



Handelshøyskolen BI - campus Oslo

# MAN 50691

Samspill og ledelse; anvendt organisasjonspsykologi

Prosjektoppgave

Sosial identitet til ulike profesjonsgrupper - en utfordring for politiet?

Navn: Morten Aas Henriksen

Utlevering: 26.02.2018 09.00

Innlevering: 12.12.2018 12.00

---

## Innholdsfortegnelse

|  |            |
|--|------------|
| <b>SAMMENDRAG.....</b>                             | <b>III</b> |
| <b>1 INNLEDNING .....</b>                          | <b>1</b>   |
| <b>2 PROBLEMSTILLING.....</b>                      | <b>2</b>   |
| <b>3 AVGRENSNING AV OPPGAVEN .....</b>             | <b>3</b>   |
| <b>4 CASE .....</b>                                | <b>3</b>   |
| <b>5 TEORI.....</b>                                | <b>5</b>   |
| 5.1 GRUPPESAMHOLD / KOHESJON .....                 | 5          |
| 5.1.1 Hva er gruppesamhold?.....                   | 5          |
| 5.1.2 Negative konsekvenser av samhold.....        | 7          |
| 5.1.3 Hva skaper samhold?.....                     | 8          |
| 5.2 SOSIAL IDENTITETS TEORI .....                  | 9          |
| 5.2.1 Evolusjonsteori og sosial identitet .....    | 9          |
| 5.2.2 Personlig identitet og sosial identitet..... | 9          |
| 5.2.3 Sosial identitets teori.....                 | 11         |
| 5.2.4 Sosial kategorisering.....                   | 12         |
| 5.2.5 Motivasjon og sosial identitet .....         | 13         |
| 5.2.6 Sosial sammenligning; inn- og utgruppe.....  | 14         |
| 5.2.7 Feilkilder; inn- og utgruppe.....            | 15         |
| 5.2.8 Oppsummering .....                           | 16         |
| 5.3 ORGANISASJONSKULTUR .....                      | 17         |
| 5.4 SOSIAL IDENTITET I YRKESGRUPPER.....           | 18         |
| 5.4.1 Subkultur.....                               | 18         |
| 5.4.2 Konflikter mellom subkulturer .....          | 19         |
| 5.4.3 Dimensjoner i subkulturkonflikter.....       | 19         |
| 5.4.4 Subkulturer bare negativt?.....              | 20         |
| 5.4.5 Politikulturen .....                         | 20         |
| 5.4.6 Politiidentitet.....                         | 20         |
| 5.4.7 Akademiker identitet.....                    | 23         |
| 5.4.8 Politi vs. akademia.....                     | 24         |
| 5.4.9 Oppsummering .....                           | 26         |
| <b>6 METODE .....</b>                              | <b>26</b>  |
| 6.1 VALG AV METODE .....                           | 26         |
| 6.2 UTVALG .....                                   | 27         |

|           |   |           |
|-----------|---|-----------|
| 6.3       | METODESVAKHETER .....   | 27        |
| 6.4       | FORSKERENS STÅSTED.....   | 28        |
| 6.5       | ETIKK OG KONFIDENSIALITET.....  | 29        |
| 6.6       | GJENNOMFØRING AV INTERVJU .....                                       | 29        |
| <b>7</b>  | <b>RESULTATER OG DISKUSJON .....</b>                                  | <b>30</b> |
| 7.1       | INNLEDNING .....  | 30        |
| 7.2       | SOSIAL KATEGORISERING OG SOSIAL IDENTITET TIL EGEN YRKESGRUPPE .....  | 30        |
| 7.2.1     | <i>Akademiker</i> .....   | 30        |
| 7.2.2     | <i>Politi</i> .....   | 33        |
| 7.3       | AKADEMIKER VS. POLITIUTDANNET .....                                   | 34        |
| 7.3.1     | <i>Utgruppe og feiltolkninger</i> .....                               | 34        |
| 7.3.2     | <i>PST- identitet?</i> .....  | 36        |
| 7.3.3     | <i>Vi og Jeg</i> .....  | 37        |
| 7.4       | SAMHOLD .....   | 38        |
| 7.4.1     | <i>Politi</i> .....   | 38        |
| 7.4.2     | <i>Akademiker</i> .....   | 39        |
| 7.5       | SUBKULTUR.....  | 40        |
| 7.5.1     | <i>Har akademikere og politiutdannede egne subkulturer?</i> .....     | 40        |
| 7.5.2     | <i>Akademikere og politiutdannede – subkulturer i konflikt?</i> ..... | 41        |
| 7.6       | OPPSUMMERING .....  | 43        |
| <b>8</b>  | <b>AVSLUTNING .....</b>   | <b>45</b> |
| <b>9</b>  | <b>LITTERATURLISTE.....</b>   | <b>1</b>  |
| <b>11</b> | <b>VEDLEGG .....</b>  | <b>3</b>  |
| 11.1      | INTERVJUGUIDE .....   | 3         |

---

## Sammendrag

Formålet med denne oppgaven er å undersøke om kategoriene, akademiker og politiutdannet, oppfattes som sosiale identiteter i PST og om identitetene gir grunnlag for mulige konflikter i organisasjonen.

Forskning på akademikere og politiet peker på en mulig identitet med akademika for akademikere, og en sterk gruppetilhørighet i politiet for politiutdannede. Jeg har på bakgrunn av dette kommet fram til følgende problemstilling:

*Sosial identitet til ulike profesjonsgrupper – en utfordring for politiet?*

I tillegg til å benytte sosial identitets teori som teoretisk perspektiv, har jeg brukt teori om samhold og organisasjonskultur for å gi en dypere innsikt og forståelse i problemstillingen. Jeg har søkt å belyse funnene med bakgrunn i disse teoriene. Jeg har benyttet kvalitativ metode med semistrukturerte intervjuer. Intervjuobjektene er valgt som representanter for majoriteten av sin gruppe.

Jeg har redegjort for funnene ved å drøfte grunnleggende teori samt den mer spesifikke forskningen rundt politiet og akademika. Det er holdepunkter for at akademikere ikke opplever en identitet til *akademiker* som begrep. Det er når kompetansen materialiserer seg i en yrkestittel at identiteten blir sterkere. Funnene tyder på at akademikeren i større grad har en personlig identitet og dermed mer fokus på det individuelle i arbeidslivet. Det er mye som tyder på at politiutdannede har en tydelig politiidentitet (sosial identitet) og etablerer en sterk gruppetilhørighet til politiet. Særlig hvis den politiutdannede har medlemskap i en operativ subgruppe.

Mye tyder på at politiutdannede og akademikere gjennom utdanningsløpet etablerer to motstridende kulturer. I en politiorganisasjon kan kulturrene opprettholdes og mulig også forsterkes som subkulturer. En polarisering av subkulturene kan føre til konflikt mellom akademikere og politiutdannede.

---

## 1 Innledning

Jeg jobber i politiet. Det betyr for meg at jeg identifiserer meg med det positive bildet av politiet når jeg utfører jobben min. Når jeg går fra jobb holder jeg fortsatt på verdiene og normene som jeg mener at politifolk skal ha. Jeg identifiserer meg med egenskapene jeg tillegger en politimann; ordentlig, ærlig, rettferdig, handlekraftig og glad i å hjelpe andre mennesker. Etter å ha jobbet i politiet i over 20 år har disse egenskapene ikke bare blitt noe jeg søker å etterleve selv, men også kriterier jeg vurderer andre etter. Har du disse egenskapene er du til å stole på og vi har noe til felles. Disse kriteriene fører imidlertid også til at jeg kan feilvurdere dem rundt meg. I møte med andre kollegaer som har gått på Politihøgskolen (PHS), plasserer jeg dem automatisk i min gruppe. Jeg tillegger personene egenskapene til en politimann og forventer at de oppfører seg i tråd med disse. I møte med andre yrkesgrupper som også jobber i politiet har jeg ikke den samme automatiske responsen og kan være mer skeptisk. Hvorfor kategoriserer jeg andre rundt meg og tillegger de positive og/eller negative egenskaper jeg ikke har forutsetning for å mene noe om? Dette er et spørsmål som jeg ønsker å se nærmere på i denne oppgaven

I Politiets sikkerhetstjeneste (PST) har endringene i trusselbildet gjort at sivil kompetanse har vært en nødvendighet for å kunne ivareta PSTs oppgaver. PST har derfor i dag mange ansatte med ulik bakgrunn, blant annet mange akademikere med mastergrad eller hovedfag i samfunnsvitenskapelig eller humanistisk fagkrets.

Politiets oppgaver blir stadig mer komplekse og det er i økende grad behov for sivile spesialister for å kunne løse de enkelte arbeidsoppgavene. Dette bryter med tradisjonen om å utdanne generalister fra PHS som, med etter- og videreutdanning, skal kunne bekle de fleste funksjonene politiet har behov for.

I Norge ble Politiakademikerne etablert i 2017 som en felles organisasjon for alle akademikere i politiet. De ulike organisasjonene, som nå er samlet har møtt de samme utfordringene med å synliggjøre akademisk kompetanse i politiet og vil sammen være bedre rustet til å løse disse utfordringene (Samfunnsviterne.no,

---

2017). Etter at politiet i Danmark gjennomførte sin politireform i 2007, har politiet gått mer mot spesialisering og ansatt flere akademikere. I danske medier er det nå en åpen høylytt diskusjon mellom Politiforbundet og AC-klubben (akademikernes organisasjon) om hvem som skal utføre hvilke oppgaver i dansk politi (Kristensen, 2017; Ejlertsen, 2017).

Denne oppgaven har til hensikt å belyse en mulig konflikt mellom politiutdannede og akademikere ved å benytte sosial identitets teori som teoretisk perspektiv. Jeg har også brukt teori om samhold og organisasjonskultur for å gi en dypere innsikt og forståelse i problemstillingen.

Min intensjon er at funn i litteratur og svarene fra informantene vil skape refleksjon rundt temaet.

## **2 Problemstilling**

I denne oppgaven har jeg valgt å se på akademikere og politiutdannede i PST som profesjonsgrupper. Jeg vil undersøke om denne kategoriseringen er relevant og om det eventuelt kan oppstå konflikter mellom gruppene.

Valg av tema mener jeg er dagsaktuelt da politiet, på grunn av et komplekst trusselbilde, i økende grad har behov for annen kompetanse enn politifaglig utdanning fra PHS. Oppgaven vil gi bedre innsikt i de mulige interne utfordringer politiet vil kunne stå ovenfor ved ansettelse av akademikere, og andre med annen relevant kompetanse. Det er viktig for politiet å forstå hvordan ulike sosiale identiteter til undergrupper kan påvirke samhold og danne ulike kulturer i organisasjonen. Ved å ha kunnskap om dette kan organisasjonen rette fokus mot aktiviteter som bidrar til en felles identitet som igjen bidrar til måloppnåelse.

Jeg har kommet til følgende hovedproblemstilling for denne oppgaven:

*Sosial identitet til ulike profesjonsgrupper – en utfordring for politiet?*

---

For å kunne avdekke eventuelle ulike årsaksforhold har jeg valgt å konkretisere problemstillingen ned i fire forskningsspørsmål:

- 1: I hvilken grad kategoriseres yrkesgruppa som egen gruppe?
- 2: I hvilken grad er egen yrkesgruppe identifisert med jeget?
- 3: I hvilken grad definerer de politiutdannede akademikerne som en utgruppe?
- 4: I hvilken grad definerer akademikerne de politiutdannede som en utgruppe?

Spørsmålene er knyttet til hvor sterk sosial identitet intervjuobjektene opplever knyttet til yrkesgruppe, ut fra valgt utdanningsløp.

### **3 Avgrensning av oppgaven**

Jeg har avgrenset oppgaven til å se på gruppene; akademiker og politiutdannet i PST. Innenfor begrepet akademiker, har jeg valgt å avgrense til personer med mastergrad eller hovedfag innenfor samfunnsvitenskapelig eller humanistisk fagkrets. I begrepet politiutdannet, mener jeg polititjenestepersoner med grunnutdannelse fra PHS og det som Johannessen (2013) kaller «den operative praksis».

Jeg har valgt å se på gruppesamhold som en overordnet teori. Videre på sosial identitetsteori og organisasjonskultur. Grunnen til et delt teoretisk fokus i oppgaven er å synliggjøre samspillet mellom sosial identitets teori, samhold og organisasjonskultur for å gi økt innsikt og forståelse for problemstillingen.

### **4 Case**

Denne oppgaven er foretatt i Politiets sikkerhetstjeneste (PST). PST er et selvstendig særorgan under Justis- og beredskapsdepartementet. I den nasjonale beredskapsstrukturen i Norge ligger PST på operasjonelt nivå sidestilt med Politidirektoratet (POD). 12 politidistrikter og politiets særorgan (blant annet PHS) er underlagt POD.

---

Hovedkontoret til PST, Den sentrale enhet (DSE), ligger i Nydalen i Oslo og de fleste ansatte har arbeidssted der. Alle politidistrikter, foruten Oslo, har en lokal PST enhet som støtter politidistriktet og ivaretar PSTs ansvar lokalt. Oslo politidistrikt støttes på tilsvarende måte av DSE.

