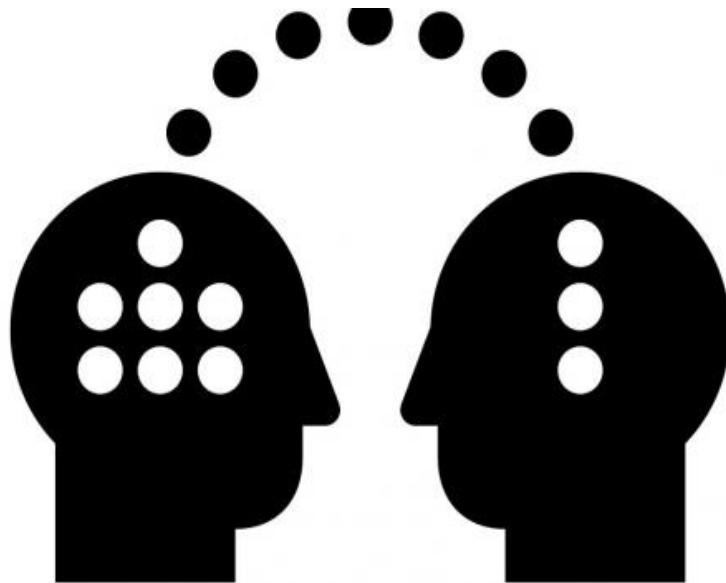


# Politiets komplekse oplæring

- Et kvalitativt studie af danske politibetjentes praktiske oplæring



(Wikimedia Commons 2019)

Gruppe 6

Alexandra Sommer & Tina Brønnum Andersen

10. Semester 2019

Vejleder: Annette Olesen

Antal ord: 26.794

Aalborg Universitet

## Tro- og loveerklæring

Det erklæres herved på tro og love, at samtlige gruppens medlemmer egenhændigt og selvstændigt har udformet nærværende projekt. Alle citater i teksten er markeret som sådanne, og projektet eller væsentlige dele af det har ikke tidligere været fremlagt i anden bedømmelsessammenhæng.

Vi er bekendt med reglerne for eksamenssnyd, herunder også plagiering og har læst Aalborg Universitets regler på:

<https://www.aau.dk/uddannelser/studievejledning/regler/plagiat>

Vi er bekendt med, at overtrædelse af reglerne vil blive indberettet for rektoratet og i sidste ende kan ende med bortvisning.

Endelig står vi inde for, at antal ord anført på forsiden stemmer overens med virkeligheden.

## Indholdsfortegnelse

Tro- og loveerklæring .....	1
Abstract .....	4
Indledning .....	6
Politiets formål og virke .....	8
<b>Politiet som organisation</b> .....	8
<b>Politi, etik og love</b> .....	10
<b>Politi og tillid</b> .....	11
Politiuddannelsen .....	13
War Stories .....	14
<b>”Farlige” War Stories</b> .....	16
Problemformulering .....	17
Afgrænsning .....	17
Begrebsafklaring .....	17
Metode .....	18
<b>Det kvalitative casestudie</b> .....	18
<b>Narrativt interview med politibetjente</b> .....	19
<b>Adgang til feltet</b> .....	20
<b>Etiske udfordringer og projektets håndtering</b> .....	22
Hensynet til enkeltpersoner.....	22
Hensynet til organisationen, fag- og professionsgruppen.....	22
<b>Udarbejdelse af interviewguide</b> .....	22
<b>Kvalitetssikring af specialet</b> .....	25
Teori .....	27
<b>Etienne Wenger – Praksisfællesskaber</b> .....	27
<b>Occupational kultur</b> .....	30

<b>Analysestrategi .....</b>	<b>34</b>
<b>Analyse .....</b>	<b>35</b>
<b>Optagelse og udvælgelseskriterier .....</b>	<b>35</b>
Mental tilstand.....	35
Personlighed.....	37
<b>Vejlederrollen: Bindeleddet mellem teori og praksis.....</b>	<b>41</b>
Påvirkning af studerende og nye betjente .....	41
<b>War stories .....</b>	<b>47</b>
Politikultur .....	47
Brodne kar.....	53
War stories og skøn.....	55
<b>Kollegial selvkontrol og omsorg .....</b>	<b>63</b>
Ledelse-betjent & betjent-betjent relationen.....	63
Mistillid.....	66
<b>Viden, der genererer nye operative, systemer .....</b>	<b>67</b>
Praksis må udfordres fra bunden.....	67
Lokale, nationale & transnationale forhold.....	68
Tværsektoriel & transnational vidensdeling .....	70
<b>Diskuterende konklusion.....</b>	<b>72</b>
<b>Litteraturliste .....</b>	<b>76</b>
<b>Bilag 1- Interviewguides .....</b>	<b>81</b>
<b>Bilag 2- Samtykkeerklæring .....</b>	<b>86</b>

## **Abstract**

The purpose of the current thesis is to examine how the training of Danish police officers is carried out in practice. Furthermore, the focus of the study will be particularly placed on how officers pass on experience to each other. The investigation is based on deputies own personal experience, both in relation to how officers were personally handed down experience, and in how they themselves relayed experience to other officers. Subsequently, we will through our analysis seek to hone in on the subsequent potentials and challenges that lay within the practical learning environment.

The thesis' empirical material consists of six semi-structured interviews, respectively with three retired police officers, two current officers as well as one former officer. Three of the informants as an additional component to these interviews have been appointed as supervisors, so that the three are representative of a specific extract of Danish police officers. The thesis is largely an explorative study, the theoretical standpoints have thus been chosen through the processing of the collected data. Cultural theory and theory of practice communities has therefore been applied in accordance with the understanding of said data.

The analysis has strived toward a chronological structure, so that initially an overview is established on the personal and mental fundamentals through which the police academy, to a degree, elects its students. Secondly, an insight is given as to how the practical training proceeds, including the supervisor's role herein. In addition to this, there is an analysis of cultural and collegial impacts on practical learning. Finally, it is illuminated how experiences are shared across regions and national borders, along with how this can contribute to new operational systems and strategies.

The current thesis shows that practical learning, to a considerable extent, hinges on Learning-by-doing, and that Danish officers thereby form concrete experiences that are essential for them to be competent in navigating the complex and dynamic work that police work entails. For this, the relationship between the officer and the supervisor is central, since the supervisor possesses a key role in the handover of crucial experiences. Furthermore, the thesis calls attention toward experiences that the supervisor provides, and how these can be said to accommodate both capacity for potential and challenges.

One of the thesis' core findings is the way in which experiences through war stories survive and are passed on across generations. The thesis in addition to this shows that war stories contribute to enhancing a well-rounded education in experience across police districts and national borders.

The thesis also sheds light on the many complex relations that arise in Danish officers' undertaking of judgement. The thesis reveals how war stories can contribute to the formation of experience in relation to the deputies' skills in evaluation, and that the officers' ability to judge competently is strengthened in line with their practical experience.

The analysis indicates that the handover of war stories and thus experiences, contain both potentials and challenges. Moreover, the thesis argues that attention should especially be paid to which concrete messages, narratives and retellings of war stories pass on, and thus, what kind of tuition they contribute.

## Indledning

Nærværende speciale søger at undersøge, hvordan den praktiske oplæring af politibetjente foregår i Danmark. Dermed menes, hvordan betjente generer erfaring i et praksisnært arbejde, der fordrer en stor, praktisk erfaring, som ikke kun kan læres på skolebænken. Ideen til dette speciale udsprang af nysgerrighed omkring befolkningens tillid til det danske politi og deraf, hvad denne tillid har af betydning for politiets funktion i samfundet. Ifølge Balvig, Holmberg & Nielsen 2010, er befolkningens tillid til politiet vigtig, da dette påvirker politiets muligheder for, blandt andet at agere tryghedskabende samt, at manglende tillid kan virke truende for demokratiet (Balvig et. al, 2010: 8).

Specialet er præget af en eksplorativ tilgang til emnet, og det blev senere tydeligt, at en tillidsvækkende adfærd ikke nødvendigvis kan læres ved at læse i en bog, men snarere gennem praksisnær oplæring. Derfor opstod spørgsmålet omkring, hvordan den dynamiske og praksisnære erfaring tillæres. I løbet af dataindsamlingen blev det klart, at genereringen af denne praktiske oplæring, er helt central for, hvordan betjentene i Danmark får erfaringsmæssig viden til at fungere som en god og dygtig betjent. På baggrund af dette vil der i specialet være særligt fokus på, hvordan praktisk erfaring overleveres mellem betjentene.

Lars Holmbergs bog *Indenfor lovens rammer* fra 1999, beskriver særligt, hvordan mange af politiets beslutninger, når de arbejder på gaden, bliver baseret på de såkaldte *politiskøn*, der foretages ud fra stereotypificeringer, som betjenten danner på baggrund af blandt andet personlige og faglige erfaringer. ”Som undersøgelsen skred frem, blev det klart, at det ikke blot var graden af mistanke, der blev påvirket af betjentes vurdering af borgernes type, men også at politiets afgørelse i konkrete forhold kunne afhænge heraf” (Holmberg, 1999: 13). Dette har ydermere været med til at vække interessen, for hvordan betjente oplæres, samt hvordan praktikperioden og vejledningen fra erfarne betjente, spiller en central rolle i den erfarings- og vidensdeling, der finder sted. Dette vil endvidere blive belyst i dette speciales analyse i processen om at besvare specialets problemformulering.

Som specialet udviklede sig, blev det klart, at betjentes praktiske erfaring er særlig kompleks og indeholder mange facetter af både faglige, personlige og praktiske kompetencer, der alle er et krav for at opfylde politietorganisationens forventninger. I løbet af specialet blev det tydeligt, at der

allerede ved optagelsen til politiskolen er særligt fokus på at optage personer, der besidder særlige kompetencer og personligheder, da disse bliver vurderet som nødvendige for at blive en dygtig betjent. Gennem kompetencebaseret interviews bliver ansøgerens personlighed og kompetencer vurderet for at sikre, at det er folk af ”den rette støbning”, der kommer ind til politiet. Der vil således, i nærværende speciale være et fokus på, hvilke kompetencer mennesker af “den rette støbning” består af, samt hvorfor personlighed vurderes som særlig betydningsfuldt.

Udgangspunktet med nærværende speciale har været at få indblik i den verden, betjente skal navigere i under deres første tid som betjent. Formålet med specialet er derfor ikke at kritisere eller ændre måden, hvorpå de danske betjente oplæres, men at få et indblik i, hvordan komplekse og omfangsrige kompetencer tilegnes, samt at rette opmærksomhed mod eventuelle udfordringer og potentialer.



## **Politiets formål og virke**

*Dette afsnit indeholder en kort redegørelse af politiets formål og virke, dette gøres for at skabe et overblik over politiets funktion Danmark. For at danne en fælles forståelsesramme vil Politiets operative inddeling yderligere blive gennemgået med en gennemgang af den strukturelle organisering af virksomheden. Derudover vil afsnittet komme ind på under hvilke love politiet opererer, og hertil bliver der kastet lys over betjentes anvendelsen af Politiloven samt foretagelsen politiskøn. Dette er væsentligt, da specialets analyse indeholder elementer, der beskæftiger sig særligt med politiskøn i forhold til betjentenes læringsituationer.*

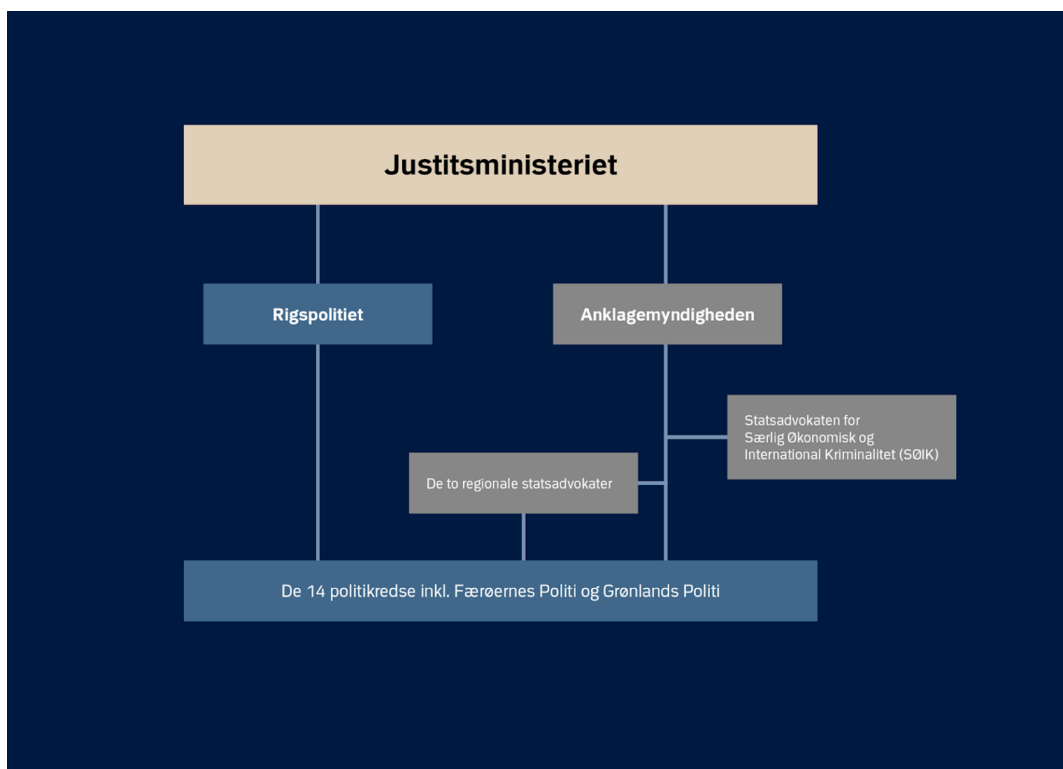
I politiloven bliver politiets opgaver og beføjelser beskrevet, og det er her borgerne, kan få overblik over, hvad politiet kan hjælpe med, og hvilke rettigheder borgerne har. I politiets operative strategi bliver der yderligere knyttet et særligt fokus på, at politiet skal have et højt tillidsniveau, samt at politiet skal være tryghedsskabende overfor borgerne (Rigspolitiet, 2016-17). Dette afspejler sig ydermere i politilovens §1:

*”§ 1. Politiet skal virke for tryghed, sikkerhed, fred og orden i samfundet. Politiet skal fremme dette formål gennem forebyggende, hjælpende og håndhævende virksomhed.”*

Heraf understreges det, at der både i politisk og økonomisk øjemed er fokus på politiets virke i samfundet. Dette tydeliggøres yderligere i Rigspolitiets operative strategi, der strækker sig fra 2017 til 2020, hvor der er særligt fokus på et tryghedsskabende virke (Rigspolitiet: 2016-17, 26).

## **Politiet som organisation**

I Danmark er det den siddende regering og folketinget, der vedtager gældende love og regler. Justitsministeriet fungerer som politiets øverste ledelse, og det er herigennem beføjelser, bliver varetaget.



(Rigspolitiet, 2016-17)

Politiet som organisation ledes af Rigspolitiet, der fungerer som retningsvisende instans, og som fremsætter strategier samt koordinerer politiets arbejde på landsplan. Rigspolitiet er inddelt i fire hovedområder: Politiområde, Koncernstyring, Koncern it og Koncern HR.

På landsplan har Danmark 14 politikredse, herunder Politiet på Grønland og Færøerne, der alle har døgnbemandede hovedstationer.

Blandt de 14 politikredse er der store organisatoriske forskelle. Både som konsekvens af størrelse, men også ansvarsområder. Som før nævnt ligger de større ledelsesmæssige beslutninger hos Rigspolitiet, hvor der lægges strategiske programmer på landsplan samt koordinering af indsatser og internationalt samarbejde (Rigspolitiet, 2016-17). Som eksempel kan der via politiets organisationsdiagrammer skabes overblik over, hvor store organisatoriske forskelle der er politikredsene i mellem. Hos Københavns politi er der både organisatorisk forskel på ansvarsområdernes fordeling, men også mængden af opgaver. Der er eksempelvis over dobbelt så mange afdelinger under Chefpolitiinspektøren, som der er i Nordjyllands organisatoriske strategi (Rigspolitiet, 2016-17). Det er desuden også på baggrund af disse ansvarsområder, at der i politiet er specialenheder til at varetage særlige opgaver baseret på, blandt andet, socioøkonomiske forhold.

Danmarks politi hører under Folketinget, og i forlængelse heraf Justitsministeriets beføjelser og politiet er dermed også pålagt at udføre de opgaver Justitsministeriet fremsætter. Der kan derfor ikke ses bort fra, at politiet i Danmark er underlagt en politisk dagsorden, som de er forpligtet til at følge (Justitsministeriet, 2019). Herunder bestemmes da også politiets økonomi. Det er Regeringen og justitsministeriet, der udsteder økonomiske bevillinger til politiet, hvorfor politiets økonomi og ressourcer afhænger af politiske dagsordner og rammer (Rigspolitiet a, 2019). I forbindelse med aftalerne omkring politiets økonomi bliver der desuden vedtaget aftaler omkring mål for politiets arbejde. Disse mål fastsættes også i samarbejde med Regeringen og er til dels forankret i de politiske målsætninger, hvorfor de ændre karakter i forlængelse af den samfundsmæssige udvikling (Rigspolitiet a, 2019).

## **Politi, etik og love**

Politiet fungerer som håndhævere af den danske lovgivning og fungerer desuden som tryghedsfremmende enhed, og derfor er det vigtigt, at der blandt de aktive betjente er retningslinjer, der påviser, hvordan man som betjent skal fremtræde og, ikke mindst hvordan de skal tilgå borgerne. Derfor er der både lavet pjecer om etik for politimænd og Politiloven, der skal guide betjente i forskellige aspekter af de etiske sider ved jobbet som betjent samt sikre de danske borgeres tillid og tryghed ved at have klare retningslinjer og love om, hvad politiet må og ikke må (Politiloven, 2019 & Rigspolitiet b, 2019). I pjecerne er der blandt andet fokus på vigtigheden af, at betjentenes fremtoning er professionel, velsoigneret og generelt ordentlig. Derudover bliver der også lagt vægt på betjentenes sprogbrug i mødet med borgere, hvor der eksempelvis ikke må anvendes skældsord (Rigspolitiet b, 2019). Disse retningslinjer skal være med til at danne et professionelt og tryghedsskabende fundament for, hvordan borgerne opfatter politiet i Danmark. Herudover lægges der i Holmbergs studie fra 1999, fokus på politiets foretagelse af skøn. Skøn bliver ifølge Holmberg, foretaget på baggrund af stereotypificeringer i forhold til de borgere, politiet møder. På baggrund af disse skøn begrundes betjentenes mistanke af en borger og desuden, også hvordan hændelsen videre håndteres (Holmberg, 1999: 12-13). Skønnet vurderes ifølge Holmberg endvidere, ud fra hvordan borgeren optræder overfor politiet og hertil også ud fra personlige karakteristika (Holmberg, 1999: 161). Bastian B. Schultz, Julie F. Ginnerup & Lærke Mogensen 2016, har ydermere foretaget et studie, *Politidilemmaer*, af danske politistuderendes håndtering af politiarbejdet. Dette studie finder, ligesom Holmberg 1999, også, at borgerens

udseende og optræden, er af væsentlig betydning for politiets videre håndtering af sagen. Herudover finder Schultz, Ginnerup & Mogensen, at også motivationen for lovovertrædelsen er af betydning herfor (Schultz et al., 2016: 105). Politiets foretagelse af skøn vil endvidere spille en central rolle i nærværende speciale.

## **Politi og tillid**

*I følgende afsnit præsenteres et overblik over den danske befolknings tillid til politiet. Der vil være fokus på, hvordan politiloven fungerer som retningsgivende apparat for betjentene. Desuden vil der blive anvendt rapporter fra Trygfonden 2017, samt Justitsministeriet 2018, til at danne ramme for forståelsen af den grad af tillid befolkningen føler til politiet i Danmark. Slutteligt vil der blive redegjort for, hvorfor borgernes tillid til de danske betjente er vigtig.*

I Danmark har vi den lovgivende, udøvende og dømme magt til at sikre de danske borgeres retssikkerhed. Politiet har til opgaver at varetage den håndhævende del af at sikre tryghedsfølelse samt have fokus på både proaktive og reaktive opgaver i landet (Politiloven, 2019). Netop fordi Politiet står med ansvaret for at håndhæve lovgivningen i Danmark, er det særligt vigtigt, at borgerne har tillid og respekt for organisationen og de afgørelser, der træffes af organisationens repræsentanter (Balvig et al., 2011: 7). Politiet og i forlængelse heraf, betjente er underlagt Politiloven, hvor Politiets virke og formål står beskrevet. Det er ligeledes, ud fra denne lov, at de retningslinjer politiet skal følge, står beskrevet. Mange af de retningslinjer, der er beskrevet i Politiloven, er netop retningslinjer og er skrevet i vendinger, der efterlader meget til individuel fortolkning. Dette ses der flere eksempler på i Holmberg 1999, hvor der flere gange bliver beskrevet, hvordan betjentene anvender Politiloven, så denne kan tilpasses aktuelle situationen (Holmberg, 1999: 162).

Når der opstår uenighed om politiets afgørelser eller utilfredshed med politiets håndtering af en sag, kan der klages til Den uafhængige politiklagemyndighed (DUPPEN), som håndterer klager over politiets afgørelser eller betjente i enkeltsager. Det er også her betjente, kan finde vejledning om, hvordan de skal forholde sig, hvis der er blevet klaget over dem (Politiklagemyndigheden, 2019).

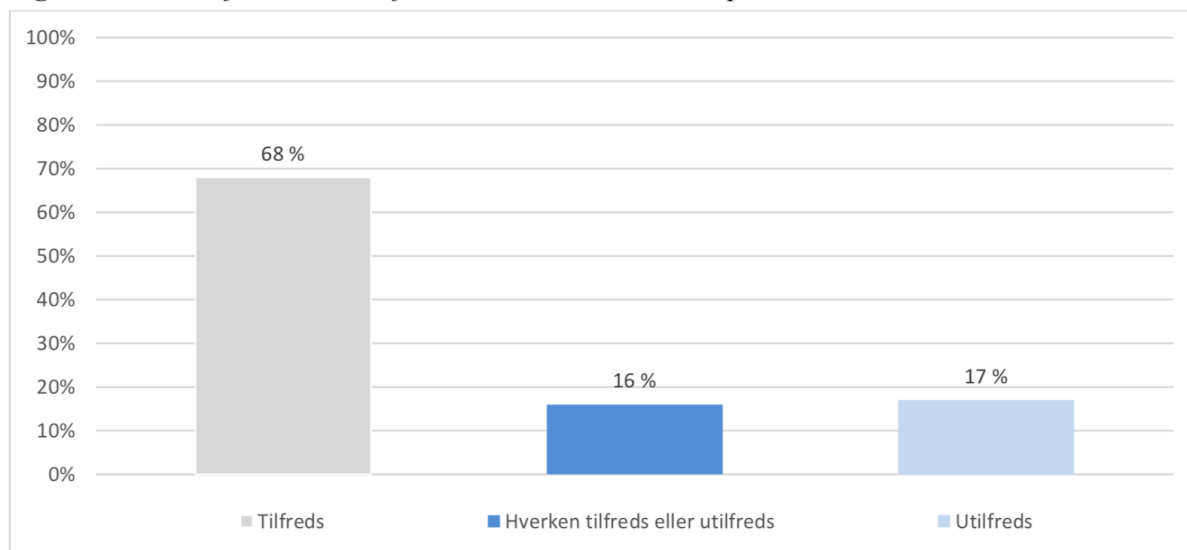
Tryghedsfonden udgav i 2017, *Tilliden til samfundets bærebjælker*, en rapport, hvor den danske befolknings tillid til politiet i praksis bliver målt. Der bliver i rapporten gjort opmærksom på, at

tilfredsheden med politiet på overordnet plan er stigende efter et knæk i tilliden efter Politireformen fra 2007. Kigges der på de danske borgeres tilfredshed med politiets arbejde i de praktiske sager, hvor borgerne selv forventer hjælp fra politiet, er tilliden dog faldende.

Undersøgelsen tager udgangspunkt i befolkningens antagelser og forventninger om politiets adfærd og er altså ikke foretaget på baggrund af konkrete oplevelser (Trygfonden, 2017). Justitsministeriet foretog i 2018 en rapport, *Borgernes tilfredshed med politiet 2018*, der er baseret på stikprøver fra danske borgeres egne oplevelser med henvendelser til politiet (justitsministeriet, 2018). Her fremgår det, at 24% af dem, der har været udsat for en forbrydelse, er utilfreds med, hvad politiet foretog. Det fremgår ligeledes, at 15% af de borgere, der er blevet stoppet af politiet, er utilfredse med dem (Justitsministeriet, 2018: 8).

Overordnet er 17% af de deltagende respondenter samlet set utilfreds med politiet (Justitsministeriet, 2018: 7). I rapporten fra Justitsministeriet 2018, er det værd at bemærke, at de respondenter, der er blevet stoppet af politiet, udelukkende er blevet spurgt om deres tilfredshed med politiet samlet set, og er dermed ikke inddraget i de spørgsmål, der præcisere årsagerne til utilfredsheden med politiet.

