

Institut for Ledelse, Politik og Filosofi

Cand.soc i Politisk Kommunikation og
Ledelse



**Copenhagen
Business School**
HANDELSHØJSKOLEN

Tilstrømning af akademikere i Rigspolitiet



*Foto: Jens Huse/Chili Foto
Kilde: Dansk Politi nr. 3. 2011*

Kandidatafhandling af Sevim Kizilkaya
Januar 2013

Vejleder: Jakob Vestergaard
Anslag: 181.303

Abstract

The Danish Police is an organisation with many traditions and has been known for its strong culture and unique collegial unity. When the police reform was introduced in 2007, the organisation faced radical changes. There was a need for rationalisation and professionalization within the organisation. Based on the reform and consultant reports, it was concluded that there was a need for increased recruitment of employees with an academic background in order to raise the professionalism in the organisation. Consequently, since 2007 the Danish Police has experienced an increased influx of academics especially at the Danish National Police. However, police officers within the organisation have not been pleased with these changes, as they find that the academics lack an understanding of the nature of police work and the culture within the organisation. Conversely, the academics acknowledge the difficulty of entering an organisation with many traditions and a deep-rooted culture. Yet, they believe that they can enhance organisational procedures and processes through utilisation of academic skills. The academic working culture is known for an individual approach with focuses on analysis and reflexivity, while the police officers in contrast represent a collectivist approach. As more and more academics join the organisation, the two cultures are colliding. Hence, there are two different professions, the academics and the policies officers, each of which articulates the influx of academics as either a benefit or a barrier to the organisation. Based on Ernesto Laclau's and Chantal Mouffe's discourse theory, the purpose of this thesis is to analyse how the two professions construct and articulate their own specific meaning regarding the influx of academics. This analysis is based on interviews with the two professions. The two articulations on the matter are similar, but different as each group attaches specific nodal points to the matter in the attempt to construct meaning. The two different articulations are compared in a hegemonic analysis to point out how they differ from each other and what possible antagonisms or agonisms arise in the discourses. Thus, the purpose of the hegemonic analysis is to discuss how the articulations can be expressed. The thesis concludes how the two constructions of meanings lead to hegemonic projects, which on one hand expresses the influx as an academisation, and on the other hand as a professionalization. These two different projects, which exist side by side shows a lack of management behaviour regarding the communication towards the influx of academics.

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1: Indledning	5
1.1 Politireformen 2007 som New public management tendens	5
1.2 Konsulentrapporterne	6
1.2.1 Styrkelse af ledelsen og rammer for ledelse	6
1.2.2 Budgetanalyse af politiet 2009-2010.....	7
1.3 Fra NPM til en tilstrømning af akademikere i Rigspolitiet	8
1.4 Faggruppernes holdninger til tilstrømningen	9
1.5 Problemformulering:	11
1.6 Afgrænsning	11
Kapitel 2: Analysestrategi.....	13
2.1 Analysestrategi som videnskabeligt blik	13
2.2 Videnskabsteori	13
2.3 Analysestrategiske overvejelser	15
2.3.1 Analysestrategisk blik - anden og tredje ordens iagttagelse.....	15
2.4 Diskursteori som teoretisk ramme.....	16
2.4.1 Introduktion til diskursteori.....	16
2.4.2 Diskursbegrebet.....	18
2.4.3 Dislokation	19
2.4.4 Tom betegner	20
2.4.5 Nodalpunkt	21
2.4.6 Antagonismer og agonismer.....	23
2.4.7 Hegemoni.....	24
Kapitel 3: De metodologiske valg.....	27
3.1 Metodevalg.....	27
3.1.1 Eksplorative interviews.....	27
3.1.2 Semi-struktureret interviewform	28
3.1.3 Kritik af interviewmetode	29
3.2 Valg af empiri.....	29
3.2.1 Før interviewet	30
3.2.2 Datamateriale	31

Kapitel 4: Analyse	32
4.1 Analysevejledning.....	32
4.2 Indledning til dislokationsanalysen	32
4.3 Tilstrømningen af akademikere som en dislokation	33
4.4 Indledning til artikulationsanalyserne	35
4.5 Delanalyse 1: Polititjenestemændenes artikulation af akademikertilstrømningen	36
4.5.1 Kulturdiskursen	36
4.5.1.1 Opsummering	40
4.5.2 Strukturdiskursen	41
4.5.2.1 Opsummering	45
4.5.3 Arbejdsgangdiskursen	45
4.5.3.1 Opsummering	48
4.5.4 Delkonklusion	48
4.6 Delanalyse 2: akademikernes artikulation af akademikertilstrømningen	50
4.6.1 Kulturdiskursen	50
4.6.1.1 Opsummering	55
4.6.2 Strukturdiskursen	55
4.6.2.1 Opsummering	59
4.6.3 Arbejdsgangsdiskursen.....	59
4.6.3.1 Opsummering	63
4.6.4 Delkonklusion	63
Kapitel 5: Hegemonianalyse – kampen om at meningsudfylde tilstrømningen af akademikere.....	66
5.1 Komparativanalyse af kulturdiskursen.....	66
5.2 Komparativanalyse af strukturdiskursen	69
5.3 Komparativanalyse af arbejdsgangdiskursen.....	72
5.4 Et hegemonisk projekt som en akademisering eller en professionalisering?.....	75
Kapitel 6: Konklusion.....	78
Kapitel 7: Intervention	82
Kapitel 8: Litteraturliste	85
Bilag 1: Statistisk opgørelse over personaleudvikling i Rigspolitiet.....	87
Bilag 2: Interviewguides	90

Bilag 3: Information om respondenter	92
Bilag 4: Opgørelse over akademikere i de forskellige afdelinger	93
Bilag 5: Organisationsbeskrivelse	94
Bilag 6: Organisationens HR-strategi	96
Bilag 7: Definition på akademikere	97

Kapitel 1: Indledning

Gennem de seneste to årtier har den offentlige sektor i Danmark gennemgået større forandringer, som har udformet sig i mange udgaver og på mange forskellige niveauer (Antonsen & Jørgensen, 2000). New Public Management (NPM) er et af instrumenter, som har været medvirkende til mange af de gennemgribende forandringer siden 80'erne. Formålet med NPM i den offentlige sektor har været, at modernisere den offentlige sektor gennem administrative reformer, herunder decentralisering af ledelsesansvar, målstyring, brug af IT i sagsbehandlingen samt privatisering etc. (Pollitt & Bouckaert 2000).

NPM i den offentlige sektor har på den ene side haft fokus på bedre service i form af bedre borgerkontakt og hurtig sagsbehandling, samtidig med, at der er kommet fokus på effektiv anvendelse af offentlige midler gennem større kravsætning, nytænkning og bedre tilpasning. Omstillingerne har været kendetegnet ved bevægelse fra produkt- til procesorientering og helhedssyn og fra regelstyring til mål- og rammestyring samt værdiledelse (Pollitt & Bouckaert 2000). Tendenser som så mange offentlige institutioner har gennemgået og som også har været kendetegnet for Dansk Politi.

1.1 Politireformen 2007 som New public management tendens

Dansk Politi blev i 2007 underlagt en ny Politireform. En reform med stor inspiration fra NPM og som kom efter stigende forventningspres fra omverdenen både fra politisk hold, men også fra borgerne var årsag til en radikal forandring i politiet. Kravet om synlige resultater og konkrete indsatser i form af øget gennemsigtighed i kvaliteten af politiets virksomhed, lukkede op for behovet for ændringer i politiets organisation. Tendenser som kan iagttages som typiske i NPM tilgangen.

Reformen havde til formål at modernisere og effektivisere politiet, så organisationen kunne leve op til omverdenens krav. Dette gav sig udslag i en radikal strukturforandring i organisationen. Landets 54 politikredse skulle omstruktureres til 12 kredse, så der både blev færre, men større kredse. Formålet var at decentralisere opgaverne, så kredsene fik større råderum og større beslutningskompetencer over opgaverne (Politi.dk).

Reformen medførte en gennemgribende forandring af politiet og berørte alt lige fra organisations- og ledelsesstrukturer til uddannelse og IT. Arbejdet var et resultat af et årelangt forberedelsesarbejde med grundige analyser af udfordringerne til fremtidens politi. Det handlede om mere effektive måder, at organisere på, skabe muligheder i ny teknologi og ledelsesprocesser samt en mere rationel brug af mandskab og ressourcer. Men reformen viste på mange måder, at skabe store udfordringer undervejs, hvilket resulterede i udarbejdelse af nye rapporter for effektivisering af politiet (Lehmann, 2010).

1.2 Konsulentrapporterne

Implementeringen af reformen vakte stor bevågenhed i Danmark og var genstand for kritik i den offentlige debat. Kritikken byggede på såkaldt politisvigt i form af tekniske problemer, bl.a. i forbindelse med indførelsen af nye telefonsystemer, samt problemer i forbindelse med prioriteringen af opgaverne i de nye kredse. Det massive pres, der udsprang af den offentlige debat, resulterede i to politisvigtanalyser, foretaget af eksterne konsulenter. Analyserne havde til formål, at undersøge mulighederne for, at styrke politiets ledelse, forbedre arbejdstilrettelæggelsen, arbejdsdelingen samt sags- og arbejdsgangene i politiet. Ligeledes fik konsulenterne til opgave, at identificere bedste praksis i kredsene for, at sikre bedst mulig gennemførelse af reformen (Deloitte Conmoto, 2009).

1.2.1 Styrkelse af ledelsen og rammer for ledelse

Den første analyse *"Styrkelse af ledelsen og rammer for ledelse"* havde fokus på forskellige undersøgelsestemaer. En af dem kompetencer, der omhandlede færdigheder og viden, som var centrale for ledergerningen og ledelsesmæssige opgaver samt det at sikre medarbejdernes kompetencer. Analysen konkluderede tydeligt betydningen af en ekstern rekruttering og en kulturforandring. Den øgede kompleksitet i opgaverne i den administrative søjle, gjorde det nødvendigt med anvendelse af ekstern rekruttering for, at lukke dette opståede kompetencegab (Deloitte Conmoto, 2009).

Med reformen kom der flere ansvarsområder til i de store kredse, såsom HR-udvikling og ledelsessekretariat med væsentlig øget omfang og kompleksitet. Traditionelt var de tidligere funktioner en del af politiets kontorsektor, hvor de havde været bemandet med

polititjenestemænd og kontoransatte (HK'ere¹). Mange af disse opgaver var uhensigtsmæssig for politifolkene, da de ikke var selvskrevne til at løse disse typer opgaver. Der var derfor øget behov for ansættelse af medarbejdere og ledere uden politifaglig eller juridisk kompetencer til bl.a. ledelsesopgaver, administrative opgaver samt visse politiopgaver. Til intern ledelsesrekruttering, som ikke behøvede politifaglige kompetencer, medførte mangel på politifaglige ressourcer til de stillinger, der forudsatte politifaglig viden, hvilke visse respondenter, mente, var et problem. Ligeledes gav de udtryk for, at den interne rekruttering medførte, at opgaverne ikke blev løst optimalt, da politiuddannede medarbejdere i varierende grad manglede de nødvendige kompetencer til at varetage opgaverne (Deloitte Conmoto, 2009).

1.2.2 Budgetanalyse af politiet 2009-2010

I 2008 viste det sig, at politiet med reformen havde fået et underskud på budgettet og derfor besluttede man sig for, at tilføre politiet og anklagemyndigheden 651 mio. kr. i den resterende del af flerårsaftaleperioden til og med 2010. Samtidig blev det aftalt at igangsætte en gennemgribende budgetanalyse af politiet og anklagemyndigheden (udvalget for en budgetanalyse af politiet 2009-2010) (Mckinsey & Company, 2010).

Analysen havde til formål, at komme med bud på, hvordan politiet og anklagemyndighedens ressourceanvendelse kunne effektiviseres, og hvordan der fremover kunne sikres en større gennemsigtighed samt bedre styring af politiets økonomi. Resultaterne havde ligeledes til formål, at indgå i regeringens forslag til finansloven for 2011 (Mckinsey & Company, 2010). Indgreb med inspiration fra NPM tendens.

Et af de områder, som udvalget kritiserede og kom med forbedringsforslag, var input- og outputstyringen i politiet. Udvalget kritiserede politiet inputstyring for, at være baseret på antal af styrketal for polititjenestemænd. Antallet af polititjenestemænd (styrketallet) har igennem en årrække været brugt, som mål i en ekstern styring af politiet, dvs. inputstyring. Denne form for styring finder udvalget uhensigtsmæssig, da de mener, at det vil være mere effektivt at styre politiet på andre måder eksempelvis ved øget styring efter mål, resultater og effekter (output og outcome). For at polititjenestemændene kan udføre deres arbejde effektivt, og med høj kvalitet i opgaveløsningen, skal de have adgang til professionelle administrative funktioner og systemer,

¹ HK'ere er en betegnelse for de medarbejdere, der er ansatte under HK-overenskomst

som ligeledes skal være besat af de rette kompetencer. Desuden skal polititjenestemændenes arbejdstid tilrettelægges, som arbejdstiden anvendes til løsning af politiets kerneopgaver (Mckinsey & Company, 2010).

Inputstyringens krav om minimum antal polititjenestemænd var medvirkende til, at polititjenestemænd i mange tilfælde varetog administrative opgaver inden for HR og IT, som de hverken havde uddannelse eller kompetence til (Mckinsey & Company, 2010).

En af udvalgets anbefalinger var en omprioritering af de ekstra politiårsværk til fastsatte resultatmål, så politiet fik frihed til at omprioritere mellem politiuddannede medarbejdere med andre uddannelsesmæssige baggrunde, herunder kontoruddannede og akademisk uddannede. Dette vil skabe et mere professionelt og effektivt politi (Mckinsey & Company, 2010).

Ligesom politisvigtanalysen åbner budgetanalysen også op for behovet for akademikere (se *definition i bilag 7*) i organisationen. Politimændene har ifølge analysen i mange tilfælde ikke kompetencer til, at udføre de komplekse arbejdsopgaver. En tilstrømning af akademikere er derfor en nødvendighed for organisationen, hvis den i fremtiden gerne vil være på forkant i takt med samfundets udvikling, samt de politiske krav som organisationen står overfor.

1.3 Fra NPM til en tilstrømning af akademikere i Rigspolitiet

Dansk Politi fulgte nogle af rapporternes anbefalinger og ansatte derfor et øget antal akademikere. Fra nedenstående figur, kan det iagttages, at den akademiske faggruppe, *jf. bilag 1*, udgør 18,3 pct. af Rigspolitiets ansatte i 2012 sammenlignet med 2007, hvor der var tale om 10,8 pct. af Rigspolitiets ansatte.

Figur 1: Demografi i Rigspolitiet, *jf. bilag 1*.

År	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Rigspolitiet	3.427	2.728	2.863	2.827	2.716	2.820
Heraf akademikere	370 (10,8 %)	376 (13,8 %)	409 (14,3 %)	423 (15 %)	439 (16,2 %)	515 (18,3 %)
Heraf poltjm.	1.770 (51,6 %)	1.366 (50,1 %)	1.401 (48,9 %)	1.378 (48,7 %)	1.282 (47,2 %)	1.281 (45,4 %)
Heraf HK'ere	361 (10,5 %)	295 (10,8 %)	365 (12,7 %)	367 (13 %)	352 (13 %)	362 (12,9 %)

Antallet af akademikere i Rigspolitiet er altså steget med 39,2 % fra 2007 til 2012, hvor antallet af polititjenestemænd i Rigspolitiet er faldet med 27,6 %. For HK'ere er antallet i Rigspolitiet mere eller mindre uændret fra 2007 til 2012. Af ovenstående afsnit fremgår det, at antallet af ansatte i Rigspolitiet i samme periode er faldet med 17,7 %. Altså falder antallet af polititjenestemænd mere end det generelle fald af medarbejderstaben i Rigspolitiet, hvor antallet af akademikere derimod er steget. Dette bevidner, at der gennem de sidste 5 år er sket en tilstrømning af akademikere i Rigspolitiet, til trods for, at akademikere, som faggruppe ikke udgør, så stor en andel af den samlede styrke, *jf. bilag 1*. Faggruppen er dog i vækst og med den hidtil udvikling, må det alt andet lige antages, at der i fremtiden kommer flere akademikere til.

