014). Kontroll av og i politiorganisasjonen. In H. O. I. G. o. R. G. Paul Larsson (Ed.), *Innføring i politivitenskap*. Oslo: Cappelen Damm Akademiske.
- Granås, L., Lindesteg, R., & Otterstad, B. (2015). Å sitte stille i båten. En kvalitativ studie av hvordan fryktkultur beskrives og oppleves i politiet - og hva fører den til?



- Gundhus, H. I. (2009). *For sikkerhets skyld : IKT, yrkeskulturer og kunnskapsarbeid i politiet*. Oslo: Unipub.
- Heggen, K., Damsgaard, H. L., & Senter for, p. (2010). *Kvalifisering for profesjonsutøving : sjukepleiar - lærar - sosialarbeidar*. Oslo: Abstrakt forl.
- HiH. (2014). Master i offentlig styring og ledelse. In H. i. Hedmark (Ed.).
- Hoel, L. (2013). *Politiarbeid i praksis : politibetjenters erfaringer*. Oslo: Universitetsforl.
- Holmberg, L. (2014). Hva gjør politiet? In H. O. I. G. o. R. G. Paul Larsson (Ed.), *Innføring i politivitenskap*. Oslo: Cappelen Damm.
- Hove, K. (2012). *Politiutdanning i Norge: fra konstabelkurs til bachelorutdanning*. Oslo: Politihøgskolen.
- Høyer, H. C. (2005). *Den daglige forvaltningspolitikken*. Karlstad: Karlstads universitet.
- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Kristiansand: Høyskoleforl.
- Jacobsen, D. I., & Thorsvik, J. (2007). *Hvordan organisasjoner fungerer*. Bergen: Fagbokforl.
- Johannessen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt.
- Johannessen, S. O. (2013). *Politikultur: identitet, makt og forandring i politiet*. Trondheim: Akademika.
- Johannessen, S. O. (2015). Å forstå politiet som organisasjons- og ledelsespraksiser. In S. O. johannessen & R. Glomseth (Eds.), *Politiledelse*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Karseth, B. (2006). Reformen i høyere utdanning: Nye student- og lærerroller. In K. H. o. P. L. Helge Strømsø (Ed.), *Når læring er det viktigste*. Oslo: J. W. Cappelens Forlag AS.
- Lai, L. (2013). *Strategisk kompetanseledelse* (3. utg. ed.). Bergen: Fagbokforl.
- Larsson, B. E. o. P. (2014). Skandinavisk politihistorie. In H. O. I. G. o. R. G. Paul Larsson (Ed.), *Innføring i politivitenskap*. Oslo: Cappelen Damm AS.
- Molander, A., & Terum, L. I. (2008). Profesjonsstudier: en introduksjon (pp. S. 13-27). Oslo: Universitetsforl.
- Myhrer, T.-G. (2014). Politiretten - samfunnsbeskyttelse og rettssikkerhet. In H. O. I. G. o. R. G. Paul Larsson (Ed.), *Innføring i politivitenskap*. Oslo: Cappelen Damm.
- NESH. (2006). Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi. Oslo.
- Norge. (2011). *Lov av 4. august 1995 nr. 53 om politiet (politiloven) : med endringer, sist ved lov av 17. desember 2010 nr. 87 (i kraft 1. januar 2011)*. Oslo: Cappelen Akademisk forl.