Figur 4.1. Hvor tilfreds eller utilfreds var du samlet set med politiet?



(Justitsministeriets Forskningskontor, 2018)

Ovenstående graf viser, at 17% af borgerne samlet set er utilfredse med politiet, mens 16% betegner deres erfaring med politiet som hverken tilfredse eller utilfredse. Hertil ses det, at 68% af de adspurgte respondenter er tilfredse med politiet.

Denne graf omfatter borgernes samlede tilfredshed med politiets generelle tilgange til borgerne. Dette indbefatter både anmeldelser, møde med trafikanter, udrykninger m. fl. (Justitsministeriet Forskningskontor, 2018: 7). Borgernes tillid til politiet er vigtig, da denne danner fundament for, at politiet kan udføre deres arbejde effektivt og derigennem bekæmpe utryghedsfremmende adfærd (Rigspolitiet, 2018: 14).

## Politiuddannelsen

*I følgende afsnit vil der blive redegjort for opbyggelsen af Danmarks politiskoler med fokus på læringsmål, og hvordan disse blandt andet opnås gennem skole-praktikforløb. Der vil være uddybende fokus, på de individuelle semesters opbygning samt fagligt og praktisk udbytte af disse.*

Der er i Danmark to politiskoler, der ligger placeret i henholdsvis Brøndbyøster og Fredericia. Politiuddannelsen tager i alt to år og fire måneder og veksler mellem teoretisk og praktisk undervisning (Politiet b, 2019). Vekslingen mellem teori og praksis er særlig vigtig under politiuddannelsen, da politibranchen i høj grad er afhængig af learning-by-doing. I arbejdslivet er der nemlig ikke to dage, som er ens, og det kan derfor være umuligt at skulle undervise de studerende i utallige, spekulative situationer. De studerende og de færdiguddannede politibetjente skal derfor rent praktisk lære at navigere socialt, mentalt og følelsesmæssigt professionelt i divergerende hverdagssituationer (Politiet b, 2019).

Politiuddannelsen er opbygget af tre semestre, hvoraf 1. og 3. semester er faglige og foregår på politiskolen. Her undervises de studerende fagligt og teoretisk og det forventes blandt andet, at de studerende efterfølgende kan reflektere over deres identitet som politimand, etiske dilemmaer, samt deres rolle som forbillede for borgerne (Rigspolitiet c, 2019: 11-31). Uddannelsens 2. semester er praktisk, og her er de studerende, i 11 måneder, tilknyttet en politikreds, hvor de dels skal anvende deres viden fra 1. semester, men i høj grad lære at anvende denne i praksis. Herudover er det under dette forløb særligt vigtigt, at de studerende danner erfaringer i forhold til det praktiske arbejde, og hvordan de tilgår borgere i forskellige situationer (Rigspolitiet c, 2019: 33). Her tilknyttes de studerende, en vejleder, de skal følge. Vejlederen er en erfaren politibetjent, der skal oplære og hjælpe den studerende med at navigere i de pågældende situationer. Som studerende betjent, og generelt som politibetjent, har de altid en makker, og det er også makkeren, som de taler dagens oplevelser igennem med. Ved hændelser af alvorlig karakter, og hvor det kan forventes, at betjentene vil reagere psykisk, vil der altid blive afholdt en debriefing, hvor der også vil være en

psykolog til stede (Politiet a, 2019). Det forventes ved afslutningen af 2. semester, at den studerende kan sammenkoble teori og praksis. Herudover er der en central forventning til den studerendes ageren således, borgerne oplever denne som tryghedsskabende og serviceorienteret samt at borgerne tilgås med en professionsetisk tilgang (Rigspolitiet c, 2019: 34).

Uddannelsens 3. semester er som sagt fagligt funderet, og den studerende skal derfor igen tilbage til politiskolen. Her vil de studerende, blandt andet, blive undervist i forskellige teorier om kulturer og subkulturer i politiet, og det forventes af de studerende kraftigt, overvejer, hvordan politiet kan agere tryghedsskabende, samt hvordan modsat adfærd kan have en utrygskabende effekt. Hertil forventes det, at dette kan sættes ind i et større samfundsmæssig perspektiv, således der dannes et dybt forståelsesfundament for politiet som organisation og profession. Semesteret afsluttes med en større, skriftlig opgave, hvor de studerende skal påvise, at de kan sammenkoble viden fra alle tre semestre gennem teoretisk, metodisk og analytisk refleksion (Politiet b, 2019). På den måde bliver det gennem politiuddannelsen også tydeligt, at borgerne er i centrum og at borgernes oplevelser af politiet også er højt prioriteret.

## War Stories

*Der vil i det følgende blive foretaget en litteraturgennemgang af eksisterende forskning i forhold til oplæringen af politibetjente. Her til anvender flere studier begrebet war stories, hvilket vil spille en central rolle i forhold til besvarelsen af problemformuleringen. Efterfølgende bliver der redegjort for eksisterende undersøgelser anvendelse af begrebet, samt hvordan læringssituationer, er forbundet med anvendelsen af disse war stories. Slutteligt vil der i underafsnittet om "farlige" war stories blive redegjort for, hvilke negative virkninger war stories kan indeholde.*

Ifølge John Van Maanen 1973, *Observations on the making of policemen*, er den tidlige organisatoriske læring determinerende, for hvordan ansattes organisatoriske overbevisninger, attituder og adfærd skabes (Van Maanen, 1973: 408).

Robert E. Ford 2003, har foretaget et studie - *Saying one thing, meaning another: The role of parables in police training*, af sprogets betydning for dannelsen af politibetjente. Her har Ford interviewet 89 politibetjente i alderen 22-57 år. Herigennem bliver Ford introduceret for 269 *War Stories*, hvortil alle - med undtagelse af to betjente, vedkender sig, at disse fortællinger har haft en indvirkning på deres opfattelse af korrekt adfærd og værdier i deres arbejdsliv (Ford, 2003: 89). Det lader derfor ifølge Ford til, at nyuddannede betjente gennemgår en socialiseringsproces i løbet af

deres uddannelse til og med det første år på arbejdsmarkedet (Ford, 2003: 85-86). At socialiseringer begynder i starten af de nyuddannede betjentes karriere, er på en måde logisk, men understreges yderligere af Van Maanen, der nemlig argumenterer for, at de nye betjente er mere sårbare, da disse kun kender organisationen overfladisk, og fordi de nye betjente samtidig kun har få guidelines af rette deres adfærd efter (Van Maanen, 1973: 408). Endvidere peger Ford på en række fortællinger mellem politibetjentene, der danner grundlag for ændrede værdier, normer og holdninger blandt politibetjentene. Disse fortællinger betegner Ford som *War Stories*. En af de ændringer, der forekommer blandt politibetjentenes holdninger, peger Ford på, er deres motivation for at blive ansat i politiet. Her går de politistuderende fra at have en motivation for at hjælpe andre mennesker og samfundet til at internalisere en række værdier, der adskiller sig fra den almene befolkning (Ford, 2003: 85). Ifølge Van Maanen bliver det tydeligt, at politistuderende bruger mange timer på at diskutere *War Stories*. Dette skaber blandt andet en fælles enighed blandt de studerende om, hvordan bestemte situationer skal håndteres korrekt. Det ses desuden at de studerende gennem disse diskussioner, genererer et fælles sprog samt interesser, der yderligere knytter dem til politiet som organisation (Van Maanen, 1973: 411). Van Maanen beskriver, hvordan war stories flittigt bliver fortalt af erfarne betjente hvor det for, de studerende fungerer som et vindue til, hvordan politiarbejde foregår. Disse war stories bliver et bindeled mellem de nyuddannede og erfarne betjente og er med til at styrke solidariteten på tværs af generationerne (Van Maanen, 1973: 411). På den måde peger både Ford & Van Maanen på, at war stories danner en form for common sense adfærd der fordrer, at betjentene ved, hvordan de skal agere passende i særlige situationer. Vigtigheden af, at disse historier genfortælles og anvendes som læringsredskab, understreges yderligere af Elisabeth W. McNulty 1994, der har foretaget et studie af, hvordan common sense knowledge bliver genereret i hverdagen og gennem hverdagsrutiner blandt politibetjente i Southwestern region i USA. McNulty finder i sit studie, at denne common sense knowledge er essentiel, for at betjentene agere korrekt, målrettet og effektivt i praktiske situationer i felten (McNulty, 1994: 281). Både Ford og McNulty beskriver i deres studier, hvordan common sense knowledge bidrager til, at betjentene lærer korrekte gadefærdigheder, og hvordan de tilgår borgerne mest hensigtsmæssigt. Ifølge McNultys studie er afvejningen af, hvem der er gode og onde mennesker, også en del af en slags common sense knowledge (McNulty, 1994: 284). Dette ses yderligere i Holmbergs Ph.d.-afhandling *Politiets skøn i retssociologisk belysning* 1999, hvor der er en tydelig stereotypificering af borgere. Her inddeles borgerne både i positivt og negativt ladet kategorier i form af *Hr. & Fru. Danmark* og *Røvhullerne*, hvilket også giver en tydelig indikation



af, hvem der er gode, og hvem der er onde borgere (Holmberg, 1999: 68). Med dette vil vi argumentere for, at disse stereotypificeringer er en del af den common sense knowledge, der videregives til nye betjente og politistuderende. På den måde kan erfaringer få lov til at gå i arv gennem generationer.

## **”Farlige” War Stories**

Van Maanen argumentere yderligere for at en socialiseringsproces dannes som reaktion mellem individets mål og organisationens målsætning. Dette modus vivendi er således udfaldsgivende for socialiseringsprocessen mellem organisation, og den ansatte (Van Maanen, 1973: 409). Ford retter i sit studie, et fokus mod hvordan war stories fungerer som en slags hjul for kulturel transmission samt hvordan fortællingerne er kodet til at sende helt særlige budskaber (Ford, 2003: 86). Mere end halvdelen af de war stories Ford har fået et indblik i skaber, en fortælling, der skal gøre politibetjentene opmærksomme på, at de er udsatte og hele tiden er i fare. På den måde forbereder fortællingerne betjentene på, at farlige situationer opstår, når disse er mindst ventet (Ford, 2003: 88). Disse bliver ydermere anvendt som et redskab til at retfærdiggøre brugen af metoder, der ligger på kanten af, hvad der etisk og lovligt kan forsvares (Ford, 2003: 96). Det understreges yderligere af Steve Herbert 1998 *Police subculture reconsidered*, at denne konstante påpegelse af at være udsat kan bevirke, at betjentene ikke handler efter en rationel professionalisme (Herbert, 1998, 19). Herved kan war stories både forberede politistuderende og nye betjente på risikofyldte situationer, men samtidig være med til at generere, hvad der kan anses som hensigtsmæssig politiadfærd.

## **Problemformulering**

*Hvordan foregår den praktiske oplæring af danske politibetjente i politivirksomheden? Og hvilke potentialer og udfordringer er der ved den praktiske oplæring, som danske politibetjente gennemgår under deres uddannelse?*

## **Afgrænsning**

Dette speciale søger at undersøge, hvordan politibetjente i praksis lærer at navigere i det komplekse og dynamiske arbejde, som politiarbejdet er. Hertil er der i specialet ikke taget højde for økonomiske og politiske målsætninger, da vi vil argumentere for, at den praktiske oplæring bærer stort præg af praktisk erfaring, hvorfor vi ikke finder et sådan hensyn nødvendigt for besvarelse af problemformuleringen. Herudover er der i undersøgelsen ikke inddraget køns- og alders aspekter, hvorfor undersøgelsen ikke kan sige noget om, om der skulle være en forskel mellem kønnene, eller om der er forskel i forhold til betjentenes alder. Endvidere er det værd at bemærke, at tre ud af seks informanter har haft deres start i politiet på Frederiksberg politistation, hvorfor undersøgelsen ydermere afgrænser sig fra at sige noget om indvirkningen fra forskellige socioøkonomiske områder.

## **Begrebsafklaring**

*I følgende afsnit vil der blive redegjort for nogle af de betegnelser, vi gør brug af i nærværende speciale. Informanterne i denne undersøgelse består af både pensionerede politibetjente, eks-betjente og helt nyuddannede. De bliver i stor grad spurgt ind til oplevelser, der ligger langt tilbage i tid, og derfor vil der både være fokus på informanternes oplevelser, mens de stadig er under uddannelse og som færdiguddannede betjente.*

For at skabe klarhed over, hvornår beretningerne i deres politigerning foregår, vil der blive skelnet mellem dem ved at benytte forskellige termer. Disse termer er inspireret af eksisterende kendskab til politifaget, samt anvendelse af informanternes egne betegnelser.

Nye betjente er færdiguddannede betjente, som endnu ikke har opnået en passende mængde erfaring og stadig er inden for de første 2 år af deres fastansættelse.

Begrebet war stories bliver anvendt i nærværende speciale til at definere de fortællinger, politibetjentene videregiver internt. Dette værende sig både bevidste og ubevidste historier og kan samtidig være helt almindelige hverdagssituationer, samt historier om mere sjældne hændelser. Fortællingerne bærer alle præg af at være særlige hændelser, betjentene har oplevet i deres arbejde, som indeholder en læringssituation, der kan deles med andre betjente og derved fungere som en overlevering af erfaringer mellem generationer og kolleger. Disse war stories kan både indeholde positive håndteringer af hændelser, men også negative og dermed være eksempler på, hvordan politigerningen ikke bør udføres.

## **Metode**

### **Det kvalitative casestudie**

*Følgende afsnit indeholder en gennemgang af specialets forskningsdesign, hvor der vil være fokus på bevæggrundene for de metodiske overvejelser og valg, der er blevet truffet i løbet af denne undersøgelse. Da nærværende speciale er overvejende induktivt, vil de metodiske overvejelser således også være tydeligt påvirket af denne strategi.*

Specialet betragtes som et casestudie, hvor der både bliver draget fordel af ateoretiske og teorifortolkende egenskaber til at belyse vores empiriske data.

Formålet med nærværende speciale skal ses ud fra et ønske om at undersøge, hvordan betjente tilegner sig den praktiske viden, der ses som en særlig central del af at være en god politibetjent. På baggrund af denne ambition er fokus i dette casestudie at lade informanternes egne fortællinger være i centrum i form af semistrukturerede interviews, og generel nysgerrighed fra vores side (Antoft & Salomonsen, 2012: 31-32). Denne ateoretiske fremgangsmåde lægger sig fint op af vores induktive og eksplorative tilgang, hvor vi har et ønske om at gå så upåvirket af teoretisk viden som muligt til undersøgelsen og dennes problemformulering. Qua vores baggrund som universitetsstuderende har vi naturligvis kendskab til sociologiske og kriminologiske teorier og viden, hvilket kan have betydning for, hvordan vi anskuer vores undersøgelse og case. Det vil ifølge Antoft & Salomonsen 2012 heller ikke, nødvendigvis vil være muligt at gå fuldstændig upåvirket til en case da, der på en eller anden måde, altid vil være et kendskab til lignende studier (Antoft & Salomonsen, 2012: 35).

I kraft af den ateoretiske fremgangsmåde bliver der taget udgangspunkt i vores nye, empiriske data og viden om casen, og altså ikke i udvalgte teorier (Antoft & Salomonsen, 2012: 34). Denne fremgangsmåde skal ses i lyset af den idealtypiske sondring Antoft & Salomonsen 2012, opstiller, og der vil også i dette speciale være analytiske tolkninger med afsæt i teoretisk viden. Denne teoretiske viden træder særligt i kraft efter dataindsamlingen og har til formål at fungere rammesættende for den empiri, der udledes af data, samt at generere ny empirisk viden med afsæt i eksisterende teorier. Det er særligt i den analytiske del af nærværende speciale, at det teorifortolkende casestudie kommer i spil, da dette kan ses som en metode til at genkende mønstre i vores empiriske datamateriale. Det er ikke formålet med dette speciale at generere teoretisk viden, selvom dette ikke kan udelukkes som led i det analytiske udbytte af det empiriske materiale (Antoft & Salomonsen, 2012: 39).

## **Narrativt interview med politibetjente**

I nærværende speciale søger vi at have fokus på den praktiske oplæring blandt danske politibetjente, hvorfor informanterne i dette speciales både består af nyuddannede, erfarne betjente, samt betjente, der har været udnævnt vejledere. Via informanternes egne fortællinger vil det være muligt at få et indblik i den praktiske oplæring, betjentene selv har gennemgået, samt hvordan vejlederne selv har oplært nye betjente. Der vil i interviewet, blandt andet være fokus på betjentenes tanker om sammenspillet mellem teori og praktiske oplevelserne under praktikforløbet, enten fra betjentene selv eller fortællinger fra de betjente, der har ageret vejledere for andre betjente.

Via den semistrukturerede interviewform, der i nærværende speciale består af åbne spørgsmål, vil informanterne kunne fortælle deres historie frit. Hertil vil der for at indfange særlige momenter af informanternes praktiske oplæring blive henledt til, at fortællingerne opfølges af eksemplificeringer. Dette gøres, yderligere for, i analysen at kunne tolke på konkrete læringsmomenter. I forlængelse af den narrative interviewmetode bliver betjentene opfordret til at fortælle om deres oplevelser, da dette bidrager til en nuanceret fremlæggelse af deres oplæringsproces.

Da en del af informanterne er erfarne betjente, bliver der spurgt ind til retoperspektive fortællinger, og derfor vil der være behov for, at informanterne husker langt tilbage (Kvale & Brinkmann: 2009, 174-176).

Endvidere er der i interviewguiden nogle centrale spørgsmål, der på tværs af vores interviews er blevet stillet, således det i analysen har været mulighed for at kigge på forskelle og ligheder mellem informanterne.

## **Adgang til feltet**

*Dette afsnit vil dels beskrive en mislykket adgang til feltet, da processen herom havde betydelige konsekvenser for projektet. Herudover vil afsnittet endvidere beskrive adgangen til det gældende felt, således der dannes et fuldt overblik over processen.*

I projektets startperiode i februar måned fik vi gennem et nærtstående familiemedlem (der er tidligere kriminalkommissær i Politiets Efterretningstjeneste, og derfor har et bredt netværk indenfor politiet), kontakt til en underviser på politiskolen. Gennem denne kontakt blev vi opmærksomme på, at politiskolen var meget interesseret i at få foretaget forskning, samt at vi var meget velkomne til at sende en skrivelse, hvori vi beskriver vores interesseområde. Vi skrev derfor til politiskolen, at vi ønskede at belyse, hvordan de danske politibetjente (ud)dannes, samt hvordan de lærer at navigere i et så dynamisk felt. Hertil gør vi politiskolen opmærksomme på, at vi ønsker at foretage et observationsstudie af deres undervisning, samt vi ønsker at foretage nogle fokusgruppeinterview med henholdsvis politistuderende og undervisere. Politiskolen vender efter ca. to uger tilbage med en positiv melding om, at de synes, projektet lyder rigtig spændende, og at de er glade for vores interesse. De har dog nogle uddybende spørgsmål i forhold til hvilken del af undervisningen vi ønsker at observere på, samt de ønsker et overblik over den tidsmæssige varighed af interviewene. Vi svarer på politiskolens mail samme dag, og der går yderligere en uge før vi et svar igen. Her modtager vi svaret om, at den øverste ledelse i øjeblikket er på ferie, men at de vil vende tilbage med en bekræftelse, så snart denne er tilbage. Efter næsten to yderligere uger modtager vi et meget uventet og deterministisk svar fra politiskolen, der på beklageligvis giver os meldingen om, at de desværre ikke kan være behjælpelig alligevel. Den øverste ledelse har sagt nej, på baggrund af at de i øjeblikket er meget pressede grundet den nye politiskole i Fredericia. De har dermed ikke ressourcer til at lade os deltage i undervisningen, samt de fortæller, at ingen undervisere har tid til at deltage i interviews, da de pendler mellem de to skoler i Brøndby og Fredericia. Vi skriver herefter tilbage til skolen, at vi har fuld forståelse for deres situation. Vi ville dog høre dem, om det var muligt stadig at få lov til at komme ud på politiskolen i Brøndby og foretage nogle interviews med nogle af deres studerende. Politiskolen vender igen efter ca. en uge

tilbage med svar om, at de nok skal forhøre sig hos de studerende, og at de vil kontakte os. Tiden går, og vi skriver flere gange til skolen, men har siden da ikke modtaget noget svar. Processen ender med at have haft en tidsperiode på ca. 2.5 måned, og både store dele af problemfeltet samt de metodiske afsnit må skrives om – og de fleste endda helt kasseres.

Vi bliver herefter enige om, at vi må tage kontakt til de personlige forbindelser, vi har indenfor politiet, og yderligere at vi gennem dem vil anvende sneboldmetoden (Monrad, 2018: 134). Hertil kontakter vi igen et nærtstående familiemedlem. Denne stiller sig selv til rådighed og sætter os ydermere i forbindelse med to tidligere kollegaer, der gerne vil være behjælpelige. Dette bevirker, at det indsamlede datamateriale af disse tre interviews bærer en risiko for at være præget af vores sociale baggrund og netværk (Monrad, 2018: 132). Herudover er det væsentligt at nævne, at disse tre informanter er uddannet i samme tidsperiode og efterfølgende blev ansat i samme politikreds – Frederiksberg, hvilket bevirker, at de alle har været ansat under samme ledelse, hvorfor de alle ydermere kan være præget i større eller mindre grad af samme politikultur. Derved påvirkes specialets overførbarehed, således denne måske i højere grad kan sige noget om dannelse, oplæring og politikultur i Frederiksberg politikreds, end den kan sige noget om andre politikredse (Monrad & Olesen, 2018: 306). Dette, fordi der kan være stor variation i forskellige politikredse, både på grund af forskellig ledelse, borgersammensætning, kriminalitetsforhold, socioøkonomiske forhold m.m. Under interviewet med en af informanterne fortæller denne, at han kender den tidligere direktør for politiskolen i Brøndby, og at han gerne vil kontakte ham og høre om denne, vil være behjælpelig med at deltage i et interview. På den måde kommer vi via sneboldmetoden i kontakt med nuværende chef i midt- og Vestsjællands politi og tidligere skolechef (2010-2015) på politiskolen i Brøndby, som også gerne vil være behjælpelig. Endvidere kom vi gennem relationer fra tidligere praktikperiode i kontakte med en nyuddannet (1. februar 2019) politibetjent, der ville være deltage i specialet. Slutteligt havde vi et tidligere bekendtskab, som er uddannet politimand, og som vi derfor kontaktede. Denne informant gjorde os opmærksomme på, at han ikke længere arbejder som politimand, men at han gerne ville deltage i et interview om hans tid i politiet.

## **Etiske udfordringer og projektets håndtering**

*Dette speciale tage udgangspunkt i danske politibetjente og vil inddrage interviews af politibetjente med og uden undervisnings- og vejledererfaring. Da politiet er en politisk styret organisation – vil et hensyn til både mikro- og mesoetiske udfordringer blive overvejet og forsøgt håndteret.*

Der søges via Catharina Juul Kristensens artikel *Komplekse hensyn – mesoetiske udfordringer og håndteringer* 2018, at kaste et lys over de etiske udfordringer, der kan eksistere på henholdsvis mikro- (hensynet til enkeltpersoner) og mesoetiske (hensynet til organisationer og fag- og professionsgrupper) niveauer (Kristensen 2018, 11).

### **Hensynet til enkeltpersoner**

Der vil blive taget hensyn til ekstern anonymisering (uden for organisationen) af deltagerne i form af navneændringer i transskriberingen, uanset om de pågældende deltagere måtte ønske at fremstå anonyme eller ej (Kristensen 2018, 22). Herudover vil deltagerne blive informeret om specialets formål, behandling af data, formidling og opbevaring, samt det vil sikres, at deltagerne deltager af egen fri vilje gennem en samtykkeerklæring.

### **Hensynet til organisationen, fag- og professionsgruppen**

Politiets arbejde indebærer en svær balance, da de i mange tilfælde er bundet af at fremskaffe resultater, samt at deres arbejde i høj grad bærer præg af konkrete vurderinger og skøn. Hertil er det hensigten at inddrage den undervisningsmæssige rammesætning, således eventuelle kritikker rettes mod de strukturelle forhold, der rammesætter organisationen, og ej mod de fagprofessionelle (Kristensen 2018, 21). Der vil derved i det analytiske arbejde inddrages organisatoriske perspektiver, der kan være med til at forklare, hvorfor der arbejdes på en særlig måde, og vi vil derigennem søge at anerkende de fagprofessionelles arbejde.

### **Udarbejdelse af interviewguide**

Da det oprindeligt var vores hensigt at foretage et observationsstudie af de studerende og politibetjentes interaktion med henblik på at kunne besvare, hvordan den praktiske oplæring af de danske politibetjente udspillede sig, havde vi under udarbejdelse af vores interviewguides stort fokus på at kunne besvare specialets problemformulering. Da det dog ikke har været muligt at skaffe informanter i form af studerende, har vi derfor, gennem retropektive fortællinger, rettet fokus mod betjentenes egen oplæring. Herudover

har fire ud af seks informanter erfaring som vejledere, hvorfor der også blev rettet et fokus mod informanternes egne måde at oplære studerende og nye betjente. Derved har det i forbindelse med besvarelsen af problemformuleringer været særligt vigtigt at få et dybdegående indblik i vejledningssituationer. Herved var der i interviewsituationerne et helt, særligt fokus på eksemplificeringen af forskellige situationer, hvor betjentene enten selv har været studerende/nye betjente, eller hvor de eventuelt selv har været vejledere og haft en ny betjent med ude.