«PSTs primære ansvar er å forebygge og etterforske straffbare handlinger mot rikets sikkerhet. Dette gjør tjenesten gjennom ulike metoder og arbeidsmåter. Sentralt står innsamling av informasjon om personer og grupper som kan utgjøre en trussel, utarbeidelse av ulike analyser og trusselvurderinger, etterforskning og andre operative tiltak, og rådgivning.» (<https://pst.no/temasider/oppgaver>)

For at PST skal kunne løse sine oppgaver er det et økende behov for kompetanse utover grunnleggende politiutdanning fra PHS. Trusselbildet i dag er komplekst. For å imøtekomme dette har PST ansatt mange med ulik utdannings- og yrkesbakgrunn. Mange har det man kaller for akademisk høyere utdanning uten yrkesretning i for eksempel statsvitenskapelig eller samfunnsvitenskapelig retning. Det er derfor en god blanding av ansatte med politibakgrunn og høyere akademisk bakgrunn i organisasjonen.

PST har det nasjonale ansvaret for livvaktjenesten på norsk jord for norske og utenlandske myndighetspersoner. Myndighetspersoner er medlemmer av Kongehuset, regjering, Stortinget og Høyesterett (Politi-loven § 17d). Seksjon for livvaktjeneste (Livvaktjenesten) er en operativ avdeling med spesialkompetanse som har rekruttert tjenestepersoner primært fra operative enheter i politidistriktene. I tillegg til utdanning fra PHS vil mange ha operativ tilleggsutdanning fra politiet eller forsvaret.



---

## 5 Teori

### 5.1 Gruppesamhold / Kohesjon

#### 5.1.1 Hva er gruppesamhold?

Kohesjon eller samhold er et overordnet viktig begrep for å forstå gruppedynamikk og gruppetilhørighet. «*Historically, cohesion has been considered to be the most important small group variable*» (Golembiewski, 1962; Lott og Lott, 1965, referert i Carron og Brawley, 2000:89). «*Group cohesion can lay claim to being group dynamics`most theoretically important concept*» (Forsyth, 2018: 127)

Gruppesamhold og samhørighet som begrep og konsept har blitt definert på mange ulike måter. Hva den enkelte forsker fokuserer på, som for eksempel oppgaver, følelser, moral og tillit eller prestasjoner, vil påvirke retningen i definisjonen (Forsyth, 2017). Jeg velger å trekke frem et par definisjoner for å skape forståelse for begrepet.

«*Group cohesion is the integrity, solidarity and unity of the group. Cohesiveness is an indication of the health of the group and is related to a variety of other group processes*» (Forsyth, 2018: 153)

*A dynamic process that is reflected in the tendency for a group to stick together and remain united in the pursuit of its instrumental objectives and/or for the satisfaction of member affective needs*” (Carron, Brawley og Widmeyer, 1998, referert i Carron og Brawley, 2000:94)

Rune Høigaard (2016) har en norsk oversettelse av kohesjon fra Carron et al. (1998) som jeg vil benytte som definisjon av samhold videre i oppgaven: “*En dynamisk prosess i en gruppe som blir reflektert i tendensen til å holde sammen og forbli samlet i bestrebelsene for å oppnå/realisere gruppens mål eller formål og/eller for å tilfredsstillere medlemmenes sosiale og følelsesmessige behov*”.

En gruppe med sterk kohesjon vil forbli samlet over tid og takle utfordringer. En slik gruppe vil få ut mer av potensialet og øke prestasjonsevnen. Gode prestasjoner vil igjen føre til økt samhold (Mullen og Copper, 1994; Mathieu et al., 2015, referert i Forsyth 2017:147). Forsyth (2017) forklarer at grupper med sterkt samhold vil dele den samme mentale modellen rundt forståelsen av oppgaven, hvordan den skal løses og på hvilken måte den enkelte skal bidra. Samhold kan også gi økt trivsel, positivt engasjement, samt redusere turnover i gruppen.

En gruppe som mangler kohesjon kan fort brytes ned i subgrupper ved første tegn til konflikt. En slik gruppe har mindre mulighet for å nå definerte mål og vil kunne miste kompetente medlemmer som ikke lenger ønsker å være en del av gruppa (Forsyth, 2017). Fokus på økt samhold vil gi mange positive effekter og skape robusthet ved endring og konflikter i en organisasjon.

Forsyth (2017) mener at kildene til gruppesamhold kan samles i følgende underpunkter; *sosialt fellesskap, fellesskap rundt oppgaveløsning, identifisering med gruppen, følelser og struktur.*

*Sosialt samhold* baserer seg på gruppemedlemmenes bånd og tiltrekning til hverandre og til gruppa. Dersom gruppemedlemmene liker hverandre vil det sosiale samholdet øke og det vil være mer sannsynlig at man liker gruppa.

*Oppgavesamhold* er opplevelsen av delt forpliktelse for gruppemedlemmene til å løse oppgavene i gruppa. Denne faktoren påvirkes av hvor sterk motivasjonen er til å få løst oppgaven, hvor viktig oppgaven oppfattes og om det oppleves avhengighet av hverandre i oppgaveløsningen.

*Kollektivt samhold* kan forklares som graden av opplevd tilhørighet til gruppa og medlemmenes identifisering med gruppa. Kollektivt samhold kan knyttes til sosial identitets teori hvor medlemmer av grupper med sterkt kollektivt samhold identifiserer seg mer med gruppens verdier og normer enn sine egne unike

---

kvaliteter. Når medlemmer snakker om seg selv og sin gruppe brukes flertall, «vi fikk jobben gjort» heller enn «jeg fikk jobben gjort». Denne fellesskapsfølelsen gjør at det enkelte gruppemedlemmet kan nekte å ta æren for gode prestasjoner og heller fokusere på at det var gruppa som presterte.

*Emosjonelt samhold* er intensiteten av positive følelser som er delt av gruppa; moral, stolthet, esprit de corps – korpsånd. Grupper med et sterkt følelsesmessig samhold har høy entusiasme og vitalitet, og følelsene smitter lett over på gruppemedlemmene. Medlemmene vil oppleve glede hvis en i gruppa får ros og tilsvarende sinne hvis noen av deres egne blir urettferdig behandlet.

*Strukturelt samhold* er hvor tydelig og strukturell integriteten er i gruppen. Eksempler på dette er; rolleavklaring, felles normer, oppgavefordeling og nettverk mellom medlemmene. Sterkt strukturelt samhold reduserer risikoen for konflikter, øker bruken av ulike tilgjengelige kompetanser og sørger for en mer effektiv kommunikasjon.

#### 5.1.2 Negative konsekvenser av samhold

En gruppe med sterkt samhold vil kunne være lukket på grunn av faste, etablerte medlemmer med egne normer og sterk gruppeidentitet. Medlemmene vil forsøke å beskytte sin egen gruppe fra utenforstående. Dersom endringsbehov som kommer utenfra ikke anses som viktig for gruppa, vil medlemmene ønske å fortsette som før. Opplevelsen av avhengighet kan bidra til konformitet i gruppa som gjør at medlemmene ikke ønsker eller tørr å si sin mening og holder ting for seg selv. Medlemmer som er mindre knyttet til fellesskapet vil kunne føle seg som «outsidere» og mistrives. De vil kunne bli sett på som gruppas «sorte får» ved at de ikke følger gruppas normer (Rose og Unnithan, 2015).

I en gruppe hvor gruppens normer tilsier lav produktivitet vil en økt kohesjon kunne ha *negativ* effekt på prestasjoner og måloppnåelse. (Berkowiz, 1954; Gammage, Carron og Estabrooks, 2001, referert i Forsyth, 2017:148). Man kan tenke seg at økt samhold på jobben kan føre til lavere produktivitet fordi man blir for opptatt av å ha det hyggelig sammen.

---

«*Identity fusion theory*» (Swann et al., 2012; Talafair og Swann, 2016, referert i Forstyh, 2017:132) er en teori som viser at ekstremt samhold gjør at mennesker er villig til å ofre seg selv for gruppa. Dette er individer som identifiserer seg så sterkt med gruppen at de ikke lenger skiller mellom seg selv og gruppen. De vil dermed være villig til utføre ekstreme handlinger på vegne av fellesskapet. Eksempler på dette er mennesker som utfører heltedåd eller har ofret seg i en krig eller krise for at gruppa skulle overleve. Teorien gir også en forklaring på hvorfor mennesker er villig til å drepe andre mennesker ved å begå selvmord (selvmordsbomber) for å nå gruppas mål.

### 5.1.3 Hva skaper samhold?

Jeg vil forklare hva som skaper samhold ved å benytte begreper presentert av Hallvard Føllesdal i forelesning på BI 2.2.2018. Han deler samhold i syv begreper:

*Attraksjon* – Samhold skapes av tiltrekning mellom gruppemedlemmene og knytte medlemmene sterkere sammen rett og slett for de de liker hverandre.

*Stabilitet* – Medlemmenes tilstedeværelse i gruppa over tid samt lite utskifting av medlemmene av medlemmene skaper samhold.

*Størrelse* – Antall relasjoner mellom medlemmene må være håndterbare for det enkelte medlem i gruppa. Hackman (2002) viser til at et team ikke bør ha mer enn seks medlemmer for å kunne utnytte de positive effektene mennesker utgjør sammen.

*Struktur* - Klare regler, roller og normer skaper interne bånd og positive følelser ved at tolkningen av språk og adferd er gjenkjennbart for medlemmene.

*Initiering* - Dersom initieringen inn i gruppa også er krevende, med opptaksprøver og ritualer, gir det opplevelse av eksklusivitet og vil øke gruppesamholdet.

---

*Konkurransen* – Fokus på konkurranse mot andre grupper øker muligheten for samhold i gruppa. En felles «fiende» virker samlende og oppleves som viktigere enn interne stridigheter.

*Prestasjoner* – Å vinne eller få positive tilbakemeldinger på prestasjoner som gruppe skaper samhold. Mullen og Copper (1994) referert i Forsyth (2017), konkluderte med at samspillet mellom samhold og prestasjoner er gjensidig; samhold gir mer suksess, og grupper med suksess opplever økt samhold. Dersom gruppa er valgt av medlemmet selv vil også tap kunne skape samhold.

## **5.2 Sosial identitets teori**

### *5.2.1 Evolusjonsteori og sosial identitet*

Gjennom evolusjonen har det vært fordelaktig å være i en gruppe i motsetning til å være alene. Muligheten for å overleve var større ved at man delte på oppgaver som å skaffe mat og passe på barn, men det aller viktigste var at fellesskapet ga bedre mulighet for å beskytte seg og gruppen mot angrep fra andre mennesker (Forsyth, 2017). I følge Dunbar (1998), referert i Forsyth (2017, s. 455), opplevde mennesket dette som en så stor fordel at vi etter hvert ble sosiale vesener, klare til å samarbeide om felles mål. Med bakgrunn i evolusjonsteorien vil det å gå fra å fokusere på seg og sitt til å samarbeide i grupper mot felles mål kunne betraktes som å gå fra å se på seg selv som et selvstendig individ (personlig identitet), til å se på seg selv som en del av en gruppe (sosial identitet).

### *5.2.2 Personlig identitet og sosial identitet*

Mennesker vil beskrive seg selv med unike personlige egenskaper men også som medlem av ulike grupper. De individuelle karakteristikkene og kvalitetene vil kunne beskrives som; interesser og aktiviteter, hva man liker eller misliker, hva man kan og ikke kan, oppfatninger og verdier, samt følelser. Vi vil også kunne ta utgangspunkt i vår relasjon til andre mennesker og grupper i beskrivelsen; ektefelle, far/mor, yrkestittel, utdanning, fan av sportsklubb, religion, nordmann.

---

Vår identitet er derfor basert både på vår oppfatning av *personlig* identitet; våre individuelle trekk, oppfatninger og ferdigheter, og vår *sosiale* identitet; vårt fellesskap med andre mennesker, grupper og samfunn (Forsyth, 2017).

*Personlig identitet* kan forklares som oppfattede unike kjennetegn, særtrekk, oppfatninger og ferdigheter ved hvert enkelt individ som skiller seg fra andre mennesker, mens *sosial identitet* kjennetegnes med oppfattede likheter mellom seg selv og medlemmer av en bestemt gruppe (Forsyth, 2017; Rise og Einarsen, 2002; Hogg og Williams, 2000).

Mange av gruppene vi tilhører tenker vi ikke så mye over i hverdagen og påvirker ikke vår sosiale identitet. En person kan for eksempel være høyrehendt og ha blå øyne uten at disse kategoriene påvirker personens oppfatning av seg selv. Andre medlemskap og tilhørigheter vil kunne bety mer for oss. For eksempel vil en utdanning eller et yrke kunne være kategorier som vi identifiserer oss med og tilhørigheten til yrkesgruppen kan oppleves som sterk.

Sosial identitet til en gruppe øker følelsen av stolthet og respekt som gir effekt i økt lojalitet, aksept for gruppas regler og normer og villighet til en ekstra innsats. En personlig identitet vil fokusere på aktiviteter og adferd for egen karriere og utvikling (Haslam, Powell og Turner, 2000).

Når identifiseringen med gruppen øker vil opplevelsen av tilhørighet bli sterkere. Ved økt identitet til en gruppe vil beskrivelsen av seg selv, selvet, kunne inneholde mer av beskrivelsen som kjennetegner gruppemedlemmene og mindre av sine særegne trekk. (Forsyth, 2017). Figur 6.1 viser hvordan endring av følelsen av selvet forandrer seg når gruppen blir mer og mer identifisert som en del av personen.



Figur 6.1 (Tropp og Wright, 2001, referert i Forsyth, 2017:85)

---

### 5.2.3 Sosial identitets teori

Sosial identitet ble først introdusert som begrep av Henri Tajfel i 1972:

*«The individual's knowledge that he belongs to certain social groups together with someone emotional and value significance to him of this group membership»*

(Tajfel, 1972:292 referert i Hogg og Williams, 2000:87;

Hogg og Terry, 2000:122).