1.4 Faggruppernes holdninger til tilstrømningen

Rigspolitichefen Jens Erik Højbjerg udtaler i en artikel, at akademikere simpelthen er nødvendige i et moderne politi. Han understreger at samfundet er blevet mere komplekst, og det samme gør sig gældende for politiets organisation. Akademikernes kompetencer har været manglet, og hvis man havde grebet ind lidt tidligere, kunne de økonomiske og styringsmæssige problemer som politiet tidligere døjede med, været undgået (Dansk Politi nr. 3, 2011).

Men ikke alle i organisationen er ligeså positive og begejstrede for tilstrømningen af akademikere, som Rigspolitichefen. Politiforbundets² formand Peter Ibsen kan ikke på samme måde nikke genkende til begejstringen. I en artikel udtaler han følgende;

New Public Management er den syge, som har ramt hele den offentlige sektor med eskalerende kraft de seneste 15 år – og særdeleshed politiet de seneste fem. Den syge, som har givet internationale konsulentbureauer uhindret adgang til statskassen og patent på, hvordan virkeligheden skal se ud på papiret. (...) Det er blevet en dødvægt i hele den offentlige sektor og går ud over vores arbejde. Det er blevet de kolde hænders sejrsgang på bekostning af de varme (Dansk Politi nr. 8 2012).

² Er en politifaglige organisation., som varetager godt 12.000 polititjenestemænds interesse. De arbejder for at sikre ordentlige arbejdsvilkår, løn, sikkerhed, anseelse, samt faglig og juridisk bistand.

Denne skepsis henviser udover en frustration over NPM i den offentlige sektor, også til en skepsis over konsulenternes (akademikere) indtræden i organisationen samt hvordan de overtager de varme hænders (polititjenestemændenes) arbejde, *jf. Dansk Politi nr. 8 2012*.

Politifolkene der udgør den største faggruppe i politiet, er som Politiforbundet heller ikke begejstret for udviklingen. De mener, at der er mangel på fællesskabsfølelse og hvad de kalder korpsånden hos akademikerne. De har hverken uddannelsen, har været ude på gaden eller har politiarbejdet helt inde på livet. Det er to vidt forskellige kulturer, som hver især er kendetegnet ved kollektivism og individualisme (Dansk Politi nr. 3, 2011).

HK'erne, som har været en del af politiet i mange år, finder det på samme måde som politifolkene svært at placere akademikerne i politiet. De er ikke i tvivl om at deres kompetencer kan bidrage med noget, men som politifolkene, anser de dem, som værende folk som kommer og går. Lige så snart de har fået et bedre tilbud et andet sted, rykker de videre, *jf. interviews med HK'ere*.

Akademikerne selv erkender også, at det kan være svært at komme rigtigt ind i organisationen. De oplever organisationen, som en spændende arbejdsplads med rig mulighed for udvikling. Ligeledes bærer organisationen også bræg af en lukkethed og et alt for tæt sammenhold, hvor der ikke gives plads til forskellighed. Politifolkenes baggrund er forholdsvis ens, da de har været igennem samme forløb gennem Politiskolen, men kulturen hos akademikerne er vidt forskellige, da de ikke har en fælles uddannelse og dermed et fællesskab, der kan holde dem sammen (Dansk Politi nr. 3, 2011).

Akademikere, politifolk og HK'ere står derfor tilsyneladende over for en del udfordringer, som de er nødt til at stå sammen om at løse. Det handler om fællesskab, hvis politiet skal kunne leve op til omverdenens krav, om at fremstå som en moderne og professionel organisation. Men hvad betyder det for en politidomineret organisation, at der kommer akademikere ind og overtager politifolkenes samt HK'ernes arbejde? De to kulturer, som differentierer sig fra hinanden og som ifølge politiet selv er kendetegnet ved henholdsvis kollektivismen og individualismen, støder oftere sammen efterhånden, som politiet åbner op for flere med akademisk baggrund (Dansk Politi nr. 3, 2011).

Hvordan kan politiet skabe en fælles forståelse, og fremstå som en rummelig organisation med plads til åbenhed og mangfoldighed?

På baggrund af denne problemstilling ønsker jeg at diskutere, hvordan denne tilstrømning af akademikere italesættes af de forskellige faggrupper i Rigspolitiet samt hvilke problemer og muligheder denne italesættelse lukker op for. I dette speciale interesserer jeg mig for meningsproduktion og hvordan dette konstituerer verden på bestemte måder. Her vil jeg se på, hvilke diskursive kampe, der finder sted i de forskellige faggruppers italesættelse af tilstrømningen af akademikere. Dette leder til følgende problemformulering.

1.5 Problemformulering:

Hvordan kan det iagttages, at tilstrømningen af akademikere i Rigspolitiet både konstrueres, som problemer og muligheder af hhv. polititjenestemænd og akademikere og hvad kan konstruktionerne ses som et udtryk for?

Problemformuleringen vil søges besvaret gennem følgende arbejds spørgsmål:

- Hvordan iagttages udviklingen af akademikere i Rigspolitiet?
- Hvordan italesætter faggrupperne tilstrømningen af akademikere og hvilke problemer og/eller muligheder åbner iagttagelsen op for?
- Hvordan adskiller faggruppernes italesættelse sig fra hinanden og hvad kan dette ses som et udtryk for?

1.6 Afgrænsning

Som præsenteret ovenfor, repræsenterer Dansk Politi udover akademikere og polititjenestemænd også HK ansatte. Denne gruppe har jeg dog fundet nødvendig, at afgrænse mig fra, for netop at kunne udføre en mere dybdegående og gennemarbejdet analyse.

De to udvalgte faggrupper polititjenestemænd og akademikere, er udvalgt på baggrund af eksplorative interviews, som har fungeret som indledende interviews. Jeg har interviewet de forskellige faggrupper for dernæst, at kunne iagttage hvilke grupper, der i højere grad åbnede op for problemer og muligheder i deres konstruktion af tilstrømningen af akademikere, *jf. kapitel 3*.

Ydermere afgrænser jeg mig fra at analysere på landsplan, hele Dansk Politi inkl. Grønland og Færøerne. I stedet koncentrerer jeg min analyse på Rigspolitiet. Dels fordi tilstrømningen af akademikere er størst her, *jf. bilag 1*, men også fordi det af ressourcemæssige årsager ikke har været muligt, at komme ud til landets 12 politikredse.

Kapitel 2: Analysestrategi

I det følgende kapitel vil jeg redegøre for specialets analysestrategi, hvor specialets videnskabsteoretiske ståsted, analysestrategiske overvejelser samt den teoretiske ramme vil blive præsenteret. Disse valg danner alle grundlag for specialets videre udformning. Afsnittet starter ud med en introduktion af begrebet analysestrategi, for at skabe en forståelse for måden at iagttage på.

2.1 Analysestrategi som videnskabeligt blik

Den analysestrategiske praksis består i, at skabe det videnskabelige blik, så det sociales emgergens bliver iagttagelig (Esmark, et al., 2005: 7). Analysestrategi skal ikke forstås som en metode, men snarere en strategi for, hvordan specialets genstandsfelt konstrueres, som analysegenstand. Strategien medfører formningen og konditioneringen af det blik, i hvilket det sociales tilbliven bliver synligt som videnskabelig genstand (Esmark et al., 2005: 10). Da den analysestrategiske tilgang ikke spørger ind til genstanden for analysen, men derimod hvordan den bliver til i iagttagelsen, sker der således en videnskabsteoretisk forskydning fra ontologi til epistemologi (Andersen, 1999: 9-13). Denne forskydning dækker ligeledes over springet fra første til anden ordens iagttagelse, idet analysestrategien ikke iagttager genstanden, men andres. Analysestrategien er således ”en strategi for, hvordan man som epistemologi konstruerer andres iagttagelser, som objekt for egne iagttagelser med henblik på at beskrive, hvorfra de selv beskriver” (Andersen, 1999: 14).

Inden specialet analysestrategiske overvejelser bliver præsenteret, gennemgås specialets videnskabsteoretiske ståsted.

2.2 Videnskabsteori

Specialet har til sigte at se på, hvordan meningsproduktion finder sted, og hvordan dette konstituerer verden på bestemte måder. På baggrund af dette, bliver mit videnskabsteoretiske ståsted poststrukturalisme. Da valget af poststrukturalismen har konsekvenser for, hvordan jeg ser, hvad jeg ser, samt hvordan jeg konkluderer på det. Jeg finder det nødvendigt med en kort redegørelse af centrale indsigter fra poststrukturalismen.

Poststrukturalismen kendetegner forskellige humanistiske og filosofiske tilgange og metoder og opstod i overbygning på strukturalismen. Overbygning i dette udgangspunkt, skal forstås således, at poststrukturalister også er strukturalister. Post henviser ikke til et "efter" strukturalismen, men skal snarere markere, at der er tale om en videreudvikling.

Den strukturalistiske tradition har sit udgangspunkt i Ferdinand de Saussures "Cours de linguistique général" (Esmark et al., 2005: 12). Saussure gør op med den nominalistiske sprogforståelse af, at ord blot henviser til på forhånd givne ting i verden. Ifølge Saussure har ordet og tegnet kun en betydning i sin relation til andre tegn, som det er forskelligt fra (Hansen, 1996: 90). Sproget får ikke kun et mærkat, men en betydningsbærende rolle i meningsskabelsen i samfundet generelt. Saussure arbejder ud fra, at sproget består af tegn, og inddeler det i det betegnede (le signifiant) og det betegnede (le signifié), dvs. mellem udtryk og indhold (Esmark et al., 2005: 15).

Poststrukturalismen er enig med strukturalismen i, at bevare sproget i en central rolle, men afviser Saussures tanke om, at sproget skulle være en uforanderlig struktur, der har et fast centrum, hvorfra mening kan tilskrives. Poststrukturalismen er af den opfattelse, at der ikke findes nogen fast struktur og diskurs. I stedet fokuseres der på, hvilken måde strukturer konstrueres på, og hvorledes disse strukturer til enhver tid er til forhandling. Omdrejningspunktet er, hvordan meningsdannelse skabes i sociale processer, og hvordan disse sociale processer konstituerer verden på forskellige måder (Esmark et al., 2005: 27). Det vil sige, at der ingen fast centrum er for diskursen, og derfor kan det betegnende og det betegnede glide i forhold til hinanden. Dermed får vi det, der kaldes flydende betegnere (Esmark et al., 2005: 27).

Med dette videnskabsteoretiske blik, vil jeg ved anvendelse af en bestemt iagttagelsesposition, redegøre for, hvordan den sociale virkelighed konstrueres. Dermed en forskydning fra et ontologisk til et epistemologisk fokus, som tidligere beskrevet (Andersen 1999:12). Således deler jeg også den konstruktivistiske idé om, at der ikke som sådan findes nogen given virkelighed udenfor de sociale processer. I hvert fald ikke en jeg kan få øje på, uafhængigt af min konstruerede iagttagelseskategorier og sandheder. Sandheder der ikke i sig selv er endegyldige, men som konstant står til forhandling i den sociale sfære. Jeg søger derfor i afhandlingen ikke objektivt, at finde sandheder om tilstrømningen af akademikere, men derimod hvordan tilstrømningen søges

fikseret i forskellige betydningstilskrivninger, med et blik for de potentielle betydningstilskrivninger, der i lige så høj grad kunne indskrives som sandheder i stedet.

Ernesto Laclaus og Chantal Mouffes diskursteori vil i dette henseende være omdrejningspunktet, idet deres fokus netop er på hegemoniske kampe. Forstået på den måde, at ethvert forsøg på meningstilskrivninger altid vil være præget af uenigheder udtrykt i konkurrerede diskurser, som der således både er resultat af og baggrund for, at forskellige forsøg på fiksering af mening, altid vil være åbne for andre forsøg på meningstilskrivning (Esmark et al., 2005).

2.3 Analysestrategiske overvejelser

Analysestrategiske overvejelser har til formål, at eksplicitere de valg, der ligger i fastlæggelsen af ens genstandsfelt. Det handler om at beskrive det perspektiv, der ønskes benyttet i analysen. Som beskrevet indledningsvis er det analysestrategiske niveau et bestemt blik eller begreb, der leder iagttagelsen og former et vist udsnit af virkeligheden på bekostning af et andet. Med andre ord handler det om, hvordan man vælger at konstruere andres iagttagelser, som genstand for sin egen analyse.

Inden jeg beskriver mine analysestrategiske overvejelser, er det nødvendigt at præsentere min iagttagelsesposition, da denne har betydning for hele analysens udformning i form af, at den bestemmer, hvordan jeg ser, hvad jeg ser.

2.3.1 Analysestrategisk blik - anden og tredje ordens iagttagelse

Min iagttagelsesgenstand er de problemer/muligheder, der opstår i italesættelsen af tilstrømningen af akademikere i Rigspolitiet. Denne iagttagelse, iagttages igennem en såkaldt anden ordens iagttagelse. Anden ordens iagttagelse, er iagttagelse af en iagttagers iagttagelse.

Ved denne type iagttagelse beskæftiger jeg mig med to niveauer i iagttagelsesbegrebet. Første ordens iagttagelse, som indikerer en fremmedreference i sin beskrivelse. Denne kan ikke se sine egne blinde pletter, men beskriver kun den markerede side i sin iagttagelse. Anden ordens iagttagelse er derimod en selvrefererende iagttagelse, da iagttageren kan iagttage iagttagelsen på første orden og dens blinde pletter (Andersen, 1999: 15).

Det er dog vigtigt at understrege, at det der iagttages, altid peger tilbage på egne distinktioner og kategorier. Derfor vil al videnskabelig kommunikation altid være en selvrefererende proces. Med andre ord, alt hvad der bliver sagt, bliver sagt af en iagttager (Maturana & Varela: 1987).

2.3.1.1 3. ordens iagttagelse

I artikulationsanalysen af akademikernes italesættelse af tilstrømningen af akademikere, bevæger jeg mig et niveau dybere i henhold til iagttagelsesniveauet. I denne analyse ønsker jeg både, at se på, hvordan akademikerne selv iagttager den øget tilstrømning, dvs. anden ordens iagttagelse, men også hvordan akademikere iagttager, hvorledes polititjenestemændene iagttager den øgede tilstrømning, dvs. tredje ordens iagttagelse.

Kendetegnet ved tredje ordens iagttagelse, er skabelse af rum for formidlingskreativitet (Qvortrup, 2001). I dette perspektiv refereres der til en fremmed kontekst, nemlig polititjenestemændenes fremmediagttagelse. Denne gøres til genstand for akademikernes iagttagelse, og beskriver hvordan akademikere iagttager, hvorledes polititjenestemændene iagttager den øgede tilstrømning.

2.4 Diskursteori som teoretisk ramme

Laclau og Mouffes diskursteori vil fungere som specialets teoretiske ståsted. Grundlaget for valg af diskursteorien, skal ses i dens fokus på diskurser, som måder at give betydning til verden på og som derved gør andre betydninger mindre sandsynlige. I Laclau og Mouffes teoretiske term, vil diskursive strukturer altid være åbne, hvor der åbnes op for et uendeligt betydningsspil, som søges hindret i fikseringer af momenter omkring nodalpunkter (Esmark et al., 2005: 179)

Afsnittet tager udgangspunkt i en diskussion og operationalisering af Laclau og Mouffes diskursteori og hvordan udvalgte, centrale begreber fra diskursteorien kan hjælpe til at illustrere, hvilke diskursive kampe der finder sted i fastsættelse af indhold og mening, der finder sted i de to faggruppers italesættelse. Der startes ud med en generel introduktion til diskursteorien hernæst præsenteres udvalgte begreber ud fra, hvorledes analysen er struktureret.

2.4.1 Introduktion til diskursteori

Diskursteorien har til sigte, at skabe en forståelse af det sociale, som en diskursiv konstruktion, hvor alle sociale fænomener kan analyseres med diskursanalytiske redskaber. Der arbejdes ud fra en forståelse om, at sociale fænomener aldrig endeligt fastlåses. Det giver plads til konstante sociale kampe om definitioner af samfund og identitet – kampe hvis udfald får sociale konsekvenser. Teorien arbejder ud fra en marxistiske og strukturalistisk/poststrukturalistisk

tankegang, hvor marxismen giver afsæt til, at tænke det sociale og strukturalismen tilbyder en teori om betydning. Ved at kombinere disse traditioner, opnås en teoribygning, hvor hele det sociale felt forstås, som et væv af betydningsdannelsesprocesser (Jørgensen & Philips, 1999).