I forlængelse af specialets overvejende induktive og eksplorative tilgang anerkender vi, at en udelukkende induktiv tilgang vil være problematisk. Dette, fordi vi i første omgang, i forlængelsen af vores uddannelse, ikke kan se os fri fra at have et forudindtaget kendskab til teoretiske perspektiver (Bryman, 2008: 13). Herudover har vi i forlængelse af eksisterende forskning dannet en forforståelse af feltet, der ydermere har bevirket, at vi har kendskab til begrebet war stories. Der skal derfor rettes et fokus mod, at vi i forlængelse af vores induktive og eksplorative tilgang, ikke udelukker, at kendskabet til eksisterende forskning og teori har været med til at danne en baggrundsforståelse for specialets udformning. Endvidere har vi ved at bibeholde specialets eksplorative tilgang, søgt at stille meget åbne spørgsmål, hvortil en overvejende del af disse er indledt: Kan du prøve at fortælle lidt om...? Således de eksplorative elementer er bevaret, og informanten dermed selv har haft frihed til at forme sin fortælling. Herudover blev der endvidere stillet opfølgende og sonderende spørgsmål for at få informanten til at gå mere i dybden med sin besvarelse (Kvale & Brinkmann, 2009: 155).

Da vi ikke på forhånd kendte til informanternes erfaring indenfor politiarbejdet, udarbejdede vi to interviewguides, der henvender sig til henholdsvis studerende og nye betjente samt erfarne betjente, der yderligere eventuelt havde erfaring som underviser på politiskolen og/eller som vejleder. Herudover blev begge interviewguides indledt med en række baggrundsspørgsmål om betjentene. Dette var med til i første omgang at skabe et overblik over, hvilken interviewguide der var bedst anvendelig, samt for at skabe et kendskab til informanterne. Herunder blev informanterne spurgt ind til alder, specialiseringer i politiet, undervisnings- og vejledererfaring. Dette for at skabe et overblik over i, hvilken tidsperiode betjenten havde taget deres uddannelsen, og hvilken/hvilke stationerne betjentene var oplært på.

Endvidere blev hvert interview indledt med en afklaring, om interviewenes anvendelse og informanternes rettigheder i form af, om informanterne ville fremstå anonyme, og at de til enhver tid kunne undlade at besvare et spørgsmål, samt de kunne trække sig fra interviewet når som helst. Herudover blev informanterne hørt, om de havde et kendskab til begrebet war stories, hvortil anvendelsen af dette blev forklaret, således at der inden interviewet var en fælles forståelse for spørgsmålet, der omhandlede dette. Hertil bliver informanterne under interviewet spurgt ind til, hvordan de selv anvender, og har anvendt war stories i forbindelse med oplæringen af betjente, samt om de kan komme med nogle eksempler på war stories de selv



har, eller har fået overleveret. Dette har til besvarelsen af problemformuleringen været særligt relevant, da denne uden eksemplificeringer ikke ville kunne have været besvaret fyldestgørende.

## Informantoversigt

Navn	Alder	Fastansættelse år	Antal år i politiet	Evt. Specialisering
Morten	30 år	2013	5 år	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alm. Betjent</li> </ul>
Camilla	31 år	2019	3 måneder	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alm. Betjent</li> </ul>
Benny	64 år	1776	40 år	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 år som alm. Betjent, kriminalpolitiet, narkotikaafdelingen</li> <li>• uropatruljen</li> <li>• indsatsleder i aktionsstyrken</li> <li>• 10 år som livvagt for kongehuset, Kriminalkommissær hos PET i flere forskellige operative afdelinger</li> <li>• løst undervist på politiskolen, kørt som vejleder.</li> </ul>
Bo	66 år	1778	38 år	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5-6 år som alm. Betjent</li> <li>• uropatruljen</li> <li>• kørt som vejleder flere gange.</li> </ul>

Niels	67 år	1974	44 år	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5 år som alm. Betjent</li> <li>• 1 år som kriminalbetjent</li> <li>• 23 år i rejseholdet som drabsefterforsker</li> <li>• 4år som chef i kriminalpolitiet på Frederiksberg</li> <li>• 8 år som efterforskningschef</li> <li>• 2 år i specialstilling ved nordsjællandspoliti</li> <li>• løst undervist på politiskolen.</li> </ul>
Rasmus	?	1982	37 år	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 år - alm. Betjent</li> <li>• 6 år som vicepolitikommissær og vagthavende</li> <li>• 2 år som vicepolitidirektør</li> <li>• politiinspektør Frederiksberg</li> <li>• 2 år politichefinspektør</li> <li>• 5 år som chef for politiskolen</li> <li>• kørt som vejleder</li> </ul>

## Kvalitetssikring af specialet

Reliabilitet omhandler undersøgelsen pålidelighed og indholdet af forskningens resultater. Hertil vurderes reliabiliteten i undersøgelsen ud fra om denne af andre forskere, på andre tidspunkter, ville kunne gennemføre samme undersøgelse og yderligere finde samme resultater (Bryman, 2008: 31-32; Kvale & Brinkmann, 2015: 318). Dette kan være svært at sikre, da både interviewer, informant og selve interviewsituationen, har en indvirkning på datamaterialet. Dog vil der i forlængelse af den åbne spørgeteknik, samt opfølgninger og eksemplificeringer, kunne argumenteres, for at pålideligheden af interviewene styrkes (Kvale & Brinkmann, 2015: 225 & 229). Endvidere skal det

nævnes, at vi i forlængelse af vores hermeneutiske tilgang, har haft egne forforståelser med i undersøgelsen, hvorfor det kan blive svært for en anden forsker at gennemfører samme undersøgelse med samme resultater.

Den interne validitet forholder sig til troværdigheden af undersøgelsens resultater, og om undersøgelsen undersøger dét, den har til formål at undersøge. Hertil omhandler validitet yderligere, om der på baggrunden af analysen kan drages gyldige konklusioner. For at styrke denne undersøgelses interne validitet er det ydermere essentielt, at det metodiske design er kompetent til at besvare specialets problemformulering (Bryman, 2008: 376). Hertil kan der argumenteres for, at undersøgelsens flittige brug af eksemplificeringer i interviewsituationen bevirker, at den interne validitet styrkes. Endvidere er det centralt, at de udvalgte teoretiske perspektiver, kan bidrage til analysen af det empiriske materiale (Bryman, 2008: 376). På baggrund af dette er der under analysen, foretaget fra- og tilvalg, således de teoretiske perspektiver blev tilpasset empirien, og dermed kunne være med til at sikre den interne validitet.

Den eksterne validitet henvender sig til spørgsmålet om undersøgelsen generaliserbarhed, herunder om undersøgelsens resultater kan siges at gøre sig gældende i andre situationer, kontekster eller for andre politibetjente (Kvale & Brinkmann, 2015: 332). Den analytiske generaliserbarhed indbefatter i den forbindelse en velbetænkt vurdering af, i hvilket omfang undersøgelsen kan argumenteres for at være vejledende for, hvordan læringen kan udspille sig i andre situationer (Kvale & Brinkmann, 2015: 334). Hertil kan det siges, at det på baggrund af undersøgelsens antal af informanter kan være svært at generalisere disse. Vi vil dog argumentere for, at undersøgelsen kan tillægges analytisk generaliserbarhed, da vi gennem analysen kan se en række ligheder mellem politibetjentenes udsagn. Hertil skal det siges, at selvom undersøgelsen indeholder forholdsvis få informanter, og selvom informanterne ikke er repræsentativt fordelt på forskellige politistationer, vil vi argumentere for, at den praktiske oplæring, i store træk kan udspille sig ensartet, og dermed kan det ikke udelukkes, at resultaterne kan generaliseres til andre politibetjentes læringsforløb. Hertil har 60% af vores informanter vejledererfaring, hvorfor vi vil argumentere for, at de holdninger, der ønskes videregivet i politiet, vil kunne overføres til andre vejlederforløb i Dansk Politi. Endvidere vil den analytiske generaliserbarhed i forbindelse med kulturelle forhold på politistationerne være sværere at generalisere, da der her, ud fra informanternes udsagn, kan analyseres socioøkonomiske og omfangsmæssige forskelle mellem politikredsene.

## Teori

*I dette afsnit skal det nævnes, at der vil være rettet et fokus mod de dele af teorierne, der findes relevante i forhold til analysen af dette speciales data. Herved er teorien udvalgt på baggrund af de fundne temaer i data, således, de kan bidrage til besvarelsen af specialets problemformulering.*

### Etienne Wenger – Praksisfællesskaber

*Der vil i dette afsnit blive redegjort for Etienne Wengers teori om praksisfællesskaber. Teorien om praksisfællesskaber vil i det analytiske afsnit blive anvendt til at understøtte informanternes udsagn i forhold til, hvordan den praktiske oplæring udspiller sig. Hertil vil teorien yderligere være behjælpelig til at beskrive, hvordan de danske politibetjente danner erfaringer, der med tiden styrker deres kompetencer i forhold til at skabe en form for kategorisering af forskellige hændelser. Teorien vil ikke i sig selv kunne fremvise potentialer og udfordringer ved den praktiske oplæring, men vil i højere grad kunne være behjælpelig med at kaste et lys over, hvordan politibetjentenes identiteter præges og formes gennem praksisfællesskabet, hvortil potentialer og udfordringer sandsynligvis vil fremstå mere tydeligt.*

Etienne Wenger har udviklet en teori om social læring, der stiller læring i et helt nyt fokus. Hvor læring oprindeligt var noget, der blev forstået i sammenhæng med den typiske katederundervisning, og som foregik i et klasselokale med undervisere tilhørende hvert enkelt fag, anskuer Wenger nu læring som en konstant social proces, der hele tiden udspiller sig gennem social interaktion (Wenger, 2004: 13-14). Hertil forholder det sig, som en logisk følge, at den sociale læring kræver en social deltagelse.

*”Deltagelse refererer her ikke blot til lokale former for engagement i bestemte aktiviteter sammen med bestemte mennesker, men til en mere omfattende proces, som består i at være aktive deltagere i sociale praksisser og konstruere identiteter i relation til disse fællesskaber.”*

(Wenger, 2004: 14 & 15)

Wenger argumenterer for, at den sociale deltagelse både former menneskers handlinger, deres identitet og ydermere, hvordan mennesker fortolker deres egne og andres handlinger.

Hertil er det nødvendigt at rette et fokus mod fire komponenter, der er væsentlige for at forstå deltagelsen som både en lærings- og erfaringsproces (Wenger, 2004: 15).

- ”1. Mening: en betegnelse for vores (skiftende) evne til – individuelt og kollektivt – at opleve vores liv og verden som meningsfuld.*
- 2. Praksis: en betegnelse for de fælles historiske og sociale ressourcer, rammer og perspektiver, som kan støtte et gensidigt engagement i handling.*
- 3. Fællesskab: en betegnelse for de sociale konfigurationer, hvor vores handlinger defineres som værd at udføre, og vores deltagelse kan genkendes som kompetence.*
- 4. Identitet: en betegnelse for, hvordan læring ændrer, hvem vi er, og skaber personlige tilblivelseshistorier i forbindelse med vores fællesskaber.”*

(Wenger, 2004: 15)

Ved at deltage aktivt i sociale praksisser argumenterer Wenger for, at der i forlængelse af denne deltagelse foregår en konstant meningsforhandling, hvori den sociale læring udspiller sig. Med meningsforhandling henvises der til en generel proces, hvorigennem mennesker oplever verden og deres deltagelse i denne som meningsfuld. Herved er meningsforhandling en konstant proces, hvori mennesker gennem interaktion med andre mennesker forhandler mening med livet (Wenger, 2004: 66-68).

Gennem begrebet praksisfællesskaber beskriver Wenger, hvorledes disse dannes af social interaktion, hvori menneskers relationer til hinanden og verden bliver afstemt.

Ved at interagere socialt i udøvelsen af virksomheder samt afstemme vores relationer til hinanden opstår en form for kollektiv læring, der over tid danner praksisser. Gennem de opståede praksisser er der ydermere dannet et fællesskab, og det er dette fællesskab, der gennem langvarig social deltagelse i en fælles virksomhed, kan betegnes som et praksisfællesskab (Wenger, 2004: 59-61). På den måde kan det siges, at praksisfællesskaber er bundet af et gensidigt engagement, meningsforhandling af en fælles virksomhed og dertil udviklingen af et fælles repertoire (Wenger, 2004: 115). Disse elementer kendetegner Wenger som praksisfællesskabets investeringer, og deltagerne har hertil alle en interesse i investeringerne, da de med tiden bliver en del af, hvem de er som personer (Wenger, 2004: 117). Dette vil ydermere kunne ses i analysen, da det dér vil være synliggjort, hvordan betjentenes normer, holdninger og værdier påvirkes i forlængelse af deres deltagelse i praksisfællesskabet.

Endvidere beskrives det, hvordan læringen i praksis udspiller sig. Hertil indbefatter læringen tre forskellige processer, for de, der deltager i praksisfællesskaberne.

Den første er en erkendelse og opdagelse af, hvordan man interagerer i fællesskabet, herunder hvordan, andre deltageres positioner i virksomheden er (Hvem er gode til hvad, hvem der ved, hvilke ting samt hvem man har enten gode eller mindre gode relationer til.) I analysen vil dette eksempelvis kunne ses i forlængelse af Mortens forklaring om, hvordan han forsøgte at navigere i politiarbejde alt efter hvilken vejleder eller betjent han skulle køre med.

Den anden er læringen af, hvordan ens engagement kan indordnes i virksomheden. Her skal den deltagende lære, hvordan der skabes en balance, hvori modstridende fortolkninger af virksomhedens formål og virke kan ensrettes. Det vil i analysen eksempelvis kunne ses, hvorledes Camilla forsøger at skabe en balance mellem hendes egen og hundepatruljens opfattelse af, hvordan romanske turister/borgere skal håndteres. Hertil ydermere hvordan Camilla gennem hendes samtale med hundeføreren søger at skabe en ensretning af politiets skøn.

Den tredje proces forholder sig til deltagernes udvikling af en fælles forståelse for virksomhedens ideer og hensigter. Her genforhandles og udvikles forskellige ideer, procedurer og hændelser. Der fortælles og genfortælles historier, og der skabes og brydes nye og gamle rutiner (Wenger, 2004: 115-116). Der vil i forlængelse af flere eksempler, som blandt andet skyderiet ved krudttønden i København og episoden med Palle Sørensen fra 1965, i analysen blive illustreret, hvordan fortællinger og genfortællinger af eksempelvis disse to situationer kan være med til både at skabe og bryde, nye og gamle procedurer, normer og handlingsmønstre.

Læring henvender sig i denne forbindelse ikke kun til det enkelte menneskes kognitive udvikling, men i ligeså høj grad til udviklingen af praksisser, virksomheder, fællesskaber og udviklingen af evnen til at forhandle mening. På den måde omhandler læringen dannelsen af erfaringer, vaner og færdigheder, og den bliver hermed også en del af menneskets identitetsdannelse. Med dette argumenterer Wenger for, at mennesker gennem læringen i praksisfællesskaber gennem erfaringsdannelsen og gennem deltagelsen, præger hinanden og på den måde, er med til både at ændre og forme hinandens identiteter (Wenger, 2004: 116). Dette vil ydermere blive præciseret i analysen gennem hverdageksemppler på, hvorledes erfaringer, vaner og færdigheder dannes og opstår i forbindelse med politiets praktiske oplæring. Hertil knytter Wenger, at praksis tager afstand fra det udelukkede fysiske system da deltagerne ikke kun agere individuelt eller mekanisk:

*“(...)men ved at forhandle deres engagement med hinanden med hensyn til deres fælles praksis og deres forbundne identiteter.”* (Wenger, 2004: 118). På den måde påvirkes både det enkelt individ

og praksisfællesskabets udvikling. Det vil eksempelvis kunne ses i analysen, hvordan betjentene påvirker politiet som organisation.

Om identitet argumenterer Wenger for, at denne opbygges af vores evne til at forhandle meninger. Identiteten defineres af de meninger, vi forhandler i forlængelse af den måde, vi oplever vores medlemskab i sociale fællesskaber på (Wenger, 2004: 169). Dette skal ikke forstås således, at identitet ikke rummer individuelle aspekter, men mere, at Wengers identitetsforståelse erkender, at ens identitet påvirkes af sociale omstændigheder. Hertil beskriver Wenger, hvorledes vores sprog, verdensopfattelser, praksisser m.m. i større og mindre grad afspejler de sociale relationer, vi omgås (Wenger, 2004: 170). Hertil vil dette eksemplificeres i analysen, hvor det vil blive tydeliggjort, hvorledes politibetjentene gennem deres fælles forståelse af organisationen, danner ensartede verdensopfattelser m.m. Endvidere argumenterer Wenger for, at praksis naturligt medfører en forhandling, af hvordan man skal være som person. Dette ud fra, at deltagerne i et praksisfællesskab relaterer sig til hinanden og handler ud fra en fælles virksomhed, hvorved dannelsen af et praksisfællesskab ydermere kan anses som en forhandling af identiteter (Wenger, 2004: 174).

## **Occupational kultur**

*I følgende afsnit vil der blive redegjort for Peter Mannings tekst fra 2015 om Occupational Culture samt Harrison Trice' teori om Occupational Subculture fra 1993. Der vil være fokus på, hvad Occupational Culture indebærer, og hvordan disse kulturer dannes i en organisation. Mannings tekst er skrevet med relation til politibetjentes arbejde, og hvordan arbejdsfelter af denne type danner særlige, kulturelle forhold. Trice sætter mere fokus på ideologi, og hvordan fælles ideologi er en af grundstenen bag dannelsen af fælles kultur i en organisation. Mannings ide om, hvorfor og hvordan de kulturelle eller sociale forhold, dannes vil indgå i analysen som understøttende faktor i forhold til at analysere kulturelle traditioner inden for politifeltet og blandt politibetjentene. Teorien vil ikke kunne komme med konkrete potentialer og udfordringer i forbindelse med den praktiske oplæring, men vil kunne være behjælpelig med at beskrive de kulturelle processer, hvori potentialer og udfordringer for oplæringen udspiller sig. Med Trice' teoretiske udgangspunkt vil analysen blive anvendt til at uddybe og understøtte, hvordan kulturerne dannes og videreføres gennem generationer. Hertil vil teorien være behjælpelig med at anskue, hvordan politibetjentene gennem overleveringen af war stories og organisatoriske historie, kan lære at navigere i det dynamiske arbejdsfelt.*

Ifølge Manning 2015, består politiet som praksis af fem funktioner, der er med til at skabe den organisatoriske struktur. Disse fem funktioner dækker over traditionelle metoder, hvorpå politiarbejde bliver udført. Én af disse funktioner er, at meget af politiets arbejde foregår ”hemmeligt”, og at meget af betjentes arbejde foregår under den præmis, at for at løse bestemte politiopgaver er det nødvendigt at holde information tæt til kroppen. Dertil kommer en anden funktion nemlig at skulle løbe risici, hvor betjente på vegne af samfundet udfører arbejde i et risikofyldt felt. Disse funktioner er med til at isolere betjentene, som derfor må bruge hinanden indbyrdes for at søge støtte. Manning mener dog, at funktionerne kan variere fra station til station og at de kan være påvirket af politiske dagsordner. Da Manning skriver ud fra et Amerikansk synspunkt, kan det diskuteres, hvor meget funktionerne vil variere i en dansk kontekst, da politiske dagsordner i Danmark er styret af folketings, og ikke i hvert enkelt politidistrikt. Dog kan dette aspekt måske overføres til de forskellige afdelinger i dansk politi, da der her kan være stor forskel på de operative strategier og organisationernes struktur.

Politiets arbejde er usikkert og uforudsigeligt. Dette gælder både for de konsekvenser, der kan opstå som følge af en opgave, men også i forhold til den måde, hvorpå en opgave kan fremstå som én ting, men bestå af noget ganske andet, når først den undersøges.

Arbejdsgange er handlemåder og er designet med det formål at få arbejdet udført. Betjente arbejder med samme overbevisning om, hvilke type erhverv de har, og hvad det indebærer at arbejde inden for rammer, der er blevet formet af særlige typer arbejdsrutiner. Der vil desuden, i analysen være fokus på, hvordan det at være betjent kræver en særlig type af personlighed. Manning mener desuden, at Politiet eksisterer mellem en regelorienteret hierarkistruktur og som løs, kollegial institution. Dette er med til at stratificere betjente og opdele deres oplevelser (Manning, 2015: 52). Manning definerer Occupational Culture som en rutine, der praktiseres sammen med andre coping metoder i et betalt job, hvor der ofte opstår uheldige omstændigheder og usikkerheder. Resultatet af alle de sekvenser af interaktioner, der sker, kan betegnes som en kultur. Occupational Culture er fasttømrede interaktionsstrategier, og ud fra disse strategier vokser traditioner og betydninger, som der refereres til, når strategierne benyttes. Dette kan ikke simplificeres og reduceres til attitude, normer eller værdier. En holdbar eller blivende Occupational Culture er en komprimeret opgavebaseret beretning, der inkluderer traditioner, rutiner og regler. I analysen vil der være fokus på, hvordan Occupational Culture opstår og består eksempelvis via disse war stories. Det er blandt andet gennem war stories, at Occupational Culture bliver internaliseret på tværs af rang og afdeling. Det er et emotionelt aspekt, som generere og reflektere følelser, der bliver internaliseret på



arbejdspladsen. Occupational Culture bliver beskrevet som en linse, at anskue verden gennem, hvor nogle aspekter er fremhævet, mens andre bliver udeladt eller fokuseret mindre på. Linsen og måden at anskue verden på generer historier, legender samt fortællinger, der overleveres fra generation til generation. I analysen bliver dette område belyst med fokus på den afdelingsmæssige påvirkning af betjentenes syn på verden. Disse fortællinger er rutinemæssige arbejdsopgaver, der bliver genfortalt, og som etableres hos betjentene. Med denne Occupational Culture vises ikke kun, hvordan en opgave skal udføres og løses, eller i nogle tilfælde, hvordan den ikke skal løses, men er nærmere en ideologisering af arbejdet. Historierne bag occupational cultures varierer og kan både være direkte og indirekte i deres besked. Fortællingerne foregår interaktionelt og oftest verbalt. De beskrives som en fin opsummering af det komplekse set af interaktioner, der karakteriserer politiarbejdet (Manning, 2012: 62.)

HM. Trice beskriver Occupational Culture som beskæftigelsesbaserede historier og som en kulturel måde at transmittere ideologi på (Trice, 1993: 20-21). Via kultur lærer medlemmerne af den givne kultur, hvad der forventes af dem, og hvad der er acceptabelt. Trice beskriver, hvordan mennesker lærer og opfatter disse forventninger forskelligt og på forskellige tidspunkter. Med tiden bliver kulturen dog taget for givet og foregår desuden på et ubevidst niveau. På den måde kan der opstå tvivl om, hvad der forventes, da kulturen ikke længere virker forståelig (Trice, 1993: 23).

Ifølge Trice opstår en kultur ikke bare over natten, men kan betegnes som historisk baseret fænomener. Som vi skal se i analysen, vil der være eksempler på, hvordan disse kulturer bliver dannet og videregivet gennem war stories, fra betjent til betjent og generation til generation. For at udvikle en kultur må individerne bruge tid sammen og opleve fælles usikkerheder. I denne proces opstår fælles ideologier, der senere bliver taget for givet, hvor de kulturelle former bliver rutineret, og kan betegnes som en kultur (Trice, 1993: 22). Kultur er ikke en statisk størrelse og er konstant skiftende af natur. Netop det, at kultur er en skiftende størrelse, vil blive eksemplificeret i analysen, hvor vores informanter fortæller om særlige kulturskift, der er, og har været undervejs i politiets kultur. Denne omskiftelighed er med til at gøre, at det kulturelle generationsskift ikke foregår fejlfrit. På trods af eventuelle fejl vil der dog være tydelige spor af de originale, fælles tanker og ideer (Trice, 1993: 22).

I organisationer udvikles særlige fælles emotionaliserede holdninger, der får medlemmer af organisationen til at handle på en bestemt måde. Dette bliver af Trice beskrevet som ideologier. Disse ideologier bliver konkretiseret ved ritualer, historier, talte minder etc. Disse kulturelle former

sammen med den fælles, ideologiske forståelse, er de mest indflydelsesrige ingredienser under dannelsen af en kultur (Trice, 1993: 6). Når der eksistere en kultur vil der sandsynligvis ofte også eksistere en subkultur, der markant adskiller sig fra hovedkulturen, selvom de deler mange elementer. Disse subkulturer formes i uformelle grupper i organisationen (Trice, 1993: 6 & 7).