- Norge. (2013). *Ett politi - rustet til å møte fremtidens utfordringer : politianalysen*. Oslo: Departementenes servicesenter, Informasjonsforvaltning.
- Norge, j.-k., & Gjørsv, A. B. (2012). *Rapport fra 22. juli-kommisjonen : oppnevnt ved kongelig resolusjon 12. august 2011 for å gjennomgå og trekke lærdom fra angrepene på regjeringskvartalet og Utøya 22. juli 2011. Avgitt til statsministeren 13. august 2012*. Oslo: Statens forvaltningstjeneste. Informasjonsforvaltning.
- Offerdal, A. (2005). Iverksettingsteori - resultatene blir sjelden som planlagt, og det kan være en fordel? In H. B. L. E. Rose (Ed.), *Det kommunale laboratorium*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Olofsson, G., & Petersson, O. (2011). *Med sikte på profession: akademiska yrkesutbildningar vid ett nytt universitet*. Lund: Ariadne.
- Olsen, J. P. (1988). *Statsstyre og institusjonsutforming*. [Oslo]: Universitetsforlaget.
- Olsen, P. I., & Sjøtrø, A. (2013). *Magefølelse som kunnskapsform: en innsatsleders tilnærming til krevende oppdrag : hva slags kunnskap baserer innsatslederen sin ledelse på under løsning av krevende oppdrag?* Levanger: [P.I. Olsen & A.Sjøtrø].
- Politidirektoratet. (2009). *Politiets strategi 2010 - 2015*. Oslo: Politidirektoratet.
- Politidirektoratet. (2014). *Styring av politihøgskolen - utfordringer, dilemmaer og modeller*. Oslo.
- Politi høgskolen. (2006). Utkast til ny rammeplan for Bachelor - politiutdanningen. Oslo.
- Politi høgskolen. (2012). *Strategisk plan 2012 - 2016*. Oslo: Politihøgskolen.
- Politi høgskolen. (2013). Rammeplan for Bachelor - politiutdanningen. Oslo: Politihøgskolen.
- Politi høgskolen. (2014). *Fagplan Bachelor - Politiutdanningen 2014 - 2017*. Oslo: Politihøgskolen.
- Rachlew, A. (2010). Å forske på sine egne: metodiske og etiske utfordringer knyttet til forskning på egen profesjon (pp. s. 127-149). Oslo: Politihøgskolen.
- Reiner, R., & Newburn, T. (2008). Police research. In R. D. King & E. Wincup (Eds.), *Doing research on crime and justice*. United States: Oxford University.
- Røvik, K. A. (1998). *Moderne organisasjoner. Trender i organisasjonstenkningen ved årtusenskiftet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Røvik, K. A. (2007). *Trender og translasjoner : ideer som former det 21. århundrets organisasjon*. Oslo: Universitetsforl.
- Tjora, A. H. (2012). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Utdanningsforbundet. (2006). *Fremtidsrettet lærerutdanning*. Oslo.

Vestby, A. (2014). Prosessevaluering - Justert rammeplan og ny fagplan 2012 - 2014. Oslo: Politihøgskolen.

## Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

### «Politi og profesjon»

#### Bakgrunn og formål

Problemstilling; *Hva preger en utvalgt gruppe politilærere sine oppfatninger av begrepet profesjon, og hva tror de er grunnen til at begrepet har kommet inn i rammeplanen?*

Tema for masteroppgaven vil være profesjon. I ny rammeplan for Politihøgskolen (PHS) i 2014 er begrepet profesjon brukt for å beskrive bachelorutdanningen på PHS, begrepet er ikke brukt i tidligere rammeplaner. Vi kan derimot finne begrepet i studieplanen fra 2010/11 og framover. Rammeplanen er sentralt styringsdokument hva gjelder innholdet i utdanningen.

Begrepet profesjon sier noe om innholdet i utdanningen. For at de forventningene som ligger i begrepet skal oppfylles må politiutdanneren har forstått begrepet - de må forvalte det på den måten som skolen forutsetter og forventer. Det må være en felles forståelse av hva som ligger i begrepet og hva det innebærer for utdanningen.

Gjennom vår undersøkelse ønsker vi å se på hvordan politiutdanneren oppfatter dette begrepet. Det vil være interessant å se i hvilken grad praksis er i tråd med skolens forventninger. Videre vil vi se på hva politiutdanneren tror er grunnen til at begrepet er kommet inn i rammeplanen. Det vil kunne si oss noe om i hvilken grad rammeplanen har legitimitet som styringsdokument.

Masteroppgaven er en del av studiet *master i offentlig styring og ledelse* som gjennomføres ved Høgskolen i Hedmark. Vi er to studenter som samarbeider om denne oppgaven, Knut Are Bakke og Anette Gultvedt.