Netop denne betydningsdannelsesproces er interessant i dette speciale, da jeg netop er interesseret i at iagttage, hvordan meningsproduktion skabes omkring tilstrømningen af akademikere. Desuden er jeg også interesseret i, at iagttage hvordan denne meningsproduktion har konstitutive følger for, hvordan den sociale verden omkring os træder frem, og således skaber begrænsninger for handlerum.

Laclau har fra starten været optaget af stat og politik og i 1995 udgiver han sammen med Chantal Mouffe bogen "Hegemony and Socialt Strategy". Bogen er et kritisk projekt bygget op omkring diskursanalytisk rekonstruktion af begrebet hegemoni. Forfatterne tilskriver hegemonibegrebet en helt ny betydning, og i takt med dette forsøger Laclau ligeledes, at rekonstruere Foucault diskursanalyse, således at ikke-diskursteoretiske elementer, som optræder i Foucault teoriterm sorteres fra. Med hegemonibegrebet som et centralt element i teorien, bliver diskursteorien reetableret som en politisk teori (Andersen, 1999: 87).

Laclaus teoretiske arbejde har gennem årene udelukkende været teoretisk inspireret uden nogen form for empirisk grundlag. Fokus har i hele hans arbejde, været en klargøring og systematisering af diskursteorien. Udviklingen af analytiske værktøjer eller operationelle strategier har ikke fyldt så meget (Andersen, 1999: 88).

Et af formålene med Laclaus og Mouffes diskursanalyse, er netop at øge indsigt i kontingens. Det vil sige, at et forhold, der fremstår på en bestemt måde, ligeså godt kunne fremstå anderledes, for dermed at vise tilstedeværelsen af mange sideløbende og konkurrerende diskurser.

Netop denne forståelse er specialets kritiske ambition. Her søges kontingensen fremanalyseret gennem de to faggruppers meningsproduktion, og hvordan de netop i deres italesættelse konstruerer sideløbende eller konkurrerende diskurser, som kæmper om at knytte mening til betegneren *tilstrømningen af akademikere*.

I diskursteorien skabes diskurser ikke blot på baggrund af, men medfører endvidere begrænsninger for handlen og artikulatoriske praksisser. Ifølge Laclau giver det således ikke

mening, at fokusere på verden uafhængigt af de diskursive praksisser. De skaber netop vores erkendelsesmæssige begreber, og dermed vores måde, at begribe og skabe virkeligheden på (Esmark et al, 1999:88). På baggrund af denne forståelse af diskurs, udvikles et større analyseapparat med henblik på, at forstå det sociale, som netop konstitueret ved diskursive kampe om at fikse mening og skabe stabile, sedimenterede strukturer. De vil dog altid være mere eller mindre åbne, og således udsat for potentiel dislokation (Hansen et al. 2004: 180).

2.4.2 Diskursbegrebet

Laclau beskriver en diskurs som *"en aldrig tilendebragt fikseringsproces, som finder sted gennem artikulationen i et felt af diskursivitet med flydende relationer"* (Laclau og Mouffe, 2002). En diskurs er resultatet af forskellige artikulationer. Hermed menes, at forskellige elementer, der ikke nødvendigvis har en relation til hinanden, etablerer relationer, når de tilknyttes en bestemt diskurs. Med andre ord betyder begrebet artikulation, at de enkelte elementer kædes sammen med hinanden, og får deres betydning gennem denne sammenkædning (Laclau og Mouffe 1985: 105). Alle tegnene i en diskurs betegnes som momenter. Disse er knuder i fiskenettet og deres betydning er holdt fast ved, at de er forskellige fra hinanden på bestemte måder. Kæden af momenterne kaldes også ækvivalenskæder, der kan forstås som en spredt forekomst af forskellige ytringer. Der ordnes om et bestemt forhold, og på den måde opnår relativ sedimentering. Her bør fremhæves en anden pointe nemlig den, at jo længere ækvivalenskæden er, jo mindre konkret vil noget være (Laclau & Mouffe 2002).

I forhold til analysen af artikulationen af tilstrømningen af akademikere, kunne elementerne være *manglende korpsånd, ændret ledelse eller effektive og engagerede medarbejder*, som alle er forskellige fra hinanden. Først når de tilknyttes til en bestemt diskurs, skabes der en relation. Disse elementer bliver til momenter, så snart de fikseres til en bestemt diskurs og udgør herefter en ækvivalenskæde. Tegnenes betydning er bestemt af deres relation til hinanden. Diskursen etableres ved, at betydning udkrystalliseres omkring nogle nodalpunkter (Jørgensen & Philips, 1999), hvilket jeg vender tilbage til.

Dislokationsanalyse

2.4.3 Dislokation

Den første analysedel som har til formål, at besvare følgende arbejdsspørgsmål; *Hvordan iagttages udviklingen af akademikere i Rigspolitiet?* er en dislokationsanalyse, som danner rammen om analysen.

Teoretisk beskrives dislokation som en tilstand, der ikke er på sin plads eller "ude af led". Det beskriver det forhold, der indtræffer, når midlertidige fikseringer af momenter i en given diskursiv orden destabiliseres, giver plads til konkurrerende diskurser og således giver anledning til nye artikulationer (Esmark et al, 1999: 180).

En dislokation beskriver de situationer, som åbner op for etablering af nye hegemoniske projekter. Når en struktur opleves som rystet eller "ude af led", tvinges vi til at søge nye veje og nye betydninger af ordet opstår. Rent analysestrategisk har dislokationer en central plads, da teorien antager, at skabelse af nye projekter – eller reartikulationsforsøg, starter med at lede efter dislokationer, som åbner op for feltet og derved en hegemonisk kamp (Esmark et al, 1999: 180).

Mens dislokation beskriver en tilstand, der bliver rystet og destabiliseres, betegner sedimentering det modsatte. Sedimentering betegner en tilstand, hvor en given strukturel orden stabiliseres i perioder. Strukturer er ganske vist altid åbne og derfor potentielt altid i fare for, at blive ustabil og dislokeret, da de trues af nye måder, at blive meningstilskrevet på. For at et socialt forhold igen kan sedimenteres efter en dislokation, kræves processer af artikulation. Det vil sige, at forskellige størrelser, som ikke har en tilknytning til hinanden, kædes sammen på nye måder, hvorved deres betydning forandres. Dislokationer kan betegnes politiske processer, der søger at kæde det tidligere kendte sammen på nye måder (Esmark et al, 1999: 180).

Afhandlingens dislokationsanalyse ser på, hvorledes tilstrømningen af akademikere, konstrueres som en dislokation, der destabiliserer den hidtil diskursive orden i politiet. Analysen har udelukkende til formål indledningsvis, at indlede analysen ved at lukke op for det meningshul, der er opstået i forhold til destabiliseringen af diskursen, og ser på, hvordan dette hul åbner op for konkurrerende diskurser og nye artikulationer. Her tages der udgangspunkt i polititjenestemændenes og Politiforbundets meningstilskrivning gennem interviews og datamateriale.

Hvis et udtryk som "tilstrømningen af akademikere" artikuleres på en måde, som det ikke har været før, er det et tegn på, at forskellige forhold er blevet oplevet som dislokerede. Dislokationer åbner derfor feltet for hegemonisk kamp og etableringen af nye hegemoniske projekter (Hansen et al., 2004: 14). Dislokationen lukker op for, at polititjenestemændene og akademikerne kan meningsudfylde diskursen på ny og derfor fremstå, som hegemoniske projekter. Dette fører os videre til anden delanalyse, der består af to artikulationsanalyser. En for polititjenestemændene og en for akademikerne.

Artikulationsanalyse

2.4.4 Tom betegner

I takt med at tilstrømningen af akademikere i dislokationsanalysen forsøges konstrueret som en dislokation, åbner det ligeledes som nævnt op for nye betydningstilskrivninger. Derfor optræder tilstrømningen af akademikere i denne afhandling, som en tom betegner som faggrupperne forsøger at meningsudfylde.

Den tomme betegner refereres til en betegner, der ikke har fået tildelt nogen mening fra andre betegner og er kort sagt strukturens umulige centrum. Når betegneren karakteriseres som tom, henvises der til, at betegner ikke symboliserer noget bestemt. Hvilket samtidig betyder, at den tomme betegner, kan betegne eller symbolisere, hvad som helst. Strukturens centrum må altså tømmes for mening for, at kunne fikserer strukturens andre elementer (Esmark et al, 1999: 27). I dette speciale er den tomme betegner således *tilstrømningen af akademikere*, da det netop er denne betegner de to faggrupper (akademikere og polititjenestemænd) kæmper om, at få lov til at betydningstilskrive. Den tomme betegner er tom, som følge af at have været overfyldt af mening eller for meget indhold, således at det til sidst blev indholdsløst. Dette åbner op for nye betydningstilskrivninger (Esmark et al, 1999: 27).

Anden delanalyse repræsenterer to artikulationsanalyser, hvor polititjenestemændene og akademikerne forsøger at meningsudfylde den tomme betegner. Hver faggruppe repræsenterer en analyse, som knytter forskellige problemer og muligheder til betegneren. Disse analysere har til formål, at besvare følgende arbejdsspørgsmål; *Hvordan italesætter faggrupperne tilstrømningen af akademikere og hvilke problemer og/eller muligheder åbner iagttagelsen op for?*

2.4.5 Nodalpunkt

Polititjenestemændenes og akademikernes forsøg på at meningsudfylde den tomme betegn, artikuleres gennem forskellige nodalpunkter.

Et nodalpunkt er et privilegeret tegn, som alle andre ordnes omkring, og får deres betydning i forhold til. Til at illustrere dette, kan den tomme betegn, tilstrømningen nævnes. Tilstrømningen konstruerer fx struktur som et nodalpunkt, som mange andre betydninger udkrystalliseres omkring. Beslutninger, ledelse og rekruttering får deres betydning ved, at blive relateret til struktur på en bestemt måde. Diskursen etableres, som en totalitet gennem momenterne og relationerne til de andre tegn. Dette gør den ved, at udelukke alle andre mulige betydninger tegnene kunne have, og de andre mulige måder, de kunne være relateret til hinanden på. En diskurs er med andre ord en reduktion af muligheder. Alle de muligheder diskursen udelukker, kaldes diskursens konstitutive ydre eller det diskursive felt. Da diskursen altid konstitueres i forhold til diskursens ydre, er den altid i fare for, at blive undermineret af dette ydre. Det vil sige, at der er en fare for, at andre definitioner af tegnene, skal forstyrre dens entydighed. Her kommer elementerne ind i billedet (Jørgensen & Philips, 1999).

Elementer defineres som tegn, der ikke endeligt har fået fikseret deres mening og er derfor flertydig. En diskurs forsøger, at gøre elementerne til momenter ved, at reducere deres flertydighed. Overgangen kan dog aldrig være helt fuldført, da den altid vil kunne blive undergravet og forandret af det diskursive felts flertydighed (Jørgensen & Philips, 1999).

I forhold til analysen betyder det, at ledelse eksempelvis er et element indtil flertydigheden reduceres, hvilket sker gennem en tilknytning til en bestemt diskurs.

Elementernes identitet modificeres af såkaldte artikulation, som i det tidligere citat defineres som enhver praksis, der etablerer en relation mellem elementer. Fx er begrebet tilstrømning flertydigt, og dets identitet forandres, så snart man sætter det i relation til andre ord i en konkret artikulation. Konkrete artikulationer udfordrer diskurser ved, at fikse betydning på bestemte måder. Dog er det ikke muligt at fastlåse diskursen, da den altid kan blive truet af nye artikulationer og forandres i fremtiden. I Lacalu og Mouffes termer er artikulationer kontingente interventioner, hvor der altid er plads til kamp om, hvordan strukturen skal se ud, hvilke diskurser, der skal herske, og hvordan de enkelte tegn skal betydningstilskrives (Jørgensen & Philips, 1999).

Nodalpunkterne i artikulationsanalyserne er identificeret gennem udvalgte nedslagspunkter, og temaer via nøje gennemlæsning af interviews med henholdsvis polititjenestemændene og akademikerne. De mest fremtrædende temaer har været *kultur, struktur og arbejdsgang*. Disse vil ligeledes optræde, som analysens nodalpunkter, som polititjenestemændene og akademikerne forsøger, at knytte mening til. Disse vil i artikulationsanalyserne fungere som diskurser. Nedenstående vil jeg forsøge, at forklare hvordan disse nodalpunkter, skal forstås ved anvendelse af dem i analysen.

Kultur som nodalpunkt

Kulturbegrebet henviser til eksplicit fokus på oplevelser, tanker og meninger, som er fælles for flere personer i en bestemt social sammenhæng (Jacobsen & Thorvik, 2008). Her er der tale om, bestemte værdier og normsæt faggrupperne tilknytter den identitet de har, som henholdsvis polititjenestemand og akademiker, og hvordan denne påvirkes af den øgede tilstrømning.

Struktur som nodalpunkt

Struktur refererer til den måde faggrupperne opfatter de strukturelle forhold i organisationsstrukturen. Herunder hvorledes faggrupperne oplever, en ændring i arbejdsdelingen, koordineringen eller organisationens hierarki etc. i takt med en øget tilstrømning af akademikere.

Arbejdsgang som nodalpunkt

Arbejdsgangen beskriver de processer og aktiviteter, der kan relateres til arbejdsopgaverne, og som opleves ændret i positiv eller negativ retning i forhold til tilstrømningen. Det er de procedurer og rutiner, der knytter sig til de almindelige arbejdsgange for faggrupperne.

Mit grundlæggende iagttagelsespunkt vil være iagttagelser af de konstruerede problemer og muligheder, *jf. problemformulering*, som opstår i italesættelsen af tilstrømningen af akademikere. De kommer til udtryk i henholdsvis interviews med polititjenestemænd og akademikere. Formålet er, at belyse henholdsvis politimændenes og akademikernes italesættelse af tilstrømningen. Det sker igennem analyse af meningstilskrivninger og fikseringer af elementer omkring de fremanalyserede nodalpunkter.

2.4.6 Antagonismer og agonismer

I artikulationsanalyserne vil der samtidig være fokus på de agonismer og antagonismer, som opstår mellem diskurserne.

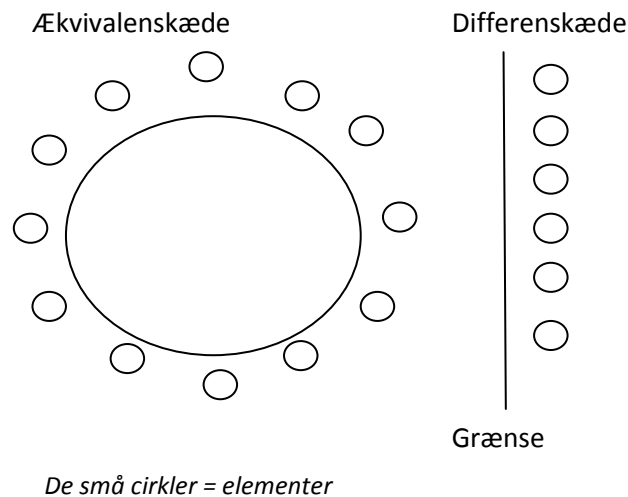
En diskurs er altid defineret i modsætning til noget, dvs. den afgrænser sig, og etablerer en vis enhed i forhold til en truende andenthed, som er ekskluderet fra diskursen (Dyrberg et al, 2000: 11). En diskurs kræver en grænse – et diskursivt ydre – for at kunne konstituere sig (Howarth 2005: 11). Grænsen skabes ved at udpege, og udelukke det den ikke er. Denne betingelse leder til begrebet antagonisme.

Disse antagonismer og agonismer vil blive forsøgt identificeret i artikulationsanalyserne for, at klargøre hvorledes diskurserne står i forhold til hinanden, og hvordan de på den måde enten forsøger, at integrere eller udkonkurrere hinanden.