## Analysestrategi

Nærværende undersøgelse er udsprunget af det videnshul, der eksisterer i forbindelse med den praktiske oplæring af danske politibetjente i Danmark. Hertil søges det at belyse problemstillingen:

*Hvordan foregår den praktiske oplæring af danske politibetjente i politivirksomheden? Og hvilke potentialer og udfordringer er der ved den praktiske oplæring, som danske politibetjente gennemgår under deres uddannelse?*

Afdækningen af problemstillingen vil blive belyst gennem projektets indsamlede datamateriale i form af narrative interviews. Hertil vil interviewene i henhold til specialets eksplorative tilgang blive kodet via en systematiseret gennemlæsning, hvor der vil være fokus på gennemgående temaer. Endvidere vil der under hvert tema blive knyttet centrale nøgleord, der identificerer relevante udsagn fra den, indsamlede data (Kvale & Brinkmann, 2015: 262).

I forbindelse med specialets hermeneutiske tilgang har det været vigtigt at rette et særligt fokus mod vekselvirkningen mellem del og helhed. Dette skal forstås således, at informanternes fortællinger og eksemplificeringer vil blive anskuet som helhed, før der tolkes på de forskellige delelementer i fortællingerne. Derved søges en horisontsammensmeltning mellem informantens udsagn og de tolkninger, som analysen finder. Herved vil analysen ikke tage udgangspunkt i informanternes subjektive fortællinger, men derimod nærmere ud fra en fælles forståelseshorisont (Juul, 2012: 125).

I forlængelse af specialets eksplorative tilgang vil teorierne ikke være centrale, men i højere grad blive anvendt til at understøtte analysens fund. Der søges endvidere at skabe et indblik i forskellige og ligheder mellem informanterne for derved at styrke specialets analytiske generaliserbarhed. Til udarbejdelse af analysen er følgende teorier udvalgt: Etienne Wenger - Praksisfællesskaber, Peter K. Manning - Occupational Culture samt Trice H. M. - Occupational subcultures in the workplace.

# Analyse

## Optagelse og udvælgelseskriterier

*I følgende afsnit vil der være fokus på, hvilke kompetencer politiet blandt andet leder efter i forbindelse med udvælgelsen af nye betjente. Der vil blive redegjort for, hvordan ansøgernes mentale tilstand kan have afgørende betydning for, om de vurderes egnet til polititjenesten og belyst eventuelle problematikker omkring dette. Ydermere vil der blive lagt vægt på andre personlige kompetencer, der af politiet vurderes centrale for en god politibetjent. Her i blandt betjentenes empatiske kvaliteter.*

## Mental tilstand

Når politiskolen skal optage nye studerende, gennemgår de grundigt alle ansøgere for at finde de ansøgere, som kan blive dygtige betjente, der møder både organisationens og samfundets forventninger til, hvad en god betjent er. Disse kommende betjente skal indeholde særlige egenskaber og kompetencer, som gør dem i stand til at være den betjent politiet ønsker.

*”Vi vil have selvstændige, modne mennesker, som har været på en arbejdsplads, som har mødt mennesker, så de kender det, i stedet for at når de kommer ind i politiet, så møder man jo ofte mennesker, hvor politiet bruger sit magtmonopol/voldsmonopol – enten gennemtvinger noget med tvang, eller hvor borgeren er rigtig langt ude.” (Bilag 8: 9).*

*”Et menneske i balance, et modent menneske, et ordentligt menneske, mennesker, der kender sit samfund.” (Bilag 8: 11).*

Denne udtalelse er med til at understrege, hvor meget vægt, der bliver lagt på, at de kommende betjente er mennesker i balance, der formår at favne den magt, de er i besiddelse af uden at misbruge det samtidig med, at de kan bevare en naturlig empati og forståelse for befolkningens forskellige sociale lag og ressourceniveau. Niels tilføjer: *”Der håber jeg aldrig, at politiet går på kompromis.” (Bilag 8: 9).*

Udover at kunne begå sig socialt bliver der hos Politiet lagt utrolig stor vægt på, at betjentene også psykisk er ligevægtige og formår at bruge andre midler end magt og våben i tjenesten.

*”Det er måske endnu mere afgørende, at du har et højt psykisk handleberedskab, der gør, at du ikke behøves at bruge skydevåbnene. Så det er de kommunikative kompetencer og psykologiske beredskaber.” (Bilag 6: 16).*

*”Vi kigger efter kommunikative evner, refleksive evner og det er også det, vi kredser om, når vi har dem til samtale [På Politiskolen].” (Bilag 6: 7).*

I nærværende speciale er der blandt informanterne, særlig enighed om vigtigheden af at have stærke, kommunikative kompetencer for derigennem at kunne anvende dem og klare sig uden brugen af våben. Således er det også nogle af de egenskaber, der lægges vægt på under udvælgelsesprocessen af kommende politistuderende.

*”Man fik hvert fald afdækket om nogle tænkte – så skal de bare have stav og pistol og sådan noget. Dem fik man skilt fra. Altså dem, der gik efter jobbet på grund af den magt, der følger med, det er måske ikke lige dem, man har mest brug for.” (Bilag 8: 11)*

Her er det særlig interessant at høre om de tilfælde, hvor der trods den store indsats i udvælgelsen af betjente, alligevel forekommer tilfælde af betjente, der ikke formår at overholde den vigtige balance mellem magt og magtmisbrug.

*”Og sådan er det desværre en gang imellem. Af en eller anden mærkelig årsag har jeg valgt den modsatte løsning. Jeg gør næsten alt, hvad jeg kan for, ikke at provokere for, ikke at få de her tilspidsede situationer. Og der er jo også nogle betjente, der ikke går af vejen for at bruge lidt magt. Og hvis de så kan få modparten til at tænde lidt af, jamen så har man jo lov til at bruge magt, ikke.” (Bilag 5: 18).*

Det kan være problematisk, når disse typer af betjente kommer i arbejdet, og kan være årsag til, at situationer eskalerer. Det er hertil ikke svært at forestille sig, hvordan dette kan forårsage potentielle, u hensigtsmæssige situationer, for befolkningen og betjentene selv, og ydermere, hvordan dette kan være med til at svække befolkningens tillid. Udover at det er centralt for politiskolen og politiet at udvælge de rette personer, er det desuden særlig vigtigt, at de får mentalt stabile betjente. Dette, fordi politibetjente både står med deres kollegaer, og den danske befolknings

sikkerhed mellem hænderne, og da der kan være store konsekvenser ved at uddanne og ansætte personer, der ikke mentalt kan klare de arbejdsopgaver, som politiarbejdet kræver.

*”Den anden havde ikke nævnt sin udsendelse, og så siger jeg til ham: ’jamen, du har også været i Afghanistan, hvordan var det? Jamen, det var bare den periode, og så ville han gerne videre. Så spurgte jeg, om han var indsat i sådan en direkte kamphandling eller? Ja, det var han. Så siger jeg: ’jamen, gjorde det ikke indtryk på dig, eller er der ikke noget, du kan fortælle der fra?’ ’Jo, ’ sagde han: ’jeg vil bare sige, at når man ser sin bedste kammerat blive båret op i helikopteren i to stykker ikke, så... ’ Og så kunne jeg bare se, at hans underlæbe begyndte at stå og dirre og okay så tror jeg, at vi skal videre. Så sidder jeg bare med den der fornemmelse bagefter, ikke – det er så skide uretfærdigt, at vi har en ung mand som tager derover og kæmper for konger og fædrelandet, ikke og for os. Så kommer han hjem med nogle kæmpe sår på sjælen ikke, og som måske i virkeligheden gør, at jeg ikke er særlig tryk ved at udlevere en 9mm pistol til ham pga. hans psykiske tilstand. Så sådan en må man jo sende hjem, og så sige, at der er altså noget i lige skal have styr på her igen, inden han søger igen, ikke. Men altså det er jo skide uretfærdigt.” (Bilag 6: 8)*

Det er interessant, hvordan komiteen vurderer en potentiel betjent, uegnet og endda ude af stand til at varetage et våben, da han er ved at græde efter historien om sin udsendelse.

Hertil er det værd at bemærke, at politiet efterspørger modne mennesker, der har livserfaring, således de får betjente, der kan klare det psykiske pres, politiarbejde kan indeholde. Samtidig fravælges der en person, der netop har erfaring fra psykisk pressede situationer, hvor politiet alligevel fremstår, som om de foretrækker en person uden kendskab til dette og dermed uden kendskab til sit reaktionsmønster. Dette er ydermere bemærkelsesværdigt, da politiet særligt efterspørger empatiske kompetencer, hvorfor dette vil blive problematiseret i efterfølgende afsnit om Personlighed.

## **Personlighed**

Som organisation, stilles der i politiet, store krav til optagelsen af- og ansættelsen af betjente. Flere informanter beskriver, hvordan det er en nødvendighed, at de betjente, der kommer ud på arbejdsmarkedet har en strømlinet opfattelse af moral, etik og holdninger, som er forligeligt med organisationens formål og virke (Bilag 8: 13; Bilag 7: 16; Bilag 4: 4). Dermed bliver personlighed en central del af det at være betjent.

*”En god politimand, han skal dels være fagligt kvalificeret, det er én ting af det, men hvis vi går mere over og taler holdningsmæssigt, så skal man sige, ligesom man sagde før i tiden, at befolkningen har det politi, de fortjener. (...) Det betyder, at hvis man har en befolkning ligesom vores så vil de have politifolk, som opfører sig ordentligt og som respekterer befolkningen” (Benny, 4).*

*”En god politimand er jo en, der kan finde ud af at administrere den magt, kan håndtere den og respektere den, og ikke misbruger den, men respekter den og udfører sit arbejde på bedst mulige måde i forhold til den situation, man står i.” (Bilag 3: 5).*

Politiet søger at ansætte betjente med samme holdningsmæssige forståelsesramme, da dette skal være med til at sikre, at befolkningen får en ordentlig, ensartet og retfærdig behandling af betjente, der respekterer dem. Hertil er ens personlige normer og overbevisninger vigtige, da disse danner grundlag for at kunne vurdere situationerne og træffe de rigtige valg og dermed agere i overensstemmelse med samfundet og organisationens forventninger. De personlige egenskaber er ydermere vigtige, da politiets ageren som nævnt i afsnittet om *Politi og tillid*, er vigtig for at sikre borgernes gensidige respekt og tillid til politiet.

Det er endvidere centralt, at betjentene har empatiske personligheder. Det beskrives hertil, hvordan den empati som betjentene skal føle, både i deres arbejde og i høj grad overfor borgerne, er den empati, der i sidste ende definerer vedkommende som en god betjent (Bilag 6: 10).

*“Den anden dag havde vi en, der hængte sig og patruljen, kommer ud lige da det er sket, og de skære ned, og give førstehjælp. (...) Jeg er lige ved at sige, at hvis ikke det gjorde folk noget, så har de ansat nogle forkerte. Så det er vel egentlig den samme empati, der gør dem til gode betjente, der også fælder dem.” (Bilag 6: 10)*

Jævnfør tidligere citat om den udsendte soldat, er det interessant, hvordan en person, der tilsyneladende opfylder kravene, bliver sorteret fra, fordi han var berørt af fortællingen om sin kammerat. Hertil fremstår det paradoksalt, at den empati, politiet søger i deres betjente samtidig er det, der kan være grundlaget for fravælgelsen. Rasmus baserer sin tolkning af soldatens psykiske tilstand på en dirrende læbe og får ikke reaktionen uddybet eller sin egen tolkning understøttet.

Dette er en interessant, da måden, hvorpå ens empati udvises tilsyneladende, også bliver en central del af udvælgelseskriterierne.

Herudover knytter politiet, under deres optagelse af nye betjente, et særligt fokus på reaktionsmønstre:

*”Den måde, som vi interviewer de unge mennesker på, det er i virkeligheden sådan et kompetencebaseret interview, hvor vi meget langt hen ad vejen beder dem om selv at forholde sig til, hvordan de er på de forskellige punkter. Så kan man sige, at den måde, de svarer på, der kan man se, hvor meget fantasi og refleksion de i virkeligheden indeholder, ikke.”* (Bilag 6: 7).

På den måde søger de allerede under optagelsen til politiskolen at skilt fårene fra bukkene, og herigennem yderligere at sikre optagelsen af bestemte personligheder. Flere informanter beskriver, hvorledes der, gennem de studerendes reaktionsmønstre under optagelsessamtalerne, kan frasorteres de, der har uhensigtsmæssige reaktionsmønstre (Bilag 8: 12; Bilag 3: 17 og Bilag 4: 18).

Rasmus beretter om en ansøger, der udviste en særlig grad af empati, som var af den støbning, som politiskolen og i forlængelse heraf politiet, har brug for. Eksemplet omhandler en soldat, der vælger at rejse hjem før tid, da hans familie ikke kan forlige sig med tanken, om at han er udsendt (Bilag 6: 8).

*“ (...) det må koste, hvad det vil for mig og min karriere, men det her kan jeg ikke byde min familie skide værd med mig, men min familie – det kan jeg simpelthen ikke. Så blev jeg sendt hjem. Ham kunne jeg slet ikke stå for, vel. Der var bare en kæmpe empati, så han blev ansat.”* (Bilag 6: 8).

Dette er endnu et eksempel på, hvor vigtigt de rette, personlige kvalifikationer er for politiet, og at disse må tænkes at have en central rolle i, hvad politiet vurderer, skal til for at være en dygtig politibetjent.

*“Men der kan også være nogle, som siger: ‘nej puha, jeg er så konfliktsky’, og nogle råber ‘jeg hader det’. Det duer heller ikke. Altså det skal være nogle, som kan kigge folk i øjnene og stå ved.”*  
(Bilag 8: 11).



Ifølge betjentene er det tydeligt, at den generelle opfattelse, af godt politiarbejde omhandler gode, personlige kvalifikationer. Hertil er det centralt, at der udvælges betjente, der formår at have en assertiv tilgang uden, at denne bliver hverken for konfronterende eller tilbageholdende.

*”De skal være vant til ligesom at kunne tage teten. Og ikke være den, der siger: ’Undskyld kunne i lige’ eller ’Jeg skulle hilse fra vagthavende og sige at i ikke må stå der’”. (Bilag 4: 37).*

At være en autoritet er en central del af at være betjent, og denne kompetence forudsætter, at jobbet kan udføres tilstrækkeligt og tilfredsstillende, men det er også noget, der ikke kan tilegnes uden praktisk erfaring, hvor betjentene får mulighed for at finde ud af, hvordan de reagerer på forskellige hændelser.

Endvidere er der hos politiet klare retningslinjer for, hvordan en betjent skal opføre sig, og internt blandt betjentene er der ligeledes en kultur for, hvordan man er en god betjent og kollega. For mange af vores informanter handler dette om attitude overfor borgeren og den tilgang, man som betjent har til, hvad der er rigtigt og forkert, samt hvordan man kontrollerer en hændelse så den ikke eskaleres (Niels, 10 & 14; Bo, 19). Disse evner og holdninger ligger dog ikke latent i alle nye betjente, selvom der på politiskolen ihærdigt forsøges at udvælge en strømlinet skarer, der har en fælles retfærdighedssans med mere (Bilag 4: 36).

*”Han havde en rigtig dårlig attitude. Både overfor os kollegaer, men også overfor borgerne, når han var ude på et gerningssted. Altså han havde ingen situationsfornemmelse. Han kunne ikke finde ud af at håndtere og bære en politiuniform. Det prøvede de jo så at tale med ham om på mange forskellige måder, men det fungerede ikke (...) Og ham den anden, han var rigtig dårlig til kørsel. Altså der var ikke nogen kollegaer, der ville køre med ham, fordi han kørte så usikkert. Kørte rigtig, rigtig usikkert (...). Også var han så generet, når han stod ude på stedet, så det var en helt anden boldgade end ham den anden. Han turde næsten ikke at tale med folk. Det er det allervigtigste i politiet at kunne tale med folk. Hvis du kan tale med folk, så er du nærmest 50% hen ad vejen, og jeg synes selv, at det er ærgerligt for de to kollegaer, men jeg synes også, at det er godt, at de er røget ud, fordi de var ikke egnede til at være politibetjente, og jeg synes, det er godt, at man står ved de principper at: ’det her er kravene til at være politibetjent, og dem slækker vi altså ikke på.’”*

(Bilag 3: 12).

Netop fordi politibetjentene opererer med at bruge kommunikation som deres primære strategi, samt at de, jævnfør afsnittet *Politi og tillid*, er afhængige af borgernes tillid og gode vilje, er det vigtigt, at det er de rigtige mennesker med de rigtige kompetencer og evner, der bliver optaget på politiskolen.

Som led i udvælgelsen af nye betjente, gennemgår ansøgerne kompetencebaseret interviews, hvor en komité vurderer både deres mentale stabilitet, deres reaktionsmønstre og måden, hvorpå de reagerer på forskellige typer af spørgsmål samt deres generelle holdninger omkring god moral og empati. På baggrund af disse vurderinger forsøges der hermed at finde de personer, der besidder de personlighedstyper, der ifølge politiet udgør en god betjent.

## **Vejlederrollen: Bindeleddet mellem teori og praksis**

### **Påvirkning af studerende og nye betjente**

Som tidligere nævnt er der store dele af det at være en god og dygtig betjent, der afhænger af det såkaldte ”politiskøn” samt at være en internaliseret del af den kultur, der eksisterer og danner ramme for godt og respektindgydende politiarbejde. ”*Man ved, at ham her som er udpeget vejleder, det er altså ikke en overordnet, det er en helt almindelig politibetjent, men han er af sådan en særlig støbning.*” (Bilag 8:13).

” (...) politiet [er] jo også stadigvæk noget med *learning-by-doing*, og *war stories*, hvor du overleverer den sociale arv og din historik og sådan noget, ikke. Politiet er jo på godt og ondt – mest godt, en fantastisk enhed jo med et stort, stort sammenhold og fælles DNA og fælles opfattelse af forskellige ting.” (Bilag 8: 4).

Netop denne fælles DNA og ens opfattelse af, hvordan forskellige situationer skal håndteres som Niels taler om, er interessant da det som nævnt i tidligere afsnit, er vigtigt for betjente at have en fælles forståelsesramme for, hvordan situationer skal tackles etc. Dette bevirker et ens og tillidsvækkende signal til befolkningen og kan derudover være med til at sikre intern tillid blandt betjente. Niels bekræfter, hvordan politiet fungerer som en sammentømret enhed, der holdningsmæssigt har samme forståelse og opfattelse. Dette sker i forlængelse af det, som Niels beskriver som den sociale arv, der bliver viderebragt gennem *war stories*.

*”Ja, der bruger jeg war stories, og det er et godt udtryk, fordi der tror jeg mange gange så går jeg hele tiden tilbage, og `siger og så skete der sådan, og det håndterede vi sådan`. (...) Der har politiet meget sådan noget i deres DNA, hvor vi genfortæller historier og lærer af dem.” (Bilag 8: 15).*

Det er disse genfortællinger, der ifølge Trice bliver til fælles ideologier og dermed til rutinerede handle-mønstre, der ender med at være en usagt forståelsesramme som betjentene agere inden for (Trice, 1999: 25).

Som led i den konstante udvikling, der er i arbejdskulturen i politiorganisationen, og blandt politibetjente, er det derfor spændende at fokusere på, hvordan nyuddannede betjente bliver påvirket og inkorporeret i virksomheden og kulturen på arbejdspladsen. Netop i politiet er der mange eksempler på, hvordan kulturelle overbevisninger og ideologier er en styrende del af at kunne udføre arbejdet og de komplekse opgaver tilfredsstillende (Manning, 2012: 24).

*”Det er jo en kultur, hvor man er. Altså alle starter i beredskabet og der et klart hierarki. Når du er helt ung, så lytter du til, hvad de ældre kan. Så når du har været der noget tid, og er blevet ligesom socialiseret ind i den del af butikken”. (Bilag 6: 14).*

Som ny betjent er der mange aspekter af politiarbejdet, der skal læres, som man først lærer, når man er ude i praksis og i samarbejdet med vejledere. Som nævnt tidligere er vejledningen en vigtig og helt central del af at forme de nye betjente, så de lever op til virksomhedens forventninger. Dette gælder både faglig kunnen, men i særlig grad de kulturelle forståelser for, hvordan politiets arbejde udføres.

*”Og det er jo en balance, man skal lære, og det har noget at gøre med din DNA, din uddannelse, din personlighed. Uanset hvor meget man prøver at ensrette, så er der altid nogle, som tænder mere af end andre og det, har jeg set mange gange.” (Bilag 8: 14).*

Med dette eksempel er der fokus på, hvordan man som vejleder blandt andet skal være opmærksom på, om den nye betjent formår at handle og reagere på en hensigtsmæssige måde ud fra Politiets regler, holdninger og etik. Som vejleder vil man være et eksempel for den nye betjent og vise, hvordan den ønskede adfærd ser ud. *”De skal lige lære det der at `de forventer det af mig. Jeg har fået den uniform på, fordi jeg skal gøre nogle af de ting, som man faktisk skal gøre i forbindelse med det her`.” (Bilag 4: 38).* Dette kan ske via verbale og nonverbale fortællinger og genfortællinger af den internaliserede arbejdskultur, der eksisterer hos betjentene. På den måde

søges der at forstærke det strømlinede reaktionsmønster, der tilskyndes blandt betjente. Som vejleder er man ansvarlig for mange aspekter i forhold til (ud)dannelsen af nye betjente, og derfor er det også vigtigt, at de betjente, der bliver udpeget som vejleder, er af en særlig kaliber.

*”Jamen, altså, hvis, eksempelvis at jeg havde et føl, som jeg synes, var blevet i gåseøjne, lidt for stolt af at have politiuniform på, og ligesom vil vise sin magt, og her kommer jeg og alt sådan noget halløj. Så vil det blive påtalt og sagt, at det er ikke den måde, du skal opføre dig på. Udgangspunktet er, at vi er til for borgerne. Og ikke omvendt” (Bilag 5: 19).*

Som vejleder er det vigtigt at holde øje med, at de nye betjente kan finde ud af at overholde både de skrevne og uskrevne regler. Bo fortæller, at nogle ”føl” skal huskes på, hvad politiets virke er og guides i, hvordan de skal begå sig på en respektfuld måde, så internaliseringen af politikulturen kan begynde.

Politiet som organisation udgør en kompleks arbejdsplads i et dynamisk felt, hvor der hele tiden er brug for udvikling, og hvor learning-by-doing er særlig essentielt. Hertil er (ud)dannelsen af politibetjente omfattet af praktisk erfaring, da de dynamiske og ukontrollerbare arbejdsopgaver er umulige at lære at mestre gennem ren og klassisk katederundervisning. For at give de studerende de bedste forudsætninger for optimal og sikker oplæring tildeles hver studerende en til to vejledere, som de følger under deres praktikforløb.

*”Det forgår simpelthen ved en samtale, inden man starter op om, hvad man som vejleder forventer, og nu skal du høre efter. Der skal ikke herske nogen tvivl om, hvem der bestemmer. Overhovedet ikke. Og så er der nogle praktiske ting, ikke. (Bilag 5: 47).*

Som Bo påpeger, introduceres praktikforløbet med en forventningsafstemning omkring praktikkens udmøntning. Hertil er det interessant at se, hvorledes hierarkiet fra start understreges, da dette er med til at pointerer vigtigheden af, at den studerende kender sin plads. Dette kan umiddelbart virke hårdt, men skal måske i højere grad være med til at tydeliggøre alvoren af politiets arbejde og de konsekvenser, der potentielt følger med professionen. Endvidere illustreres det, at der i praktikkens første tid også skal dannes et praktisk overblik.

*”Og det gør man jo af hensyn til dels nogle rent praktiske ting. Man skal lære kredsen at kende, hvor er den henne. Man skal lære en masse praktiske ting, hvor er pc'erne og alt sådan noget.”*

(Bilag 4: 12).

Herved omfatter den praktiske oplæring i første omgang et kendskab til politikredsens geografiske afgrænsning, logistisk kendskab til organisationens placering af diverse redskaber, oplæring i sagssystemer m.m. (Se også Bilag 5, 47 & Bilag 3: 1).

Endvidere er det vigtigt, at der sikres en sammenhæng mellem den faglige og praktiske oplæring, da der er mange vigtige færdigheder, som danner forudsætninger for denne.

*”Ja, altså mellem det praktiske og det faglige. Ja ja der er jo kæmpe stor sammenhæng. Alle procedure, dem skal de jo lære fagligt. Én ting er, hvilke paragraffer der skal bruges, det skal de selvfølgelig kunne, ellers kan du ikke løse situationen, og du kan slet ikke skrive rapporterne, hvis ikke du er godt fagligt funderet og fagligt funderet, er ikke kun at skrive rapport, det er også hvordan reagere man på gerningsstedet, og hvordan agere man, og det er oftest det, vi har med at gøre. (...) Det er også derfor, man har faglig indlæring, praktik, faglig indlæring praktik. Det er jo, fordi de hænger så utroligt meget sammen, ikke.”* (Bilag 4: 75-76).

Den praktiske oplæring kan dermed ikke stå alene, og de faglige kompetencer fra undervisningen på politiskolen danner fundamentet for en sikker og fyldestgørende praktikperiode.