En viktig forutsetning for å danne en sosial identitet til en gruppe er imidlertid tilstedeværelsen av, eller kjennskap til, andre grupper (Tajfel og Turner, 1979, 1986, referert i Forsyth, 2017:83). Dette teoretiske perspektivet som forklarer den sosiale psykologiske prosessen mellom mennesker og mellom grupper av mennesker, og som skiller seg fra den individuelle prosessen, kalles sosial identitetsteori. Tajfel og Turner anses å være grunnleggere av sosial identitetsteori som ble utviklet fra deres forskning for bedre å forstå årsakene til konflikter mellom personer som tilhører forskjellige grupper (Forsyth, 2017).

Tajfel og Turner ønsket å se på hvorfor medlemmer av forskjellige grupper så lett kommer i konflikt med hverandre. De gjorde forsøk med frivillige, uten tilknytning til hverandre, hvor de delte deltakerne i to vilkårlige grupper og fortalte deltakerne at de var inndelt etter irrelevante kategorier, som for eksempel hvilken kunst de likte best. Deretter skulle deltakerne fordele en sum penger til de andre deltakerne. De fikk ikke se navnene til de andre, men kunne finne ut hvilken kunst deltakerne hadde valgt ved å se på tallkoder som var knyttet til hver enkelt person. Deltakerne favoriserte «sin» kognitive gruppe kun på grunn av denne informasjonen om felles kunstmak. Dette kunne forklares med at gruppeidentitet, og derav favorisering, skjer selv med minimale holdepunkter for å ha noen form for fellesskap. Denne form for studier kalles for «*minimal intergroup situation*» (Tajfel, Turner 1979, 1986 referert i Forsyth, 2017:83).

Oppsummert så forklarer sosial identitetsteori hvorfor mennesker har en tendens til å favorisere en gruppe foran en annen ved å se på to kognitive prosesser; identifisering og sosial kategorisering.

---

#### 5.2.4 Sosial kategorisering

Turner (1991, 1999), referert i Forsyth, (2017:84) viser til at sosial kategorisering er begynnelsen av prosessen som genererer en persons sosiale identitet. Vi vil raskt plasserer menneskene rundt oss i kategorier som kjønn, hudfarge, alder osv. Dette gjør vi for å lage mening og forstå andre mennesker (Forsyth, 2017). Sosial kategorisering «*creates and defines an individual`s own place in society*» (Tajfel, 1972a: 293 referert i Hogg og Williams, 2000:87).

På denne måten kategoriserer vi oss selv i en gruppe som vi tillegger spesielle egenskaper og identifiserer oss med. Samtidig som vi, ved å tilegne oss disse egenskapene, skiller oss fra andre som ikke tilhører gruppen. Når vi har kategorisert oss selv og andre i grupper bruker vi stereotyper for den enkelte gruppen for å beskrive oss selv og andre (Forsyth, 2017; Hogg og Terry, 2000; Hogg og Williams, 2000).

Når vi har plassert mennesker i sosiale kategorier påvirker dette hvordan vi oppfatter kvaliteter og karakteristika til personene fordi vi bruker stereotypiske oppfatninger av prototypen for gruppa (Forsyth, 2017).

*Stereotyper* eller prototyper er kognitive generaliseringer for hvilke kvaliteter og karakteristika som tillegges medlemmer av en bestemt gruppe eller sosial kategori. Stereotyper hjelper derfor mennesker til å ta raske vurderinger av andre mennesker basert på hvilken gruppe eller sosial kategori de tilhører (Forsyth, 2017).

*Prototyper* er ofte forestillingen om et tenkt gruppemedlem som best representerer gruppa. Prototypen inneholder alle egenskapene som karakteriserer gruppa og som er annerledes enn andre gruppers prototyp. Dette inkluderer oppfatninger, holdninger, følelser og adferd. Fordi medlemmer av samme gruppe ofte har lik informasjon tilgjengelig, samsvarer ofte oppfatningen om prototyper. (Hogg og Terry, 2000).



---

Vi kategoriserer ikke bare menneskene rundt oss men like mye oss selv. Bennett og Sani, (2008), referert i Forsyth, (2017:84), viser til at gutter og jenter ned i femårsalderen er tilbøyelige til å beskrive seg selv med stereotypiske beskrivelser når de kategoriserer seg med gutt eller jente. Selvkategorisering kan forstås som å identifisere seg med prototypen for sin egen gruppe som beskriver spesifikke holdninger, følelser og adferd som karakteriserer en gruppe og skiller den fra andre grupper (Hogg og Williams, 2000:88).

Når vi identifiserer oss selv med prototypen til vår inngruppe depersonaliserer vi oss selv og fjerner oss fra mitt personlige selv (jeg) og ser verden gjennom et kollektivt selv (vi) (Forsyth, 2017; Hogg og Terry, 2000; Hogg og Williams, 2000). Når «jeget» identifiserer seg med «vi» i en inngruppe, har vi også tendens til å kategorisere medlemmer av andre grupper ut fra prototypen til den enkelte utgruppen. Vi depersonaliserer derfor ikke bare oss selv med vår inngruppe men også enkeltindividene (han/hun) i andre grupper til sin prototype (de/dem) (Forsyth, 2017; Hogg og Williams, 2000).

#### 5.2.5 *Motivasjon og sosial identitet*

Det er flere psykologiske forklaringer på hvorfor vi ønsker å identifisere oss med grupper. Hogg (2005) tar til ordet for to grunnleggende motiver som påvirker sosial kategorisering og identitet som faktorer for å skape sin egen sosiale identitet. For det første er hvert enkelt individ motivert av å tenke positivt om seg selv, og siden gruppen man tilhører blir en del av selvet, vil det å tenke positivt om gruppen styrke selvfølelsen. For det andre, mener Hogg, at det å forstå seg selv er grunnleggende behov for de fleste mennesker og gruppetilhørigheten er et middel som hjelper til for å forstå seg selv bedre (Forsyth, 2017). Med andre ord så vil selv-kategorisering påvirke opplevelsen av hvordan du ser på deg selv og hvordan du oppfatter at andre ser på deg.

Ved å forsterke det gode og spesielle med sin egen gruppe kontra andre grupper vil man samtidig forsterke sin egen selvfølelse. Selvfølelsen kan også styrkes ved tilhørighet til grupper som generelt ikke anses som en attraktiv gruppe. Så lenge

---

gruppemedlemmene selv mener at gruppen har en verdi, vil den kunne gi bedre selvfølelse (Forsyth, 2017).

Hogg og Terry (2000) trekker frem behovet for å redusere usikkerhet for individet og peker på at selv-kategorisering «*reduces uncertainty by transforming self-conception and assimilating self to a prototype that describes and prescribes perceptions, attitudes, feelings, and behaviors.*» (Hogg og Terry, 2000:125).

Det er altså det kognitive bilde av stereotypen av medlemmer av gruppa som reduserer usikkerheten og definerer hvem vi er og foreskriver hva vi skal oppfatte, tenke, føle og gjøre.

Ved at vi ser oss selv gjennom prototypen til vår egen gruppe, som styrker selvfølelsen, gir bedre opplevd selvforståelse og minsker subjektiv utrygghet, vil vi favorisere inngruppen da den er en del av vårt eget selvbylde. Når mennesker blir med i grupper blir selvbylde knyttet opp mot denne gruppen og opplevelsen av verdi og status påvirker følelsene om seg selv. Branscombe, (1998), referert i Forsyth, (2017:86) viser til at tilhørighet til prestisjegrupeer har en tendens til å gi mennesker høyere selvtillit sammenlignet med personer som ikke tilhører slike grupper.

#### 5.2.6 Sosial sammenligning; inn- og utgruppe

Mennesket utviklet seg gjennom evolusjonen til å bli sosiale individer. Fokuset på overlevelse gjorde også at mennesker fra andre grupper ble sett på som en trussel. Hvis et medlem kom for langt unna sin egen gruppe var den største faren ikke fra ville dyr, men fra andre mennesker. Fordi utgruppen var en konstant trussel utviklet menneskets hjerne seg til å kunne bestemme om andre mennesker var venn (inngruppe) eller fiende (utgruppe) (Forsyth, 2017). Man kan tenke seg at for å kunne gjøre denne vurderingen av andre mennesker fortløpende var det et behov for en forenkling for å ta avgjørelsen raskt. Å vurdere etter stereotyper av venn og fiende kunne hjelpe mennesket til å ta beslutningen.

Opplevelsen av trusler fra andre grupper gjorde at båndene mellom medlemmer av egen gruppe ble sterkere og skapte et samhold som økte sjansen for at hvert enkelt

---

medlem overlevde ved å sørge for at gruppen overlevde (Van Vugt, De Cremer & Janssen, 2007, referert i Forsyth, 2017:457).

Cuddy, Fiske og Glick, (2007), referert i Forsyth, (2018:462) beskriver en modell hvor andre grupper kategoriseres etter to dimensjoner, varme og kompetanse. Vi bruker stereotyper og vurderer grupper intuitivt om de er varme, vennlige, oppriktige og gode, eller kalde, lite vennlige og ikke til å stole på. I den andre dimensjonen, kompetanse, vurderes gruppene om de er dyktige, talentfulle og har selvtillit eller om de er inkompetente og uintelligente. Ved å vurdere en utgruppes varme og kompetanse vil man raskt kunne få svar på to viktige spørsmål;  
Vil denne gruppa forsøke å skade meg og min gruppe?  
Er den kapabel til å skade meg og min gruppe?

I politiet vil en analytisk vurdering av en trusselaktør inneha tilnærmet de samme komponentene. Vurderingen av trusselaktørens *intensjon* og *kapasitet*.

Mennesker har en grunnleggende tendens for å søke seg til og gå sammen i grupper. Vi har imidlertid en like sterk tendens til å favorisere vår egen gruppe og å se ned på andre grupper (Summer, 1906, referert i Forsyth, 2017:458).

Sosial kategorisering i inn- og utgrupper gjør at vi opplever forskjellige følelser på grunn av hvor vi har plassert mennesker. Denne forenklingen fører til et stereotypisk tankesett, feilvurderinger, forsterker positive eller negative følelser, og forsterker den sosiale identiteten (Forsyth, 2017).

### 5.2.7 Feilkilder; inn- og utgruppe

*Stereotyper* er kognitive generaliseringer for hvilke kvaliteter og karakteristika som tillegges medlemmer av en bestemt gruppe eller sosial kategori. Vi tilegner oss kvaliteter, normer og verdier fra de gruppene vi identifiserer oss med (inngrupper) og lager tilsvarende stereotyper for de gruppene vi skiller oss fra (utgruppene). Stereotyper har en tendens til være *overdrevet og unøyaktig, mer negativ enn positiv, samt motstandsdyktig for endring selv om den blir motbevist* (Forsyth, 2017).

---

Når først stereotypen, eller prototypen, til en utgruppe har blitt definert, er den vanskelig å endre på. En grunn er at vi søker informasjon som bekrefter våre forventninger og stereotyper blir selvpoppfyllende profetier. Stereotyper påvirker også hukommelsen, så det er lettere å huske informasjon som er lik stereotypen enn informasjon som ikke er det. Fordi stereotyper påvirker både lagring av ny informasjon og opphenting av gammel informasjon, vil gruppedlemskap være en av de viktigste informasjonskildene som påvirker vår vurdering og hukommelse (Forsyth, 2017).

*Gruppe attribusjonsfeil* oppstår når informasjon om enkeltindivider fra en gruppe generaliseres og defineres som informasjon om hvordan alle medlemmer av denne gruppa er. *Den ultimate attribusjons feil* oppstår når forklaringen på negative aktiviteter fra medlemmer hos utgruppa blir tolket ut fra personlighet, gener, mangel på moral mv. Positive aktiviteter vil forklares med tilfeldigheter, hell eller at det kun var et spesielt tilfelle (Forsyth, 2017).

Vi har en tendens til å beskrive positiv oppførsel fra vår inngruppe, og negativ oppførsel fra utgruppe mer *abstrakt*. Negativ oppførsel fra inngruppe og positiv oppførsel fra utgruppe beskrives som mer *konkret*. Dette kalles for *en lingvistisk feiltolkning* (Forsyth, 2017).

#### 5.2.8 Oppsummering

Jeg velger å benytte sosialpsykolog Marilyn Brewer, (2010), referert i Forsyth, (2017:458) sin oppsummering etter at hun hadde gjennomgått mange studier om konflikter mellom grupper: «*The expression of hostility against the outgroup depends on the similarity of ingroup and outgroup members, anticipated future interactions, the type of evaluation being made, and the competitive or cooperative nature of the intergroup situation*». Oversatt kan man si at konfliktnivået mellom grupper er dynamisk og påvirkes av mange faktorer; likhet mellom grupper, forventet fremtidig kontakt mellom gruppene, fokus i evaluering av hverandre og om gruppene står ovenfor en situasjon med konkurranse eller samarbeid.

---

### 5.3 Organisasjonskultur

Videre i min oppgave vil kulturbegrepet og innholdet i kulturbegrepet bli brukt. For å skape felles forståelse går jeg raskt gjennom begreper innen organisasjonskultur. Jeg har brukt Bang (2011) sine fortolkninger til grunn for min videre benyttelse. Det vil være mange fellestrekk mellom kulturbegrepene og andre begreper som kohesjon og sosial identitet som jeg vil drøfte mer i detalj.