Når der i diskursteorien optik tales om konflikt, henvises der til begrebet antagonisme og dens modsætning er agonisme. Antagonismer opstår, når forskellige identiteter gensidigt forhindrer hinanden. Ved at to forhold står i antagonistisk forhold, stiller de modstridende krav til ens handlinger på samme terræn, dvs. den ene diskurs blokerer den anden (Jørgensen, Philips, 1999; 60). Antagonismer finder sted, når et givent hegemonisk projekt er ude af stand til, at sikre sig dets identitet. Derfor konstruerer en fjende, som gøres ansvarlig for dette, identitetssvigt (Howarth, 2005: 153). Uden antagonismer ville der være absolut fiksering og hegemonisk kamp. En konstruktion af antagonistiske relationer, er en forudsætning for artikulation af hegemoniske projekter (Laclau & Mouffe, 1985: 108).

Antagonismer opstår, når diskurserne støder sammen, og opløses gennem hegemonisk interventioner. En hegemonisk intervention er en artikulation, der gennem en kraft genopretter entydigheden. Interventionen foretager en fastlåsning på tværs af diskurserne, som antagonistisk støder sammen. Interventionen lykkes, hvis én diskurs igen alene dominerer der, hvor der før var konflikt. Dermed er antagonismen opløst.

Diskursen diskursive ydre, som står i antagonistisk forhold til diskursen, ordner sig ligeledes i en række elementer, som udgør en differenskæde. Forholdet mellem den tidligere beskrevne ækvivalenskæde og differencekæde kan illustreres i nedenstående figur.



Kilde: Andersen, Niels Åkerstrøm, 1999, *Diskursive analysestrategier* s. 96

På den ene side har vi diskursen og de hertil hørende elementer, som knytter sig til indholdet. Momenterne om diskursen udgør ækvivalenskæde. Linjen udgør diskursens ultimative grænse eller diskursive ydre, hvor elementerne, som står i antagonistisk forhold til diskursen, ordner sig i en differenskæde (Andersen, 1999: 96).

Elementer som opererer indenfor det samme politiske fællesskab, men fortolker disse principper forskelligt, kaldes agonismer. Agonismer defineres som *"en relation mellem forskellige politiske positioner, som ikke indebærer fjendskab, men konkurrence indenfor en vis ramme af gensidig respekt"* (Laclau & Mouffe, 2002: 263).

Hegemonianalyse

2.4.7 Hegemoni

Den sidste analyse er en hegemonianalyse, som arbejder videre med antagonisme og agonisme forholdet. Her foretages en komparativ analyse af polititjenestemændenes og akademikerne konstruerede diskurser. Hernæst ses der på den hegemoniske kamp, der eksisterer mellem diskurser og hvordan de enten forsøger, at integrere eller udgrænse hinanden i kampen. Denne analyse har til formål, at besvare følgende arbejds spørgsmål; *Hvordan adskiller faggruppernes italesættelse sig fra hinanden og hvad kan dette ses som et udtryk for?*

"Hegemoni kan bedst forstås som organiseringen af samtykke – som de processer, hvorigennem underordnede bevidsthedsformer konstrueres uden at der skrides til vold eller tvang" (Barrett 1991: 54; fremhævnning i original) (Jørgensen, Philips, 1999; 43).

Laclau og Mouffe definerer hegemoni, som et politisk såvel som et moralsk-intellektuelt lederskab, hvor hegemoni udspringer af en kamp. Den handler om at få andre til, at se verden med de samme briller som en selv (Laclau & Mouffe, 1985: 134). Til forskel fra Gramsci, hvor hegemoni begrebet stammer fra, er hegemoniske kampe ikke længere klassekampe, men diskursive kampe (Esmark et al, 1999: 181). Hvilket åbner op for, at anvende diskursteorien i en organisatorisk sammenhæng.

En diskurs forsøger i dens kamp om, at betydningstilskrive og dominere det diskursive felt. Den forsøger at standse andre betydningstilskrivninger, og derved skabe sig selv som centrum i feltet. Gennem en italesættelse af en samfundsmæssig dislokation, opnås der hegemoni og en delvis fiksering af den tomme eller flydende betegner inden for et nyt diskursivt system. Med andre ord handler det om, hvordan processer ændrer, fjerner eller flytter dele af diskurser. Således kommer det til, at understøtte et lederskab (Laclau og Mouffe 2002).

Hegemonianalysen er en afdækning af de diskursive relationer, strukturer og dominanser samt deres betingelser, dvs. den sociale selvfølgelighed (Laclau og Mouffe 2002). Denne analyse arbejder ud fra de fremanalyserede nodalpunkter i artikulationsanalyserne og ser på, hvorledes polititjenestemændenes og akademikernes artikulationer står i forhold til hinanden. Det centrale i analysen er, hvorvidt de diskursive relationer optræder, som dominerende og derved enten udkonkurrerer hinanden eller integrerer hinanden i meningsspillet og hvad dette kan ses værende et udtryk for.

Hegemonisering er dog kun muligt, når diskurserne ikke er fikserede, og når de diskursive elementer rummer et overskud af mening (Andersen 1999: 97). Laclau beskriver logikken på følgende måde: *"Hegemoni er i denne forstand betegnelsen for en aldrig tilendebragt operation; det vil sige forsøget på at skabe en fiksering, som altid på en eller anden måde vil være truet"* (Laclau 1985: 107).

Laclau skelner mellem 2 former for hegemoniske projekter; ækvivalens eller differenslogik. Allan Dreyer Hansen illustrerer det som følgende:

"Pointen er, at vi kan skelne mellem to typer af hegemoniske projekter. På den ene side projekter, hvis momenter overvejende kan udskiftes for hinanden i konfrontation med noget truende (red. ækvivalenslogikker). På den anden side projekter, hvor der er tale om etableringen af et sæt af forskelle, der kan indgå institutionaliserede forskelsrelationer med hinanden (red. differenslogikker)" (Esmark et al, 2005: 182-183).

Med en ækvivalenslogik menes der, når en lang række af forskellige momenter opnår, som den eneste overensstemmelse, tilknytning til den tomme betegner. Dette opnås i kraft af deres forskel samt udvikling af antagonismer. Det vil sige, at der er noget udenfor diskursen de ikke er, og således netop konstituerer, hvad de er. Differenslogikker derimod søger ikke, at ophæve de enkelte momenter særpregede udtryk, men forsøger i højere grad, at artikulere dem som legitime positioner vis a vis hinanden – såkaldte agonismer. Derfor medfører et hegemonisk projekt, ud fra differenslogik, et lidt mere mudret billede af, *"hvordan kampen om udfyldningen af det tomme udtryk altid finder sted i delvis overensstemmelse med og i delvis forandring af eksisterende sociale logikker"* (Esmark et.al. 2005: 183).

Hegemonianalysen slutter af med, på baggrund af den komparative analyse af diskurserne, en identificering af, hvorledes de to hegemoniske projekter (polititjenestemændenes og akademikernes artikulationer), enten optræder som en differenslogik eller en ækvivalenslogik, der enten kan eksistere sideløbende eller også projekter, der udkonkurrerer hinanden i meningsspillet. Formålet med analysen er, at identificere hvad artikulationerne og projekterne kan ses værende et udtryk for.

Kapitel 3: De metodologiske valg

I det følgende afsnit, vil jeg redegøre for valg af interviewforme og deres styrker og begrænsninger samt redegøre for valg og fravalg af empiri. Afsnittet afsluttes med en refleksion over de anvendte kilder i et kildekritisk afsnit.

3.1 Metodevalg

Formålet med interviews er muligheden for, at indhente beskrivelser af interviewerens livsverden med henblik på, at kunne fortolke meningen, betydningen af de beskrevne fænomener. Der findes forskellige former for interviewmetode. Jeg har i denne afhandling valgt at tage udgangspunkt i eksplorative interviews samt semi-struktureret interviews.

3.1.1 Eksplorative interviews

På grund af opgavens omfang og muligheden for fordybelse i analysen, har jeg været nødsaget til, at begrænse mit valg i forhold til udvælgelse af respondenter. For at kunne udvælge de to faggrupper, hvor italesættelsen af tilstrømningen kommer bedst til udtryk, har jeg fundet det nødvendigt at foretage eksplorative interviews med alle tre faggrupper (HK'ere, akademikere og polititjenestemænd). Dette grundede muligheden for, at få indsigt i italesættelsen for herigennem bedre at kunne tage stilling til afgrænsningen.

Eksplorative interviews er kendetegnet ved åbenhed og mindre strukturering. Interviewer introducerer et spørgsmål eller et område, der skal kortlægges eller et problemkompleks, som skal afdækkes. Formålet er, at interviewer forfølger den interviewedes svar, og søger ny information om nye vinkler på emnet. Svarene fra interviewet skal efterfølgende gennemarbejdes gennem systematisering af udsagnene, og gennem afsøgning af mønstre samt sammenhænge (Kvale & Brinkmann, 2009).

Formen anvendes til indledende faser i processen, hvor der endnu ikke er formuleret en fast problemformulering. Ligeledes ønskes en øget indsigt i bestemte dimensioner, for at kunne komme videre i undersøgelsen. Eksplorative interviews har til fordel, at kunne bidrage med formulering af efterfølgende undersøgelse, da nye dimensioner af emnet kan opdages. En begrænsning ved metoden, vil være de nye aspekter, der undervejs kan vise sig og som kan få betydning for selve

undersøgelsen. Hvis man havde taget hensyn til disse tidligere i forløbet, kunne disse været undgået (Kvale & Brinkmann, 2009).

3.1.2 Semi-struktureret interviewform

Efter de eksplorative interviews og udvælgelsen af de to faggrupper (polititjenestemænd og akademikere), vil jeg arbejde videre med mine foretaget semistruktureret interviews. Disse kendetegnes ved, at arbejde med forholdsvis åbne rammer, som tillader en fokuseret og samtalebaseret kommunikation. Strukturen af interviewet bærer på et enkelt spørgsmål samtidig med, at man følger en udarbejdet interviewguide, hvor de ønskede områder søges afdækket. Interviewguiden angiver emner og deres rækkefølge i interviewet åbner op for muligheden for, at kunne komme rundt i alle de områder, som man på forhånd finder interessant. Jo mere struktureret interviewet er udformet, desto nemmere vil den senere analytiske strukturering af interviewet være. Spørgsmålsrækkefølge og måden de behandles på, er ikke bestemt på forhånd. Det tillader en vis form for fleksibilitet, og respondenter får en vis frihed i sin måde, at besvare spørgsmålene på. Ligeledes giver det mulighed for, at kunne komme i dybden med specielle spørgsmål, som man ønsker at få afdækket mere specifikt (Bryman 2004: 322).

Interviewet forløber som en samtale, hvor man under interviewet samtidig søger en meningsafklaring, som kan eliminere flertydigheden ved de fremsatte udsagn. Derved tilvejebringer man et mere pålideligt udgangspunkt for den senere analyse (Bryman 2004: 322).

Det er dog vigtigt for min analyse, at respondenter får mulighed for, at fortælle sin historie uden at interviewer leder respondenter i nogen bestemt retning. På denne måde tillader det respondenter, at være med til at guide, hvilken retning interviewet skal gå (Bryman 2004:323).

Med et semistruktureret interview bliver det muligt, at komme vidt omkring, da intervieweren udstikker rammerne for de emner, som skal behandles i interviewet. På denne måde imødegås de logiske huller i den allerede indsamlet empiri samtidig med interviewet forløber, som en almindelig samtale (Bryman, 2004: 324).

Til alle interviews er der udarbejdet interviewguides, som er inddelt i nogle overordnede temaer/emner, som er interessante at afdække. Der er ikke anvendt den samme interviewguide til

begge faggrupper, dog går de samme emner i igen i begge interviews. Dermed er det til sidst muligt, at lave en sammenligning af forholdene, *jf. bilag 2*.

3.1.3 Kritik af interviewmetode

Ved udarbejdelse af interviews er det altid vigtigt, at have for øje, at respondenterne muligvis har taget sine forbehold inden interviewet finder sted. Respondenterne har derfor også en meget ensidig skildring af et givent område (Bryman 2004: 321).

Mit fokus er dog ikke at finde frem til sandheden, men at se på hvordan forankringen, og meningen omkring tilstrømningen i politiet er struktureret, samt hvordan denne iagttages og artikuleres af respondenterne i de forskellige faggrupper. Før interviewet blev de interviewede ikke informeret om projektets problemstilling, da jeg ikke ønskede, at respondenterne gjorde sig tanker om emnet inden interviewet blev foretaget. Denne tilgang er valgt, for at undgå at respondenterne svarer ud fra, hvad vedkommende tror, interviewerens ønsker at høre. Det er vigtigt, at det udelukkende er respondenternes egne holdninger, synspunkter og tanker, som kommer til udtryk i den rene form (Coolican, 2004).

3.2 Valg af empiri

Afsnittet har til formål, at præsentere udvælgelse af respondenter samt konstruktionen af empirien. Endvidere er formålet også, at kommentere det enkelte materiales muligheder og begrænsninger, for herigennem at foretage en kritisk stillingtagen til empiriens udsigelseskraft i forhold til undersøgelsesperspektivet.

Som tidligere nævnt har jeg valgt, at afgrænse mig til arbejdet med Rigspolitiet. Rigspolitiet består af flere forskellige afdelinger, *jf. bilag 5*. Jeg har derfor i min udvælgelse af respondenter, lagt vægt på at kunne afdække så bredt et område af Rigspolitiet, og derfor forsøgt at udvælge respondenter fra flere afdelinger.

Der er i alt foretaget tre eksplorative interviews med en overenskomstansat, en polititjenestemand samt en akademiker. Herudover er der foretaget ti semi-strukturerede interviews med henholdsvis fem Polititjenestemænd og fem akademikere. Interviewene er vedlagt som cd-rom og placeret bagerst i afhandlingen. Både Koncern HR, Koncern IT og Politiområdet er repræsenteret i de semistrukturerede interviews. Alle respondenterne har ønsket at være

anonyme og derfor betegnes polititjenestemændene P1, P2, P3 etc. og akademikerne A1, A2, A3 etc. I bilag 3 fremgår det, hvor de forskellige respondenter organisatorisk er placeret.

Jeg har forsøgt at kontakte mulige respondenter fra Koncernøkonomi samt PET som er en del af Rigspolitiet, men disse har ikke ønsket at stille op. PET på grund af sikkerheden og fortroligheden i deres daglige arbejde. Medarbejdere i Koncernøkonomi har givet udtryk for travlhed, og derfor ikke haft tid til at stille op. Det vil dog have været interessant, at tale med Koncernøkonomi, idet der sidder en del akademikere i denne afdeling, *jf. bilag 4*.

På baggrund af disse begrænsninger, har det ikke været muligt at afdække alle Rigspolitiets afdelinger. Dog har jeg lagt vægt på, at vælge respondenter internt i afdelingerne med en del akademikere og afdelinger, hvor der enten er få eller ingen akademikere. Dette for at kunne give så retvisende et billede af forholdene og ikke fordi, der analyseres på afdelingsplan.

Ligeledes er der lagt vægt på, at repræsentere både almene medarbejdere, ledere og tillidsmænd. Ikke fordi, jeg vil analysere på dette niveau, men for at kunne repræsentere så stor en skare af Rigspolitiets menige medarbejdere så muligt. For tillidsmændene gælder ligeledes, at de repræsenterer hele faggruppen de tilhører samt gennem foreningsregi, er bekendte med de muligheder og problemer, der opstår blandt deres menige medlemmer, når der tales om tilstrømningen af akademikere. Dette er med til, at tegne et meget tydeligt billede af forholdene.

Citaterne fra interviewene er nøje udvalgt, dvs. der har været fokus på, at holdninger og synspunkter hos den enkelte respondent ikke nødvendigvis, er en individuel holdning, men en holdning, der går igen i andre interviews. Dette med henblik på, at give et så retvisende billede af helheden så muligt, og kunne repræsentere et bredere skarer af den generelle holdning i Rigspolitiet.

3.2.1 Før interviewet

Forinden interviewene blev foretaget har jeg som tidligere nævnt ikke informeret respondenterne om, afhandlingens teorier og metoder, men udelukkende præsenteret dem for, at jeg vil undersøge, hvilken betydning tilstrømningen af akademikere har for organisationen. Dette er et bevidst valg, da jeg ikke ønsker deres svar skal være farvet af, hvad de tror jeg ønsker at høre. Kun deres egen holdning og synspunkter vil komme til udtryk i den "rene" form.