Herudover er den praktiske oplæring i høj grad bundet af erfaringer, hvilket fremhæves af Benny:

*”Ja, nogle af tingene. Det er ligesom at køre bil. næsten. Du får et kørekort, og så kan du køre bil, men du bliver ikke verdens bedste bilist den første dag, man kører ud, vel. Der går jo lige noget tid, inden man får den erfaring. Og det er faktisk lidt ligesom at tilegne sig den her nye viden.”* (Bilag 4:

19).

I forlængelse af ovenstående citat tydeliggøres det, hvorledes praktikken både fungerer som overbygning til undervisningens faglige udbytte, samt hvorledes de studerende lærer at begå sig i politigerningen. Herudover modtager de politistuderende periodevis bedømmelser over deres præsteren på forskellige områder: *” (...) man får jo med jævne mellemrum en bedømmelse af de vagthavende og rapportretteren osv. (...)”* (Bilag 4: 37). På den måde kan det siges, at under den

studerendes praktiske forløb, sikres en udvikling, hvor den studerende har mulighed for at tilpasse sig efter organisationens målsætninger. Hertil kan der ydermere lægges et fokus på politiets mulighed for løbende at evaluere de studerendes præstationer og kompetenceudvikling, og i forlængelse heraf hele tiden sørge for at holde et målrettet øje med, hvilke personligheder der udvikles, og dermed, hvilke typer de får ind i organisationen.

Endvidere beskriver Morten, hvordan han i en situation kom til at stille spørgsmålstejn ved sin egen håndtering af en sag, da han efterfølgende tænkte over situationen.

*”Jamen, jeg kan da huske, engang der, hvor jeg var elev der, kørte jeg også med en, som var lille og særligt aggressiv, og man tager jo lidt med sig fra den, man kører med, når man er elev og ser, hvordan de [vejlederne] gør det. Det er jo der, man lærer, og det er også det, man skal. Der kan jeg huske, at han var lidt aggressiv i det, men ikke for meget. Han var bare lidt sådan en lille, hidsig terrier, fordi han netop var lidt lille. Men altså der var ikke noget misbrug i det, men han var generelt bare lidt aggressiv i det. Der kan jeg huske, at der var en person i byen, som ikke ville vise os hans ID. Han havde vidst nok stået og pisset op af en butiksrude, så vidt jeg husker. Der havde vi talt med ham og prøvet at tale ham til rette, og vi havde også set, at han havde sin pung, så de fleste har et kørekort eller noget andet på sig. Ud over det så vidste vi jo, at han ville give os et forkert navn eller nummer, og så skulle vi bruge en halv time på at slå ham op, og vi skulle stille ham nogle sikkerhedsspørgsmål osv. for sådan at sikre, at det var ham. I stedet kunne han jo bare vise hans ID. Han var jo bare en fuld tosse, som ikke havde lyst til det. Så jeg tog ligesom selv fat på ham og begyndte at tage pungen op af lommen på ham. Der tænkte jeg bagefter, om det var for meget, og om jeg egentlig måtte det og alle de her ting, man går igennem.” (Bilag 7: 6 & 7).*

Eksemplet viser, hvordan vejlederens adfærd påvirker Mortens arbejdsmetode, og han ender i en situation, hvor han selv synes, at han måske gik lidt over strengen. Han bliver i tvivl om, hvorvidt han egentlig havde lov hjemmel til selv at tage mandens pung frem. Det er rigtig interessant, at Morten selv efterreflekter over dette, men dette kan på en måde siges at støtte sig op ad Van Maanens 1973, argumentation om, at de uerfarne og nye betjente er særligt sårbare over for påvirkning af deres adfærd. Herudover vil McNulty 1994, argumentere for, at der gennem den erfaring, der opstår i forbindelse med hverdagsrutiner, opstår en række common sense adfærd. Denne common sense adfærd er særlig vigtig for de nye betjentes holdninger og overbevisninger i forhold til, hvad der er korrekt politiadfærd (McNulty, 1994: 281). Herved kan

hensigtsmæssigheden af en potentiel, aggressiv vejleder diskuteres, da denne kan være med til at skabe en u hensigtsmæssig common sense adfærd blandt de nye betjente. Dette understreges yderligere, da det ifølge Wenger kan siges, at betjentene gennem deres interaktion med hinanden og gennem deres dannelse af erfaringer og vaner i hverdagen, præger hinandens identiteter (Wenger, 2004: 116), og i forlængelse heraf, arbejdsmetoder.

Ud fra ovenstående ses et bindeled mellem teori og praksis, hvor de nye betjente, får erfaring i at koble den teoretiske viden fra skolen med den nye, praktiske erfaring, der tilsammen er med til at danne deres arbejdsmetoder. Hertil er det yderligere vigtigt, at de studerende erhverver praktisk erfaring i forbindelse med eksempelvis overleveringen af tragiske nyheder.

*”En af de værste eller sværeste ting, det er at fortælle, en forælder, at deres barn er død. Og det kræver også en særlig teknik. Hvordan kommer vi overhovedet ind på det her? (...) Og hele den måde at fortælle det på en ordenlige, og ikke dumsmart måde det kræver også noget modenhed og noget viden og sådan en situation, vil jeg gerne have ham ud i så, han er klar, den dag, hvor han står alene, så han ikke skal prøve det alene.” (Bilag 4: 51-52).*

En essentiel del af vejledningen består af, hvis muligt at forsøge at stille den nye betjent i situationer, hvor denne kan få afprøvet sine faglige evner i praksis. Dette knytter sig, i forlængelse af Wengers teori også til dannelsen af en fælles forståelse for virksomhedens procedurer (Wenger, 2004: 170). Praksissen medfører i denne forbindelse også en forhandling af, hvordan man skal agere som politibetjent, da det er Bennis formål at skabe et fundament for den studerende, hvori denne ved fremtidige hændelser kan anvende denne erfaring.

*”Nej, præcis, og det er den der følelse, som der opstår i kroppen i virkeligheden. Den kan du ikke fremprovokere på skolen, fordi det er kunstigt, så du kan træne forskellige scenarier tale om det og reflektere over, hvad kunne man have gjort anderledes, hvad kunne man gøre, hvis det skete. Men du kan aldrig nogensinde øve sig i at håndtere den følelse, du har (...)” (Bilag 3: 7).*

Ifølge Wenger tydeliggøres det, at de situationer, hvor læring er i fokus, ikke er ensbetydende med, at modtageren får det mest optimale udbytte. I klasseundervisning er læring centralt, men nogle facetter af læring læres bedst ude i praksis, og det er også her udbyttet, er størst (Wenger, 2015: 135). Dermed kan det siges, at den praktiske oplæring i samspil med undervisningen på politiskolen, er essentiel for at opnå de mest optimale læringsforhold for betjentene. Dette

understreger yderligere vigtigheden af praktikforløbet i en organisation som politiet og hertil betydningen af gode, kompetente vejledere, der kan bidrage med at hjælpe de nye betjente, når de står i uvante eller pressede situationer.

## **War stories**

*Dette afsnit vil søge at danne et overblik over de kulturelle holdninger, der hersker i det danske politi, samt hvilken udviklingstendens der er indenfor dette. Herudover vil der i afsnittet blive eksemplificeret, hvilken betydning war stories har for både politikulturen og oplæringen af betjente. Der vil ydermere blive kastet et lys over, hvad der kan anses som uhensigtsmæssige adfærdsmønstre. Der vil rettes et fokus mod, hvordan betjentene lærer at foretage politiskøn, samt hvordan dette er påvirket af war stories. Endeligt vil det i afsnittet illustreres, hvordan war stories er med til at danne erfaringer, samt hvordan disse overleveres mellem betjentene og gennem generationer.*

## **Politikultur**

Vores informanter fortæller alle om forskellige war stories, og at disse er en naturlig del af det at være betjent, men at delingen af fortællinger eller war stories sker på forskellige tidspunkter, selvom der er enighed om, at de fungerer som læringsmomenter. Ifølge Manning er det netop opgavebaserede situationer og beretninger, der kan generere blivende kultur på arbejdet (Manning, 2012: 24).

*”Når du sidder og drikker kaffe, eller vi kalder det at fortælle historier om, hvad der er sket i løbet af dagen, så det, der faktisk sker, det er vidensdeling. Også med mange af de unge, som sidder og hører alle de her historier om, hvad gik galt, og hvad var dårligt og alt sådan noget. Så det er faktisk en god måde at få delt tingene på. (...). Det er faktisk en vigtig ting med vidensdeling. Fordi mange ting, som folk måske ikke ville spørge om eller ikke ville vide, at de skulle spørge om, kommer frem i en historie.” (Bilag 4: 77).*

Benny understreger vigtigheden af disse war stories, da deres funktion er særlig betydningsfuld og bidrager med vigtig vidensdeling, der ellers ikke ville være blevet delt med andre, både nye og erfarne betjente. Jævnfør tidligere afsnit om *War stories* kan det siges, at dette ifølge Ford 2003, og Van Maanen 1973, er med til at danne en form for common sense adfærd, der skaber en baseline



for, hvordan betjentene kan, og bør agere i forskellige situationer (Ford, 2003: 85; Van Maanen, 1973: 411).

Endvidere beskriver Niels, hvordan han oplever, at de betjente, der kommer ind i politiet, er gjort af det samme stof.

*”Mange af os der, søger ind i politiet, vi er lidt skabt af den samme DNA – vi vil gerne gøre en forskel. En retfærdighedssans, vi vil gerne, at tingene skal være i orden. (...) Det kan jeg bare mærke mange af os, som kan lide at være i politiet, vi har det samme. Den der grundlæggende, tingene skal sgu gå ordentligt til.”* (Bilag 8: 10).

Det ses ud fra eksemplet, at der er en usagt enighed om, hvad der er rigtig og forkert adfærd, og det kan hertil ifølge Wenger 2004, argumenteres, for at betjentene har denne fælles forståelse, opfattelse, holdning m.m., da de gennem deres deltagelse i praksisfællesskabet netop har dannet en fælles verdensforståelse, hvilket kan være en forklaring på, hvorfor Niels oplever dem som: *“skabt af den samme DNA”* (Bilag 8: 10). Under samme emne fortæller Benny om, at der under udvælgelsesprocessen bliver lagt fokus på, at selvom det er forskellige mennesker, der bliver optaget, så er der alligevel tale om en homogen gruppe af mennesker, som har en fælles forståelse af etik, moral og rigtig og forkert adfærd.

*”Der er rigtig stor forskel på dem, der kommer ud, men mange af dem, det er jo en homogen skare, der kommer ud, fordi først har de været igennem alle udvalgs-kriterierne.”* (Bilag 4: 36).

Citatet af Benny understreger ydermere hvordan, der allerede fra politiskolen, bliver søgt at skabe en ensartet typologisering af betjentene. Herved kan der argumenteres for, at politiskolen foretager en form for forhåndsvurdering af betjentene, således disse måske har større sandsynlighed for at danne en fælles forståelse for politiets formål og virke.

I forlængelse af politiets ønske om at rekruttere folk med stærke, kommunikative kompetencer rettes der et særligt fokus mod politiets kulturmæssige udvikling af netop dette.

Det understreges yderligere af Rasmus, der fra politiskolens side, altid søger at fortælle de nye betjente: *”(...) ’i er sådan set ikke kun ansat til at arbejde i politiet, i er også ansat til at være med til at udvikle politiet og den måde, vi arbejder på. ’”* (Bilag 6: 6). Det er ydermere denne kultur, der

skabes af forandrede ideologier, efterhånden som nye fortællinger bliver en integreret del af hverdagen, og de war stories betjentene fortæller.

Camilla bliver spurgt ind til om de som nye betjente, bliver forberedt på at skulle tackle at være en del af at dyrke den ”nye” politikultur.

*“Ja, præcis, det bliver vi faktisk forberedt en del på, vil jeg sige. Altså man taler meget om kultur, og hvordan man også kan være med til at forme en god kultur. Eller være med til at vedligeholde en dårlig og gammel kultur.”* (Bilag 3: 15).

Her er der altså tale om, at kulturen bliver italesat og at der ude på politiskolerne opfordres til at opretholde en god politikultur. Dermed skal de nye betjente være med til at påvirke den ældre generation af betjente. En vigtig del af at kunne udføre politiets arbejdsopgaver fordrer ydermere, at der er gensidig respekt mellem borgere og politibetjente: *”Tilliden til befolkningen, og den befolkning har vi brug for - at de respektere politiet, og hvis de ikke gør det, så får vi ikke hjælp fra befolkningen, og så kan vi slet ikke løse vores opgaver.”* (Bilag 4: 22). Generelt at behandle borgerne ordentligt genererer ifølge Benny tillid, en tillid, som er vigtig for, at de som betjente kan udføre deres arbejde. Som betjent, der er blevet en del af politikulturen, vil den cementerede værdiantagelse, der dyrker gode forhold mellem politi og borgere, styrke en gensidig tillid.

*”Vi ønsker jo, at de [befolkningen] skal respektere dem [betjentene]. Ikke blive bange for dem. Det er jo nemt nok at skræmme folk. Så skræmmer de jo kun i den situation, men de mister fuldstændig respekten for dem og siger `det var sgu da nogle tosser, dem kan jeg sgu da ikke respektere. Det kan godt være, at de er større og stærkere end mig lige i den situation, men fremadrettet vil jeg da ikke respektere dem. ’ ”* (Bilag 4: 9).

Politiets kulturelle opfattelse af, hvordan man håndterer forskellige situationer med borgere, bærer præg af, at magt eller vold skal være den sidste udvej, hvis situationen spidser til, og der potentielt kan være farer involveret. Politiet ønsker, at befolkningen skal have tillid til dem og denne tillid fremspringer ifølge vore informanter af en ordentlig og retfærdig behandling (Bilag 4: 21 & 11; Bilag 7: 4). Som led i den vejledning, nye betjente får, er det også en vigtig del af den viden, der videregives, at der er andre måder at udføre deres arbejdsopgaver på end ved at fremtvinge den med sin magtposition.

Den praktiske oplæring som politimand rummer en række komplekse aspekter, som studerende og nye betjente skal lære at navigere i: *”Det er en helt masse ting, man skal lære, også uden at være politimand, kun at være politimand, men også alle de ting det bringer med af praktiske ting.”* (Bilag 4: 70). Som Benny beskriver det, er det selvfølgelig centralt, at den studerende skal lære, hvordan det er at være politimand. Men ud over dette følger der med politibranchen også en række praktiske ting, som denne skal være bekendt og indforstået med. Dette kan eksempelvis forholde sig til samspillet mellem organisationens strukturering af vagtplaner og politimandens familieliv. Endvidere skal betjentene lære at navigere i, udførelsen af politiarbejdet. Morten kommer hertil med et eksempel, hvor en betjent bliver kaster direkte ud i en mere udfordrende del af politiarbejdet:

*”Altså der var en, som på et tidspunkt på H.C. Andersens boulevard, der var der en kollega, som var vejleder og en elev, som var forholdsvis ny i tjeneste. De stoppede en bil, hvor de så blev truet med pistol, og måtte afgive skud mod ham gerningsmanden. Det var den elev jo ikke klar til hverken fysisk eller mentalt eller sådan rent, arbejdsmæssigt eller politifagligt overhovedet. Det chokerede jo ham meget, og det kan man sige jo giver god mening, det ville alle jo nok blive. Så der er en ulempe i, at det er praktisk fra dag et af, og du skal være klar til alle slags situationer i teorien. Men sådan er det måske med så meget, men der er selvfølgelig lidt større konsekvenser ved det her.”* (Bilag 7: 21).

Det kan diskuteres, hvorvidt det er hensigtsmæssigt, at der ikke kan føres nogen kontrol med, hvilke typer opgaver de nye betjente bliver sendt ud til. Det bliver tydeligt, hvordan den uforudsigelige hverdag kan bringe u hensigtsmæssige situationer med sig, samt hvordan disse kan få alvorlige konsekvenser. Der kan kun spekuleres i mulige konsekvenser, men det er ikke svært at forestille sig, hvordan det at afgive skud mod et andet menneske kan sætte dybe spor. Særligt hos en ny betjent uden stor erfaring med denne side af politigerningen.

Endvidere er der ifølge informanterne klare bud på, hvad god politietik er, og at brud på disse ikke bør finde sted. Alligevel er der dog stadig eksempler på betjente, der trods den ellers homogene forståelse af, hvordan godt politiarbejde bør udføres, og en internaliseret, fælles kultur, alligevel kan bryde med normen og kulturen.

*”Ja. jeg tror, det er lidt afhængig af, hvor i kongeriget man befinder sig. For ligesom at dele det lidt op. Jeg tror meget, at de bliver formet af det miljø, de kommer ind i også (...) Hvis de kører meget i Charlottenlund, nu bliver jeg meget generel, så vil de komme til at tale med en hel masse, hvert fald hovedparten, der er jo også banditter derude, men hovedparten er jo sådan lidt bedre uddannede mennesker. Kører du ned til Brøndby Strand, og ned, så kan det godt være, at der kommer lidt flere fodboldkampe og ballade og lidt flere slagsmål. Det vil jeg tro. Og det kan godt give sig udslag i kulturen. Hvor løs er man på næverne, hvis jeg må sige det på den måde. Der tror jeg, at man er mindre løs i det pænere områder, fordi der er ikke brug for det på samme måde, end der er på samme måde nogle af de andre steder. Og nogle gange kan det jo være en nødvendighed, hvis du pludselig står med seks mand, der vil tæve dig. Så skal du altså tage nogle drastiske midler.” (Bilag 4: 56).*

Ligesom socioøkonomisk placering kan spille ind, fortæller Benny også om, hvordan placering i forskellige afdelinger kan have betydning for, hvordan betjentene opfører sig.

*”Så der vil selvfølgelig opstå nogle kulturer forskellige steder. (...) fordi de mange gange bliver kastet ud i hårde situationer. Der er allerede ballade, inden de bliver tilkaldt. Og hvorfor sender man hundepatruljen? Det gør man, fordi der bliver ballade. Og det ved de. (...) Der vil blive nogle subkulturer, og så håber jeg på, at politiet selv kan luge ud i det, hvis det bliver for udpræget”.*  
(Bilag 4: 59).

Det kan altså lyde, som om at der blandt de socioøkonomiske og afdelingsmæssige placeringer opstår separate holdninger til, hvordan en god betjent håndterer forskellige situationer. Disse kulturelle afvigelser fra den generelle politikulture vil ifølge Manning 2012, også være opstået som følge af de oplevelser, der eksempelvis opstår i hundepatruljen. Her argumenterer Manning 2012 for at betjente oplever en anden hverdag, hvor de kun bliver sendt ud i eskalerede situationer, der kan bidrage til en fælles følelse af usikkerhed, der kan bevirke, at de internt i hundepatruljen søger støtte fra hinanden. Hertil opstår der en samlet ide om, hvad det kræver, at arbejde indenfor disse rammer og ud fra denne opfattelse skabes handlemonstre og særlige typer af arbejdsrutiner (Manning, 2012: 23 & 24).

Gennem generationer, og gennem war stories bliver arbejdsmæssige, kulturelle forståelser og ideologier videregivet og delt. Kultur er ifølge Trice (1999) ikke stationær, men indebærer løbende forandringer (Trice, 1993: 25).

*”Der har jo været et ekstremt kulturskift i politiet.*

*Nu er det endelig ved at sætte sig den der gamle, hårde kultur, hvor man bare kan tromle folk og gøre ting, som man måske ikke har lov til. Det er ved at dø ud nu. Der er jo styr på sagerne nu.”*

(Bilag 3: 13).

Ifølge Camilla har der før i tiden været en større tendens blandt politibetjente til at udnytte deres magtposition i forbindelse med håndteringen af borgerne, men, der er nu sket et skift i politiets tilgang til borgerhåndtering. Dette er interessant, da det kan ses som en naturlig forandring i politikulturen, hvor der via fælles følelsesbaseret holdninger udvikles og ændres på ideologien bag borgerhåndtering, så den nu foregår med udgangspunkt i kommunikation. Ses dette i lyset af Wenger 2004, kan det siges, at nyansatte i forlængelse af deres interaktion i politivirksomheden, er med til at udvikle kulturen, således, der skabes og brydes, nye og gamle kulturer (Wenger, 2004: 115-116.)

Som led i den ”nye” kultur, der er under udvikling i politiet, er der ligeledes ændret et syn på, hvordan kollegaer, der overskrider de indforståede regler for god borgerhåndtering, bør tackles.

*” (...) i dag er det ikke usædvanligt, at en politimand, hvis han udviser en helt aldeles uacceptabel adfærd, så bliver han indberettet af sine kollegaer. Det var utænkeligt for 30 år siden. Der skærmede man hinanden. I dag hvis der er nogen, som er hårdhændede under en hændelse, og der er nogen, som siger noget, som ikke er forenelige med det at være politimand og sådan noget, så bliver det påtalt, også bliver der gjort noget ved det.” (Rasmus, 16).*

*”Men hvis man ved, at ens kollegaer gør, for eksempel noget, der er kriminelt, så bliver vedkommende fuldstændig slagtet!” (Bilag 3: 13).*

Det er altså ikke uhørt, at man konfronterer en kollega om upassende adfærd eller endog går til ledelsen med, hvad man har oplevet (Bilag 4: 25). *”Også løser man det forhåbentligt internt. Og hvis ikke, ja så går det videre til ledelsen, og så må ledelsen jo tage en snak med vedkommende.”* (Bilag 3:13).

Dette kan se lyset af den stærke, fasttømrede, kulturelle holdning, der tilsyneladende ses blandt de danske politibetjente. Da der blandt de danske betjente, ifølge informanterne, er en fælles forståelse

for politigerningens udførelse, tyder det på, at det er blevet mere normalt at reagere med protest, når kollegaer strider mod normerne. Dette sker, fordi der udvises en adfærd, der strider imod det, der gennem generationer bliver lært, genfortalt og forstærket.

## **Brodne kar**

Det er ikke kun i forbindelse med forskellige afdelinger og socioøkonomiske faktorer, at der kan findes afvigelser fra den ellers ensartede opfattelse af politikulturen. Benny fortæller om et eksempel, hvor der er tale om en klar overtrædelse af både politiloven, men også den kulturelle forståelse af, hvad der er tilladt, og hvornår man som betjent ikke bør benytte vold for at udfører arbejdsopgaverne.

*”Jeg bliver sendt ud sammen med en ældre kollega (...) Så det eneste, vi skal gøre, det er sådan set at tage dem og føre dem [Gerningsmændene] ud i salatfadet. Men det, han [Ældre kollega] så gjorde, det er en af de her, der skulle føres ud fuldstændig ufarlig, vil jeg sige, han begyndte på noget, de var jo fulde, og havde været oppe og slå. Og det er bare sådan noget, hvor man skal lade som ingenting. Det gjorde han så ikke. Han [Ældre kollega] tager lige ham [Gerningsmand] den ene af dem, der vil lave sådan lidt ballade, og så vil han gå ned i knæ, og så får han lige et knæ lige op i hovedet. Bang, sagde det af politimanden, mens han [Gerningsmanden] sad i håndjern. Der måtte jeg sige til ham: ‘Der stopper festen kraftedme kammerat’. Og det var så grelt bagefter, at vi gik ind og skrev en voldssag, og han blev fyret som betjent.” (Bilag 4: 24).*

Ud fra dette kan det siges, at arbejdskulturen er så stærk og cementeret, at dette overskygger eventuelle følelser af forpligtelser til kolleger.

Flere informanter kommer med eksempler på betjente, der tilsyneladende går imod den gængse opfattelse af, hvordan en god betjent opfører sig *”Jamen igen, det er jo meget individuelt, fordi nogen mener, at de har måske lidt hurtigere ret til at bruge magt, end andre mener.” (Bilag 3: 5)*

Der er eksempler på, hvordan nogle betjentes umiddelbare reaktion, er at benytte deres magtposition i tilfælde, hvor det ifølge vores informanter ikke er strengt nødvendigt.

*” (...) han [Kollega] var ikke bleg, for lidt håndgemæng. Det var på et tidspunkt, hvor der var noget rockerballade. Vi var nede på et værtshus, og så var der hvert fald noget ballade inde på det værtshus, og vi endte op med at hive én ud og smække ham op ad plankeværket. Og jeg kan ikke huske, om det var inden på værtshuset eller uden for, men jeg kan huske, at han [Kollega] spurgte*

*ham [Gerningsmand] om han var bevæbnet, og så sagde han nej. Og da vi havde knaldet ham op ad plankeværket, så hev vi en kniv op ad hans komme. Så blev han [Kollega] sur, og han havde handsker på, så han [Kollega] stak ham [Gerningsmand] en, så blodet, det sprøjtede ud af næsen på ham. Der blev han [Kollegaen] sgu vred. Men han [Kollega] havde ikke gjort det, hvis ikke han [Gerningsmanden] havde stukket os en løgn med den kniv. Så selvfølgelig må man ikke det, men på den anden side var der en rimelig forklaring på, hvorfor han [Kollega] gjorde det.” (Bilag 5: 26).*

Denne anvendelse af magtpositionen strider tilsyneladende imod, hvordan Bo mener, situationen burde være tacklet, og der er da også eksempler fra Bilag 4: 87; Bilag 3: 14 og Bo, 19, hvor betjente har (mis)brugt deres magt i situationer, hvor dette var unødvendigt.