Organisasjonskultur blir benyttet som begrep for å kunne forstå organisasjoner. Ved å bruke et kulturelt perspektiv på organisasjonen vil den kunne sees på som en sosialt skapt virkelighet med gjensidig påvirkning mellom medlemmer og organisasjon (Bang, 2011). Med dette perspektivet, sier Bang, vil kartlegging av synlige strukturer og handlinger i en organisasjon (kulturuttrykket) måtte sees på sammen med hvordan handlinger fortolkes av medlemmene og hva strukturer, ritualer og systemer gjør med deres virkelighetsoppfatninger (kulturinnholdet).

Bang (2011:23) definerer organisasjonskultur som; *«De sett av felles verdier, normer og virkelighetsoppfatninger som utvikler seg i en organisasjon når medlemmene samhandler med hverandre og omgivelsene»*.

Verdi kan sees på som *«en vedvarende tro på at en spesiell handlemåte eller en slutt-tilstand som er å foretrekke fremfor en motsatt eller annerledes handlemåte eller slutt-tilstand»* (Rokeach, 1976, referert i Bang 2011:47). Innenfor verdibegrepet kan det skilles mellom forfektete verdier og bruksverdier. Forfektete verdier er organisasjonens uttalte verdier. Dette kan for eksempel være åpenhet, profesjonalitet, helhetsorientert, samarbeid og lignende gode verdier som skal være med å styre adferden til de ansatte. Bruksverdi eller de faktiske levde verdiene gir seg uttrykk i organisasjonens handlinger. Verdier har en intensitets- og en retningskomponent mener Bang (2011). Hvor viktig verdien er når det blir motstridende interesser for organisasjonen, sier noe om hvor sterk betydning og vekt verdien har. Hva slags type adferd som blir belønnet og verdsatt vil kunne si noe om hvilken retning som verdsettes.

---

*Normer* omfatter all atferd som forventes, aksepteres eller støttes av gruppen, uavhengig av om normen er uttalt eller ikke. Normer må ikke nødvendigvis deles av hele organisasjonen men kan gjelde for en gruppe mennesker innenfor samme organisasjon (Bang, 2011).

*Virkelighetsoppfatninger* kan sees på som oppfatninger om virkeligheten som medlemmene av kulturen utvikler og bruker for å skape mening i det de erfarer. Dette er fortolkninger som hjelper medlemmer til å skape mening i handlinger, relasjoner, objekter eller utsagn. (Bang, 2011).

*Grunnleggende antakelser* kan forstås som lærte responser på en gruppes overlevelsproblemer i sine eksterne omgivelser og på dens interne integrasjonsproblemer (Schein, 2010, referert i Bang, 2011:54). Det utvikles sannheter som angir både retning og fokus for vår oppmerksomhet. Handlinger som fungerer godt nok over tid, utvikler seg til selvsagte antakelser om hvordan ting fungerer.

#### **5.4 Sosial identitet i yrkesgrupper**

For å beskrive sosial identitet i yrkeslivet vil jeg først gå inn på begrepet subkultur og konflikter mellom subkulturer, før jeg beskriver teorien som omhandler politiidentitet og identitet som akademiker.

##### *5.4.1 Subkultur*

Martin, (1992), referert i Bang, (2011:26) deler i integrasjonsperspektivet og differensieringsperspektivet innen kulturforskningen. I integrasjonsperspektivet ser man organisasjonskulturen som en enkelt kultur i organisasjonen «*en felles delt oppfatning av virkeligheten som er etablert blant organisasjonens medlemmer*». I differensieringsperspektivet rettes oppmerksomheten mot delkulturene (subkulturene) eller undergruppene i organisasjonen. Subkultur kan defineres som; «*en undergruppe av organisasjonens medlemmer som samhandler jevnlig med hverandre, som identifiserer seg selv som en distinkt gruppe i organisasjonen, som deler et sett av utfordringer som de fleste i gruppen er enige om er problematiske, og som rutinemessig handler på grunnlag av gruppens unike*

---

*kollektive virkelighetsoppfatning.» (Van Maanen og Barley, 1985, referert i Bang, 2015:27)*

#### 5.4.2 *Konflikter mellom subkulturer*

Definisjon av konflikter i subkulturer kan sees på som «*to gruppers sett av normer, verdier og virkelighetsoppfatninger som står i motsetning til hverandre på en slik måte at det skapes hindringer for en eller begge gruppenes evne til å nå sine mål*» (Bang, 2011:30). Jeg vil her fokusere på konflikter mellom yrkesgrupper.

Et eksempel som Bang viser til er i helsevesenet hvor leger, psykologer, sykepleiere, hjelpepleiere og fysioterapeuter utgjør forskjellige profesjonsgrupper som kan ha sine verdier, normer og tilnæringsmåte til ulike utfordringer på arbeidsplassen. Disse ulike yrkesgruppene, hevder Bang, kan føre til kraftige subkulturkonflikter i helsevesenet. I politiet kan man tenke seg profesjonsgrupper som politiutdannede, jurister, akademikere og teknikere som kan ha forskjellige idelogier, verdsett og tilnæringsmåte til problemer på arbeidsplassen og som kan skape konflikter.

#### 5.4.3 *Dimensjoner i subkulturkonflikter*

En subkultur kan utvikles på utsiden av organisasjonen og etablere seg på tvers av organisasjonshierarkiet og på tvers av funksjonsheter i organisasjonen. Subkulturene kan altså være av både vertikal og horisontal karakter i organisasjonen. Bang viser til at man ofte kan se en profesjonskamp mellom psykiatere og psykologer hvor psykiatere lett kan defineres høyere i statushierarkiet. Dette er en konflikt som i utgangspunktet er horisontal, to likeverdige yrkesgrupper, men som uformelt også kan gi seg utslag i en vertikal konflikt ved at en yrkesgruppe, psykologene, har lavere status enn psykiaterne. Man kan tenke seg at i politiet kan akademikere med høy utdanning, mastergrad eller tilsvarende, kunne ha en høyere status enn politiutdannede med kun høgskoleutdanning og skape grunnlag for en uformell vertikal konflikt.

---

#### 5.4.4 *Subkulturer bare negativt?*

Bang (2011:42) viser til Hogg og Abrahams (1988) som mener det er naturlig at mange mennesker som er sammen over tid kategoriserer seg i undergrupper. Dette vil forsterke forskjeller mellom grupper og den positive forsterkningen av inngrupper går på bekostning av utgrupper. For at en organisasjon skal vokse og utvikle seg må det være rom for konflikter. Ulikheter vil kunne berike problemstillinger og skape bedre grunnlag for utvikling. Bang trekker frem at akseptnivået for kulturkonflikter er avhengig av hva som er optimalt for organisasjonen. En organisasjon som er avhengig av stadig skiftende rammebetingelser og høy usikkerhet vil hemmes hvis den er for homogen og ensrettet. Organisasjonen må imidlertid ha evnen til å tåle konflikter hvis dette skal være effektivt.

#### 5.4.5 *Politikulturen*

I sin bok «Politikultur» legger Stig O. Johannessen (2013) til grunn at kultur er «*pågående organisasjonsprosesser som gjentas og forandres i hverdagslige menneskelige handlingsmønstre*». Dette kan omtales som organisasjonspraksis forklarer Johannessen og politiets organisasjonspraksis blir da de «*måter å handle, tenke, snakke og utøve arbeid på i politiorganisasjonen*» (Johannessen, 2013:29).

Han systematiserer boken etter fire ulike praksiser, operativ-, akademisk-, fagforenings- og byråkratisk praktisk. Den operative og akademiske praksisen vil være gjenkjennbare i min problemstilling men jeg vil i større grad bruke politibegrepet når jeg omtaler den operative praksisen. Johannessen har delt i de ulike praksisene for å forstå noen av de handlemåter og konflikter som kan observeres og som det fortelles om. Dette perspektivet kan derfor forklare noe om hvordan politiidentiteten kan forstås og hvordan operativt politi og akademikere blir sett på som to motstridende identiteter.

#### 5.4.6 *Politiidentitet*

Politiidentiteten kan allerede skapes ved yrkesvalget og beslutningen om å søke Politihøgskolen (PHS). Søkerne vil kunne ha et sterkt ønske om å bidra til



---

samfunnet og ved sitt valg har de tatt standpunkt til at politiet kan bidra til samfunnet på en positiv måte. (Hoel og Christiansen, 2016, Johannessen, 2013). De vil kunne ha en indre motivasjon for yrkesvalget ved at de ønsker å hjelpe andre mennesker og har et klart bilde om hva som er rett og galt (Hoel og Christiansen, 2016). Johannessen (2013) peker på at det allerede på PHS utvikler seg en sterk gruppekultur blant studentene. Det er fokus på trening og helse, og miljøer er «generelt preget av vellykkethet og det er en streit kultur» (Johannessen, 2013:164). Bruk av uniformering med distinksjoner på skolen gjør at studentene lett kan vite hvor de selv og andre rundt seg befinner seg på rangstigen. Dette gjør også at opplevelsen for den enkelte student av å snart være politi blir sterkere og symbolikken med uniformeringen gjør at gruppefelleskapet blir sterkere.

Den faglige fremstillingen ved PHS hvor det er tydelige skiller mellom operative og akademiske fag, kan bidra til å fremheve forskjellene og bidra til maktkampen mellom tradisjonelle kunnskapsområder. Siden de fleste av politistudentene har valgt yrkesutdanningen for å bli politi vil den operative delen av utdanningen være den de tenker de har mest bruk for når de skal utøve politirollen (Johannessen, 2013). Det blir derfor lettere å identifisere akademiske fag som teori og operative fag som praksis, noe som polariserer fagområdene. PHS har imidlertid innført nye fagplaner i 2014 som kan bidra til å redusere forskjellene mellom akademisk og operativ praksis. Studentene har obligatorisk vitenskapsteori som fag og skolen fokuserer på å koble forskning inn mot praksisfeltet (Lauritsen, 2016).

I følge Johannessen (2013) er operativ praksis primært opptatt av å skape gruppeidentitet. Det ligger til yrkesvalget som politi at man må akseptere risiko for å få løst oppgavene man er satt til å utføre. Som politi må du være villig til å benytte legal vold, men også kunne forvente å bli utsatt for vold. Det vil være gruppa som gir beskyttelse for enkeltindividet. For å beskytte seg selv best vil det å beskytte gruppa og kollegaene være viktig. Dette skaper også en identitet hvor normen er å passe på sin egen gruppe.

---

I politiet vil de fleste politiutdannede begynne sin arbeidskarriere i patruljetjenesten. I det operative politiarbeidet forholder man seg til nåtid og til spesifikke hendelser og personer. Beslutninger må tas av den enkelte, ofte med lite informasjon og tid til rådighet. Det blir viktig å tilegne seg erfaring raskt for å kunne forstå hvilke handlemåter patruljen må vurdere og iverksette for å redusere risikoen i oppdraget. Det å få muligheten til å redusere risikoen for samfunnet oppleves meningsfylt i tillegg vil selve jakten på den som utgjør en risiko, som en gruppeaktivitet, vil kunne være en sterk motivasjon i seg selv. (Johannessen, 2013).

«Familien» blir brukt som begrep av ledere på alle nivåer i politiet. Dette kan være med på å forsterke den sosiale identiteten til studentene og polititjenestepersoner generelt ved at man indirekte forteller at man har noe felles som er like sterkt som bånd mellom familiemedlemmer. (Johannessen, 2013:160).

I flere studier av politiet vises det til funn som tyder på at formalkompetanse vektet lavere enn personlig egnethet og praktisk politierfaring (Bjørkelo og Gundhus, 2015). Forskerne trekker frem at det er en generell motstand mot kunnskapsstyrt politiarbeid i politikulturen og at kunnskap knyttet til mål- og resultatstyring i mindre grad anerkjenner tidligere erfaringsbasert kunnskap. «*De nye kunnskapsidealene går således på tvers av dominerende bruksverdier i politietaten*» (Bjørkelo og Gundhus, 2015:40).

En del av kulturen som trekkes frem er mesterlære og at jobben skal læres gjennom erfaring og av de som har vært lengre i etaten enn deg selv. Det å si at man kan noe eller har innspill til noe skal først skje etter at man har bygget opp erfaring og er i posisjon til å si noe. Det blir altså viktigere hvem som sier noe enn hva som deles (Bjørkelo og Gundhus, 2015). Dette bygger opp under fokuset på innadrettede normer og regler hvor blant annet lojalitet blir verdsatt høyt. Rose og Unnithan (2015) viser til at det er eldre polititjenestemenn som lærer opp de nyansatte og deler både formelle og uformelle normer og verdier i politikulturen.

---

På grunn av det sterke fellesskapet i politiet er anerkjennelse fra andre gruppe-medlemmer viktig for å oppleve personlig mestring. Status knyttes til interne normer og forsterker det innadrettede fokuset i gruppa (Johannessen, 2013).

#### 5.4.7 Akademiker identitet

*Akademiker* er definisjonsmessig betegnelsen på et medlem av et akademi, eller en person som er immatrikulert ved et universitet (Berulfsen, 1993, referert i Lundtveit, 2005:2). I min oppgave vil jeg benytte samme definisjon på begrepet akademiker som Lundtveit (2000:2). En person med *«høyere universitetsutdannede kandidater med hovedfag innen en samfunnsvitenskapelig eller humanistisk fagkrets»*. En akademiker vil kunne sees på som en person som har en langvarig og generell, men samtidig spesialisert og forskningsbasert utdanning.