Dog har jeg informeret alle respondenter om, at jeg selv arbejder som studentermedhjælper i Rigspolitiet, da det har stået dem uklart, hvor jeg har alle mine informationer fra. Fordelen ved mit job i politiet er, at jeg forinden interviewene bliver foretaget, har haft et større kendskab til felten. Dette betyder jeg har haft mulighed for i højere grad, at kunne stille mere detaljerede og varierede spørgsmål, som en anden ude fra kommende, ikke vil kunne stille. Jeg har gennem mit arbejde fået kendskab til arbejdsgangene, arbejdsrutinerne, organisationens værdisæt samt generel intern viden. Det har åbnet op for dybdegående interviews, som stadig holder sig til metoden om, at være åbne spørgsmål.

En af begrænsninger ved min tilknytning til organisationen har været, at jeg som medarbejder i organisationen, har indoptaget mange af organisationen selvfølgeligheder. Det vil sige organisationens kutymer, regelsæt og generelle praksisser. Disse ligger derfor i mig, som en naturlighed uden jeg sætter spørgsmålstejn ved dem. Jeg vil derfor ubevidst tage visse ting for givet, som muligvis kan have betydning for spørgsmålsformuleringen i og under interviewene.

I hele processen har jeg dog med disse forbehold i mente, forsøgt at være så objektiv så muligt, og udarbejdet åbne spørgsmål, så ledende spørgsmål derved undgås.

3.2.2 Datamateriale

Udover de foretagende interviews, har jeg af Rigspolitiet fået udleveret diverse materialer om akademikertilstrømningen. Herunder Politiforbundets fagblade, hvor problematikken er beskrevet i forskellige artikler og blade. Dertil har jeg haft adgang til politiets intranet "POLNET", hvor jeg har haft mulighed for, at søge information om faggrupperne og herunder deres ansættelsesforhold. Samtidig har jeg som baggrundsviden benyttet mig af organisationens diverse strategipapir, kommunikationspolitikker og organisationsforhold. Ligeledes har jeg fået udleveret opgørelser over medarbejderstaben gennem de seneste 5 år. Materialet er anvendt til belysning af omfanget af tilstrømningen af akademikere i forhold til den resterende arbejdsstyrke i Dansk Politi.

Med al denne empiri mener jeg, at kunne gennemføre en valid undersøgelse af, hvordan meningstilskrivningen er struktureret omkring akademikertilstrømningen i Rigspolitiet, og hvordan denne kommer til udtryk hos henholdsvis polititjenestemændene og akademikerne.

Kapitel 4: Analyse

4.1 Analysevejledning

Før jeg påbegynder analysen, finder jeg det nødvendig, at gennemgå analysens struktur, så læseren får et overblik over, hvad analyserne indeholder og hvad de har til formål.

Hele analysen består af 3 delanalyser;

Den første delanalyse er en dislokationsanalyse, der har til formål at identificere den italesatte tilstrømning af akademikere, som en dislokation. Endvidere har analysen gennem dens artikulation, formålet at destabilisere den hidtil hegemoniske diskurs i politiet. Her tages der udgangspunkt i Polititjenestemændenes og Politiforbundets meningstilskrivning gennem interviews og datamateriale.

Den anden delanalyse bygger på to artikulationsanalyser, som opdeles i polititjenestemændenes artikulation og akademikernes artikulation af tilstrømningen af akademikere. Her vil hver faggruppe separat blive analyseret med henblik på, hvordan de italesætter tilstrømningen, som værende en mulighed eller et problem for Rigspolitiet. Den tomme betegner, er i hver analyse tilstrømningen, og analyserne er bygget op omkring tre nodalpunkter; kultur, struktur og arbejdsgang. Disse er de tre mest fremtrædende temaer, som både polititjenestemændene og akademikere konstruerer i deres italesættelse af tilstrømningen, *jf. analysestrategi*. For hvert nodalpunkt er der yderligere en opdeling i problem/muligheder, idet der i opgaven er fokus på de problemer og muligheder italesættelsen af tilstrømningen konstruerer grupperne imellem, *jf. analysestrategi*.

Den sidste analyse er en hegemonianalyse, hvor de fremanalyserede udsagn fra artikulationsanalyserne vil blive analyseret. Her stilles de to faggruppers konstruktioner op mod hinanden for, at identificere mulige antagonismer og agonismer i deres italesættelse. Dernæst ses der på, hvad disse konstruktioner kan ses værende et udtryk for.

4.2 Indledning til dislokationsanalysen

Som tidligere forklaret, starter skabelsen af nye projekter eller reartikuleringsforsøg med oplevelsen af en dislokation, *jf. teori*. Derfor vil jeg i dette afsnit beskrive den dislokation, som har

åbnet op for den hegemoniske kamp om, at knytte mening til den tomme betegner. Formålet med denne delanalyse er, indledningsvis at sætte rammen for analysen af italesættelsen af tilstrømningen, ved at iagttage den som en dislokation. Dette skal ses i forhold til den tidligere kultur og medarbejdersammensætning i Rigspolitiet, som har været præget af polititjenestemænd og HK'ere, som de største faggrupper og som alene var med til, at sætte retningen for Dansk Politi. Efterfølgende er der sket en tilstrømning af akademikere, hvilket artikuleres på ny af polititjenestemændene. Det er et tegn på, at forskellige forhold er blevet oplevet, som dislokerede. Derved lukker det op for hegemoniske kampe og etableringen af nye hegemoniske projekter.

Identifikationen af tilstrømningen som en dislokation, skaber udelukkende afsæt for analysen og skal derfor ikke ses som en dyberegående analyse. Identifikation er netop relevant for, at kunne påpege situationer, hvor tidligere betydningstilskrivninger til Rigspolitiet mister hegemonisk status, hvorfor fremkomsten af konkurrerende diskurser kommer på spil. Dislokationsanalysen identificerer en destabilisering, der åbner op for muligheden for, at foretage artikulations- og hegemonianalyse, som netop beskæftiger sig med nye betydningstilskrivninger.

Identifikationen af dislokationer er set ud fra polititjenestemændenes og politiforbundets iagttagelser, da netop disse opfatter tilstrømningen af akademikere, som en destabilisering af den hidtil sedimenterede diskurs i organisationen, hvilket jeg vil fremanalysere i afsnittet. Grundlaget for at dislokationen udelukkende ses fra dette perspektiv er, at de i modsætning til akademikere, som ikke har den samme historiske tilknytning til politiet, kan italesætte den tidligere sedimenterede diskurs og hvordan den i dag kan iagttages, som dislokeret ud fra et historisk blik.

4.3 Tilstrømningen af akademikere som en dislokation

Afsnittet har til formål at besvare følgende arbejdsspørgsmål;

Hvordan iagttages udviklingen af akademikere i Rigspolitiet?

I takt med politianalyserne og effektiviseringsprocessen i forbindelse med budgetanalysens anbefalinger, som der i flerårsaftalen blevet aftalt skulle indfries, kan det iagttages, at politiet i dag sammenlignet med 5-6 år siden, opleves som ændret.

Dansk Politi artikuleres, som en traditionsrig organisation med en lang historie. Arbejdets natur har til tider gjort det kollegiale sammenhold stærkt, hvor tendensen er, at man smider alt hvad

man har i hænderne, når en kollega er i knibe (Dansk Politi, nr. 3 2011). Samtidig har organisationen været præget af en kultur, hvor polititjenestemændene har været den største faggruppe i organisationen, og derfor kan det iagttages, hvorledes denne gruppe sammenlignet med de andre faggrupper, artikulerer en større skepsis overfor den øget rekruttering af akademikere. *"I gamle dage var det politifolk og kontoransatte, som personaleafdelingen bestod af. Alle lederne var politifolk, der vidste, hvad der foregik ude i landet. Man vidste præcis, når man fik en opgave, hvad den gik ud på, hvordan organiseringen var og kendte hele strukturen"* (P1).

I dag er billedet ifølge polititjenestemændene et andet. *"Denne udvikling har ændret sig i dag. De fleste er nu ansat udefra, hvilket betyder manglende kendskab til strukturen og politiets arbejde generelt..."* (P1). Forskellighederne mellem faggrupperne, sker ifølge Claus Oxfeldt formanden for Politiforeningen ved Københavns Politi på kulturen. Akademikerne har ikke den samme historiske tilgang, som politifolket. Politifolket begynder på politiskolen, og indstiller sig på, at være i politiet i mange år. De oplever et tæt fællesskab, og politiarbejdet bliver nemt en stor del af deres liv, og derved opbygges en stærk politiidentitet (Dansk Politi, nr. 3 2011). (...) *Denne følelse fordi de har været igennem et særligt forløb og optagelsesprøver og man deler et kollegialt fællesskab og korpsånd. Man kan fortælle de samme røverhistorier år efter år og de bliver bedre og bedre. Der er noget, der binder en, og det er selvfølgelig alle de ting og sager man har oplevet sammen ude* (P2).

Det kan iagttages, hvorledes der i politiet har eksisteret en forholdsvis sedimenteret diskurs, hvor en stærk politiidentitet har været i centrum. Dette blev skabt gennem politiuddannelse og det operative arbejde ude på gaden. En identitet, som iagttages som betydende for strukturen i organisationen, men også tilgangen til arbejdet og arbejdsopgaverne. Det kan ud fra polititjenestemændenes iagttagelse iagttages, hvorledes der hersker en romantisk fortælling om de gamle tider, som i dag ifølge nedenstående er præget af en mere kaotisk og frustrerende kultur.

"Vi har forvandlet den offentlige sektor til et aktiveringstilbud for konsulenter og djøf'ere, som beskæftiger sig med en hel masse, der faktisk intet har med den egentlige opgave at gøre" (Ibsen, 2012). De gamle tider er ifølge Politiforbundet, som repræsenterer politifolket, i dag i takt med NPM tilgangen blevet præget af en masse overflødige medarbejdere, som ikke skaber værdi for organisationen (Ibsen, 2012). Med andre ord kan der gennem Politiforbundets iagttagelse

iagttages en dislokation, hvor dagligdagen er ændret og det tidligere politi er ved at forsvinde i takt de besparelser, der er påkrævet fra politisk hold og som en række akademikere er ansat for, for at holde styr på (Budgetanalysen, 2009). *”Vi bruger i dag enorme ressourcer på at udvikle måltal og levere den påkrævede dokumentation – ressourcer der alle stjæles fra faglighed, fra frontpersonale og omgøres til stillinger, hvor akademikere og konsulenter regner ud, hvad politiet skal beskæftige sig med, hvornår, samler data og hvad det må koste”* (Ibsen, 2012).

Den tidligere sedimenterede diskurs om, hvad politiet udgjorde, er i dag ifølge polititjenestemændene og Politiforbundet truet af konkurrerende diskurser, der forsøger at skabe ny mening til politiet. Der kan i de forskellige artikulationer iagttages, at det tidligere politi, har været en hegemonisk diskurs, som har været forholdsvis sedimenteret gennem en årrække indtil der i forlængelse af Politireformen, kom en øget tilstrømning af akademikere. Denne hegemoniske diskurs er gennem tilstrømningen af akademikere brudt sammen, idet det tidligere meningssystem omkring hvordan politiet var, ikke længere formået, at indfange konkurrerende diskurser. Denne dislokation, som destabiliserer den hidtil hegemoniske diskurs, åbner op for en hegemonisk kamp i forsøget på at fiksere, hvad Rigspolitiet består af i dag.

Den iagttages dislokationen åbner op for nye kampe om, at fiksere hvad politiet i dag står for, og hvad det i fremtiden skal være. Dette konstruerer ligeledes tilstrømningen, som den tomme betegner der skal meningsudfyldes. Denne meningstilskrivning vil jeg i næste analyse se nærmere på og hvorledes den tomme betegner, ud fra polititjenestemændene og akademikernes artikulationer, både lukker op for problemer og muligheder i deres artikulationer.

4.4 Indledning til artikulationsanalyserne

I det tidligere afsnit kunne det iagttages, hvordan artikulationen af tilstrømningen kunne iagttages, som en dislokation af den tidligere praksis i politiet. Derved optræder tilstrømningen, som en tom betegner. En tom betegner som i forbindelse med en dislokation, åbner op for kampe om at meningsudfylde betegneren. Jeg vil i de følgende to afsnit iagttage, hvorledes polititjenestemændene og akademikerne artikulerer samt meningstilskriver denne tilstrømning. Ud fra disse artikulationer vil jeg fremanalysere, hvorledes nodalpunkterne kultur, struktur og arbejdsgang, knytter an til denne tomme betegner, der er de nodalpunter, som er mest fremtrædende i empirien.

Analyserne vil besvare følgende arbejds spørgsmål;

Hvordan italesætter faggrupperne tilstrømningen af akademikere og hvilke problemer og/eller muligheder åbner iagttagelsen op for?

Analyserne har til formål, at vise, hvordan der diskursivt produceres meningssystemer, som alle kæmper om at knytte mening til den tomme betegnelse. Formålet er, at identificere momenter, som fikserer sig omkring den privilegerede betegnelse, som er nodalpunkter. Nærværende analyse vil derfor bringe begreberne ækvivalens- og differenskæde, antagonisme samt agonisme etc. i spil, med det formål, at iagttage hvordan diskurserne konstrueres, og hvorledes de eksisterer sideløbende eller om disse konkurrerer om, at være den mest dominerende.

4.5 Delanalyse 1: Polititjenestemændenes artikulation af akademikertilstrømningen

4.5.1 Kulturdiskursen

Problemer

Det kan i polititjenestemændenes diskursive konstruktioner iagttages, hvorledes polititjenestemændene forsøger at knytte kulturen og dens ændring gennem de seneste år til den tilstrømning, der har fundet sted i Rigspolitiet. Netop denne konstruktion vil jeg forsøge, at fremanalysere gennem udvalgte citater fra interviewene af polititjenestemændene.

Et meget fremtrædende moment i italesættelsen af kultur, som knytter sig til den tomme betegnelse, er den italesatte korpsånd. *”Det er både til gavn, da der kommer flere nye hoveder ind med andre kompetencer og ny viden og absolut ikke til gavn for politiet, da den tidligere korpsånd forsvinder (...). Den tidligere korpsånd forsvinder, hvilket betyder at opgaverne ikke bliver løst på den effektive, venlige og ansvarsfulde måde som tidligere” (P1).*

Det er tydeligt at iagttage, hvorledes tilstrømningen konstrueres, som både værende en mulighed og udfordring for politiet. Muligheden fremskrives i, at det er en fordel, at nye kompetencer kommer ind i organisationen. Derved skabes andre rammer og nye måder at tænke og arbejde på. På den anden side kan iagttagelsen af tilstrømningen, iagttages som en mulig udfordring for korpsånden, da den netop konstrueres som forsvindende. Den forsvindende korpsånd italesættes,

som værende et problem i arbejdet i politiet, da arbejdsopgaverne ikke kan løses på en ansvarsfuld og effektiv måde som førhen, hvor politifagligheden var i centrum.

Momenterne *mindre ansvarsfuld, ineffektiv og mindre venlig* er forskellige ytringer, som ordnes om polititjenestemændenes konstruktion af kulturdiskursen, som forsøger at meningsudfylde de problemer, der knyttes til tilstrømningen. Denne kæde af momenter kaldes i Laclaus term en ækvivalenskæde. Momenterne som kommer til at indgå i en iagttaget differenskæde, bliver herved *ansvarlig, effektiv og venlig*. Disse står på diskursens konstitutive anden side, også kaldet diskursen ydre og definere alt det diskursen afgrænser sig fra at være, en slags moddiskurs.

Denne moddiskurs kan iagttages som en definition af den tidligere praksis i politiet og en diskurs, som polititjenestemændene positionerer sig med. Dette fordi, der i citatet konstrueres et tidligere forhold, hvor korpsåndforståelsen var afgørende for de arbejdsopgaver, der blev udført. Moddiskursen rummer derfor elementer, som repræsenterer en politiidentitet, og som står skarpt i kontrast til den identitet, der konstrueres om akademikerne.