Vi ønsker å intervju politiutdannede lærere som har vært ansatte minst to år ved Politihøgskolen og som underviser på bacheloravdelingen.

#### Hva innebærer deltakelse i studien?

Vi vil intervju 6 – 8 respondenter. Varighet på intervjuet vil være mellom en og to timer. Spørsmålene vil være knyttet opp mot problemstillingen og omhandle temaet profesjon.

Intervjuet vil bli tatt opp på bånd for senere å bli transkribert.

**Hva skjer med informasjonen om deg?**

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Det er kun prosjektets deltagere som vil ha tilgang til den informasjonen som kommer fram i intervjuene. Opplysningene vil bli lagret på PC med personlig passord. Vi vil bruke en koblingsnøkkel slik at det ikke vil være mulig å koble informasjon opp mot respondent. Lydfilene vil oppbevares i låst skap. Det vil ikke være mulig å gjenkjenne respondentene i den endelige oppgaven.

Etter planen skal prosjektet avsluttes våren 2015. Vi vil da slette/makulere kobling mot navnelister og e-postadresser, samt slette lydbåndopptak og alt skriftlig materiale som kan kobles opp mot respondentene.

**Frivillig deltakelse**

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli anonymisert.

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med Anette Gultvedt tlf 992 38 972 eller veileder Hans Christian Høyer tlf 62 43 00.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

**Samtykke til deltakelse i studien**

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

-----  
(Signert av prosjektdeltaker, dato)

# NSD – behandling av personopplysninger

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS  
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



NSD  
Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS  
Postboks 4404  
Elverum  
2007  
Tlf: +47 25 38 21 11  
Fax: +47 25 38 21 50  
nsd@phs.uib.no  
www.nsd.uib.no  
Orgnr: 969 221 884

Hans Christian Høyer  
Institutt for organisasjons- og ledelsesfag Høgskolen i Hedmark  
Postboks 400  
2418 ELVERUM

Vår dato: 03.07.2014

Vår ref: 39142 / 3 / SSA

Deres dato:

Deres ref:

## TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 26.06.2014. Meldingen gjelder prosjektet:

<i>39142</i>	<i>Politi og profesjon</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Høgskolen i Hedmark, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Hans Christian Høyer</i>
<i>Student</i>	<i>Anette Gultvedt</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i melde skjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.04.2015, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Sondre S. Arnesen

Kontaktperson: Sondre S. Arnesen tlf: 55 58 33 48

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Anette Gultvedt [anegul@phs.no](mailto:anegul@phs.no)

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSD's rutiner for elektronisk godkjenning.

Arbeidsprosedyre 2.0 av 2.0 (2014)

NSD AS, Universitetsgt. 1, Postboks 4404 Elverum, 2007 Hedmark, tlf: +47 25 38 21 11, [nsd@phs.no](mailto:nsd@phs.no)  
NSD AS, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7015 Trondheim, tlf: +47 73 46 19 10, [kunnserviser@ntnu.no](mailto:kunnserviser@ntnu.no)  
NSD AS, Universitetsgt. 1, Postboks 4404 Elverum, Hedmark, tlf: +47 25 38 21 11, [nsd@phs.no](mailto:nsd@phs.no)

## Intervjuguide

*Hva preger en utvalgt gruppe politiutdannere (politilærere) sine oppfatninger av begrepet profesjon, og hva tror de er grunnen til at begrepet har kommet inn i rammeplanen?*

### Innledning generelt

#### Om intervjuobjektene

*Presiser at spørsmålene omhandler dette tjenestestedet.*

*Noen av spørsmålene vil kanskje kunne oppfattes som ubehagelige. Det er ikke vår intensjon.*

*Skulle du oppleve det på denne måten ber vi deg si ifra.*

#### Om respondenten og Politihøgskolen

1. Intervjuobjekt nr
2. Navn/grad
3. Årskull politiskolen/politihøgskolen
4. Ansatt i stillingen siden?
5. Hvilke fag underviser du i?
6. Tidligere arbeidsgivere? Ca 10 års perspektiv
7. Bakgrunn/utdanning utover PHS?
8. Fortelle meg kort hva du mener kjennetegner Politihøgskolen