Johannessen (2013) beskriver at særtrekkene ved en akademisk praksis er kunnskaping og kritikk. Med kunnskaping mener Johannessen søken etter å finne forståelse og forklaring og at dette gjøres gjennom systematisk, metodisk analyse. Den kritiske holdningen gjør at det søkes etter en dypere forståelse og etablerte sannheter og regler problematiseres.

I sin masteroppgave trekker også Lundtveit (2005) frem akademikerens fokus på det å være kritisk; *«En viktig del av den akademiske utdannelsen har vært å stille seg kritisk til det eksisterende, være analytisk i sin presentasjonsform og å følge de krav som settes til vitenskapelighet»* (Lundtveit, 2005:50). Det å ha evnen til å stille seg kritisk til noe sees på som positivt og er et kjennetegn for det akademiske fellesskapet.

Lundtveit mener at academia er en viktig samfunnsinstitusjon hvor det dannes en kultur med felles verdier, forståelse og ideer. Hun mener at dette kan skape et grunnlag for en felles identitet. Felles begrepsbruk og holdninger – på tvers av fagdisipliner og institusjonelle grenser, gjør at de som er på innsiden i academia gjenkjenner hverandre og fellesskapet opprettholdes.

---

Anerkjennelse fra kollegaer er med på å forme en akademikers identitet. Formelt blir dette konkretisert i titler og posisjoner som master- og doktorgrad og professorater. Det er den personlige anerkjennelsen som er viktig og den akademiske identiteten er lite knyttet til gruppeidentitet (Johannessen, 2013). Dette fokuset mot personlig anerkjennelse er også et uttrykk for viktigheten av å få brukt sin kunnskap for innflytelse og gjennomslag. «*Den som forstår og kan forklare og samtidig blir anerkjent, får definisjonsmakt og blir hørt*» (Johannessen, 2013:138). Akademisk språkdrakt er således en viktig kompetanse for å bli akseptert og hørt. Målet blir å få publisert kunnskapen, gjerne i andre akademiske miljøer.

Lundtveit mener å finne en fellesnevner i sin undersøkelse av nyutdannede akademikere hvor det å fremstå som enkeltindivider oppleves som viktig og at dette uttrykkes «*gjennom å markere avstand, motstand og forskjell til andre utdannings- og yrkesgrupper – men også deres egne*». (Lundtveit, 2005:91).

Faglig identifiseringsgrunnlag for en akademiker blir imidlertid ikke like tydelig når utdanningen ikke gir en konkret tittel som lege, lærer eller psykolog. Samfunnsviter, statsviter, historiker og pedagog må omsettes og akademikerne må oversette utdannelsen de har til arbeidslivets kompetansebehov. Identiteten blir knyttet til hva man jobber med og ikke automatisk til sin akademiske bakgrunn og det akademiske fellesskap (Lundtveit, 2005).

#### 5.4.8 *Politi vs. academia*

Det synes å være flere ulikheter og motsetninger mellom politi og academia. Jeg tar utgangspunkt i Johannessen (2013) og Lundtveit (2005) når jeg nå oppsummerer flere forhold som kan påvirke hvordan akademikere og polititjenestepersoner ser på sin gruppe og på hverandre.

Det er en grunnleggende beslutning for en politistudent å bli politi for å bidra til samfunnet mens en akademiker uten profesjonsretning som samfunnsviter eller statsviter ikke har en definert jobbrolle eller yrkestittel etter endt studie. Akademikeren kan ha ganske bredt nedslagsfelt i arbeidslivet i forhold til hva man

---

skal jobbe med. Politiutdannelsen er, som et profesjonsstudie, praktisk rettet og det opprettholdes et tradisjonelt skille mellom teori som noe akademisk, og praktiske fag som håndverket. Dette gjør at politistudenten ofte kan se på dette som konkurrerende måter å tenke på og velger ofte å forholde seg til håndverket og kan bli mer kritisk til det som blir sett på som akademiske fag. I et akademisk utdanningsløp er det fokus på dybdeforståelse, søke kunnskap med et kritisk blikk samt problematisere sannheter og regler. Selve diskusjonen rundt problemstillingen kan sees på som viktigere enn en eventuell løsning.

De fleste som får jobb i politiet etter PHS starter i patruljetjenesten. Politipatruljer havner ofte i situasjoner hvor det er viktig å raskt identifisere og løse problemer, ofte med kort tid til rådighet. «Godt nok» brukes som et begrep på at man var effektiv i oppdragsløsningen. Jobben består av å handle i nåtid med spesifikke hendelser. En akademiker i politiet vil søke å vurdere alle muligheter metodisk og ikke konkludere før de er undersøkt. Jobben kan i større grad bestå av å vurdere fremtid og generalisere hendelser.

Akademikeren er opptatt av å bli sett som enkeltindivid og søker personlig anerkjennelse ved bruk av språk og kunnskap. Polititjenestepersoner er ofte avhengig av hverandre for å løse oppdrag og resultatet baserer seg på hvordan enheten løste oppdraget.

Politiutdannede bruker i større grad sin egen og andres erfaring i oppdragsløsningen mens akademikeren bruker en metodisk og analytisk tilnærming i sitt arbeide.

Politiutdannede ønsker å holde ting i familien og søker å løse konflikter internt mens akademikeren er opptatt av offentliggjøring, selvstendighet og uavhengighet. Akademikeren er vant til å bli kritisert åpent og ønsker å «stå i det». Dette åpner for muligheten til å kritisere tilbake.

---

#### 5.4.9 Oppsummering

I følge forskningen vil politiet ha gode forutsetninger for å skape en sterk sosial identitet til sitt yrke. Akademikere vil kunne ha en mindre grad av identitet til sin utdannede fagretning men kan i større grad identifisere seg med hva man gjør, der den akademiske kunnskapen er operasjonalisert.

Teorien tilsier at politiutdannede og akademikere har flere ulike inngangsverdier til yrkeslivet. Når disse inngangsverdiene er motpoler til hverandre kan de danne grunnlag for en konflikt mellom gruppene. Akademikerens metodiske og analytiske tilnærming samt grunnleggende kritiske tankesett kan fremstille den politiutdannedes sin praktiske, erfaringsbaserte tilnærming som enkel og lite gjennomtenkt. Polititjenestepersonen som skal løse konkrete oppdrag i nåtid vil kunne oppfatte akademikeren som teoretisk, lite relevant og som «sand i maskineriet».

## 6 Metode

### 6.1 Valg av metode

I denne oppgaven har jeg valgt å bruke kvalitativ metode med semistrukturerte intervjuer. Jeg vil kort gjenta min hovedproblemstilling og forklare mine metodologiske valg med utgangspunkt i problemstillingen.

Hovedproblemstilling:

*Sosial identitet til ulike yrkesgrupper – en utfordring for politiet?*

For å kunne avdekke eventuelle ulike årsaksforhold har jeg valgt å konkretisere problemstillingen ned i fire forskningsspørsmål:

- 1: I hvilken grad kategoriseres yrkesgruppa som egen gruppe?
- 2: I hvilken grad er egen yrkesgruppe identifisert med jeget?
- 3: I hvilken grad defineres politiutdannede som utgruppe av akademikere?
- 4: I hvilken grad defineres akademikere som utgruppe av politiutdannede?

Spørsmålene er knyttet til hvor sterk sosial identitet intervjuobjektene opplever knyttet til yrkesgruppe ut fra valgt utdanningsløp.

---

Bakgrunnen til valg av kvalitativ metode er et ønske om å undersøke de bakenforliggende faktorene som ikke fremstår tydelige hverken for intervjuobjektene eller meg som forsker. Det ville vært krevende å finne variabler som skulle måle dette i en kvantitativ studie. I kvalitative studier trenger ikke dataene være kvantifiserbare, og gir rom for mer fleksibilitet i informasjonsinnhenting. Det er således viktigere å få mer utdypende informasjon om hver enkelt analyseenhet enn å få sammenlignbar informasjon om alle analyseenhetene. Fordelen med semistrukturerte intervjuer vil være muligheten for oppfølgingsspørsmål for å søke etter eventuelle årsakssammenhenger.

## **6.2 Utvalg**

I politiet generelt er menn i operativ tjeneste fortsatt majoriteten i yrkesgruppen, det er lite turnover, og flere i denne gruppen har mange års erfaring i tjenesten. Kvinner er majoriteten av ansatte i PST med høyere akademisk bakgrunn uten profesjonsretning, og de har ofte kortere tjenestetid i politiet. Jeg ønsket å ha respondenter som representerte majoriteten av sin yrkesgruppe for å ha et bedre grunnlag for å diskutere generelle trekk ved funnene i oppgaven. På bakgrunn av dette samt tid til disposisjon, tilgjengelige informanter og størrelse på oppgaven valgte jeg å intervju seks respondenter. Fire kontaktet jeg selv direkte og to ble forespurt etter at jeg fikk innspill på flere mulige respondenter fra avsnittsledere i PST.

Jeg intervjuet tre menn med politibakgrunn og over 10 års tjenestetid i PST. To av disse tilhører livvakttjenesten og den tredje er avsnittsleder ved en annen seksjon. De tre andre respondentene var kvinner og hadde alle høyere akademisk bakgrunn og under tre års tjenestetid i PST.

## **6.3 Metodesvakheter**

Min bakgrunn i politietaten anser jeg som en stor påvirkningsfaktor, noe jeg har valgt å beskrive under eget punkt (6.4). De fleste intervjuobjektene var klar over min bakgrunn og de vil plassere meg i en sosial kategori som svarene kan være påvirket av.

Den demografiske sammensetningen (alder, kjønn mv) hos intervjuobjektene og deres bakgrunn vil også kunne påvirke svarene og være mulige feilkilder. Ved å benytte intervjuobjekter fra livvaktjenesten ønsket jeg å ha informanter som representerte den politioperative praksisen (Johannessen, 2013). Dette er imidlertid en spesialavdeling og funnene kan ikke umiddelbart sees på som svar fra ordinært operativt politi.

Ved å benytte *akademiker* og *politiutdannet* som begreper vil informantene kunne gi andre svar enn en mer konkret arbeidsfunksjon som analytiker innen et fagfelt eller livvakt.

Intervjumetoden gir ikke grunnlag for å generalisere funnene og selv om alle intervjuobjektene er enstemmige i svarene, vil det kun belyse interessante fenomener som kan gi innsikt og økt forståelse på et kvalitativt nivå.

Hvordan dynamikken i intervjuet var vil bestemme innhold og kan være begrensende i hva informanten gir av svar. Hva som vektet av informant og meg som intervjuer vil påvirke informasjonen som deles. Resultatene blir kodet og drøftet og vil være farget av meg som forsker. Hva jeg vektlegger og eventuelt overser, påvirkes av min sosiale identitet og hvordan jeg tolker informantenes informasjon ut fra min plassering av dem i sosiale kategorier.

#### **6.4 Forskerens ståsted**

Jeg har tidligere vært ansatt ved livvaktjenesten men jobber nå ved en annen seksjon. Min jobberfaring er et av grunnlagene for motivasjonen til problemstillingen. En av mine største utfordringer var å være bevisst på min påvirkningskraft i forhold til undersøkelsens validitet. Faren var at jeg ville utarbeide intervjuguide og følge opp spørsmålene og gå i bekreftelsesfellen. Bevisstheten rund min egen påvirkningskraft og nonverbale språk mener jeg ble en styrke ved å stille åpne oppfølgingsspørsmål og la respondentene snakke mest mulig fritt.



---

Jeg kjente flere av mine respondenter noe som var positivt ved at det skapte en naturlig trygghet i intervjusituasjonen. Jeg oppfattet også at de ønsket å bidra med sine ærlige meninger og refleksjoner. Denne kjennskapen mellom respondenten og meg som intervjuer kan imidlertid ha påvirket svar og sjargongen i svarene, noe som gjorde at jeg ble fokusert på å tolke helheten bak de ordene som ble valgt.

### **6.5 Etikk og konfidensialitet**

Moralsk sett var det viktig å gi informasjon til respondentene i forkant av intervjuene om at de ville anonymiseres i oppgaven. Hensynet er viktig fordi spørsmål om seg selv kan oppleves ubehagelig og respondenten kan utlevere informasjon som gjør de sårbare i etterkant av intervjuet. I tillegg vil usikkerhet rundt anonymisering og konfidensialitet kunne påvirke informasjonen respondentene utleverer.

For å kunne forske på PST som organisasjon og benytte ansatte som respondenter var det viktig å avklare at oppgaven blir behandlet som konfidensiell, i akademisk forstand, som vil si at oppgaven kun blir tilgjengelig for vurdering.

### **6.6 Gjennomføring av intervju**

Jeg gjennomførte semistrukturerte intervjuer med en intervjuguide med 10 spørsmål som jeg utarbeidet selv (Vedlegg 1). Intervjuguiden ble gjennomgått av veileder.

Jeg informerte om formålet med intervjuet, at det var konfidensielt i akademisk forstand og at respondenten ville bli anonymisert. Videre informerte jeg om min rolle som forsker som var å være nøytral samt et ønske om at svarene som ble gitt skulle være mest mulig utfyllende. Spørsmålene ble brukt som en mal og veiledning slik at spørsmål ikke nødvendigvis kom i samme rekkefølge i hvert intervju, men naturlig falt inn i samtalen der det passet.

Intervjuene varte 20-35 minutter og ble tatt opp på bånd. Deretter ble intervjuene transkribert og kodet.