Yderligere kan der i polititjenestemændenes iagttagelse, iagttages en kulturel ændring i tilliden til ledelsen, som igen knytter sig til den manglende politiorientering (korpsånd). *"Der er sket en ændring i tilliden til ledelsen. Førhen var det nemmere at gå til sin øverste leder, da man havde en anden relation, men efter ændringerne har mellemlederne gjort det sværere. Det hænger formentlig sammen med akademikerne. De har gjort det mindre rart. Da man ikke har den samme opfattelse af at behandle medarbejdere og sagerne på samme måde som før. Det hænger nok sammen med denne her korpsånd, som er blevet ødelagt" (P1)*

Her refereres der til en ændring i ledelseslagene, som umiddelbart refererer til en strukturelændring, men ikke desto mindre, er denne italesættelse en generel adfærdsændring, som knytter sig til korpsåndforståelsen, og som akademikerne konstrueres for ikke at besidde. Mellemlederstillingerne er ifølge P1 stort set besat af akademikere, hvilket har været med til, at skabe en ændring i tilliden til ledelsen, *jf. interview med P1*. Det kan iagttages, hvordan der i takt med tilstrømningen, er kommet mindre fokus på korpsånden og derfor fikses den som *ødelagt*. Et tab som tilskrives akademikerne, som samtidig drages til ansvar for, at arbejdet er blevet mindre rart både i forhold til medarbejderne, men også opgaverne.

Det kan iagttages, hvorledes diskursen former et krav om korpsåndforståelse, for at opnå det politi, som polititjenestemændene konstruerer som legitimt. Hvis man som ny medarbejder ikke kan indtage nogle af disse værdier og roller, bliver kravet om et *effektivt, ansvarsfuldt* og venligt politi ikke indfriet. Denne konstruktion er med til, at positionere akademikerne, som ansvarlig for de kulturelle ændringer, der har fundet sted og at arbejdet er blevet mindre rart for polititjenestemændene. Diskursen former en korpsåndforståelse, hvor der hører bestemte handlingsforventninger, der gør at der interPELLERES til politiet på en bestemt måde i en bestemt diskursiv forståelse. I et laclauk perspektiv etableres politiidentiteten gennem inklusion og eksklusion af ækvivalente relationer, hvormed nogle identiteter og karaktertræk fremhæves, mens andre muligheder ignoreres. Denne ækvivalente relation er med til, at underminere hensigten med at fremme et effektivt politi gennem en form for tilstrømning. Det vil sige i takt med, at der sker en tilstrømning af akademikere, forsvinder disse værdier og når akademikerne ikke kan interagerer i overensstemmelse med disse handlingsforventninger, står de i modsætning til politiidentiteten.

Et andet problem som er tydeligt, at iagttage i empirien er kommunikationskulturen, som er ændret i takt med tilstrømningen. *"Kommunikationen er blevet akademiseret. Det er både godt og skidt. den bliver nogle gange uforstående, men det hænger måske sammen med at de mangler den politimæssige baggrund. De bruger faglige termer, som også kan vanskeliggøre det"* (P3).

Det kan iagttages, hvordan den manglende korpsånd igen knytter sig til andre elementer, som ses påvirket af tilstrømningen. I dette tilfælde er der tale om en akademiseret kommunikation, som igen er opstået på baggrund af en manglende politimæssig baggrund. Netop denne politimæssige baggrund iagttages, som en forudsætning for at arbejde i Dansk Politi *"Det er et problem, at akademikere ikke har været igennem en politiuddannelse, da de ikke har den forståelse for, hvordan tingene skal gøres. De er meget mere teoretiskorienteret og vi har en bedre jordnær fornemmelse"* (P5). Teoretisk og praksis sætter overfor hinanden, som hinandens modsætninger, hvor polititjenestemændenes praksis italesættes, som den nødvendige og akademikernes som en udelukkende udfordring, da den vanskeliggøre arbejdet på flere områder.

Med et Laclau perspektiv kan det iagttages, hvorledes korpsånden bliver et bærende moment i kulturdiskursen. Manglende korpsånden kan iagttages, at værende repræsentant for polititjenestemændenes tilskrivning af kulturdiskursen, og derved udgør et dominansforhold. Den

manglende korpsånd referer både til problemer i tilliden til ledelse, og referer til en påvirkning af arbejdsforholdene, som både er blevet mindre rare, men også mindre effektive. Ydermere knytter korpsånd sig også til den interne kommunikation, som på grund af manglende korpsånd er blevet kompliceret og akademiseret.

Muligheder

Men ikke alt er negativt ved tilstrømningen. Der kan i empirien, samtidig med den fremanalyserede skepsis, iagttages områder i kulturdiskursen, der åbner op for potentialer ved, at ansatte flere akademikere.

"De er meget engagerede og går ikke før de er færdige. De har en anden tilgang til projektarbejde. For politimændene går vi jo bare hjem når klokken er 16, hvorimod de bliver siddende" (P3). Akademikerne italesættes som værende engagerede medarbejder, som med deres differentierede baggrund har en anden indgangsvinkel, og derfor også har en anden tilgang til arbejdet. *"De kommer med andre øjne og anskuer tingene på" (P3).* Denne tilgang adskiller sig fra, hvordan en almindelig politimand arbejder, og den tilgang han/hun har til jobbet. Det kan iagttages hvordan italesættelsen konstruerer differentierede kulturer, hvor politifolket gennem beskrivelse af, hvordan de selv er, italesætter akademikernes kultur, som værende positiv for politiet. Der ses potentielle muligheder qua deres anden uddannelsesbaggrund og arbejdstilgang. Bemærkelsesværdig er det dog, at konstruktionen af tilstrømningen som mulighed, bliver konstrueret ud fra en konstant sammenligning med politimændene selv. Konstruktionen af polititjenestemændene selv dominere betydningstilskrivningen, hvilket vil sige at den forsøger, at standse andre betydningstilskrivninger, og derved skabe sig selv som centrum i feltet. Dette kunne også iagttages under de konstruerede problemer, hvor den tidligere sedimenterede kulturdiskurs fremstår, som den accepterede. Hvorimod de nye ændringer i kulturen er med til, at destabiliserer diskursen, og derfor fremstår ændringerne mere negative end positive. Dette kan ses som et udtryk for en magtudøvelse, der tillader polititjenestemændene, grundet deres position i organisationen, at kontrollere over en række betydningsfulde ressourcer, idet de er fremtrædende repræsentanter for organisationen, og samtidig er en gruppe organisationen er afhængig af. Der er tale om en socialiseringsproces, hvor der i processen antydes, hvordan der bør reageres over for grupper, der ikke følger de uformelle normer. Kulturen er derfor med til, at skabe hierarkier i magtudøvelse.

”Det er godt med nogle ude fra, da de har en anden tilgang til tingene. Vi er mere farvet af de ting vi altid har gjort, så det er positivt, at der kommer nogle ind” (P3). Italesættelsen åbner her op for nye indgangsvinkler, som får lov til at ændre på det gamle politi, som tidligere iagttaget, var noget politifolkene var bange for at miste. Denne italesættelse kan analyseres, som en modsætning til, hvordan der ellers tilskrives mening til kulturdiskursen. Tidligere blev det analyserede, hvordan de italesatte ændrede arbejdsforhold, ansås for at være en udfordring for korpsånden. Denne italesættelse konflikterer umiddelbart med den ovenstående identifikation af skabelse af nye indgangsvinkler, nye arbejdsgange og metoder. Der kan derfor iagttages et paradoks, hvor kulturdiskursen får en tvetydig dimension, da diskursen rummer modsætninger.

På den ene side iagttages de ændrede forhold, som et problem samtidig med de iagttages som mulighedsskabende for politiet. Det paradoksale i diskursen er to forhold, der reelt er hinandens konstitutive ydre, får lov at eksistere i samme diskurs. Teoretisk søges modsætningerne fikseret i et ækvivalent forhold, da de får lov at eksistere i samme diskurs. At modsætningerne kan eksistere ækvivalente betyder ligeledes, at forholdet mellem de to momenter fremstår, som agonistiske frem for antagonistiske. Det vil sige, at elementer trods deres forskellighed, kan eksistere sideløbende i stedet for at konkurrere mod hinanden.

Tilknytningen til diskursen med begge former, gør forståelsen af tilstrømningen kompleks og muligvis sværere at acceptere, da polititjenestemændene i deres iagttagelse ikke tydeliggøre, hvorledes de ser potentiale eller problemer i forhold til tilstrømningen af akademikere. For diskursen handler det om at reducere muligheder, dvs. alle de muligheder den udelukker, er dens konstitutive ydre. Når der i polititjenestemændenes artikulation kan iagttages en kompleksitet, da diskursen grænse ikke er tydelig, er der fare for at diskursen undermineres af det ydre, og at andre definitioner af tegnene forstyrrer dens entydighed.

Tvetydigheder i diskursen kan dog samtidig være et udtryk for delte meninger om de problemer og muligheder, der knytter sig til kulturdiskursen. Desuden hersker der en stærk kulturidentitet i organisationen, som i takt med tilstrømningen bliver udfordret, hvilket den ikke har været siden dens eksistens og derfor også sværere at acceptere.

4.5.1.1 Opsummering

I analysen af kultur som en diskurs, der forsøger at tilskrive den tomme betegner, tilstrømningen af akademikere mening, kan det iagttages, hvorledes manglende korpsånden bliver et

dominerende element i diskursen. Tilstrømningen har været med til at minimere korpsåndforståelsen i arbejdet, da akademikerne ikke har samme opfattelse af arbejdet som polititjenestemændene. Den manglende korpsånd knytter sig samtidig også til en ændring i tilliden til ledelsen samt en kulturel ændring i kommunikation. Polititjenestemændene lægger dog ikke skjul på, at akademikere som engagerede medarbejdere og med en anden tilgang til arbejdet, er med til at bidrage positivt til organisationens udvikling. Dog rummer diskursen rummer modstridende forhold, da diskursen har svært ved at skelne mellem problem og mulighed. Et forhold der udtrykker en stærk rodfæstet kultur, der kan være svær at ændre på.

4.5.2 Strukturdiskursen

Problemer

En anden meget fremtrædende artikulation, som knytter an til tilstrømningen er strukturændringerne, som polititjenestemændene italesætter, som værende forandrede siden tilstrømningen.

”Ledelsen har ændret sig. Beslutningsleddet er blevet længere, der er blevet flere ledere. Der væsentlige længere beslutningsveje. Det skal også ud i kredsene, da de har fået egen økonomi. Der er rigtig mange led man skal tage hensyn til. Og det gør nogle af opgaverne svære at løse, da de tager så lang tid. I og med de skal igennem så mange led, sker der også mange ændringer” (P2).

Flere steder i empirien kan der iagttages en konsensus i forhold til strukturændringer, og flere negative forhold kommer til udtryk i artikulationerne. Som citatet oven for illustrerer, kan der iagttages en ækvivalentkæde bestående af; *ændret ledelse, længere beslutningsveje, flere beslutningsled og ændrede opgavelængder*, som alle kobles til strukturforandringerne, og som udgør momenterne i strukturdiskursen.

Disse momenter fikses til struktur med henblik på, hvorledes forholdene kan iagttages som ændret i forhold til, hvordan forholdene blev iagttaget førhen, dvs. før en tilstrømning. Diskursen danner i polititjenestemændenes artikulation en iagttaget differenskæde, som illustrerer hvad diskursen afgrænser sig fra at være. Her sættes; *kortere beslutningsveje, færre beslutningsled og nemmere opgaveløsning*, på ydre siden, hvorfor italesættelse af struktur kan iagttages, som værende negative momenter, som samtidig ekskluderer, hvordan praksissen førhen var. Det kan i denne iagttagelse ligesom i kulturdiskursen, iagttages hvorledes moddiskursen konstrueres, som

de forhold det tidligere politi bestod af, og hvordan det tidligere praksis uden akademikerne skabte en mere gennemsigtig og effektiv struktur. Dermed fremstår strukturdiskursen, som knytter sig til tilstrømningen, som en mere ustruktureret organisering, hvor arbejdsforholdet påvirkes heraf.

Et andet sted i empirien kan der igen ud fra et andet ordens perspektiv iagttages, et tillidsbrud mellem ledelse og ansatte. *"Derved bliver det hele mere langsomt. Kommandovejen er blevet længere. Der mangler tillid fra ledelsen side af, en anerkendelse af, at den som sættes til at udføre opgaven godt kan. Man har fornemmelsen af at akademiseringen har været med til at skabe dette"* (P2). I kulturdiskursen så vi hvordan, tilstrømningen havde været med til, at ændre på tilliden til ledelsen. Her knytter tillid sig også til diskursen, men denne gang er det en kritik af ledelsen, og deres mangel på tillid til medarbejderne, dvs. tillid den anden vej. Momenter som *mangel på tillid, anerkendelse af opgaveløsning* forsøges meningstilskrevet dilemmaet om, at det hele går langsomt. Denne langsomhed og mangel på tillid fra ledelsen italesættes, som værende påvirket af akademikernes indtræden i organisationen. Igen kan det iagttages hvorledes generelle strukturændringer knyttes til tilstrømningen, og hvordan akademikerne gøres til ansvar for, at arbejdet fungerer ineffektivt i dag. Herved skaber tilstrømningen begrænsninger for udførelse af arbejdet på en effektiv måde.

Til tilstrømningen kan det udover de iagttagede strukturelle ændringer, også iagttages en italesat problematik omkring intern rekruttering. *"Der er ikke plads til intern rekruttering til nye opgaver. Ledelsen formår ikke at ansætte politimænd eller kontoransatte til nye stillinger; i stedet ansætter de udefra. Lidt uddannelse vil betyde man kunne bibeholde noget af den eksisterende stab. For nogle har det betydet det, at de ikke har kunnet udvikle sig i den retning, de gerne havde ønsket"* (P1). Tilstrømningen kan iagttages, som værende en begrænsning for den interne rekruttering. Her kan det iagttages, hvordan akademikerne konstrueres som værende en faggruppe, hvis indtræden i organisationen har haft stor betydning for den eksisterende stabs udvikling. Samtidig med denne iagttagelse kan det iagttages, hvorledes P1 i sin konstruktion muligvis ønsker en videreudvikling af det eksisterende korps, så polititjenestemændene kan bestride flere administrative stillinger. Denne videreudvikling er dog ifølge P1's konstruktion, blevet stoppet af indvandringen af akademikere. Det kan iagttages, hvordan akademikerne italesættes, som værende en stopklods for den nuværende stab og gøres ansvarlig for en manglende ledelsesmæssig adfærd. Ligeledes

lukker iagttagelsen op for en frihedsberøvelse, hvor friheden til at vælge uddannelse og karriere ikke er eksisterende. Friheden er i stedet overtaget af akademikerne, som overtager jobbene, hvilket resulterer i, at medarbejdere fra den tidligere stab mister deres tidligere stillinger.

"De er ikke altid så sympatiske og ledelsesstilen er en anden, hvor man skal have spidse albuer på. De ser lederjobbet her som noget de er i, i dag, men på et tidspunkt skal de videre i et andet ledelses job. Politimændene er mere fokuseret og ved hvad det drejer sig om. Hvis de gør det godt overfor medarbejderne og den øverste ledelse, så går karrieren ad sig selv" (P1). Momenter som ikke sympatisk og differentieret ledelsesstil knyttes til strukturdiskursen, om at meningsudfylde den tomme betegner. Der kan iagttages et generaliserende billede af, hvordan en akademiker agerer, som leder og hvordan han/hun er mindre sympatisk i sin ledelsesstil. Denne stil kan iagttages som stående i kontrast med polititjenestemændenes egen måde at lede på, som italesættes som værende fokuseret med stor kendskab til politiarbejdet, som samtidig konstrueres som kernen i politiet. Hvis de arbejder fokuseret, skaber de ligeledes en mulighed for større succes i karrieren. Det kan iagttages, hvorledes de strukturelle ændringer på samme måde, som kulturdiskursen former et skel mellem os og dem, som samtidig understreger, hvorledes de ændrede forhold opfattes, som en negativ udvikling frem for positiv. Der kan her spores en sammenhæng mellem kultur og struktur, da korpsåndforståelsen indirekte emergerer i strukturdiskursen og derfor bestemmende for, hvad der kan opfattes som rigtigt eller forkert.