*” (...) mange af de holdninger, som gennemsyrrer hele politiet, vil jeg sige, det er, at man skal være ærlig. Og man skal ikke lyve. Og man skal ikke overreagere, og man skal holde hovedet koldt. Det er ligesom det, man prøver på at lære folk. Og når de ryger ud over de grænser der, så er det jo, at man får brodne kar. Politiet er så ked af det, fordi noget af tilliden fra befolkningen ryger, hver gang de læser, at der er en, der har stjålet af kassen eller gjort et eller andet ulovligt eller behandlet folk rigtig dårligt, eller slået en eller anden ned, hvor de kunne have, nøjes med at snakke. Og så uddeler de øretæver i stedet for, ikke.” (Bilag 4: 23).*

Citatet af Benny beskriver også, hvordan man som vejleder skal vise de nye betjente, hvordan forskellige situationer skal tackles, men at der også eksisterer brodne kar, som kan være svære at rette ind.

*(...) dels gør de et stort arbejde på politiskolen med at prøve at finde ud af det, men der er nogen, der slipper igennem stadigvæk, og der må man så fortsætte den udvælgelsesproces, der er, og det gør man jo hele vejen igennem. Og jeg vil sige med rimelig stor succes, fordi der er ikke ret mange sager i Danmark om korruption. Eller hvor du har bestukket politifolk. (Bilag 4: 28).*

Benny tilskriver til dels denne succes, udvælgelsesprocessen på politiskolen, hvor der, som nævnt tidligere er stort fokus på sortering og få de rigtige igennem. Her bliver det også tydeligt, at bedømmelsen og sikringen af kvaliteten blandt betjente foregår løbende i det, at kvalitetskriterierne fortsat bliver bedømt resten af tiden i politiet. Effekten af kvalitetssikringen kan dog diskuteres, da det kan være svært at opdage, om nogle lader sig bestikke, og da der dermed kan være usikkerhed om, hvor store mørketal der egentlig eksisterer inden for korruption hos politiet i Danmark.

## War stories og skøn

*“Så er en god politimand, er en, som ligesom kan afstemme situationen og ikke bare er politimand efter bogen og regelrytter og ikke bare går efter hvad man har lært på uddannelse og læst i bøgerne.” (Bilag 7: 2).*

En stor del af politiets arbejde bygger på betjentenes konkrete skøn, hvilket kan være særligt komplekst da: *“Politiets skøn er ikke begrænset til vurdering af konkrete handlinger, men går tillige ud på at vurdere personers fremtræden og generelle opførsel,”* (Holmberg 1999: 16). Det er derfor essentielt at se nærmere på, hvordan de danske betjente foretager konkrete skøn, samt hvordan studerende og nye betjente lærer at navigere i de mange komplekse skøn, der hver dag foretages i polititjenesten. Politiskolen forsøger at skabe en baggrund for, hvordan de kommende betjente skal lærer at navigere i politiskønnets komplicerede proces. Her bliver der dannet et fagligt og lovmæssigt fundament for magtanvendelsens forudsætninger.

*“Vi har jo monopol på at anvende magt overfor for civile mennesker her i samfundet. Så derfor er det ikke ukendt at gennemføre en anholdelse, men der er jo mange måder at gennemføre en anholdelse på. Jeg plejer nærmest at sige inde på politiskolen der, at du ikke skal anholde folk, bare fordi du kan. Du skal gøre det, fordi det er nødvendigt. Og lige så vel omkring magtanvendelse. Det er helt afgørende, om man kender reglementet for, hvornår man må anvende skydevåben. (Bilag 6: 16).*

Derved indeholder gennemførelsen af eksempelvis en anholdelse, både et fagligt kendskab til lovgivningen, praktisk erfaring, samt en personlig vurdering af nødvendigheden for anholdelsen. Hertil kan det som studerende være svært at finde balancen i, hvornår der bør handles på den ene eller anden måde.

*“Altså de gik meget efter bogen, og det gør man jo som elev. Men også, altså de er bange for at gøre noget forkert. Men altså sådan er man jo som elev, man har ikke fundet den der grænse endnu. Man gør alt efter bogen, og det er i og for sig også fint. Men igen, nogle gange skal man også være sådan lidt pragmatisk, og det er de ikke altid. Så jeg prøvede bare at fortælle dem, hvordan det var nogle gange.” (Bilag 7: 13).*



Citatet viser, hvordan de konkrete politiskøn tager afsæt i en vis mængde af erfaring, som nye betjente af gode årsager ikke helt har gjort sig endnu. Hertil viser eksemplet, hvordan politiskøn kræver mere end bare den faglige baggrund, og hvordan nogle betjente, forsøger at videregive deres erfaring. Morten forklarer ydermere, hvordan politiskøn skal foretages ud fra en helhedsvurdering af sagens omstændigheder, og hvordan man i nogle tilfælde ikke bør agere politimand helt efter bogen.

*”De narkomaner, som render rundt her, og som har sprøjten i armen og sådan noget. Deres stoffer synes jeg ikke, man bør tage. Så bliver de skide sure, og det tager lang tid, og de betaler aldrig bøden alligevel. De lærer heller ikke noget af det, de er jo tabte på den måde, at de ikke lærer noget af en bøde. De går bare ud og stjæler noget for at kunne købe nogle nye stoffer. Altså det er bare sådan en ond cirkel, det giver sgu ikke nogen mening. I stedet for kan man sende dem hen i et fikserum, så de ikke skal sidde midt i offentligheden. Det synes jeg, er en meget bedre løsning end at tage det fra dem og sætte dem i detentionen.” (Bilag 7: 3).*

Derved kan der argumenteres for, at der kan være en dualisme mellem den lovgivning, politiet skal følge, og udførelsen af politiets arbejde, der jævnfør afsnittet om *Politiets formål og virke*, skal virke for blandt andet sikkerhed i samfundet. Der kan derfor argumenteres for, at betjentene også skal kunne skønne, om indblanding i en hændelse vil være givtig, eller om dette blot vil medføre flere nye kriminalitetsforhold.

Herudover kommer Morten med et andet eksempel, hvor han også beskriver en situation, hvor en indgriben fra politiets side kunne skønnes at være nødvendig.

*” (...) butikstyre, der er jo mange unge – jeg har også selv stjålet, da jeg var lille, og dengang tog politiet mig hjem til min mor og far, som så gav mig en kæmpe røffel, i stedet for at – altså de agerede fint overfor mig, politiet var flinke. De vidste godt, at det ikke var dem, som skulle opdrage mig, de sagde selvfølgelig, at det var forkert, men jeg græd løs ude i Nettos baglokale, og de kunne godt selv se, at det skulle mine forældre nok tage hånd om. Så der kommer også lidt en afvejning af forældrenes ressourcer og så nogle gange, når man ringer til dem, så siger nogle forældre: `jamen, vi kan ikke hente ham, så kan i ikke bare slippe ham løs? ` Der er vi nødt til at sige jamen, så er vi nødt til at opdrage, for forældrene, gør det ikke. Eller måske hvis han er taget mange gange, eller han er ligeglad, han sidder, og bare er rapkæftet.” (Bilag 7: 3).*

Eksemplet viser kompleksiteten i politiets konkrete skøn, da der yderligere kommer et aspekt på i forhold at vurderer, om forældrenes ressourcer er gode nok til at forhindre kriminalitet fremover. Det kan i den forbindelse diskuteres, om det er hensigtsmæssigt, at politiet skal foretage et sådant skøn, da det gennem eksemplet bliver tydeligt, at disse skøn, blandt andet dannes på baggrund af, betjentenes egne livserfaringer. Holmberg 1999, finder, at politiets skøn præges af en vis grad af stereotypifiseringer, og det er interessant, hvordan disse stereotype forestillinger kan være en udfordring i forhold til at sikre borgerne en lige behandling. Dette på baggrund af, at der, som hos Holmberg 1999, ikke kun foretages en bedømmelse af Hr. & Fru. Danmark VS. Røvhullerne, men også i forhold til unges attitude og yderligere forældrenes ressourcer.

*”Nogle gange kommer man ud til noget, man ikke regner med. Så kommer man ud til et selvmordsforsøg, og så står der én oppe på en eller anden bygning på 5. sal og vil hoppe ud. Vi skal lige finde ud af: hvem er han, hvordan får vi ham til at lade være med at hoppe lige med det samme i hvert fald. Hvordan får vi dialogen i gang med ham, og hvordan får vi ham rykket over, og hvor er vi henne, er det en syg person, er det en fuld person, og hvad er årsagen til alt det her show. Og så er der måske en, der løber op ad trappen og tager den bagfra, hvis man kan sige det på den måde, og den anden står måske nede og snakker, for at han ikke skal springe i mellemtiden. Det har man jo haft masser af gange, selvmordsforsøg.” (Bilag 4: 41 & 42).*

Dette eksempel understreger i særdeleshed, hvor komplekst politiskønnet kan være, og ydermere, hvor store konsekvenser der kan komme som følge af forkerte skøn.

For det første er det slet ikke sikkert, at politiet har tiden til at skaffe alle de fornødne oplysninger, og det kan endvidere være, at oplysninger slet ikke er til at få fat på. Herved kan betjentene stå i en på mange måder ukontrollerbar situation, hvor deres skøn er deres eneste handleredskab. Dette er med til at rette et fokus mod det store ansvar, der hviler på betjentene. Mange borgere har tillid til politiet og forventer på den baggrund, at politiet kan håndtere sådanne situationer med succes. Der skal dog også tages højde for, som vi har set i et tidligere eksempel fra Niels, at det menneske, du møder, er unikt, hver gang (Bilag 8: 16), hvorfor et succesfuldt udfald på ingen måde vil kunne garanteres. Hertil illustrerer citatet, at der er mange forhold, betjentene skal forsøge at indregne i deres skøn, forhold, det ofte tager tid og erfaring at afdække.

Benny blev spurgt ind til, hvordan han ville tackle situationen i tilfælde af, at han havde en politistuderende med ude til opgaven:

*”Det ved jeg sgu ikke. Det kommer an på, hvordan situationen... Altså, det første jeg ville sørge for, det var, at han ikke sprang. Det er svært at sige. Jeg ville måske nok være ham, der tog den første dialog med ham [Borgeren] så vi ikke lavede alt for mange eksperimenter i den der fase, og så lade ham [Politistuderende] løbe op bagved og holde døren eller få dialogen deroppe, men begge situationer kræver rigtigt meget. Den dernede: Stop nu. Lad være med at spring, hvorfor skal man lade være med at springe og alt det. Men ham, der kommer op, og den måde, han henvender sig til ham derinde og ikke går for hurtigt frem og alt sådan noget, så han springer. Den er ligeså vigtig. Om han springer 3 minutter senere, det er næsten lige meget. Men han skal jo ikke springe. Så det, kan jeg ikke sige. Der tror jeg, rollerne er lige vigtige. Man skal bare lade være med at eksperimentere for meget, for nu koster det altså menneskeliv.” (Bilag 4: 42 & 43).*

Det fremgår tydeligt af eksemplet, at det for Benny er svært at svare på, hvordan han vil fordele ansvaret mellem ham selv og den politistuderende. Med dette citat illustreres det tydeligt, at det ud over vanskeligheden ved at skønne situationen, også er problematisk at holde et fokus på læring i en så tilspidset situation. I disse situationer er der nærmere tale om learning-by-doing-orders, hvor en ny betjent først og fremmest skal sørge for at følge vejleders anbefalinger. Dette er med til at synliggøre, hvor komplekst det kan være at foretage skøn, både for nye og erfarne betjente, og ydermere, hvordan disse skøn kan være afgørende for situationens udfald.

Endvidere viser flere af ovenstående eksempler, hvorledes den praktiske erfaring kan være afgørende for ens evne til at foretage konkrete skøn.

Vi skal i det næste se et eksempel på, hvordan det også er essentielt, at politiet tager hensyn til omgivelsernes opfattelse og politiets fremtræden.

*”Jeg havde engang en aspirant med inde på Ekstra Bladet. Vi kører ind... En udlænding har bortført sine to børn fra Danmark til et Afrikansk land, og han placerer sine børn nede ved sine forældre i det her afrikanske land, men kommer tilbage til Danmark. Han henvender sig inde ved Ekstra Bladet, fordi han gerne vil give sin historie omkring det her forhold med hustruen og alt sådan noget, fordi han mener, at det kan retfærdiggøre det. Så siger man inde på Ekstra Bladet, at det vil vi gerne, men du skal melde dig til politiet, fordi, så kan du få afklaret din sag. Og vi sidder derinde, og så ringer chefredaktøren inde fra Ekstra Bladet og siger, `vi har den her person`, nu skal jeg ikke nævne ham ved navn, men `han sidder herinde, og han vil gerne give sin forklaring til politiet, og I kan komme herind og anholde ham`. Jeg tager en ung mand med derind, fordi vi skal jo bare ind og have en eller anden, som er indstillet på at komme i politiets varetægt. Men så enkelt*

*er det så ikke. Ekstra Bladet har inviteret os derind, men der har Ekstra Bladet placeret en fem-seks fotografer på sådan en trappe op, hvor de har rigtig godt overblik over, hvad der sker, og kan få nogle fantastiske billeder. Og jeg tænker, at det var da mærkeligt, og jeg har den unge mand med. Så kommer den her udlænding, som har bortført sit barn og det første, han gør, det er, at han sætter en ordentlig snotklat lige i hovedet af den unge mand, som jeg har med. Han spytter ham en ordentlig grønhakker, som har stået der og samlet sammen i noget tid lige i hovedet af ham. Og der vil jeg så sige at, ham den unge mand, han kigger bare på ham, og så siger han 'Det var ikke pænt gjort'. Der kunne man godt have risikeret, at han lige havde givet ham en vinge. Og alle fotografierne det var jo det, de havde håbet på. Eller taget meget hårdt ved ham og lagt ham ned på jorden i håndjern. For han var jo ikke i håndjern, det havde han ikke fået på endnu.' (Bilag 4: 29-31).*

Dette er måske et ekstremt eksempel, dog er det et eksempel, som informanten vælger at fremsætte, og det kan på den måde siges at fungere som en læringsituation for, hvordan den nye betjent skal kunne agere særlig fattet og roligt. Herudover er det interessant, da dette ydermere danner grundlag for, at fortællingen kan betragtes som en war story, der søger at skabe en baseline, for hvordan andre betjente bør udvise selvkontrol i en lignende situation. Hertil kan der i forlængelse af Van Maanen 1973, & McNulty 1994, argumenteres, for at eksemplet gennem overlevering til andre betjente, er med til at danne en common sense forståelse af, hvordan betjentene agerer korrekt. Ydermere er denne subtile læringsform særlig interessant, da dette tilsyneladende bidrager med megen læring til nye betjente, men fungerer som en uformel del af betjentenes hverdag.

*"Problemet er jo nok, at der er mange. Så du kan ikke lige pille én ud og sige sådan og sådan og sådan... jeg tror sgu... Men problemet er, at vi tænker ikke på dét på den måde. Det kommer nærmest af sig selv. Og derfor så er det ikke noget man sådan notere sig på den måde. Jeg kan ikke sådan trække et eksempel frem og sige: 'Nu tager vi den der og nu tager vi den der'" (Bilag 5: 51).*

Bo fortæller, hvordan war stories ikke er en bevidst del af læringsmomenterne, når de erfarne betjente er sammen med de nye, eller agere i en vejledningssituation. Det er netop disse war stories, der bidrager med overleveringer af erfaring, der bidrager til foretagelsen af poilitiskøn. På den måde sker der en ubevidst, kulturel videregivelse af cementerede normer og etiske overbevisning. Manning 2012, er ligeledes enig i, at genfortælling og videregivelse styrker den arbejdsmæssige kultur (Manning, 2012: 24).

Endvidere skal vi i det næste se nærmere på en war story om en potentiel, uhensigtsmæssig læringssituation, som en nu erfaren betjent husker tilbage på.

*”Vi kommer ud, og en gammel mand er ved at springe ud af et vindue. Oppe fra 4.sal. (...) Og vi har en, som kommer fra uropatruljen, som løber op en ældre kollega, og jeg står nede foran og prøver at få ham til at lade være med at springe. Så kommer den person op, der er deroppe. Så siger han [Betjent]: ‘Nu skal du høre her’ Og jeg kan høre det ligeså tydeligt: ‘Nu skal du høre her, hvis du ikke gider det her liv mere så spring for helvede nu’. Og jeg stod bare dernede ‘nej nej nej. Det kan man ikke’. ‘Spring for helvede, hvis du mener det, eller lad være. Vi har ikke tid til det her’, og jeg stod bare dernede nej nej nej. Men manden han kom ind! Han sprang sgu ikke! Og jeg og sagde: ‘ej for helvede, hvad ville du have gjort, hvis han havde sprunget?’. ‘Hvad fanden skulle jeg gøre? Der var jo ingen grund til at spille mere tid’. Og der er det, jeg siger, tiderne har nok ændret sig for, det ville man nok lige have tacklet på en anden måde, men det er sådan en war story, og der sagde betjenten: ‘Så spring for helvede, din idiot. Jeg har kraftedme ikke tid til at stå her’. Altså for en ung mand, der var det sgu lidt af en udfordring: ‘Nå, var det sådan, man gjorde det?’ Det var det så ikke.” (Bilag 4: 86).*

Dette er en af de typer læringssituationer, hvor uønsket eller uhensigtsmæssig læring kan gå hen og blive videregivet. En ny betjent kan måske vurdere, at dette ikke er den optimale måde, at tale til en selvmordstruet på, men der ligger flere ting bag disse læringsmomenter. Den erfarne betjents reaktion over for et menneske i nød, og respekten for dette menneskes problemer og liv, synes at mangle. Netop disse empatiske evner er ifølge vores informanter helt centrale for at kunne være den betjent, der ønskes i det danske politivæsen. Dette kan ydermere ses i lyset af Van Maanen 1973, der netop finder, at nyansatte og dermed uerfarne betjente er lettere påvirkelige, da de har mindre erfaring, og dermed har færre guidelines at rette deres adfærd efter (Van Maanen, 1973: 408).

*” (...) men jeg kørte i civilpatruljen, og så blev vi af vagthavende sendt op til en lille cafe i Roskilde. Der skulle vi kigge efter en mand, som så sådan og sådan ud. Historien var, at en kvinde fortæller, at hun har været til julefrokost, og så har hun været oppe på den lille cafe. Her har hun mødt en mand, som tvang hende ind i en bil, og så kørte han hende ud, og så voldtog han hende ude ved en rasteplass. Så lå hun der, og så blev hun kørt hjem af en anden. Hun kan faktisk give et meget godt signalement af manden, og vi havde været på den lille cafe før, og vi havde set en mand, som så sådan ud, og ham kendte vi. Så da vi fik det signalement så YES, så kørte vi da bare ud og*

*hentede ham ud fra hans bolig her i Roskilde. Men det vil sige, at det var faktisk ikke så let, vi skulle lige banke på, og så kommer manden ud, men det gjorde hans kone og hans børn sådan set også. Så måtte vi fortælle ham, at nu var han anholdt og sigtet for voldtægt. Det er ikke så god en besked at efterlade hustru og børn med. Da først han er kommet ind, og hun får at vide, at nu er han anholdt, der brød hun fuldstændig sammen. Så er historien selvfølgelig, at ja, hun har været til julefrokost, ja hun har mødt ham her oppe på den lille cafe. De bliver enige om, at hun skal blive kørt hjem, og det skal han nok sørge for. Undervejs bliver de enige om, at de har det da meget godt, og så kører de ned på den der rasteplads, og så er de sammen. Så kører han hende hjem, hvor hun boede, og så kører han hjem til konen. Da først hun får fortalt hans forklaring, og man må sige, at vi havde været ude med teknikere, og undersøge stedet, og det er rigtigt, der lå et brugt præservativ. Men der lå faktisk også et par strømpebukser, som var fuldstændig hele, der var ikke gået en maske. Det virkede sådan lidt: 1. han har beskyttet sig, 2. det er faktisk ikke gået voldsomt hårdt for sig, ser det ud til. Så bryder hun selvfølgelig sammen og siger – ja det, er noget værre lort, og det var faktisk frivilligt, men da hun kom hjem, og hendes mand stod i døren, og sagde, hvor fanden har du været henne, så opfandt hun den her historie. Så hvis man føler, at der er en, som tog røven på en tidligere, og man har set konsekvenserne, så er man måske en lille smule mere forbeholdne. Det er det, der er noget skidt, fordi den næste, der kommer, har også krav på at en 100% fair behandling. Den slags war stories er jo i virkeligheden med til både at skærpe opmærksomheden både den ene og den anden vej. (Bilag 6: 18).*

Der skal i forlængelse af citatet, rettes et fokus mod, hvor kompliceret foretagelsen af skøn kan være, og ydermere, hvordan overleveringen af sådanne war stories, både kan påvirke betjentenes skøn, men også kan videregive brugbar læring. Dertil er det interessant at sondre mellem de positive og negative belysninger af situationen. Dette, fordi det ud fra eksemplet tolkes, at dette er en war story, som bliver overleveret til andre betjente for dels at skærpe opmærksomheden på konsekvenserne ved ikke at blive taget alvorlig, hvis anmeldelsen er sand og dels for at være særlig opmærksom på de konsekvenser, der kan være for den falsk, anmeldte. Ford 2003, argumenterer for, at delingen af war stories danner et fundament for ændringer i betjentenes holdninger, værdier og normer (Ford, 2003: 89). Derved kan der, som Rasmus også selv nævner, være både fordele og ulemper ved en sådan situation alt efter, hvilken måde denne war story bliver internaliseret af betjentene. Både Ford 2003, og Van Maanen 1973, argumenterer for, at war stories er med til at skabe common sense adfærd blandt betjentene, hvorfor der yderligere kan argumenteres for, at der bør rettes en opmærksomhed mod ønskede budskaber af disse war stories.

Foruden ovenstående eksempel skal politibetjent lære at navigere i mange nuancerede situationer, hvor betjentene aldrig ved, hvilket menneske de står overfor, og hvor deres erfaring som betjente kan være yderst vigtig:

*”Eller hvis vi går ind på et værtshus, hvor der er lidt ballade, så sagde han [Vejlederen] du prøver lige at snakke lidt. Der var han god til, lige at sige ‘prøv du lige’. Og så var han hurtig til at hjælpe, hvis han kunne se, at jeg lige skulle bruge lidt hjælp. Det betyder så meget. Jeg havde en anden, som også var vejleder for mig, som lærte mig, hvordan jeg håndterede fulde folk. Jeg blev faktisk engang taget som gidsel med en pistol, min første dag som fastansat. Jeg blev taget som gidsel i en forretning på Nørrebro med skarpladt pistol, det var meget alvorligt. Vi stod derinde i lang tid. Og min makker var lige gået ud i bilen, så han så ikke, at jeg blev taget som gidsel. Men da han så kom ind, og blev også overrumplet, og så stod vi begge to med armene oppe. Og bagefter fandt vi ud af, at vi begge to var mest bange for, at den anden os ville trække sin pistol. Men de der 30 min., hvor min makker stod stille og roligt med armene oppe, og sagde han: ‘ved du hvad, det er da helt tosset det der, ved du godt, at hvis du skyder os, så kommer du aldrig nogensinde ud’. Og han sagde: ‘jeg er da ligeglad’, og politiet havde ikke rigtig hjulpet ham ordentligt tidligere, så han var også sur på politiet, ikke og så siger min makker: ‘hallo ham, Bent der, hans kone er gravid, hvad har du tænkt dig, skal hans barn aldrig nogensinde se sin far, lad da ham gå, så kan jeg stå herinde’. Det fik ham til ro, og min makker klarede det så godt. Altså sådan nogle ting kan du ikke lære noget sted. Det kommer aldrig til at ske igen. Altså det menneske, du møder, det kan unikt hver gang. Og der skal man improvisere. Man skal danne sig nogle erfaringer. Så de der vejledere, de har altså rigtig stor indflydelse på ens videre læring.” (Bilag 8: 16).*

Fortællingen illustrerer dels, som nævnt tidligere, det dynamiske felt, som politiet opererer i, men også, hvordan de situationer, som politiet skal håndtere, er påvirket af det menneske de møder, og hvordan erfaring kan blive altafgørende for situationens udfald. Anskues dette ud fra Wenger 2004, kan det ydermere siges, at Niels og hans makker gennem deres deltagelse, præger hinanden og dermed også er med til at forme hinandens identiteter. Dette understreges af Niels, der i sin fortælling netop retter et fokus dels mod den erfaring, han havde med fra sin tidligere vejleder, men også den erfaring, han fik i form af at se, hvordan hans makker formåede at tale situationen ned. Hertil kan det siges, at situationer som denne ydermere kan være med til at præge politiet som organisation (Wenger, 2004: 115-116). Dette, fordi situationen for de to betjente, er med til at danne

en fælles forståelse i forhold til, hvordan politiforretningen kan håndteres. Denne war story kan ydermere præge organisationen i forhold til udviklingen af fremtidige strategier for, hvordan lignende hændelser potentielt kan afværges eller helt undgås.