---

## 7 Resultater og diskusjon

### 7.1 Innledning

I den videre drøftingen skal jeg undersøke følgende spørsmål som er hentet fra problemstillingen:

- 1: I hvilken grad kategoriseres yrkesgruppa som egen gruppe?
- 2: I hvilken grad er egen yrkesgruppe identifisert med jeget?
- 3: I hvilken grad defineres politiutdannede som utgruppe av akademikere?
- 4: I hvilken grad defineres akademikere som utgruppe av politiutdannede?

Jeg vil benytte sosial identitetsteori som grunnlag for diskusjonen samt forskning som er gjort rundt politiets og akademikeres sosiale identitet. Jeg vil deretter drøfte funn opp samholdskomponenter og subkulturer.

### 7.2 Sosial kategorisering og sosial identitet til egen yrkesgruppe

Teorien peker på at sosial kategorisering er en grunnleggende del av sosial identitet. Dette stemmer med mine funn og jeg finner det hensiktsmessig å samle sosial kategorisering av egen gruppe, og opplevd tilhørighet til gruppen i samme diskusjon.

#### 7.2.1 Akademiker

Det er ingen av de tre informantene med akademisk bakgrunn som gir inntrykk av at de ser på akademikere som en yrkesgruppe. En av grunnene som trekkes frem er at det er stor bredde i utdanningsløpet med mange utdanningsinstitusjoner og studieretninger i inn- og utland. Dette underbygges med kommentarer som:

*«Det er vanskelig å se fellestrekk da det er så mye forskjellig». «Det er som oftest ikke samsvar mellom master og yrket man jobber i». «Det er ingenting felles mellom akademikere». «Det er ikke en yrkesgruppe sånn som sykepleier eller politi».*

Det er tydelig at «akademikere» som sosial kategori ikke er noe informantene identifiserer seg med. For at en sosial kategori skal bli en del av den sosiale identiteten må den bidra til et positivt selvbilde og at tanker omkring gruppen

---

styrker selvfølelsen (Hogg, 2005, referert i Forsyth, 2017:86). Det virker som bredden i utdannelsen, med mange studiesteder og studieretninger, samt at «akademiker» ikke er knyttet til et yrke gjør at begrepet ikke gir identitet. Akademiker, som sosial kategori, blir for informantene på et for høyt abstrakt nivå. Haslam et al. (2000) peker på at den sosiale identiteten må ha en komparativ passform. Informantene definerer seg ikke som akademikere fordi det er for stort sprik internt i gruppa, og da blir ikke denne sosiale identiteten relevant opp mot andre grupper.

Ved å inneha høyere utdanning på masternivå kunne man tenke seg at informantene ville sett på denne gruppen som en prestisjegruppe (Lundtveit, 2005) og identifisere seg med gruppa på grunn av status samt at den ville øke selvfølelsen (normativ passform) (Haslam et al., 2000). Det er imidlertid ingen svar som underbygger dette.

Behovet for å fremstå som enkeltindivider hos akademikere kan eventuelt gjøre at det er viktig for informantene å markere avstand, også til sin egen gruppe (Lundtveit, 2005). Jeg fikk imidlertid ikke inntrykk av at dette påvirket svarene informantene ga meg.

Informantene trakk alle frem undergruppe av akademikere som statsviter eller samfunnsviter når de skulle beskrive hvilken yrkesgruppe de tilhørte. Selv om de ikke ønsket å identifisere seg med «akademiker», var inntrykket at en spesifikk retning ga mer mening. Det var imidlertid tydelig at de heller ikke så på dette som en yrkesgruppe. En av informantene forklarte det med at «*det gir ingen mening da det ikke sier noe om hva man gjør*». Lundtveit, (2005) viser til at et akademisk utdanningsløp uten profesjonsretning ikke gir et identifiseringsgrunnlag, men at utdanningsløpet må omsettes til hva man jobber med. Identiteten blir da knyttet til organisasjonen man jobber for eller til en konkret yrkestittel. Dette stemmer overens med informantenes beskrivelser. En sier; «*jeg ser på meg selv som en ansatt i politiet mye mer enn en akademiker*» og en annen; «*jeg kan identifisere meg med analytiker i PST*».

---

På spørsmål om hva som kjennetegner en statsviter (akademiker) var fellestrekkene i svarene; analytiske ferdigheter, evne til å absorbere og bearbeide store mengder informasjon med analytisk tilnærming og skriftlig fremlegging. Beskrivelsen ovenfor er knyttet til krav innenfor academia og beskriver fagkompetanse en akademiker har med seg etter endt utdanning. Svarene beskriver også mer bredde enn spesialisering som kjennetegnene til yrkesgruppen. En informant sier det slik: *«du lærer en måte å tenke på som er veldig anvendelig i mange sammenhenger»*.

Selv om informantene ikke uttrykker at de identifiserer seg med begrepet akademiker, virker det som innholdet i begrepet er omforent. Disse beskrivelsene er et uttrykk for en akademisk prototyp man ønsker å leve opp til og som kan gi en sosial identitet (Lundtveit, 2005; Haslam et al., 2000).

En informant trakk frem et møte med det operative politiet som gjorde at hun følte seg mer som en akademiker. Møte var med Beredskapstroppen (politiets spesielle innsatsenhet mot terror, organisert og annen alvorlig kriminalitet), og hun forklarer; *«Jeg har aldri følt meg mer som akademiker som når jeg møtte Beredskapstroppen i øvingsområdet»*. En forklaring på hvorfor situasjonen som oppstod fikk informanten til å kjenne på sin sosiale identitet som akademiker kan være at avstanden mellom prototypene for hennes inngruppe og Beredskapstroppen som utgruppe ble svært tydelig. Informanten utdypet denne opplevelsen ved å beskrive sin prototyp;

*Min utdanningsbakgrunn består av å tenke og vurdere ting nøye, vurdere frem og tilbake, ikke ta noen snarveier, ikke hoppe til konklusjoner før alle muligheter er undersøkt, da. Ting skal gjøres grundig å.., vel skal man fange tyven, men man skal helst utrede alle mulige måter å gjøre det på før man så velger den rette måten.. også konsekvens utrede det.. Nå har jeg slipt det av meg men jeg merker at jeg har det i meg å være grundig, ekstremt nøye og vurdere alle mulige scenarier, det ene mot det andre.*

Videre beskrev hun politiets prototyp; *«de skal helst ha løst oppdraget i går»*. Det kan oppfattes som at det stereotypiske synet på Beredskapstroppen, eller operativt

---

politi, er at ting går for fort i forhold til behovet for kvalitet og nøyaktighet. Dette vil da være motsatte stereotyper og skape en forsterkning i hennes sosiale identitet.

En annen forklaring kan være at et møte med politiets spesielle innsatsenhet i øvingsområdet kan ha skapt høy usikkerhet. Identifisering som akademiker kan dermed ha bidratt til å redusere usikkerheten i situasjonen (Forsyth, 2017; Hogg og Terry, 2005; Haslam et al. 2000). Det kan også være at hennes sosiale identitet som kvinne ubevisst ble aktivert i møte med en ren mannsdominert gruppe og at rollen som akademiker i situasjonen ble forsterket på grunn av kjønnsforskjeller (Forsyth, 2017; Rose og Unnithan, 2015).

### 7.2.2 *Politi*

Alle tre kandidatene er veldig tydelig på at de tilhører politiet. En av informantene beskriver dette «*Selv om jeg har tatt utdanning etterpå så er det der jeg føler at jeg hører hjemme*». En annen sier «*Jeg identifiserer meg veldig som politimann*».

Den sosiale identiteten knyttet til politirollen er sterk hos samtlige informanter og under intervjuene bruker de vi når de besvarer spørsmål. Det kan tyde på at selv-kategoriseringen til politiyrket kan ha depersonalisert oppfatningen til informantene og de identifiserer seg sterkt med prototypen til en politimann. (Forsyth, 2017; Hogg og Williams, 2000).

Det virker som det ligger en yrkesstolthet i å kategorisere seg med politiet og denne stoltheten gir dermed økt selvfølelse og reduserer utrygghet på hvem man er (Forsyth, 2017; Hogg og Terry, 2000; Haslam et al., 2000)).

Informantene trekker frem undergrupper i politiet for å beskrive kjennetegn. «*Tilhørigheten er mer til det miljøet du tilhører*» er et av utsagnene. De ulike retningene etter PHS, som operativt eller etterforskning, trekkes frem av en av informantene for å synliggjøre bredden i politiidentiteten. Det virker likevel som den sosiale identiteten er knyttet til politiet generelt, men *særlig* til sin egen

---

subgruppe. Flere forskere har beskrevet disse forskjellene som eksisterer internt mellom undergrupper i politiorganisasjonen (Winsnes, 2011; Finstad 2000).

Et felles kjennetegn som beskrives på egen gruppe er praktisk tilnærming. «*Vi har en praktisk tilnærming til yrke vårt*», «*vi er opptatt av at ting skal bli gjort*», «*vi er opptatt av å løse oppdrag*» Dette vil kunne sees på som et ønske om å bidra til samfunnet (Hoel og Christiansen, 2016; Johannessen, 2013).

En informant synes det er vanskelig å generalisere kjennetegn men knytter noen til prototypen på egen enhet; «*utadvendte, sosialt flinke, tar vare på hverandre og at det er takhøyde*». Her beskrives prototypen på egen subgruppe også med positive personlige egenskaper, noe som er et tegn på sterk selv-kategorisering til denne gruppa (Forsyth, 2017).

Når informantene blir bedt om å beskrive seg selv i jobbsammenheng uttrykker alle et ønske om å gjøre en god jobb. En sier han er ekstremt lojal og nærmest har et kjærlighetsforhold til jobben. En annen sier han er løsningsorientert og har et ønske om å gjøre så god jobb som mulig for andre. Den tredje sier han er opptatt av samhandling og vil lære av andre som har bedre løsninger enn sine egne. Ved at yrket og jobben har blitt en så viktig del av jeget til informantene kan det virke som alt ved jobben oppfattes som viktig, fordi det vil styrke selvfølelsen (Forsyth, 2017; Hogg og Terry, 2000).

### **7.3 Akademiker vs. politiutdannet**

#### *7.3.1 Utgruppe og feiltolkninger*

Jeg vil nå se på om akademikere og politiutdannede ser på hverandre som utgrupper og eventuelle mulig feiltolkninger som kan foreligge i kategoriseringen av hverandre og som kan føre til konflikter.

Når informantene skal beskrive hverandres gruppe beskrives først og fremst den stereotypiske forskjellen mellom akademikere som teoretikere og politi som praktiker. En av de politiutdannede beskriver det slik; «*vi skal løse et oppdrag og de skriver... vi har en praktisk tilnærming og vi er ikke helt i synk... de kjenner*

---

*ikke den praktiske delen som vi gjør*». En annen informant med politibakgrunn forklarer at den praktiske erfaringen kan gjøre at politiutdannede er enklere å be om å gjøre noe og en grunn til at man ikke problematiserer for mye. Indirekte kan det tolkes som at akademikerne sees på som noe mer krevende å forholde seg til ved at de ikke gjør jobben uten først å stille mange spørsmål.

Det blir også trukket frem av begge grupper at akademikerne går veldig i dybden i det de skal være gode på. *Dybde* brukes av informantene for å beskrive grundig og analytisk tilnærming til oppgaver som utføres av akademikere. Akademikerne blir betraktet av de politiutdannede som «*dyktige folk som kan mye*». Motsetningen til «dybde» er polititjenestepersonenes fokus på erfaring som beslutningsgrunnlag. Politiets bruk av erfaring oppfatter jeg som underliggende når begge gruppene omtaler «praktisk tilnærming».

De politiutdannede beskrev negative stereotypier i sin oppfatning av akademikers holdninger til operativt politi. Akademikere kan ha «*en ovenfra og ned holdning fordi man sitter på en bredere teoretisk plattform*» sier en av informantene. En annen mener at «*akademikere kan ha en snever innstilling til en operativ politi*». Den tredje informanten har opplevd å høre fra en akademiker; «*du som er en enkel livvakt skal kanskje ikke mene så mye om det her*». Videre forklarer han at akademikere kan bli overrasket over at man kan noe mer enn stereotypen av det de forbinder med en politimann. Slike konkrete uttalelser som generaliseres kan sees på som en gruppeattribusjonsfeil. Inntrykket er at politiutdannede identifiserer akademikere i en egen utgruppe og tillegger gruppen generelle negative holdninger mot sin inngruppe, politiet.

Det kan virke som informantene med akademisk bakgrunn ser på operativt politi som lite gjennomtenkte. Dette kommer fram i flere utsagn; «*akademikere er mer opptatt av å tenke langsiktig – så vi ikke får det samme problemet hver gang*» og «*De skal ha oppdraget løst helst i går*». To av informantene har hørt flere negative utsagn om politiutdannede fra andre akademikere «*disse politifolka vet ikke helt hva de driver med alltid*», «*de tenker litt fort*» og «*handler før de tenker*».

Den tredje akademikerer støtter imidlertid den negative prototypen til akademika. Hun trekker frem at akademikere kan bruke mye tid på ting og at de kan virke bedrevitende ved at de *«kan snakke om ting i timevis istedet for å bare gå ut å gjøre det»*. Det virker som informantene ser akademikere med politiets øyne.

Under intervjuene skille flere av akademikerne på politiutdannede som jobber inne og de som jobber operativt. Det er tydelig at stereotypen som tas frem tilhører operativt politi og at det er der utgruppen defineres.