På denne måde konstrueres der samtidig også stereotyper og grupperinger i italesættelsen, som kan få konsekvenser for organiseringen og strukturen i organisationen. Her er der tale om tilskrivninger, som ikke nødvendigvis er oprigtige for hele faggruppen, men måske kun gør sig gældende for en lille del af gruppen. Samtidig er denne iagttagelse med til, at opretholde visse forestillinger, som fortsat vil gruppere faggrupperne i takt med de italesættes som hinandens modsætninger. Resultatet vil være en usammenhængende organisation med risiko for dårligt arbejdsmiljø og et dårligere resultat af arbejdsopgaverne, da stereotypiseringen er med til at gruppere faggrupperne, så samarbejdspartner er svære at skabe. Det familiære forhold forsvinder i takt med skabelsen af distancen og et fælles politi; "vi (polititjenestemændene og akademikerne)" står på diskursens konstitutive anden side.

Muligheder

På samme måde som kulturdiskursen, italesættes strukturdiskursen også med elementer, som bidrager positivt til tilstrømningen af akademikere. *"Førhen var der ikke styr på organisationen, fx i forhold til økonomien. Her har akademikerne bidraget positivt og fået rettet op på det"* (P1).

Her kan det iagttages, hvordan polititjenestemændene artikulerer akademikerbaggrund, som værende en mulighed for organisationsstrukturen, da man via deres ekspertviden kan professionalisere afdelinger, i takt med at rette kompetencer placeres det rette sted. *"Der er områder, hvor deres kompetencer er nødvendige for politiet (P4)."* Her artikuleres akademikernes tilstedeværelse, som mindre udfordrende for polititjenestemændenes frygt for, at miste politiidentiteten (korpsånden) og akademikerne bliver artikuleret, som en effektiv ressource, der tilføres organisationen. En forståelse, som strider lidt mod de tidligere artikulationer i strukturdiskursen, hvor tilstrømningen blev artikuleret, som en ineffektiv ændring, som både påvirkede beslutningsvejene, men også rekrutteringsmulighederne. Ud fra et Laclau perspektiv er der tale om paradokser, hvor de diskursive fikseringer kæmper om, at få lov at dominere diskursen, men samtidig eksisterer som agonismer, da de netop optræder i samme diskurs.

Dette kan være et udtryk for at polititjenestemændene godt kan lide, hvad akademikerne gør, men bryder sig ikke om de konsekvenser det har.

Den samme kompleksitet kan iagttages i nedenstående citat. Her kan der ifølge P1's artikulation iagttages en ændring i ledelsesniveauet. Denne ændring kobler P1 udover Politireformen i 2007, hvis formål bl.a. var at ændre på organisations ledelsesstruktur, også til tilstrømningen af akademikere, jf. interview med P1. *"Arbejdsrutinerne og strukturen i sagsbehandlingen er ændret. Den direkte linje op til den øverste leder er ikke så direkte mere. Til gengæld foregår sagsbehandlingen mere på lokalplan, hvor der kan sidde en jurist og sige god for opgaven og så slipper den for at komme op til den øverste ledelse. Fejl og mangler fanges hurtigere end førhen"* (P1). Det kan iagttages, hvorledes tilstrømningen har været med til, at skabe en mere nærværende sagsbehandling, hvor ekspertisen er kommet tættere på og med til at skabe et bedre flow. Samtidig kan det iagttages, hvordan denne konstruerede mulighed, står i modsætningsforhold til den tidligere artikulation i strukturdiskursen, hvor strukturen blev italesat som værende langsom og kommandovejen lang. Det der førhen var diskursens ydre side, dvs. modsætningen til *langsom og lang kommandovej*, bliver nu med mulighedskonstruktionen integreret i diskursen, og er med til at meningsudfylde den tomme betegnelse. Selvom der ifølge Laclau er tale om en agonisme, da

momenterne kan eksistere sideløbende i diskursen, betyder det samtidig, at diskursens kompleksitet øges, hvilket er et udtryk for at diskursen ikke kan sikre sin identitet. Samtidig betyder det for diskursen, at jo længere ækvivalenskæden er, desto mere kompleks bliver diskursen

Når diskursen i sin artikulation fremstår som tvetydig, er det sværere at dominere i det hegemoniske meningsspil, da identiteten ikke kan fastlægges.

Kompleksiteten kan være et udtryk for, at polititjenestemændene ikke kan skelne mellem om det er en fordel af have akademikere i organisationen eller en ulempe. Et udtryk for et manglende kendskab til faggruppen, og deres forhold til organisationen.

4.5.2.1 Opsummering

I analysen af strukturdiskursen kan det iagttages, hvordan den øgede tilstrømning af akademikere italesættes, som årsag til at flere beslutningsled, flere ledere og længere beslutningsveje er blevet skabt. Det kan iagttages, hvorledes organisationen konstrueres, som ugennemsigtig i takt med en øget tilstrømning. Akademikerne drages til ansvar for mange af de strukturelle forandringer, og der skabes i italesættelsen et os og dem forhold, som samtidig er med til at skabe stereotyper. Strukturdiskursen er med til at tydeliggøre den stærke korpsåndkultur, der hersker i polititjenestemændenes opfattelse af det legitime politi, og derfor kan der iagttages en sammenhæng mellem kultur og struktur. På den anden side kan det iagttages, hvorledes polititjenestemændene erkender, at der i takt med tilstrømningen er kommet bedre styr på flere afdelinger, idet der tilføres den rette kompetence. Ydermere italesættes sagsbehandlingen, som effektiviseret og kan foregå på lokalplan. Dog skal det nævnes, at også i denne diskurs, er der tegn på modstridende forhold, da mulighederne konflikterer med problemerne. Dette kan være et udtryk for en manglende forståelse samt et kendskab til faggruppen.

4.5.3 Arbejdsgangdiskursen

Problemer

I polititjenestemændenes artikulation emergerer ligeledes en diskurs, som forsøger at betydningstilskrive tilstrømningen med nye arbejdsrutiner og nye arbejdsgange. Denne diskurs kaldes derfor arbejdsgangsdiskursen.

Det kan iagttages, hvordan arbejdsgangen efter tilstrømningen af akademikere, italesættes som en arbejdsgang med fokus på kontrol og tastearbejde *"Arbejdsrutinerne er gjort op i røde, gule og grønne knapper, hvor du skal nå noget inden for en vis tid. Du skal hele tiden taste og være opmærksom på, du også gør det korrekt ellers kommer der nogle efter dig. Ændringer gør at du arbejder på en anden måde og skal tænke på en anden måde. Den dybe sagsbehandling går fløjten"* (P4). Der kan iagttages mange forskellige elementer, som søges fikseret til nodalpunktet *arbejdsgang*, og hvorledes akademikernes arbejdsgang som karakteriseres gennem en større resultatorientering, konstrueres i et modsætnings forhold til, hvorledes polititjenestemændene opfatter arbejdsgangen *"du arbejder på en anden måde og tænker på en anden måde"*. Som det også tidligere er fremanalyseret kan det iagttages, hvordan der i italesættelsen konstant sker en sammenligning med politiet tidligere praksis. Samtidig konstruerer al forandring i forbindelse med tilstrømningen, i en negativ reference, dvs. de områder, hvor polititjenestemændene oplever en forandring konstrueres som negativ.

Det samme gør sig gældende i nedenstående citat, hvor de konstruerede problemer nu fremskrives i en mangel på ressourcer. *"(...) Det bliver efterhånden færre hænder til opgaver, når der hele tiden skal føres statistikker. Der mangler ressourcer til de forskellige opgaver, hvilket der er ikke har været førhen"* (P4). I forlængelse af den øgede kontrol og fokus på statistik, er der efterhånden ikke ressourcer til, at lave det oprindelige arbejde. Færre hænder og ressourcer ækvivaleres til problemer, der skabes i takt med en øget tilstrømning. Det kan iagttages, hvorledes akademikerne bliver gjort ansvarlige for, hvorledes allokering af ressourcerne foretages, og derved gjort ansvarlig for en ledelsesmæssig opgave. Samtidig bliver akademikernes indtræden i organisationen sidestillet med de ændrede arbejdsforhold, der blev skabt i forbindelse med besparelserne i Budgetanalysen (Budgetanalysen, 2009).

Ud fra et teoretisk perspektiv, er der tale om en konstrueret praksis, der fremstår som forstyrrende sammenlignet med, hvordan den tidligere praksis konstrueres. På diskursens anden side fremstår momenterne selvstyrende og større frihed. Denne moddiskurs karakteriserer polititjenestemændenes arbejdsgang førhen. Alt hvad der derfor ikke stemmer overens med tidligere praksis, fremstår der for som illegitim. Denne skelnen vil gøre det svært for politiet i fremtiden, at skabe yderligere forandringer i organisationen, da de modtages som et modspil. Akademikerne fremstår, som årsag til al forandring og derfor udgør faggruppen modspillet.

Dette modstridende forhold kan ligeledes iagttages i følgende citat; *"(...) Ligeledes har vi en anden indfaldsvinkel. Det er et livsværk for os, vi går op i det her, hvorimod andre bruger det som en karrieredel og når der kommer et andet godt tilbud, så springer de videre til det"* (P1).

Selvom der arbejdes forskelligt og forpligtelsen er en anden, så har faggrupperne ifølge polititjenestemændene differentierede indgangsvinkler til jobbet. Polititjenestemændene italesætter akademikernes tilgang til jobbet, som et skridt i karrieren og derefter søger de videre. For polititjenestemændene er jobbet et livsværk. Man fødes ind i organisationen og går først derfra, når dagene er omme. Disse forhold fremstår umiddelbart, som modsætninger til hinanden og polititjenestemændene har opfattelsen af, at de giver mere af sig selv i jobbet end akademikerne. De skaber en anden relation til organisationen, hvor de går helhjertet ind. De arbejder for helheden qua akademikerne, som arbejder for sig selv, *jf. interview med P5*. Arbejdsforholdenes differentiering kolliderer og konflikterer med hinanden, hvilket truer diskursen, da *livsværket*, som står på den konstitutive anden side, er det legitime i politimændenes forståelse. Polititjenestemændene forsøger med denne italesættelse at tydeliggøre, hvor stor en betydning de som faggruppe har for organisationen, og alt andet konstrueres som mindre væsentligt.

Muligheder

Selvom der ifølge polititjenestemændene hersker en differentieret holdning til arbejdet, konstrueres akademikerne også, som en ekstra ressource for organisationen, da de kan besidde professioner polititjenestemændene ikke er uddannet til. *"Det er godt at nogle af de job, som politimændene ikke er uddannet til, kan overtages af andre, men det er vigtigt at man ikke outsourcer alle jobbene, da man mister noget. Man skal bruge politimændene som sparringspartner. Man kan som akademikere hurtig glemme koblingen mellem det teoretiske og praktiske, da man ikke har oplevet det praktiske. Kobling er meget vigtig"* (P2)

Der italesættes en logik i, at der i økonomiafdelingen sidder økonomer og i HR, sidder HR uddannet personale. De rigtige stillinger skal besættes af tilsvarende profession, men ikke at man outsourcer for mange opgaver. Der kan iagttages en vigtighed i, at bevare dele af politistaben på blandt andet administrative opgaver, da jobbet udover den rigtige profession, kræver en hvis politifaglig forståelse. Nok arbejder akademikere som en tankevirksomhed, men Dansk Politi rummer mere end teori. Det er i lige så høj grad en handlevirksomhed, hvor god praksis er altafgørende for et tilfredsstillet samfund, *jf. interview med P2*.

Akademikerne italesættes som en stor ressource, hvis man kan koble teori og praksis sammen, da man herved opnår et effektivt politi. Men da akademikerne ikke har opereret på gadeplan, kan visse praktiske forståelse være svære, at implementere i det daglige arbejde. Derfor er polititjenestemændene i ligeså høj grad en nødvendighed i arbejdet, og sammen kan faggrupperne udnytte ressourcerne optimalt, *jf. interview med P2*.

En anden potentiel mulighed, der knyttes til tilstrømningen af akademikere i en arbejdsgang kontekst, er deres rolle som hjælpende og bedrevidende, som artikuleres som en klar fordel i sagsgangen. *"Akademikere kan være en god sparringspartner at have. Herved kan sagsbehandlingen også gå det stærkere, da det ikke skal forbi en leder eller andet, hvor ledet muligvis bliver forsinket"* (P4). Her ækvivaleres akademikernes arbejde, som en effektiv ressource, der skaber bedre arbejdsvilkår for sagsbehandlerne. Denne nye rolle som tilskrives akademikerne, konstruerer akademikerne som ekspertfolk, der har samme, hvis ikke bedre viden end ledelsen og på samme niveau som ledelsen, kan træffe fornuftige og legitime beslutninger. Denne effektivitet kan komme hele organisationen til gode, i form af bedre arbejdsglæde og arbejdstilfredshed.

4.5.3.1 Opsummering

I arbejdsgangdiskursanalysen kunne det iagttages, hvorledes tilstrømningen har været med til, at skabe en større kontrol og et større tastearbejde. Dette har resulteret i, at der er blevet færre hænder til, at udføre det arbejde handler om. Alle disse forandringer italesættes skabt af tilstrømningen af akademikere og al forandring i forhold til arbejdsgangen fremstår mere eller mindre negativt. Polititjenestemændene italesætter, at der generelt hersker forskellige tilgange til jobbet. Det kan iagttages, hvorledes arbejdet fikseres, som et livsværk for polititjenestemændene mens det for akademikerne konstrueres som en karrieredel. Dog ligger polititjenestemændene ikke skjul på, at akademikere er gode sparringspartner, og at det har været godt for organisationen at få nye kompetencer til, da det skaber en bedre arbejdsglæde.

4.5.4 Delkonklusion

I Polititjenestemændenes artikulation om at meningsudfylde den tomme betegnelse, tilstrømningen af akademikere ud fra 3 nodalpunkter, kultur, struktur og arbejdsgang, kan det for alle 3 diskurser fikseres momenter, der søges at fremhæve et stort skel mellem forholdene før tilstrømningen med forholdet efter tilstrømningen. Det kan således konkluderes, at polititjenestemændenes

artikulationer kommer til udtryk i et mangfoldigt felt af stemmer, hvorfor det kan iagttages at tilstrømningen som tom betegner ikke søges fikseret af blot en entydig, men af mange konkurrerende diskurser.

	Kultur	Struktur	Arbejdsgang
Problemer	- Manglende korpsånd - Mindre tillid til ledelsen - Forringelse i medarbejderbehandling og sagsbehandling - Akademiseret kommunikation	- Ændret ledelse - Længere beslutningsveje - Flere ledere - Mangel på tillid fra ledelsen - Mangel på intern rekruttering - Mindre sympatiske - Differentierede ledelsesstil	- Større resultatorientering - Skabt kontrol - Sagsbehandlingen svækkes - Fokus på statistik - Mangel på ressourcer - Differentierede tilgange til arbejdet
Muligheder	- Engagerede medarbejdere - Differentieret tilgang til projektarbejde	- Ny ekspertviden, som løfter afdelinger - Nye kompetencer er en nødvendighed - Nærværende sagsbehandling	- Stor viden ressource - Gode sparringspartnere - Sagsbehandlingen effektiviseres

I ovenstående figur er det forsøgt illustreret, hvilke problemer og muligheder der konstrueres i hver diskurs. I kulturdiskursen kunne det iagttages, hvorledes en mangel på stærk korpsåndforståelse skaber problemer på flere andre områder, herunder tilliden til ledelsen samt kommunikationen. Diskursen former bestemte handlingsforventninger, hvor der interPELLERES til politiet på en bestemt diskursiv måde. Disse forventninger kan ikke indfries i takt med at, der er sket en tilstrømning, da akademikerne ikke indoptager disse værdier. Derfor konstrueres akademikerne, som en gruppe, der står i modsætning til politiidentiteten og fordre visse problemer. I modsætning til de konstruerede problemer er mulighederne dog ikke nær så stærke i diskursen som problemerne, da de netop konflikterer med de konstruerede problemer, hvilket er med til at øge diskursens kompleksitet.