#### Om begrepet profesjon – hvordan forstår du begrepet

9. Politihøgskolen har en overordnet strategi.
  - a. På hvilken måte kjenner du til denne?
  - b. Kan du si noe om hva de sentrale punktene i denne strategien er?
10. På hvilken måte tar du med deg denne visjonen/hovedmålet inn i din undervisning?
11. Hva tenker du når du hører begrepet profesjon?
12. Hva er en profesjonsutdanning?
  - a. Hvilke kriterier mener du må ligge til grunn for at noe kan kalles en profesjonsutdanning?
13. Ser du på politiet som en profesjon?
  - a. Hvorfor?
  - b. Hvorfor ikke?

14. Det står på s 5 i rapporten *justert rammeplan – arbeidsgruppens forslag*; gjennom utdanningen skal studentene tilegne seg:
- a. Fagfeltets erfaringsbaserte og vitenskapelige kunnskapsbase
    - i. Hva legger du i disse begrepene?
  - b. De skal lære ferdighetene til profesjonsutøverne gjennom å prøve ut og delta i praktiske situasjoner og reflektere kritisk over disse.
    - i. Hva legger du i dette?
  - c. De skal tilegne seg profesjonens verdigrunnlag gjennom å lære om dem, praktisere dem og reflektere kritisk over disse
    - i. Hva innebærer dette?
15. Hva er politiets verdigrunnlag?
- a. På hvilken måte preger det deg som menneske og polititjenesteperson?
16. På hvilken måte anvender du dette i din undervisning?
- a. Kan du gi noen eksempler på hvordan du gjør det?

**Hvordan operasjonaliserer du begrepet profesjon inn i din undervisning?**

17. Hva slags mål har du for dine leksjoner? Hva ønsker du å oppnå?
18. I forberedelsene til dine timer kan du fortelle litt om hvordan du bruker læringsmålene som er beskrevet i fagplanen for ditt fag?
19. Hva mener du kjennetegner et godt pensum? Er det noen kriterier som ligger til grunn?
20. Når du tenker på den undervisningen du har hatt så langt dette semesteret, på hvilken måte tenker du profesjon?
- a. Hvordan gjør det seg gjeldene?
21. Hva motiverer deg mest i rollen som politiutdanner?

**Hvorfor har begrepet kommet inn i rammeplanen?**

22. På hvilken måte vil et styringsdokument fra ledelsen påvirke innholdet i utdanningen?
23. Hvordan påvirker styringsdokumenter deg i din hverdag?
24. Det har kommet en ny rammeplan for Politihøgskolen (PHS) som gjelder fra 2014 – 2017, i hvilken grad har du vært involvert i dette arbeidet?
- a. Er du fornøyd med måten det er gjort på?



- b. Hva kunne eventuelt vært gjort annerledes?
25. Kjenner du til rapporten fra arbeidsgruppen som kom i forkant av arbeidet med ny rammeplan? Hvis ja, på hvilken måte?
26. Hvem mener du former utdanningen på PHS?
- a. Hvem burde forme utdanningen?
27. Hva tror du er grunnen til at begrepet profesjon er tatt inn i den nye rammeplanen?
28. Vi har blitt en høyskole. Hva mener du det betyr for
- a. Utdanningen?
  - b. Yrkesutøvelsen?
29. Samfunnets forventinger til politiet er endret. På hvilken måte tror du dette har påvirket politiutdanningen?

### **Avslutning**

Er det noe omkring de tema vi har snakket om som du ønsker å si noe mer om?

Det kan hende vi vil ha behov for å komme tilbake til deg etter å ha jobbet videre med dette intervjuet. Vi håper det er i orden.

Tusen takk for at vi fikk komme og intervju deg.

Avhandling er ferdig våren til neste år. Dersom du ønsker det kan vi sende deg en kopi av oppgaven.