### 7.3.2 PST- identitet?

Begge grupper av informanter gir uttrykk for at det er behov for både akademiker og politiutdannede i PST. En akademiker fremsetter at begge har en verdi og ser styrker og svakheter som kan utfylles av hverandre. Hun sier *«det er behov for balanse mellom akademika og politi. Ytterpunktene er handlingslammelse og for handlekraftig, at de ikke har sett de bedre løsningene»*. En politiutdannet forklarer at akademikerne og de politiutdannede utfyller hverandre og er bedre sammen enn hver for seg. Jeg får inntrykk av at informantene har fokus på å hente ut det beste av hverandre.

Dette behovet kan komme av at alle identifiserer seg med PST og ønsker at organisasjonen skal løse sine oppgaver best mulig. Denne overordnede sosiale kategorien «PST- ansatt» gjør at alle definerer seg i samme inngruppe og deler et felles sett av verdier og normer. Selv-kategorisering i PST som gruppe gjør at selvfølelsen øker hvis denne gruppa presterer (Haslam et al., 2000).

Haslam et al. (2000) viser til at måten vi kategoriserer oss selv og identifiserer oss med grupper vil variere i forhold til nivå og innhold avhengig av hvem vi sammenligner oss med og i hvilken kontekst. En akademiker vil for eksempel se på seg selv fra ulike nivåer; analytiker på sin enhet, PST ansatt, politiansatt eller statsviter. Nivået vil også definere utgrupper. Som analytiker vil en livvakt være i utgruppen, men som PST ansatt vil de være i samme inngruppe. Da vil for



---

eksempel en ansatt fra Etterretningstjenesten kunne være i utgruppen til analytikeren.

### 7.3.3 Vi og Jeg

Under intervjuene brukte politiutdannede ofte vi når de svarte på spørsmål. Dette har jeg tidligere knyttet til sosial identitet og selv-kategorisering. I forhold til samme tema ønsker jeg å se på svarene på spørsmålet;

*Hva er viktig for at du skal føle deg anerkjent på jobben?*

Generelt trekker informantene fram at det å bli sett og få tilbakemeldinger er det viktigste for å føle seg anerkjent. Informantene ønsker mer tilbakemelding enn de opplever i dag. Haslam et al. (2000) viser til at respekt i form av positive tilbakemeldinger kan øke identifiseringen med en organisasjon. Ved en allerede etablert sosial identitet til PST kan ønske om tilbakemeldinger være et ønske om å styrke gruppeidentiteten som en del av egen selvfølelse.

Akademikerne ønsket å få tilbakemeldinger på det de som enkeltindivider hadde utført. Som eksempler på dette ønsket en akademiker gjerne «*å få gode tilbakemeldinger på ting jeg skriver*». En annen ønsker «*klare tilbakemeldinger på jobben jeg gjør*». Fokuset er tydelig på hva hun skriver og hva hun kan. Informanten ønsker tøffe tilbakemeldinger og i forklaringen fra academia bruker hun imidlertid vi: «*Fordelen med å ha bakgrunn fra academia er at vi er veldig vant til å få tilbakemeldinger på ting vi gjør, på produkter vi skriver*». Det kan her oppfattes at hun ubevisst beskriver sin sosiale tilhørighet til academia og at dette fellesskapet oppleves som positivt. Politiutdannede ønsket tilbakemelding på det de utførte som gruppe. En politiutdannet ønsket «*at avdelingen min blir sett*», og få «*gode, konkrete tilbakemeldinger hvis vi gjør noe bra*».

Akademikerens fokus på egen prestasjon kan sees på som et behov for å øke selvfølelsen som enkeltindivid. Dette stemmer med hvordan informantene har forklart at de ikke opplever akademikere som en gruppe. En annen forklaring er at informantene ikke ser på seg selv som del av en gruppe eller et team for å løse oppgavene man blir målt på. Hvis akademikerens jobb er å skrive et produkt som man selv skal forsvare, vil også behovet for tilbakemeldinger være personlig.

---

Tilbakemeldingene blir derfor rettet mot enkeltindividene og ikke en gruppe, og bidrar til at det er egen prestasjon som styrker selvfølelsen og reduserer usikkerheten (Haslam et al., 2000).

Politiutdannedes behov for å prestere sammen med sin gruppe kan være fordi det er gruppas normer og kriterier som er det viktigste for å føle anerkjennelse (Johannessen 2013). Ved å sørge for at gruppe får positiv tilbakemelding vil man både få anerkjennelse i gruppa og styrket selvfølelse på grunn av sin sterke sosiale identitet (Haslam et al., 2000).

#### **7.4 Samhold**

Jeg vil nå diskutere politiutdannet og akademiker som grupper i forhold til gruppesamhold som begrep og teori. Jeg vil også komme noen betraktninger om organisasjonens fellesskap.

##### *7.4.1 Politi*

Informantene gir inntrykk av at politiet innehar et sterkt samhold men at dette først og fremst er knyttet til undergruppen man tilhører. Det virker imidlertid som mange av kildene til samhold (Forsyth, 2017) også ligger til grunn for en generell politiidentitet om enn noe svakere enn politienheten man tilhører.

For to av informantene som tilhører livvaktjenesten kan forklaringen, knyttet til subgruppen, ligge i Føllesdals syv kategorier som skaper samhold (Forelesning BI, 2.2.18). Det er vanskelig å bli rekruttert til denne tjenesten og ved å bestå opptaksprøvene oppleves en eksklusivitet (*initiering*). Å bli ansett som egnet til å jobbe ved en spesialavdeling som livvaktjenesten gir status i politiet. Ved at alle er selektert, ikke bare på operative egenskaper men også sosiale egenskaper (min kjennskap), vil sjansen for at livvaktene liker hverandre være større og gruppa kan fremstå sosialt attraktiv (*attraksjon*). Det er en operativ enhet som har et tydelig hierarki med klar rollefordeling og interne normer og regler (*struktur*). Selv om enheten har mange ansatte vil de fleste oppdragene løses i små grupper, 2-5 personer (*størrelse*). I noen sammenhenger konkurrerer livvakter som representanter for sin enhet mot andre politienheter samt at fokus på utvikling gjør

---

at man hele tiden måler seg opp mot andre operative enheter (*konkurranse*). Positive tilbakemeldinger på oppdragsløsningen sees på som at enheten presterer godt (*prestasjon*). Det er lite turn-over ved livvaktjenesten (*stabilitet*), noe som også kan ha en forklaring i at det oppleves så sterkt samhold at ingen ønsker å forlate «familien».

Ut fra en mer generell betraktning av funnene i undersøkelsen kan det virke som politiet deler forpliktelsen til å løse sine oppgaver i samfunnet (*oppgavesamhold*). Alle informantene viste en tydelig tilhørighet til politiet (*kollektivt samhold*) og de ga inntrykk av å inneha god moral og korpsånd ved at alle var opptatt å gjøre en så god jobb som mulig (*emosjonelt samhold*).

Det sterke samholdet i politiet, særlig det operative, er dokumentert i mange studier (Johannessen, 2013, Winsnes, 2011, Finstad, 2000).

#### 7.4.2 Akademiker

Ingen av informantene ser på akademiker som en gruppe og derfor opplever de heller ikke tilhørighet i denne kategorien. De definerer «statsviter» som en undergruppe men den gir ikke samhold da gruppen ikke har et mål og tilfredsstillende ikke informantenes sosiale eller følelsesmessige behov (Høigaard, 2008; Carron og Brawley, 2000).

Akademikere i PST er nøye selektert (*initiering*) og som analytiker i PST vil man kunne få høy status hos andre akademikere. Det trange nåløyet kan også gjøre at flere ser på hverandre som like og at det er flere i gruppa man ønsker å omgås sosialt (*attraksjon*). Det er mange nyansatte akademikere i PST, noe som fører til at gruppens deltakermasse ikke er stabil og ikke har fått festet seg (*stabilitet*). Inntrykket fra informantene tilsier at de jobber mye alene (*størrelse*) og *konkurranse* og *prestasjoner* blir på individnivå. Roller, normer og regler (*struktur*) vil sannsynligvis være uklare dersom gruppen ikke identifiserer seg som en gruppe.

---

Siden informantene ikke definerer seg selv som akademiker har de ikke et sterkt samhold som gruppe. Det kan imidlertid oppstå et *sosialt samhold* hvor akademikere liker hverandre og ønsker en sosial relasjon, men at tiltrekningen er på individnivå og ikke gruppe. Det kan allikevel være andre undergrupper, for eksempel analytikere ved en spesiell enhet, som utvikler et sterkt samhold som gruppe. Denne konkretiseringen av utdanningsbakgrunn og tittel vil kunne skape en sosial identitet.

## **7.5 Subkultur**

### *7.5.1 Har akademikere og politiutdannede egne subkulturer?*

Jeg vil nå diskutere resultatene i et kulturperspektiv og se på subkulturer og konflikter mellom subkulturer.

For å se om det eksisterer subkulturer bruker jeg et differensieringsperspektiv (Martin, 1992, referert i Bang, 2011:26) og ser på betingelsene for dannelse av en subkultur. Gruppen må; ha vært lenge nok sammen til å ha erfart betydningsfulle problemer, ha fått mulighet til å løse problemene og se effekt av løsningene og nye medlemmer må ha kommet til slik at måten å løse problemer på er blitt overført (Schein, 1984, referert i Bang, 2011:28). I tillegg bør gruppens medlemmer ha tett kontakt med hverandre, ha felles delte erfaringer og felles personlige karakteristika (Trice og Beyer, 1993, referert i Bang, 2011:28).

Akademikere som gruppe er tidligere godt omtalt og jeg finner få betingelser som er oppfylt for denne overordnede gruppa. Scheins betingelser (Bang, 2011) er ikke tilstede da gruppemedlemmene ikke håndterer utfordringer og problemer som akademiker. De har imidlertid noen felles delte erfaringer (for eksempel synet på operativt politi) og noen felles personlige karakteristikk (utdanning). Det oppfattes ikke som at akademikere som gruppe har etablert seg som en subgruppe i PST. På et lavere nivå, analytiker, vil det kunne være flere betingelser til stede for å danne en subkultur. Denne gruppen kan, uavhengig av nivå i organisasjonen, støte på de samme problemene, få et felles sett av løsninger og kunne overføre disse til nye analytikere. De vil også kunne ha en hyppigere kontakt og dele

---

erfaringer da arbeidsmetodikk og oppgaver er like. De vil også kunne ha den samme kontaktflaten mot andre grupper som politiutdannede.

Politiutdannede vil tydelig kunne ha betingelser til stede for å utvikle en subgruppe. En årsak er den felles delte profesjonsutdannelsen med opptakskrav som gjør at man raskt ser på seg selv som en del av denne gruppa. Seleksjonen sørger for at medlemmene deler mange personlige fellestrekk allerede ved oppstart av politiutdanningen (for eksempel verdier, grunnleggende utdanning og sosialt vellykkete). Felles utdanningsløp med praksisår, samt at de fleste jobber i patruljetjenesten de første årene, gir opplevelsen av å ha stått i de samme problemene, skapt felles løsninger og erfaringene overføres til nye medlemmer.

Det vil imidlertid være avhengig av hvilke arbeidsoppgaver man er satt til å løse etter PHS som avgjør hvordan denne kulturen utvikler seg. Som begge informantgrupper nevner så oppleves det forskjellig om man jobber operativt, eller som etterforsker eller analytiker. En analytiker med politibakgrunn vil for eksempel kunne identifisere seg mer med andre analytikere enn politiutdannede.

De politiutdannede informantene er klare på at de ser på seg selv som politi og at dette gir en følelse av fellesskap og samhold, og som definerer de som forskjellig fra andre grupper. Det er gjennom utdanning og oppstart i yrkeslivet etablert en sterk tilhørighet til politiet som har utviklet en sterk kultur. Denne kulturen kan etablere seg som en subkultur i PST hvor andre grupper som for eksempel akademikere, vil defineres som en utgruppe.

#### *7.5.2 Akademikere og politiutdannede – subkulturer i konflikt?*

Spørsmålet er om forskjellen i verdier, normer og virkelighetsoppfatninger hos akademikere og politiutdannede står mot hverandre og hindrer en effektiv måloppnåelse. Informantene beskriver to ulike fokus, personlig og sosialt, som vil kunne ha to sett av normer og verdier som står mot hverandre. Informantene kommer også med flere karakteristikk med negative stereotyper av hverandre. Bang (2011) viser til at ved en konflikt vil medlemmene ha en tendens til polarisering og legge merke til hva som skiller gruppene og forenkle forskjellene.

---

Dette gir grunnlag for å anta at det ligger an til en mulig konflikt mellom akademikere og politiutdannede.

Det er, ifølge Bang, imidlertid to andre kjennetegn som man også vil kunne se ved en eventuell konflikt, evaluerende stereotypisering og etnosentrisk tilnærming til den andre gruppa. Det å være evaluerende i stereotypiene vil si å se sin egen gruppes egenskaper som primært positive og den andre gruppens egenskaper som primært negative. Etnosentrisk i sin tilnærming til andre grupper vil si å betrakte den andre gruppen ut fra sitt ståsted i egen gruppe og ikke forsøke å se det fra den andres perspektiv.

Svarene fra informantene gir grunn til å mene at begge grupper er i stand til å se seg selv litt utenfra, med et kritisk blikk, og slik evne å se den andre gruppas behov. Akademikerne trekker frem at de kan bruke mye tid og være trege i sin grundighet, men viser også forståelse for at politiet må tenke mer praktisk. En politiutdannet sier om akademikere «*De har bedre struktur på den teorien de har... politi er mer erfaringsbasert*». Denne aksepten for hverandre vil kunne dempe en eventuell konflikt.