## **Kollegial selvkontrol og omsorg**

*Dette afsnit vil skabe et overblik over den interne tillid betjentene imellem og mellem politiledelsen og betjentene. Dette, således der rettes et fokus mod kollegiale forhold, betjentene skal lære at interagere under. Herudover kastes der et lys over kollegiale forhold, der kan danne mistillid, og hvorfor en sådan mistillid kan være uhensigtsmæssig.*

## **Ledelse-betjent & betjent-betjent relationen**

Et andet eksempel på, hvad manglende tillid på arbejdspladsen kan betyde for betjente, er i forhold til læringsmiljøet.

*”Jeg kan i hvert fald for mig selv sige, at dét, at jeg fik det fra ledelsen og fik den gode oplevelse, det gjorde mig mere selvsikker i min politifaglighed, at jeg følte mig tryk ved at gå på arbejde. Fordi jeg følte mig godt tilpas, og når man føler sig godt tilpas på sin arbejdsplads, og man føler, at man kan stille dumme spørgsmål, og man ikke føler sig forkert eller dum på nogen måde, og man altid ved, at man kan gå op og spørge, selvom han har en krone på skulderen [Rangorden]. Altså så lærer man jo mere på en eller anden måde. Fordi man er jo ikke bange for at begå fejl. Så man tør lidt mere og tør at kaste sig ud i mere. Og man tør at fejle mere på en eller anden måde. I hvert fald det med tilliden og at man føler sig tryk ved sin leder, og man føler, at man kan spørge dem om alt. Det betyder altså noget for ens faglige og personlige udvikling.” (Bilag 3: 26).*

På baggrund af ovenstående er det interessant at se, hvordan relationen mellem ledelsen og betjentene har en indvirkning på betjentenes læringsudbytte. Camilla udtaler sig i ovenstående citat om en mindre politikreds, hvor hun var tilknyttet som studerende og i nedenstående, om en større politikreds, hvor hun efter sin elevtid blev fastansat. Camilla tilføjer, at hun tilskriver et stort læringsudbytte til størrelsen af sin arbejdsplads, blandt andet da hun følte en stor tryk til ledelsens personaletilgang: *”Ja, der er klart mere hierarki. Lederne kan godt være lidt mere spidse, og der er ikke den samme tillid mellem ledelsen og gulvfolket, hvis man kan sige det på den måde”.* (Bilag 3: 26).



Det bliver ud fra ovenstående ydermere interessant at se, hvordan relationen til ledelsen er påvirket af arbejdspladsen og politikredsens geografiske omfang. På den måde kan det siges, at jo flere betjente ledelsen skal rumme, jo mere upersonlig bliver relationen mellem ledelsen og den enkelte betjent. Ses dette i relation til Camillas første citat, kan der argumenteres for, at betjentene kan få et større eller mindre læringsudbyttet alt afhængigt af arbejdspladsens og politikredsens geografiske omfang.

Det er opfattelsen, at der er en god kultur for at passe på og støtte op om hinanden blandt betjentene. ”Vi er gode til at bakke hinanden op og dække hinanden af.” (Bilag 6: 17). Både når det gælder opgaver ude på gaden, og der er potentiel fare, samt hvis der er tale om behovet for yderligere opbakning. Dette er særligt også i forhold til at støtte op omkring betjente, der har været ude for en psykisk, hård situation.

Camilla fortæller, at hun ikke bliver drillet eller prikket til, fordi hun er kvinde, men at der i nogle situationer kan opstå utryghed ved at være to kvinder ude på opgave.

*(...) hvis man bliver sendt ud til et overfald eller et eller andet med kniv, eller noget, hvor man bliver utryg ved at være to piger, så melder ens kollega altid på opgaven. Det er jo altid det, der med at vi hjælper hinanden med alt. Og så kommer de nærmest flyvende fra nær og fjern, fordi de godt ved, at vi ikke skal stå to kvinder i den lortesituation alene. Det er aldrig gået galt i min tid 7-9-13, og heller ikke, hvad jeg har hørt fra andre, fordi vi er gode til at hjælpe hinanden og planlægge. (Bilag 3: 8).*

Dette citat er et fint eksempel på, hvordan der tilsyneladende er stor tillid blandt kollegerne, og at der ikke er nogen skam i at have brug for opbakning. Tilliden blandt de danske betjente er noget, der er ganske centralt for, at de kan udføre deres job og arbejdsopgaver på en tilfredsstillende måde. Hvis der ikke er tillid til, at man internt passer på hinanden, kan der være konsekvenser.

*”Jeg har også nogle, vi måtte skille os af med i politiet, fordi de simpelthen blev for bange, og altså vi skal jo kunne stole på hinanden, ellers går det jo ikke. Det er ikke, fordi de er dårlige eller ondskabsfulde, men de bliver bange for et eller andet sig selv eller fysisk vold. Så stikker de af eller finder på, at de lige skulle til en anden opgave. Den slags ting er jo katastrofalt, hvis du er i en organisation som politiet. Der skal du altså kunne stole på, at vi har hinandens ryg, også selv om man siger: ’det her kan godt gå galt’. Jamen, så går det galt for os sammen, ikke, vi begynder ikke at krybe udenom og overlade lorten til dem, der sidder tilbage.” (Bilag 8: 12).*

*”Der står man altså sammen, uanset om man er blød eller hård, for ellers, er man ikke betjent. Så hvis man kalder ham en blød betjent også, så er der nok ingen tvivl om, at han ville blive mobbet, men han ville nok ikke klare den med det. Fordi hvis det skete sådan noget, at de ligesom ikke levede op til deres ting og sager pga., de var for bløde i den der situation, så tror jeg, at de ville blive sat fra bestillingen i det job.” (Bilag 4: 64).*

Tilliden blandt betjentene er altså enormt vigtigt for at kunne udføre jobbet som betjent, da flere af deres opgaver er forbundet med risikofyldte situationer. Benny uddyber, at hvis en betjent stikker af og efterlader sin makker i en udsat situation, vil denne blive set ned på, og mobbet (Bilag 4: 65).

Benny tilføjer endvidere, at betjenten i sidste ende kan miste sit job, da det betyder potentiel fare for en anden betjent, hvis de ikke kan regne med hinanden.

Tilliden kan altså siges at være så vigtig i et makker-forhold, at der tyes til mobning, eller rettes henvendelse til ledelsen, hvis tilliden svigtes.

Morten beskriver i et andet eksempel, hvordan man bør, have tillid til andre betjentes udførelse af arbejdet. Dette er dog ikke altid problemfrit.

*”Altså nogle gange er der jo, man vil jo heller ikke være stikker, eller det skal ikke lyde sådan, men – altså nogle gange, kan man godt se en, som går hårdt til en anholdt, men hvis hans vurdering er, at han har behov for det, så må man gå ud fra det. Altså med mindre, at dét bliver så voldsomt.”*

(Bilag 7: 4).

Det er interessant, at Morten mener, at man som betjent bør stole på, at ens kollega handler i overensstemmelse med organisationens reglement. Morten, der er en del af de samme kulturelle holdninger som de øvrige informanter i nærværende speciale, fortæller, at der i nogle tilfælde er situationer, hvor hans egen holdning til god politietik, sættes til side, når en kollega går over stregen. Særligt er det interessant at se, hvordan han på en måde ikke siger fra og er en del den nye, kulturelle enighed om at sige fra, der tilsyneladende hersker blandt de øvrige informanter. Dette er, jævnfør tidligere afsnit om *Politikultur* interessant, da politiskolen netop forsøger at danne et fundament, hvor de nye betjente bør handle og sige fra, i tilfælde af, at de selv vurderer en anden betjent til at være for hårdhændet.

Vores identiteter udvikler sig hele tiden, og særligt når vi gennemgår en eller anden form for uddannelse, præges vores identiteter i en eller anden retning. Hertil dannes politiidentiteten unægteligt som en følge af at uddanne sig til politibetjent, og der kan argumenteres for, at denne identitet skabes gennem interaktionen med andre politifolk (Wenger, 2004: 174-179).

*”Men jeg synes, det var fedt at køre med de erfarne, fordi man spejlede sig, og tog ting med, som de gjorde. Så kunne man tage lidt godt herfra og så lidt godt herfra, og på den måde bygge sig selv op som politimand og tage de gode ting, som du synes, de fastansatte gjorde hver især. Så jeg synes, det var godt at kunne drage erfaringer fra alle andre og køre med nogle forskellige.”* (Bilag 7: 16).

I Mortens fortælling ses det, hvordan han er meget bevidst om, hvad han vil tage med sig fra de erfarne betjente. På den måde kan det siges, at Morten er meget selektiv i sin udvælgelse af, hvilken politimand han gerne vil være. Ses dette i lyset af Wenger 2004, kan det siges, at det er tydeligt, hvordan betjentene gennem deres deltagelse i politivirksomheden, er med til at præge og forme hinandens politiidentiteter (Wenger, 2004: 116). Helt konkret fortæller Morten hertil, at uddannelsen, arbejdet og politikulturen har været med til at danne hans identitet i form af, at han er blevet mere handlingsbevidst, moden, selvsikker og mindre konfliktsky. Morten nævner her yderligere at: *”Man ved lidt bedre, hvad der er rigtig, og, hvad der er forkert, og, hvad der er dumt og drengerøvsagtigt.”* (Morten, 19). Ses dette ydermere i lyset McNultys 1994, kan det siges, at Morten har dannet en slags common sense adfærd der ifølge McNulty, er essentiel for betjentenes forståelse af, hvad der er rigtig og forkert adfærd (McNulty, 1994: 281).

## **Mistillid**

Fordi den interne tillid er så vigtig, kan det også være nødvendigt at sortere løbende for at sikre, at det kun er de betjente, der lever op til forventningerne, der fortsat er ansat

*”Jeg husker stadigvæk en af de få gange, hvor jeg selv som ung betjent måtte gå den tunge vej til min leder og sige: ’jeg er simpelthen utryg ved at køre patrulje med ham her, fordi han er bange, han er en kylling, ikke’, og han rendte altid lige ud til radioen i bilen og bad om hjælp, hvor der var mere brug for: ’Nu altså, det er lige nu og her, vi har brug for hjælp, at vi skal ud af denne her situation’. Det er selvfølgelig ubehageligt, og dem er der mange af i politiet. Der bliver vi simpelthen nødt til at sige: ’at det går ikke det her’.”* (Bilag 8: 12).

Når betjente er ude, kan der være situationer, hvor de kommer ud for ubehagelige hændelser, der kan være psykisk hårde at skulle håndtere. Her er der åbenhed blandt betjentene, og de finder en naturlig støtte i hinanden.

*”Og slet ikke hvis de har grædt! Hvis man græder som betjent, det bliver man sgu ikke mobbet for. Så sidder, de andre betjente og støtter op om tingene. Fordi det ved de godt, at de har vi allesammen gjort. Så det, vil man ikke blive. Det tager man ikke som, at man er blød.”* (Bilag 4, 66).

Denne tillid og støtte, der tilsyneladende gives internt blandt betjentene, dækker også over aspekter omkring at kunne være ærlig i forhold til de arbejdsopgaver, man har. Dette kan være vanskeligt at gøre, hvis betjentene er bange for at blive mobbet, fordi de ikke bryder sig om, eksempelvis at deltage i demonstrationer eller at skulle informere forældre om, at deres børn har mistet livet (Bilag 4: 64). Med tillid og støtte er der åbenhed, for at betjentene kan gå til deres overordnede og give udtryk for ubehag ved bestemte typer af opgaver, og dermed er der mulighed for at blive overflyttet til en anden afdeling, hvor arbejdsopgaverne ikke indeholder de ting, man finder ubehagelige.

## **Viden, der genererer nye operative, systemer**

*Følgende afsnit illustrerer, hvorledes nye betjente opfordres til at være en aktiv del af den kulturelle udvikling i politiet. Herudover skal afsnittet være med til at vise, hvordan praksis løbende ændres som følge af hændelser, der finder sted på både lokalt, nationalt og transnationalt. Endvidere vil det gennem afsnittet blive tydeliggjort, hvorledes Politiets strategier og operationelle systemer udvikles i forlængelse disse konkrete hændelser. Afslutningsvist vil der være opmærksomhed på, hvordan eksempelvis terrorangreb i andre lande kan have indflydelse på den danske politiorganisation.*

## **Praksis må udfordres fra bunden**

Udviklingen af dansk politi er noget, der allerede fra politiskolen, søges at fremmes. Det ses i et citat fra Rasmus, hvor han fortæller om ambitionen for at foretage ændringer i politiuddannelsen.

*”Der prøvede vi i virkeligheden at lave et rigtig godt mix mellem den reflekterende betjent, som faktisk turde at udfordre den erfarne og faktisk sige: `jamen gud, er det sådan, det ser ud, og kunne*

*man ikke i stedet', og på den måde triangulerer. Altså så i virkeligheden prøvede vi – og det er jo altid ambitionen, at man tager det bedste fra alle verdener. Så vi vil rigtig gerne holde fast i erfaring som noget, der er vigtigt, men vi har også behov for at udfordre erfaringer.” (Bilag 6: 5).*

Citatet illustrerer, hvorledes det for dansk politi er vigtigt, at de studerende tør udfordre nuværende metoder og derigennem være med til at udvikle organisationen. Rasmus fortæller i forlængelse heraf, hvordan han direkte opfordrer nye betjente til at tage del i udviklingen: *”Så sagde jeg til stort set alle holdene – ‘i er sådan set ikke kun ansat til at arbejde i politiet, i er også ansat til at være med til at udvikle politiet og den måde, vi arbejder på. ‘ For det var jo i virkeligheden dét, det handler om.”* (Bilag 6: 6). Derved kan der argumenteres for, at der allerede ved udgangen fra politiskolen dannes et udviklingsmæssigt fundament for, at de nye betjente skal turde at interagere konstruktivt i organisationen og derigennem bidrage til at fastholde en kontinuerlig udvikling. Det kan dog, ifølge Wenger, siges, at dette kan være svært for de nye betjente, da de endnu ikke anses som fuldgyldige medlemmer i organisationen. Dette, fordi de nye betjente adskiller sig fra de erfarne, da de endnu ikke har samme erfaring, legitimitet og autoritet til at vurdere funktionsdygtigheden af deres forslag, handlinger, artefakter m.m. (Wenger, 2004: 251).

## **Lokale, nationale & transnationale forhold**

Det er endvidere ikke kun de studerende, der lærer meget ved at stå i uvante situationer, dette gør sig gældende for alle betjente. Politiet opererer i et særlig dynamisk felt, hvor udvikling og ændringer bevirker, at mange af deres metoder må følge med forandrede forhold.

*”Det var dengang, Palle Sørensen skød fire unge politifolk ude på Amager. Hvilken effekt det havde på hele politiets parathed og taktiske principper og sådan. Altså det var jo i virkeligheden en case, en ganske ulykkelig og frygtelig sag. (...) Altså han skyder først to, der stopper ham, og de gør så den fejl, som vi først har lært af siden. Og de kører ind foran ham og står ud af bilen. Og så står han ud og skyder dem ned med koldt blod. Og så kører han videre, og så bliver han stoppet af en anden patrulje, og så gør han det samme. Og det har vi så lært af. Når vi lægger biler ind til siden, så parkerer vi altid bag vippen, sådan rent taktisk.”* (Bilag 6: 21).

Det ses her, hvorledes Palle Sørensens mord på fire politibetjente var med til at ændre hele politiets taktiske strategi i forhold til ellers simple situationer, hvor køretøjer standses.

Ud fra Wengers 2004, kan det ses, hvordan der her opstår en gensidig påvirkning mellem politibetjentene og organisationen. Episoden bliver den dag i dag stadig genfortalt til nye generationer og er med til at understrege vigtigheden af at lære af operative erfaringer og i takt hermed at udvikle nye procedurer. Disse nye procedurer er den indvirkning, som episoden taktisk, strategisk og operativt, har haft på organisationen. På den måde er episoder som denne med til at skabe og bryde, nye og gamle praksisser, færdigheder, vaner, procedurer m.m (Wenger, 2004: 115-116).

Der er lignende operative erfaringer, der er blevet omsat til ny praksis, og det ses eksempelvis ved Camillas fortælling om Terrorangrebet ved krudttønden i København, hvor der fra politisk side er blevet sat flere penge af til uddannelsen af politibetjente. Herudover har episoden, som Camilla beskriver det, ændret dansk politi markant, både i forhold til reglementer om sikkerhedsudstyr, men også i forhold til operative strategier (Bilag 3: 20 & 21). Rasmus nævner, at der under en demonstration d.18. maj 1993, hvor der i forbindelse med en EU-afstemning opstod voldsomme uroligheder, kom mange politibetjente skade. Dette var med til at ændre hele politiets tilgang og strategier i forbindelse med fremtidige demonstrationer, hvilket blandt andet kunne ses i forhold til den operative strategi de anvendte ved rydningen af Ungdomshuset nogle år senere. Her dannede politiet eksempelvis overblik ved at placere betjente i en helikopter over stedet for på den måde at kunne styre, hvor demonstranterne skulle dirigeres hen, og hvor der dertil blev kørt containere frem fra sidegader, således Politiet havde fået alle demonstranterne samlet et sted (Bilag 6: 21).

Camilla fortæller, hvordan nogle områder af Sjælland kun bliver bemanded iført skudsikre veste og med maskinpistoler i bilen.

*“Vi kører stadigvæk i andet højeste alarmberedskab her på Sjælland; København, Vestegnen og Nordsjælland. Og det betyder så, at vi skal have denne her vest på hele tiden. Vi kører ud og har maskingevær i vores bil, og vi har de tunge plader med, som vi skal ligge i den skudsikre vest, hvis der sker et eller andet, hvor nu skal vi virkelig kunne tage nogle kugler”. (Bilag 3: 16).*

Rasmus forklarer ydermere, hvordan disse terrorangreb og andre opsigtsvækkende hændelser, har givet dansk politi kompetencerne til at løse og forebygge lignende situationer, hvis det skulle ske igen. ”Så det er igen, det er i virkeligheden virkelige hændelser, som giver anledning til totale drejninger af dansk politi.” (Bilag 6: 22).

Disse operative systemer og nye koncepter opstår i kølvandet på de hændelser, betjente oplever sammen, ikke kun i politikredsen, men faktisk på landsplan og transnationalt. Det er disse oplevelser og følelser, der i lyset af Mannings Occupational Culture teori er med til at danne nye kulturer, da de på baggrund af vedtaget strategier bliver internaliseret som en del af betjentes rutiner. Arbejdsopgaver, der førhen ikke krævede beskyttelse af eksempelvis skudsikre veste eller maskinpistoler, er nu ved at blive en del af en normaliseret arbejdsrutine for de betjente, der færdes i de områder, der med tiden er blevet kategoriseret som potentielle terrormål eller højrisiko zoner (Manning, 2012: 24).

### **Tværasektoriel & transnational vidensdeling**

Det er ikke kun inde for de danske grænser, at politiets operative systemer påvirkes. Dette ses også i flere eksempler, hvor blandt andet terrorangrebet på World Trade Centre (Bilag 6: 23), har ændret en masse sikkerhedsforanstaltninger i forbindelse med flytrafikken, som yderligere har sat dybe spor i politiet. Anders Breiviks angreb i Oslo og på Utøya har endvidere også sat dybe spor, og dette har ifølge Rasmus ændret hele det danske politi operationelt, således, dansk politi føler sig rustet, og klar i tilfælde af et lignende angreb i Danmark. På den måde påvirkes politiet operationelt på tværs af landegrænser, og politiet danner i den forlængelse, også praktiske erfaringer herigennem. Derved kan der argumenteres for, at politiet i forlængelse af udviklingen af både danske og internationale strukturer, hele tiden har behov for ny læring og udvikling af deres erfaring.

Politiarbejdet er et praksisnært arbejde, og ligesom studerende og nye betjente er i en art mesterlære, kan denne vedvarende læring også finde sted blandt betjente i resten af organisationen også efter endt uddannelse. Både Camilla og Rasmus fortæller, hvordan nye koncepter generelt bliver oprettet på baggrund af hændelser, der ikke er set hidtil: *"Desværre er det jo ofte på den baggrund, at det her må aldrig ske igen."* (Bilag 6:22).

*(...) de politibetjente, der stod dér [ved synagogen i København] den dag, det, havde de aldrig nogensinde regnet med, ville ske, da de mødte ind på arbejde. De var ikke mentalt forberedt på, at der kunne ske noget som helst, der var farligt på nogen måde. (...) efter det der terror blev der ændret rigtig meget på dansk politi.* (Bilag 3: 16).

Et yderligere eksempel på den konstante læring og udvikling i de kulturelle rutiner, og den måde, hvorpå nye arbejdsmetoder udvikles, er måden anholdte, fikseres på. Rasmus fortæller om flere tilfælde, både i forskellige byer i Danmark og et tilfælde i Norge, hvor der som følge af uhensigtsmæssig fikseringsmetode forekom dødsfald blandt de anholdte.

*”Der var rent faktisk en indsats, der døde i hænderne på nogle fængselsbetjente, og det viste sig, at den måde, at han var fikseret på – i en benlås, liggende på maven – det var faktisk noget, man kunne dø af. Det har man ikke lige været helt opmærksom på i kriminalforsorgen, og det var vi nok lidt mere opmærksomme på, fordi vi havde en sag med en stakkels ung mand, som blev hjerneskadet i anholdelse inde på Rådhuspladsen i midten af 1990’eren. Så var der i øvrigt også beskrevet et dødsfald oppe fra Oslo (...) Det var også et eksempel på en politimæssig fastholdelsesteknik, som har været anerkendt gennem mange år, den begynder pludseligt at koste liv, inden vi finder ud af det – den når ovenikøbet også at koste liv i en anden myndighed, inden de finder ud af, hvad vi ved. (...) hvis ikke du får det ind i systemet og får nogle til at forholde sig til det, så risikerer vi jo, at vi var blevet ved med at slå folk ihjel, når vi lægger dem i benlås. (...) Så det her handlede meget, rigtig meget om at få udfordret noget af vores praksis og nogle af vores erfaringer med undersøgelser udefra.” (Bilag 6: 6).*

Med disse nye erfaringer, som betjentene, isoleret fra andre, oplever sammen, er der mulighed for at cementerer opdaterede strategier, for hvordan betjente skal håndtere de opgaver, de står overfor. Der kan på baggrund af dette afsnit, argumenteres, for at politiets strategier og arbejdsmetoder har behov for kontinuerligt at blive udviklet. Dette ydermere, da verden, herunder det danske samfund, også er i fortsat udvikling.



## Diskuterende konklusion

Analysen viser, hvordan personlighed, og hertil personlige kompetencer, er helt centrale for udvælgelsen af, hvem der formodes at kunne blive gode, refleksive politibetjente. Der viser sig en tendens til, at disse kompetencer bærer stort præg af empatiske, kommunikative og sociale evner. Det kan fremstå paradoksalt, at der bliver lagt så stort et fokus på, at man skal have forståelse og empati overfor dét menneske, man står overfor, når dette tilsyneladende ikke gør sig gældende i mødet med ansøgerne under udvælgelsesprocessen. Hertil viser analysen, at empatien er en vigtig del af at være betjent, og at man gerne må blive berørt af hårde situationer og græde, men samtidig bliver soldaten, nævnt i afsnittet *Mental tilstand*, afvist fordi han er ved at græde, da fortællinger om hans udsendelse kommer på tale.

Et centralt fund i analysen er ydermere, at betjentene udvælges på baggrund af om de vurderes at være i balance, og om de kan håndtere den magt, der følger med politigerningen. Mental balance ses som en nøgleingrediens for at kunne danne, hvad der betegnes som en god betjent. Et særligt fund er, at flere informanter mener, at disse kompetencer er en indlejret del af personligheden, samt at personlige holdninger, etik og empati ikke kan tillæres, men skal være en integreret del af ens personlighed.

Det fremgår ydermere af analysen, at der hos politiet er et centralt behov for en fælles forståelse af politiets formål og virke, hvorfor betjentenes holdninger er nødt til at være i overensstemmelse med organisationen. I den forlængelse er et særligt fokus empati, da det som politibetjent er vigtigt at have forståelse for de sociale lag i samfundet samt at der er et behov for, at alle samfundslag respekteres og behandles lige. Gennem kulturelle holdningsdannelser søges der at skabe ensrettede normer og værdier, der bliver en del af den måde, man er politibetjent på. Hertil ses de kommunikative kompetencer, der kan påvirke, hvor gode betjentene er til at løse opgaverne verbalt, og ikke havne i situationer, hvor de fristes til at anvende deres magtmonopol. Analysen viser dog, at politikulturen og etiske holdninger kan være påvirket af socioøkonomiske forhold, og hvilken afdeling de er ansat i. Disse forhold synes at have en indvirkning på, hvordan hændelser håndteres, og hvordan borgere tackles. Dertil kan der argumenteres for, at størrelsen på selve politikredsen også påvirker den interne kultur, da analysen viser, at læringsudbyttet kan være påvirket af relationen mellem ledelsen og betjentene. Dette, fordi der på store stationer kan være et mindre, personligt bekendtskab, betjentene og ledelsen imellem, end der kan være på små stationer.