Jeg har nå beskrevet en mulig horisontal konflikt mellom akademiker og politiutdannede. Det er imidlertid også indikatorer som understøtter en mulig uformell vertikal konflikt. For det første har en akademiker et lengre utdanningsløp med en høyere grad, master eller hovedfag, mens en politiutdannet har bachelor. Dette i seg selv kan gi en opplevelse i begge grupper at akademikeren er høyere på rangstigen. For det andre kan to forskjellige tilnærminger til en problemstilling skape et inntrykk av at akademikeren er «smartere» enn politiet. Akademikeren vil gjøre ting ordentlig, analysere og vurdere alle løsninger, mens politiet er opptatt av å få løst problemet og handler før de tenker.

Kommunikasjonsformen til en politiutdannet kan bære preg av erfaring med korte tidsfrister, tydelige kommandolinjer og er effektiv i den operative praksisen. Denne kommunikasjonsformen kan derimot bli oppfattet som enkel i en

---

akademisk praksis, ikke bare i uttrykksform men også i innhold. En akademiker bruker det akademiske språket i henhold til akademisk kunnskapsproduksjon og målet er en mer generell presentasjon og publikasjon (Johannessen, 2013). Det akademiske språket vil gi høyere status i egen gruppe og oppover i organisasjonen. Denne språkformen vil virke fremmed for operativ politi. Det at politiet ikke forstår akademiske produkter, kan bidra til å forsterke inntrykket av lavere generelt kompetansenivå hos politiet, som igjen forsterker akademikerens oppfattelse av høyere status enn politimannen.

Den akademiske måten å tenke på, et fugleperspektiv med strategisk og langsiktig fokus, vil være gjenkjennbar for ledelsen i en organisasjon. Akademikeren presenterer også sitt arbeid i en form, fremtidsrettet og generell, som dekker et behov ledelsen har for å løse sine oppgaver. En større nærhet til ledelsen vil kunne ha en høyere status enn en operativ polititjenesteperson som løser konkrete oppdrag ute i nåtid.

I PST og politiet generelt vil kompetansekrav til ledere være mastergrad eller høyere. Akademiker som gruppe vil derfor inneholde både ledelsen i organisasjonen og den nyansatte akademikeren. Dette fellesskapet vil kunne øke anseelse og status hos akademikeren som befinner seg lenger ned i hierarkiet.

### **7.6 Oppsummering**

Her vil jeg oppsummere hovedtrekk av funn, gjøre noen betraktninger om hva funnene betyr og gi noen praktiske råd til PST.

Informantene med akademisk bakgrunn ser ikke på *akademikere* som en gruppe og opplever dermed heller ikke tilhørighet til denne gruppa. De hadde imidlertid felles beskrivelse av innholdet i begrepet som kan bety at det finnes noen fellesnevnerer for gruppen som kan oppleves som en sosial identitet. Undergruppe som for eksempel *analytiker* vil kunne gi en sterkere identitet. Det er i møte med operativt politi at denne sosiale identiteten blir mer tydelig. Denne opplevelsen kan bety at stereotypene til akademia og politiet er polariserende og skaper rom for feiltolkninger.

Informantene med politibakgrunn identifiserer seg sterkt med *politi* og har sterk gruppetilhørighet. Tilhørigheten til en operativ enhet vil kunne gi en sterkere identitet både til denne undergruppen og som politi.

Både akademikere og politiutdannede gir uttrykk for negative stereotyper i beskrivelsen av hverandre. Det kan antyde at akademikere og politiutdannede i PST kan polarisere hverandre og at det kan oppstå konflikter. En uformell vertikal konflikt kan etableres ved at akademikerne oppleves som høyere opp på rangstigen enn politiutdannede.

Informantene gir imidlertid også inntrykk av at de ser behov for hverandre for å få løst PST sitt oppdrag, og at dette kan løses bedre sammen enn hver for seg. Det kan bety at alle ser på seg selv som PST-ansatt og at denne sosiale kategorien gir samhold.

Et funn er akademikernes fokus på personlig prestasjoner. Det kan innebære at de i større grad ser seg selv som enkeltindivider. Anerkjennelse og egne mål kan bli viktigere enn fellesskapets behov. Et motsatt funn er det sterke samholdet livvaktene har til egen seksjon. Gruppetilhørigheten kan være en hindring for eventuelle endringer PST har behov for. Denne sterke tilhørigheten kan også gjøre at livvaktene internt ikke ønsker eller tørr å si sin mening og holder ting for seg selv.

Det virker som PST har en høy status hos sine ansatte og at det er et ønske fra alle om å bidra til fellesskapet. Det er imidlertid viktig at PST erkjenner en mulig konflikt mellom akademikere og politiutdannede. Å sørge for avhengigheter av hverandre i oppgaveløsningen, fokusere på felles verdier og normer samt gi tilbakemeldinger på kollektive prestasjoner vil kunne styrke samholdet og gjøre at en felles organisasjonskultur får fokus og i mindre grad subkulturene.

Det er et ønske fra informantene om hyppigere og mer tydelige tilbakemeldinger for å føle seg anerkjent. Et råd for PST er å intensivere ledernes fokus på



---

tilbakemeldinger på gruppers prestasjoner. Dette er i tråd med Haslam et al. (2000) som viser at positiv feedback, sammen med opplevd stolthet (status PST), vil skape ytterligere forsterkning av de ansattes identifisering med organisasjonen. Denne økte tilhørigheten vil igjen gi effekt i de ansattes ønske om og vilje til å bidra for PST.

## 8 Avslutning

Formålet med denne oppgaven har vært å undersøke om kategoriene, akademiker og politiutdannet, oppfattes som sosiale identiteter i PST og om identitetene gir grunnlag for mulige konflikter i organisasjonen.

Forskning på akademikere og politiet peker på en mulig identitet med academia for akademikere, og en sterk gruppetilhørighet i politiet for politiutdannede. Jeg har på bakgrunn av dette brukt følgende problemstilling:

*Sosial identitet til ulike profesjonsgrupper – en utfordring for politiet?*

I tillegg til å benytte sosial identitets teori som teoretisk perspektiv, har jeg brukt teori om samhold og organisasjonskultur for å gi en dypere innsikt og forståelse i problemstillingen. Jeg har søkt å belyse funnene med bakgrunn i disse teoriene. Jeg har benyttet kvalitativ metode med semistrukturerte intervjuer. Intervjuobjektene var valgt som representanter for majoriteten av sin gruppe.

Jeg har redegjort for funnene ved å drøfte grunnleggende teori samt den mer spesifikke forskningen rundt politiet og academia. Det er holdepunkter for at akademikere ikke opplever en identitet til *akademiker* som begrep. Det er når kompetansen materialiserer seg i en yrkestittel at identiteten blir sterkere. Funnene tyder på at akademikeren i større grad har en personlig identitet og dermed mer fokus på det individuelle i arbeidslivet. Det er mye som tyder på at politiutdannede har en tydelig politiidentitet (sosial identitet) og etablerer en sterk gruppetilhørighet til politiet. Særlig hvis den politiutdannede har medlemskap i en operativ subgruppe.

---

Mye tyder på at politiutdannede og akademikere gjennom utdanningsløpet etablerer to motstridende kulturer. I en politiorganisasjon kan kulturene opprettholdes og mulig også forsterkes som subkulturer. En polarisering av subkulturene kan føre til konflikt mellom akademikere og politiutdannede.

Mine funn er i samsvar med tidligere forskning på politikulturen og Johannessens begreper operativ praksis og akademisk praksis fra 2013. Funnene for akademikere er også i stor grad sammenfallende med Lundtveit sin masteroppgave om akademikere og arbeidsidentitet fra 2005.

---

## 9 Litteraturliste

- Bang, H. (2011): Organisasjonskultur. 4 utg. Universitetsforlaget.
- Bjørkelo, B. og Gundhus, H. O. I. (2015) Å forbedre en etat. Om læring gjennom eksisterende systemer i politiorganisasjonen. Fagartikler Magma 0215. Fagbokforlaget.
- Carron, A. V. og Brawley, L. R., (2000) Cohesion. Conceptual and Measurement Issues. Small group research, Vol. 31 No. 1, February 2000 89-106.
- Ejlertsen, M. (2017) Akademikere overtager politioppgaver. Magisterbladet.dk. <https://www.magisterbladet.dk/news/2017/april/akademikereovertagerpolitio pgaver>
- Finstad, L (2000) Politiblikket. Pax forlag AS. Oslo
- Forsyth, D. R. (2017) Group Dynamics. 7th ed. Belmont, CA: Wadsworth, Cengage Learning.
- Hackman, J. R. (2002) Leading teams: Setting the stage for great performances. Boston. MA: Harvard Business School Press.
- Haslam, S. A., Powel, C. og Turner, J. C. (2000) Social Identity, Self-categorization, and Work Motivation: Rethinking the Contribution of the Group to Positive and Sustainable Organisational Outcomes. Applied Psychology: An International review, 2000, 49 (3), 319-339.
- Hoel, L. og Christensen, E. (2016) Hvorfor velger politistudenter å bli politi? Om verdier, idealer og et trygt samfunn. Nordisk politiforening 01/2016 Vol. 3.
- Hogg, M. A. og Williams K. D. (2000) From I to We: Social Identity and the Collective Self. Group Dynamics: Theory, Research and Practice. 2000, Vol. 4, No. 1, 81-97.
- Hogg, M. A. og Terry, D.J. (2000) Social identity and self- categorization processes in organizational contexts. Academy of Management Review, 2000, Vol. 25. No. 1, 121-140.
- Høigaard, R. (2016) [https://www.olympiatoppen.no/om\\_olympiatoppen/regioner/region\\_soer/aktuelt/media52083.media](https://www.olympiatoppen.no/om_olympiatoppen/regioner/region_soer/aktuelt/media52083.media)
- Johannessen, S.O. (2013) Politikultur; Identitet, makt og forandring i politiet. Akademika forlag, Trondheim, 2013
-

- 
- Kristensen, A. B. (2017) Akademikerne indtager politigården. Ugebreveta4.dk.  
[https://www.ugebreveta4.dk/akademikerne-indtager-politigaarden\\_20779.aspx](https://www.ugebreveta4.dk/akademikerne-indtager-politigaarden_20779.aspx)
- Langdridge, D. (2004) Psykologisk forskningsmetode; En innføring i kvalitative og kvantitative tilnærminger. Copyright, norsk utgave 2006, Vigmostad og Bjørke AS. 4. opplag 2017, Fagbokforlaget.
- Lauritsen, E. N. (2016) Hvorfor skal politistudenter lære vitenskapsteori? Forskning.no <https://forskning.no/kriminalitet-skole-og-utdanning-sykepleie/hvorfor-skal-politistudenter-laere-vitenskapsteori/435041>
- Lundtveit, K. (2005) Identiteter i arbeid – Om nyutdannede akademikere, kunnskapsorientering og arbeidsidentitet. Masteroppgave i pedagogikk, Universitetet i Oslo
- Rise, J. og Einarsen, S. (2002) Å lede er å lede grupper: Sosial identitetsteori og ledelse. Kap. 7 i A. Skogstad og S. Einarsen (red): Ledelse på godt og vondt. Bergen: Fagbokforlaget. 147-165.
- Rose, T. og Unnithan, P. (2015) In or out of the group? Police subculture and occupational stress. Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, Vol. 38 No. 2, 2015 pp 279-294.
- Winsnes, T. (2011) Kunnskapsstyrt politiarbeid; Kulturelle og strukturelle barrierer i bekjempelse av organisert kriminalitet. Masteroppgave i politivitenskap. Politihøgskolen.
-

---

## 11 Vedlegg

### 11.1 Intervjuguide

#### Innledning

Dine personalia og det som blir sagt i dette intervjuet blir anonymisert og skal kun brukes til min masteroppgave. Masteroppgaven blir konfidensiell i BIs begrep, som betyr at den kun blir tilgjengelig for fagansvarlige og sensor.

Mitt tema for oppgaven er at jeg vil undersøke om sosial gruppetilhørighet til akademisk høyere utdanning eller politiutdanning kan påvirke ansatte i PST.

Min oppgave er å være nøytral og ikke la egne meninger farge oppgaven. Med dette utgangspunktet ønsker jeg at du fritt forteller mest mulig uttømmende på de spørsmål jeg har og at mine eventuelle oppfølgingsspørsmål kan være så få som mulig.

#### Spørsmål

1. Hvilke yrkesgrupper eller profesjonsgrupper vil du si at du tilhører?
  2. Hva vil du si kjennetegner en akademiker/politiutdannet?
  3. På hvilken måte er det positivt å identifisere seg som akademiker/politiutdannet?
  4. I hvilke sammenhenger tenker du på akademiker/politiutdannet som en gruppe?
  5. På hvilken måte kan det være negativt å identifisere seg som akademiker/politiutdannet?
  6. Hva vil du si er forskjellen mellom utdanning fra PHS og akademisk utdanning som ikke er profesjonsrettet? Er det noen likheter du vil trekke frem?
  7. Hvis du måtte velge leder ut fra informasjonen om akademisk eller politibakgrunn – hvem ville du velge og hvorfor?
  8. Hvordan tror du en akademiker/politiutdannet vil beskrive en akademiker/politiutdannet?
  9. Hva vil du si kjennetegner deg som person?
  10. Hva er viktig for du skal føle deg anerkjent på jobben?
-