Når betjente ikke formår at løse deres opgaver i tilfredsstillende grad, kan dette føre til svækket status hos befolkningen og aflede mistillid. Denne mistillid er særlig problematisk for politiet, da de til dels har brug for befolkningens hjælp til at løse forbrydelser, og fordi hele politiets virke kræver, at politiet er en instans, der lyttes til med tillid og respekt. Dertil kommer vigtigheden af at have en respektfuld attitude, både overfor kollegaer og borgere. Politiet anvender kommunikation som primær arbejdsmetode og søger en særlig type af mennesker til at blive politibetjente, der formår at møde mennesker i øjenhøjde.

Endvidere viser analysen, at der skal være en fælles forståelse af organisationens formål og virke der ydermere sikre intern og ekstern tillid. Her er mesterlære også centralt, da meget af politiets arbejde skal tillæres gennem erfaringer og oplevelser. Derfor er vejledningen en vigtig del af at lære at kunne navigere i dette praksisnære felt, da der her er mulighed for at lære af og trække på vejlederens erfaringer. Vejlederen har den primære kontakt til nye betjente, og det er derfor vigtigt, at disse vejledere er af den rette støbning, så det er de rette holdninger, normer og overbevisninger, der bliver overleveret til de nye betjente. Dette kan medføre udfordringer, hvis vejlederen viderebringer arbejdsmetoder, der ikke er i overensstemmelse med politiets etiske overbevisninger. Her er det vigtigt at være opmærksom på, at informanterne i nærværende speciale viser et snævert udpluk af den danske politibestand, hvor fire ude af seks informanter har fungeret som vejledere i løbet af deres karriere. Derfor er det nødvendigt have dette for øje, når læser vurderer specialets reliabilitet, da dette netop kan danne grundlag for de personlige værdier, der lægges vægt på i analysen.

Analysen finder, at war stories fungerer som et led i vejledningen, da disse fortællinger danner grundlag for videregivelse af læring, der udvikler både nye og erfarne betjentes arbejdsmetoder. Herved er det vigtigt, at der er fokus på hvilken, oplæring der affødes af fortællingen, og om læringsmomenterne er konstruktive og danner grundlag for den ønskede adfærd.

Det ses ud fra analysen, at war stories rummer både potentialer og udfordringer, da de i mange situationer kan være med til at forberede nye betjente, ved gennem, fortællingerne at synliggøre både fordelagtige og ufordelagtige handlingsstrategier. Herudover kan war stories desuden bidrage til ændringer af operationelle systemer, da analysen viser, at war stories også deles, tværsektorielt og transnationalt.

En essentiel del af analysen illustrerer, hvordan politiskønnet består af mange komplekse processer, og dette skøn bliver skarpere, desto mere erfaring, betjentene tilegner sig. Erfaringer dannes som logiske følger af mængden af oplevelser indenfor et givent område. Hertil er war stories en central

del af politibetjentes erfaringsdannelse, hvorfor det gennem analysen kan siges, at politiskønnet kan blive påvirket af, hvilke war stories betjentene møder.

Et andet interessant fund i analysen er den dualisme, der ses mellem at være en god betjent og politiets formål og virke, samt hvordan de lovmæssigt er forpligtet til at handle.

Stereotypeficeringer bliver baseret på skøn, foretaget af betjente, og når dette skøn, blandt andet, dannes på baggrund af deres erhvervs erfaringer og egne livserfaringer kan dette være forbundet med konsekvenser. Herved kan skøn påvirke, om der kommer en reaktion fra betjentene og yderligere, hvordan hændelsen håndteres alt efter, hvilken betjent der behandler sagen. Betjentene i det dynamiske politiarbejde kan ende i nye situationer, hvor selv erfarne betjente kan have vanskeligt ved at foretage skøn da dette netop er erfaringsbetinget. Fordi skøn baseres på stereotypificering, kan det ydermere diskuteres, hvorvidt det er muligt at sikre borgernes retssikkerhed.

Analysen viser, at det at være en god betjent afhænger af at have faglig og praktisk viden og erfaring. Hertil kan en udfordring være, at der ikke er en kronologisk oplæring i det praktiske forløb. Dette skal forstås således, betjentene ikke kan sikres en afbalanceret start, og derved kan nye betjente stå i situationer, som de ikke har nok erfaring til at håndtere. Det findes endvidere i analysen, at det kan være vanskeligt for vejlederen at holde et fokus på en positiv videregivelse af læring, når situationer tilspidser, og noget af læringen kan derved gå tabt. Dette behøver ikke nødvendigvis at udelukke læring, da nye betjente stadig vil kunne danne erfaringer og dermed stadig bibeholde centrale læringsaspekter fra situationen.

Analysen viser endvidere en tendens i forhold til den kulturelle udvikling indenfor politiet. Her opfordres de nye generationer af betjente til at påvirke eksisterende generation, således at de kan være med til at skabe en sund politikultur. Hertil skal kommunikation og tillid til egen faglighed være en central del af arbejdsmetoderne, således der også sikres en sammenhæng mellem politiskolen og den etablerede politikultur. Der ses ydermere en tendens til, at anmeldelsestilbøjelighed blandt betjente er blevet større, hvortil det lader til, at der er dannet et stærkere fundament for, at lavere rangerende betjente kan sige fra overfor deres overordnede. Det skal dog nævnes, at en videre og dybere undersøgelse vil være nødvendig for at kunne bekræfte dette kvantitativt.

Desuden er det vigtigt, at der er, en gensidig tillid og respekt mellem betjentene og mellem betjente og ledelse. Dette, for at kunne udføre arbejdet godt og konstruktivt på trods af risikofyldte situationer, samt for at sikre optimal oplæring af betjentene.

Det ses ydermere i analysen, at det er vigtigt, at betjentene føler sig trygge i de arbejdsopgaver, de skal udføre. Hertil er det i forhold til deres makker og egen sikkerhed vigtigt, at der fra de andre betjente og ledelsen side er rum for at kunne sige fra, hvis betjentene ikke er tilpas med opgaverne. Dette, fordi konsekvenserne kan være store, hvis en "bange" eller utryg betjent bliver sendt ud med en makker, og ikke kan præstere tilstrækkeligt.

Endvidere ses det, hvor komplekst det er at skulle lære at være betjent, da centrale dele af dette består i at akkumulere den erfaring skøn, kræver, samt at tilegne sig kulturbaserede holdninger, der danner et nødvendigt, organisatorisk sammenhold. Herudover viser analysen, at en fælles forståelsesramme for politiets formål og virke er særlig essentiel, for opretholdelsen af befolkningens tillid. En fælles forståelsesramme er ydermere med til at sikre den interne tillid mellem betjentene, samt at borgernes retssikkerhed forsøges sikret. Afslutningsvist bliver det gennem analysen tydeliggjort, at war stories er med til at danne en grundlæggende forståelse for, hvordan situationer skal håndteres, samt hvordan war stories bliver en central del af betjentenes oplæring.

## Litteraturliste

Andersen, Jacob, Hede, Anders & Andersen, Jørgen Goul (2017). *Tilliden til samfundets bærebjælker*. Trygfonden

[http://danskkommunikation.dk/media/adminfiles/Tryg\\_rapport\\_2017-K8\\_low.pdf](http://danskkommunikation.dk/media/adminfiles/Tryg_rapport_2017-K8_low.pdf)

Antoft, Rasmus & Salomonsen, Heidi Houlberg (2012). *Det kvalitative casestudium - introduktion til en forskningsstrategi*. I Antoft, Rasmus, Jacobsen, Michael Hviid, Jørgensen, Anja & Kristiansen, Søren. *Håndværk & Horisonter - Tradition og nytænkning i kvalitativ metode*. 1. udgave, 2. oplag. Syddansk Universitetsforlag. Viborg

Balvig, Flemming. Holmberg, Lars & Nielsen, Maria Pi Højlund (2010). *Tilliden til politiet i Danmark 2010 - befolkningens syn på tillid til politiet før og efter gennemførelse af politireformen i 2007*. Københavns Universitet / Rigspolitiet. København. Juli 2010.

Balvig, Flemming. Holmberg, Lars & Nielsen, Maria Pi Højlund (2011). *Verden bedste politi - Politireformen i Danmark 2007-2011*. 1. udgave, 1. oplag. Jurist- og økonomforbundets Forlag.

Bryman, Alan (2008). *Research designs*. I Bryman, Alan. *Social Research Methods*. Third Edition. Oxford University Press Inc., New York.

Bryman, Alan (2008). *Social research strategies*. I Bryman, Alan. *Social Research Methods*. Third Edition. Oxford University Press Inc., New York.

Bryman, Alan (2008). *The nature of qualitative research*. I Bryman, Alan. *Social Research Methods*. Third Edition. Oxford University Press Inc., New York.

Ford, Robert E. (2003). *SAYING ONE THING, MEANING ANOTHER: THE ROLE OF PARABLES IN POLICE TRAINING*. I *Police Quarterly* vol 6. No.1. University of Central Florida. Sage Publications

Herbert, Steve (1998). *Police subculture reconsidered*. *CRIMINOLOGY*, volume 36, number 2. The American Society of Criminology

Holmberg, Lars (1999). *Inden for lovens rammer - politiets arbejdsmetoder og konkrete skøn*". 1. udgave. Gyldendal. København.

Jacobsen, Michael Hviid & Sørensen, Anne-Stina (2013). "*KRIMINOLOGI - en introduktion*". 1. udgave. 1. oplag. Hans Reitzels Forlag. Latvia.

Justitsministeriets Forskningskontor (2018). "*Borgernes tilfredshed med politiet*". September 2018. Justitsministeriet.

Justitsministeriet (2019). Sidst besøgt d. 01/04-2019

<http://www.justitsministeriet.dk/ministeriet/justitsvaesenet/politi>

Juul, Søren (2012). *Hermeneutik*. I Juul, Søren & Pedersen, Kirsten Bransholm (red.) *Samfundsvidenskabernes videnskabsteori - en indføring*. 1. udgave, 1. oplag. Hans Reitzels Forlag. København K.

Kristensen, Catharina Juul (2018). *Komplekse hensyn – mesoetiske udfordringer og håndteringer*. I *Dansk Sociologi – Forskningsetik og forskningsfrihed*. Nr. 4 29. årgang. Djøf forlag. København K.

Kvale, Steiner & Brinkmann, Svend (2009). *INTERVIEW - introduktion til et håndværk*. 1. Udgave, 5. Oplæg. Hans Reitzels Forlag. København

Kvale, Steiner & Brinkmann, Svend (2009). *INTERVIEW - introduktion til et håndværk*. 2. Udgave, 6. Oplæg. Hans Reitzels Forlag. København

Kvale, Steiner & Brinkmann, Svend (2015). *Interview - Det kvalitative forskningsinterview som håndværk*. 3. udgave, 2. oplag. Hans Reitzels Forlag. København.

Manning, Peter K. (2015). *A Dialectic of Organisational and Occupational Culture*. I *Police Occupational Culture*. Published online: 08 Mar 2015; s. 47-83

McNulty, Elisabeth W. (1994). *Generating Common Sense Knowledge Among Police Officers*. Symbolic Interaction, vol. 17. No. 4. Fall 1994. Wiley on behalf of the Society for the Study of Symbolic Interaction.

Monrad, Merete (2018). *Tilskrivning af data*. Kap. 4. I Olesen, Søren Peter & Monrad, Merete (2018). *Forskningsmetode i socialt arbejde*. 1. udgave. 1. oplag. Hans Reitzels Forlag. København.

Monrad, Merete & Olesen, Søren Peter (2018). *Kvalitet og Kritik*. Kap. 11. I Olesen, Søren Peter & Monrad, Merete (2018). *Forskningsmetode i socialt arbejde*. 1. udgave. 1. oplag. Hans Reitzels Forlag. København.

Politiet a (2019). Sidst besøgt d. 01/04-2019

<https://politi.dk/politiskolen/basisstuderendes-oplevelser>

Politiet b (2019). Sidst besøgt d. 01/04-2019

<https://politi.dk/politiskolen/uddannelsen-til-politibetjent>

Politiklagemyndigheden (2019). Sidst besøgt d. 01/04-2019

<http://www.politiklagemyndigheden.dk/udgivelser-og-tal/politikredsstatistik/adfaerdsklager>

Politi loven (2019). Retsinformation. Sidst besøgt d. 01/04-2019

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=2113>

Presser, Lois & Sandberg, Sveinung (2015). *Narrative Criminology – Understanding stories of crime*. New York University Press.

Rigspolitiet (2016-17). *Operativ strategi - Politiets indsats på tryghedsområdet 2017-2020*. REU Alm.del. Bilag 284. Offentlig. Sidst besøgt d. 01/04-2019

<https://www.ft.dk/samling/20161/almDEL/REU/bilag/284/1759008/index.htm>

Rigspolitiet (2018). *Politiets tryghedsundersøgelse - En måling af tryghed og tilliden til politiet i: - Hele Danmark - De 12 politikredse i Danmark - De fem største byer - De særligt udsatte boligområder*. December, 2018. Sidst besøgt d.30/05-2019

<https://politi.dk/-/media/mediefiler/dokumenter/landsdaekkende/statistikker/tryghedsundersogelse/politiets-tryghedsundersogelse-2018pdf.pdf?la=da&hash=A2BBA100BB5A8BE9E8CABB71F0548C7DB0DF57B2>

Rigspolitiet a (2019). *Et styrket politi. Et Tryggere Danmark*. Sidst besøgt d. 01/04-2019

<https://politi.dk/-/media/mediefiler/dokumenter/landsdaekkende/om-politiet/strategier/aftale-om-politiets-og-anklagemyndighedens-konomi-i-20162019.pdf?la=da&hash=FBA293E932686A1FEAD4DB5D0E31B4617136D8FD>

Rigspolitiet b (2019). *Etik i Politiet*. Sidst besøgt d. 01/04-2019

<https://politi.dk/-/media/mediefiler/dokumenter/landsdaekkende/om-politiet/hr/etik-i-politiet.pdf?la=da&hash=C568D7208EAD9E5ACD7D827780533E293D4AEB2D>

Rigspolitiet c (2019). Studieordning – Politiets basisuddannelsen. Gældende fra d. 1. februar 2019. Politiskolen.

Sandberg, Sveinung (2018). *Narrativ Kriminologi – tematisk, strukturel, performativ og dialogisk analyse*. I *Metoder i Kriminologi*. (red.) Jacobsen, Michael Hviid. 1. udgave 1. oplag. Hans Reitzels Forlag. Bosnien & Herzegovina.

Schultz, Bastian Bygvraa, Ginnerup, Julie Fogh & Mogensen Lærke (2016). *Politidilemmaer - Et metodekombinerende studie af danske politistuderendes holdninger til og håndtering af politiarbejdet*. Kandidatuddannelsen i Kriminologi. Aalborg Universitet.

Trygfonden (2017). af Andersen, Jacob. Hede, Anders & Andersen, Jørgen Goul. “*Tilliden til samfundets bærebjælker*”. Tryghedsmåling. Trygfonden. København.



Trice, Harrison M (1993). *Occupational subculture in the workplace*. Cornell studies in industrial and labour relations. No. 26. ILR Press. Ithaca, New York.

Van Maanen, John (1973). *Observations on the making of policemen*. Human Organization, vol. 32. No.4. Winther 1973. Society for Applied Anthropology.

Wenger, Etienne (2004). *Praksisfællesskaber - Læring, mening og identitet*. Oversat af. Nake, Bjørn. Hans Rietzels Forlag. København.

Wenger, Etienne (2015). *Læring*. I Lave, Jean & Wenger, Etienne. *Situeret Læring og andre tekster*. 8. Oplag. Scandinavian Book A/S. Hans Reitzels Forlag. København.

Wikimedia Commons (2019). Sidst besøgt d. 02/06-2019

<https://centralbibliotek.dk/kursus/effektiv-sidemandsopl%C3%A6ring-%E2%80%93-videndeling-i-praksis>

Yin, Robert K. (2018). *“Case study research and application: Design and methods”*. 6. Edition. SAGE publications. Thousand Oaks, United States.

# Bilag 1- Interviewguides

Indledningsvist vil vi starte med at sige at dette interview bliver optaget med det ene formål at kunne transskribere det efterfølger. Herefter vil optagelserne bliver slettet og du vil ydermere, i projektet frem stå anonym i form af navneændring.

Du er altid velkommen til ikke at ville svare og er forbeholdt rettet til at afbryde interviewet. Du er desuden altid velkommen til at komme med spørgsmål, hvis der er noget du finde uklart etc.

Interviewet er berget til ca. 1.5 time

---

## Interviewguide studerende

- Kan du/I prøve at fortælle os lidt om dig/jer selv?
    - Hvor gamle er du/I?
    - hvor kommer du/I fra?
    - hvor længe har du/I studeret til politimand?
- 
- Kan du/I prøve at fortælle os lidt om hvorfor du/I gerne ville være politibetjente inden du/I startede på skolen?
  - Kan du prøve at fortælle os lidt om hvorfor var politiet interessant som arbejdsplads?
    - Kan du evt. komme med et eksempel?
- 
- Kan du prøve at fortælle hvad en god politibetjent i dine/jeres øjne?
    - Kan du evt. komme med et eksempel?
    - Hvad skal politiets kerneydelser være?
      - Kan du evt. komme med et eksempel?
    - Hvilke værdier skal politiet ifølge dig/jer repræsentere?
      - Kan du evt. komme med et eksempel?
    - Var der noget som ikke var som du/I forventede?
      - Hvis ja, hvad?

- 
- Kan du/I prøve at fortælle os lidt om de forventninger I havde til politiskolen inden i startede?
    - Kan du prøve at komme et eksempel?

- 
- Kan du prøve at fortælle os lidt om hvordan I oplevede det at starte på politiskolen?
    - Kan du prøve at komme med et eksempel?
  - Kan du/I prøve at fortælle os lidt om de forventninger I havde til undervisningen?
    - Kan du prøve at komme med et eksempel?
  - Kan du/I prøve at fortælle lidt om hvorfor du gerne vil være politibetjente nu?
    - Kan du prøve at komme med et eksempel?
  - Kan du/I prøve at fortælle os lidt om hvilke forventninger du/I havde til Praktikforløbet inden du/I kom ud i praktik?
    - Kan du prøve at komme med et eksempel?
  - Kan du/I prøve at fortælle os lidt om hvordan jeres praktikforløb foregår?
  - Kan du/I prøve at fortælle lidt om hvordan du oplevede dit praktikforløb?
  - Var det anderledes end I havde forventet?
    - Kan du prøve at komme med et eksempel?
  - Var/ er der en anderledes jargon end du er vant til?
    - Kan du komme med et eksempel?
  - Var/er der områder eller tidspunkter hvor du blev udfordret mentalt?
    - Hvorfor? Kom gerne med eksempler.
  - Var/er der områder eller tidspunkter hvor du blev udfordret fagligt?

- Hvorfor? Kom gerne med eksempler.
- Føler du dig bedre klædt på efter dit praktikforløb?
  - hvis ja, hvordan? Kom gerne med eksempler
- Er der udfordringer og kompetencer, som du ikke var bekendt med før praktikken som du er opmærksom på nu? Eks. Noget du skal have for øje når I er i felten?
  - Kan du prøve at komme med nogle eksempler'?
- Eksisterer der et hierarki?

- 
- Kan du prøve at fortælle lidt om hvordan du oplevede at det havde en betydning for dit læringsforløb?
  - Hvordan var det at have med rigtig borger at gøre?
  - Kan du/I prøve at fortælle lidt om hvad du/I oplevede under jeres praktik?
    - Kan du/I prøve at komme med nogle eksempler?
  - Kan du/I prøve at fortælle lidt om sammenhængen mellem jeres skoleforløb og praktikken?
    - På hvilke måder føler du/I at skolen rustet dig/er til det praktiske arbejde?

Indledningsvist vil vi starte med at sige at dette interview bliver optaget med det ene formål at kunne transskribere det efterfølger. Herefter vil optagelserne bliver slettet og du vil ydermere, i projektet frem stå anonym i form af navneændring.

Du er altid velkommen til ikke at ville svare og er forbeholdt rettet til at afbryde interviewet. Du er desuden altid velkommen til at komme med spørgsmål, hvis der er noget du finde uklart etc.

Interviewet er berget til ca. 1.5 time

## Interviewguide - **Undervisere** og **Betjente med praktisk oplærings erfaring**

- Kan I prøve at fortælle os lidt om jer selv?
  - Profession, faglig baggrund?
  - Alder?
  - Antal år i politiet?
  - Har du erfaring med undervisning på politiskolen og/eller erfaring med oplæring af aspiranter i felten?
- Kan du fortælle lidt om fordele eller ulemper ved praktikperioderne?
  - Kom gerne med eksempler?
- Kan I prøve at fortælle os lidt om jeres motivation for at undervise på politiskolen?
  - Kan du prøve at fortælle lidt om de idealer du søger at undervise efter?
    - Kan du prøve at komme et eksempel?
- Kan du prøve at fortælle os lidt om hvordan det er at oplærer aspiranter i felten?
  - Kan du prøve at fortælle lidt om hvilke metoder du anvender til at vejlede aspiranten at navigere i mødet med borgerne?
  - Kan du prøve at komme med nogle eksempler?
  - Kan I prøve at fortælle os lidt om hvordan I oplever eleverne/aspiranten i begyndelsen af deres uddannelsesforløb/Praktikforløb?
    - Kan du prøve at komme med et eksempel?
- Hvad motiverer dem til at uddanne sig inden for politiet?
- Kan du prøve at fortælle om der er væsentlige forskelle mellem årgangene?
  - Hvis ja, kan du komme med et eksempel?
- Hvordan forbereder I de studerende på at komme ud i praktikforløbene?
- Hvordan forbereder i aspiranterne på at komme ud på arbejdspladserne?
  - Kan du komme med et eksempel på hvordan?
- Kan du prøve at fortælle om lidt om hvordan politikulturen præger de studerende/aspiranterne?
  - Kan du prøve at komme med eksempler?
- Findes der myter om hårde/bløde betjente, som evt. går i gang på årgangene?
  - Hvis ja, kan du prøve at fortælle om disse myter?
- Kan du prøve at fortælle hvordan du oplever eleverne/aspiranterne efter deres praktikforløb?
  - Hvordan reagere de på praktikforløbet?
- Kan du prøve at fortælle lidt om den udvikling du ser de studerende/aspiranterne går igennem under deres praktik og faglige dannelse?
  - Kan du komme med nogle eksempler?

- Kan du prøve at fortælle lidt om hvordan det er at undervise/vejlede i så praksisnært et felt hvor kvalificeringen som politimand i høj grad er afhængig af learning-by-doing?
  - Kom gerne med eksempler på hvordan I gør.
- Kan du prøve at fortælle lidt om hvordan i gør, de nye studerende/aspiranter klar på at komme ud i praktik/praktik første gang?
  - Hvordan reagerer de studerende/aspiranterne på praktikforløbene?
  - Ser du en tydelig udvikling i praktik/undervisningsforløbet?
  - hvordan – kom gerne med eksempler?
- Kan du fortælle os lidt om hvilke erfaringer du trækker på i din undervisning/vejledning?
- Kan du prøve at fortælle lidt om sammenhængen mellem undervisningen og de praktiske forløb?
  - Kan du prøve at komme med nogle eksempler?
- I hvor høj grad oplever de at de studerende/aspiranterne har familiemedlemmer der er/har været ansat ved politiet?
  - Kan du prøve at fortælle lidt om den betydning det har?
  - Kom gerne med eksempler?
- Afslutningsvis vil vi gerne høre om du kan prøve at fortælle os lidt om, om der er nogle War Stories, der går igen og som anvendes til at tydeliggøre særlige læringsmomenter?
  - Kom gerne med flere eksempler?

## Bilag 2- Samtykkeerklæring

### Samtykkeerklæring

*Aftale om data til projekt mellem Kriminologistudiets 10. Semester gruppe 6 (Tina Brønnum Andersen & Alexandra Sommer): Dannelsen af politibetjente i Danmark ved Aalborg Universitet, 2019.*

---

Der indgås herved en aftale om anvendelse af data fra undertegnede til brug for projektarbejdet i gruppe 6: Dannelsen af politibetjente i Danmark i forårssemestret 2019 (01-02-2019 til 01-07-2019):

1. Undertegnede stiller via kriminologistudiet et datasæt til rådighed for projektarbejdet.
2. Aftalen gælder udelukkende for projektet i ovennævnte periode.
3. Denne aftale forpligter den kriminologistuderende at sikre, at uvedkommende ikke får adgang til data. Data må dog opbevares på den enkelte studerendes egen pc.
4. Projektrapporten vil efterfølgende være offentlig tilgængelig. I projektrapporten må data ikke anvendes, så personerne kan identificeres medmindre andet er aftalt.
5. Anvenderen af de pågældende data er forpligtet til at tilsende undertegnede et eksemplar af projektrapporten, udarbejdet på grundlag af de pågældende data, såfremt det ønskes.

Ønsker du at fremstå som anonym i projektrapporten?                      Ja                      Nej

Ønsker du at modtage et eksemplar af projektrapporten når eksamen er overstået?

Ja                      Nej

Aalborg Universitet d. \_\_\_\_\_

Underskrift (informant): \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

Underskrift (interviewer): \_\_\_\_\_