Den samme kompleksitet kommer til udtryk i strukturdiskursen, hvor diskursen på samme måde som kulturdiskursen forsøger at integrerer modstridende forhold i diskursen. Dette vanskeliggør diskursen i at dominere i meningsspillet. Strukturen italsættes som ustruktureret siden en øget tilstrømning i takt med skabelsen af længere beslutningsveje, mangel på rekruttering og en differentierede ledelsesstil. Diskursen er med til at konstruerer stereotyper, som er med til at

opretholde visse forestillinger og tydeliggøre polititjenestemændene og akademikere, som modstridende faggrupper.

I arbejdsgangdiskursen, som er den diskurs, der rummer færrest modsætninger, konstruerer tilstrømningen problemer i forhold til skabelsen af en større resultatorientering, mere kontrol og mere statistik. Karakteristik for alle diskurser skabes der hele tiden en parallel mellem tidligere praksis (fortid) og nuværende praksis (fremtid) og al forandring bliver derved modtaget som et mere eller mindre modspil. Selvom akademikerne indskrænker arbejdet på mange områder, er de stadig gode sparringspartner. Den effektive ressource skaber bedre arbejdsvilkår og en bedre arbejdsglæde.

Alt i alt kan der konkluderes skarpe problemer, som konstrueres i takt med en øget tilstrømning, hvorimod mulighederne står mindre stærke, da de dels står i modsætning til mange af konstruerede problemer, men også fordi de samtidig på en eller anden måde flydere sammen i diskurserne, da de på visse punkter er et udtryk for det samme. Flere af mulighederne står ligeledes i et modstridende forhold til problemer, hvilket kan være et udtryk for, at polititjenestemændene godt kan se nødvendigheden af akademikernes, men ikke bryder sig om de konsekvenser det har for faggruppen. Samtidig kan der iagttages, hvordan der i polititjenestemændenes artikulation opstår en frygt for at miste eller afgive autoritet til en anden faggruppe og derfor konstrueres al forandring i organisationen som en negativ udvikling.

4.6 Delanalyse 2: akademikernes artikulation af akademiker-tilstrømningen

På samme måde som analysen af polititjenestemændenes artikulation, vil denne analyse ud fra de samme sideløbende diskurser forsøge, at meningstilskrive tilstrømningen. Analysen er en 2. orden iagttagelse, men der vil dog visse steder optræde en 3. ordens iagttagelse, da nogle af de konstruerede problemer kan iagttages ud fra en iagttagers iagttagelse af deres iagttagelser. 3. ordens iagttagelse repræsenterer de problemer akademikerne i forbindelse med tilstrømningen kan iagttage, som de udfordringer de som faggruppe står overfor.

4.6.1 Kulturdiskursen

Problemer

"Når vi kommer, har de det med at tage en parade op. De har en forestilling om vi kan alting og er analytiske skarpe og udgør måske også en trussel imod værdiopfattelserne i politifagligheden og det er nogle de slåskampe vi har herude." (A1)

Elementerne 'trussel mod værdiopfattelse' og 'analytiske skarpe' (negativ forstand) er momenter, som knytter sig til kulturdiskursen om, at meningsudfylde den tomme betegner, da artikulation netop ikke refererer til en enkelt akademiker, men skaber et generaliseret billede af, hvilken identitet faggruppen har. Denne italesættelse er med til at artikulere, hvordan akademikerne føler sig iagttaget som gruppe i politiet. Akademikerne artikulerer hermed deres tilstedeværelse i organisationen, som en trussel mod den eksisterende politifaglighed. Opfattelsen af modstanden mod akademikerne, som gruppe gør sig ligeledes gældende for A2, som udtaler *"At vi er blevet så mange især i Rigspolitiet, bliver oplevet som om at vi skubber al politifagligheden ud af hovedkontoret med alt hvad det indebærer.... Det tænker jeg, de tænker"* (A2).

Det kan iagttages, hvordan artikulationerne bygger på en form for modstand, der udelukkende bundet i et fjendtligt billede af akademikere som gruppe. Akademikernes faglige viden og kompetencer udgør deres personlighed, og deres uddannelsesbaggrund er bestemmende for, om de opfattes som trussel eller mulighed i Rigspolitiet. Her konstruerer akademikerne tilstrømningen som værende et problem i takt med, at polititjenestemændenes ikke vil erkende dem, som en faggruppe med nye ressource, der kan skabe værdi for organisationen. Det kan iagttages, hvorledes akademikerne konstruerer sig selv som en gruppe, som ikke bliver en del af fællesskabet, men snarere som en belastning for, hvad der er politiets kerneopgave, nemlig at udfører politiarbejde.

De konstitutive konsekvenser af dette forhold kan blive en organisation, hvis forskellige kulturer ikke kan forenes, og derfor heller ikke kan fremme politiets overordnede visioner og missioner, men hvor kulturerne arbejder mod hinanden, og hvor værdier og normerne ikke er forenelige. Dette betyder yderligere, at ledelsens ambition om at skabe forandring i organisationen, herved blive en større udfordring. Samtidig spiller organisationskulturen en afgørende rolle i om forandringen lykkes. En fælles platform skaber tro, værdier og adfærden på alle niveauer i organisationen og er et central element i enhver forandringssucces eller fiasko (Jacobsen & Thorsvik, 2008).

Samtidig kan det iagttages, hvordan akademikerne i beskrivelsen af måden de føler sig italesat på, ligeledes selv former en skel mellem *os* og *dem*. "*Når vi kommer, har de det med at tage en parade op*", "*Når vi kommer*" betydningstilskriver akademikerne som en masse, som står i modstrid med "*de*", som italesætter polititjenestemændene som den anden masse. Denne masse er akademikernes modsætning og placeres ud fra et Laclau perspektiv, som et antagonistisk forhold til dem selv. Modsætningsforholdet skaber hegemonistiske identiteter, som konstruerer sig selv ud fra, hvad den ikke er. Det vil sige, at akademikere italesætter sig selv som politimændenes modsætning. Politimændene bliver derfor akademikernes konstitutive anden. Når dette sker, sættes alle elementer, som knytter sig til politiidentiteten sig til akademikernes konstitutive anden, og derfor forsøger de at udkonkurrerer hinanden i meningstilskrivningen til tilstrømningen. Et forhold, som der også blev fremanalyseret i polititjenestemændenes artikulation af kultur.

Udover at akademikerne føler sig italesat, som en faggruppe, der skubber politifagligheden ud, hersker der samtidig en opfattelse af, at fremmedkommende ikke reelt er en del af organisationen ("*... man taler meget om os, som nogle der er kommet ind ude fra og dengang jeg startede kaldte man os skæve eksistenser*" (A2)). Akademikernes iagttagelse af, hvordan de som faggruppe bliver italesat, kommer til udtryk i en negativ reference nemlig "*skæve eksistenser*". Et udtryk for en eksklusion og stereotypisering, som afviger fra normen. Denne afvigelse italesættes som et skel mellem, hvad der er acceptabel og uacceptabel for organisationen. Ved at italesætte akademikere som skæveeksistenser, skabes således en konstruktion af, hvad det "*normale*" må være. I denne kontekst er konstruktionen af det normale en organisation præget af politimænd og HK'ere. Den såkaldte tidligere kultur i politiet, som blev analyseret i dislokationsafsnittet. Denne konstruktion udgør differenskæden til diskursen, og udgør ifølge Laclau en hegemonisk fiksering, som står i modsætning til akademikernes meningstilskrivning til kulturdiskursen. Hegemonisk idet den ikke rummer akademikere, som en faggruppe og en del af politiets identitet. Her konstruerer akademikerne et problem, som referer til hele faggruppen. Akademikerne bliver et problem for den eksisterende politistab, da de som nævnt afviger fra, hvad politiet oprindelig består af.

På den anden side lukker denne stempling ligeledes op for en frihedsgrad, da momentet *skæveksistens* ikke er defineret på forhånd. Derfor kan udsagnet om, at være afvigende og anderledes skabe større frihed i forhold til arbejdsområdet. At være en *skæveksistens* viser et manglende kendskab til faggruppen, deres kultur og måde at arbejde på. Akademikerne kan derfor

agere efter egen opfattelse, og selv meningsudfylde hvad det vil sige, at være akademikere i politiet, og derved arbejde på egne præmisser.

Et andet fremtrædende område i empirien, hvor akademikerne oplever en differentiering i kulturen fra politifolkene, er uniformen. Polituniformen som kulturelt lægger sig tæt op af politiidentiteten, iagttages som værende en udfordring i det daglige arbejde i politiet. *"Der vil altid være et tydeligt skel mellem ac'ere³ og politifolk og dette er uniformen. Vi som ac'ere bærer ikke uniformen. Her har man den holdning, at man underviser i uniform. Dette fordi man også skal fungere, som rollemodeller for de studerende herude. Når vi underviser to sammen, jeg sammen med en politi, så er forskellen bare synlig. Den manifesterer sig helt konkret gennem uniformen eller mangel på samme. Det er en lille ting, men det gør bare forskellen synlig"* (A1). Det kan ud fra en anden ordens iagttagelse iagttages, hvordan uniformeringen konstrueres som et vigtigt element i skabelse af nye politiidentiteter. Mangel på denne autoritet, italesætter akademikerne begrænsende i visse sammenhænge. Dels kan det iagttages, hvordan uniformeringen er med til, at fremhæve et tydeligt skel mellem akademikere og politifolk, men uniformen er ligeledes magtudøvende i sig selv, da den udstråler autoritet. Ved at bære uniformen, tager man hele professionsrollen på med det ansvar, der dertil hører. Samtidig med at uniformen skaber en professionel identitet, så skaber den også en hierarkisk identitet, dvs. den fortæller hvor meget magt man har.⁴ Uniformen er politiet.

En akademiker og en politimand i samme rum vil derfor ikke fremstå på samme måde, selvom de reelt underviser i det samme. En konstitutiv konsekvens af dette tydelige skel kan i yderste tilfælde afspejle sig i eleverne, der ved endt uddannelse, opnår samme autoritet som politifolkene. Derfor vil en akademiker og måden denne arbejder på, blive opfattet som en tydelig differentiering af politiidentiteten. Politiformer kan derfor iagttages, som en selvstændig kultur, hvor uniformen er kravet for at blive optaget i dette system. Der vil derfor ske en reproduktion af det nuværende forhold mellem politimændene og akademikerne og en manglende accept af akademikernes bliver derved sværere at integrere.

Muligheder

³ Ac'ere er organisationen egen betegnelse for akademikere.

⁴ <http://www.dansk-politi.dk/Page-635.aspx?ProductID=PROD245>

Til trods for de iagttaget problemer, kan der samtidig iagttages en konsensus om, og en nødvendighed af, at faggrupperne trods der forskellighed står sammen, for at løse en fælles opgave. *"Hvis man skal sige der er en konflikt, dikotomi, gnidninger i vores verdenssyn eller forskellige habitus, er den klart tilstede. Men bevidstheden om at vi kan noget forskelligt, og at vi har nogle fælles mål vi skal løse, gør det vi ofte kan overkomme nogle af disse stridigheder"* (A1). Bevidstheden om at Dansk Politi har fælles mål og strategier, som alle faggrupper både skal indrette sig efter og forsøge at opnå, kan iagttages som et bærende element i faggruppernes arbejde. Det kan iagttages, hvordan samarbejdet bliver en nødvendighed for, at disse mål kan indfries også selvom faggrupperne arbejder forskelligt. Som det italesættes, overskygger disse mål de stridigheder og andre konflikter, der ellers opstår i sammenspillet og forskelligheden konstrueres herved, som mulighedsskabende. Italesættelsen kan ligeledes iagttages, som en konstruktion, hvor forskelligheden bliver en accepteret tilstand. De tidligere betydningstilskrivninger, om at akademikere føler sig anset for, at være en afvigende gruppe konflikterer, med mulighederne i diskursen. Et forhold, hvor skelen mellem problem/mulighed problematiseres ud fra, hvad diskursen skal rumme.

Samtidig italesættes en forøgelse af akademikere i Rigspolitiet, som en ekstra ressource, hvor forskelligheden bliver centrum. *"Der er kommet flere med andre baggrunde, og det tror jeg har åbnet op for en større diversitet"* (A3). Det kan iagttages, hvorledes den øget tilstrømning af akademikere skaber rum for forskellighed, og i takt med der kommer flere og flere, skabes en større mangfoldighed i organisationen.

Det gør også man får øjnene op for man kan bruge hinanden og man kan bruge de her ac'ere til noget fornuftigt. De kan bidrage med noget godt, ekstra viden, ny sparring, nye input, nye ideer til at løse opgaverne Jeg tror vi er på vej i den rigtige retning" (A3). Det kan ud fra akademikernes iagttagelse, iagttages hvorledes de ud fra deres akademiske baggrund og deres faglige baggrund, føler de kan skabe forandring i organisationen. *Ekstra viden, ny sparring, nye ideer og opgaver* er alle momenter, som knytter sig til diskursen, hvilket konstruerer de muligheder akademikere selv kan skabe i organisationen. Her konstruerer akademikernes forøgelse, som en øjenåbner, hvor flerheden har været med til, at skabe en accept af gruppen, da de bliver en større masse. Samtidig har denne forøgelse også skabt en forståelse for en gruppe, der ikke tidligere er set i politiet, og hvordan deres kompetencer kan anvendes til at skabe nyt og bedre politiarbejde. Det kan

iagttages, hvorledes akademikerne konstruerer, at jo større en gruppe akademikerne bliver, desto mere respekt får de for deres faglighed.

4.6.1.1 Opsummering

Det kan ud fra akademikernes kulturdiskurs iagttages, hvorledes diskursen bærer præg af, at akademikerne ikke oplever sig, som en accepteret gruppe i organisationen. De konstruerer nemlig deres tilstedeværelse, som en trussel mod den eksisterende politifaglighed og hvor deres differentierede faglighed herunder deres kompetencer opfattes, som uforening med polititjenestemændenes opfattelse. Uniformeringen som kan iagttages, som en tydelig skel mellem faggrupperne gør det vanskeligere, at skabe et fælles ståsted og derfor også svært, at nå et fælles mål i sidste ende, da den fremhæver skellene. På den anden side kan det iagttages, hvorledes akademikerne artikulerer sig selv som en større ressource og en faggruppe, der er med til at skabe større diversitet, da akademikerne rummer nogle andre færdigheder end polititjenestemændene. Diversiteten kan iagttages, at konstruere en kultur med nye ideer, ny tanker og en ny viden, hvilket kan være med til at løfte organisationen.

4.6.2 Strukturdiskursen

Problemer

Som det kunne iagttage hos polititjenestemændene, så er strukturen og strukturforandringerne også at iagttage i akademikernes meningsudfyldning af den tomme betegnelse.

Et af de konstruerede problemer, som kan iagttages i akademikernes artikulation er mellem de forskellige organisatoriske søjler i organisationen, *"Man får en administrativ søjle, som er styringsmæssig stærk og udviklingsmæssig stærk og kan nogle ting, så har vi en politisøjle, som vi ser nu, et område, der opruster ekstremt i forhold til at få strømlinet den del af organisationen, men hvor linket i mellem de 2 - vi siger det godt nok i alle vores strategier - men der er virkelig en udfordring i at få det til at flette sammen, så man kan trække på hinanden"* (A2)

Rigspolitiet er organiseret i to søjler, en administrationssøjle og en politisøjle, som hver især beskæftiger sig med administrativt arbejde og politiarbejde, jf. bilag 5. Disse søjler italesættes som værende to selvstændige søjler, men i realiteten burde søjlerne arbejde sammen for, at skabe en sammenhængende organisation. Det kan iagttages, hvorledes søjleproblematikken er med til, at

konstruere det samme manglende link mellem faggrupperne og hvordan søjlerne illustrere akademikerne (administrative søjle) og polititjenestemændene (politisøjlen). Det manglende link, er årsag til at faggrupperne ikke samarbejder på tværs, og oplever følelsen af at være en masse. Derimod opretholdes en adskillelse af grupperne, som to selvstændige grupper. Søjleproblematikken illustrerer fysisk, hvilke kampe der eksisterer mellem grupperne og måske også hvorfor den er svær at bryde. De konstitutive konsekvenser af dette forhold, er en struktur i organisationen, der er årsag til en begrænsning i sammenspillet mellem faggrupperne, og samtidig med til at opretholde et skel mellem faggrupperne. Ydermere er der også risiko for, at organisationen danner forskellige sociale grupper inden for faggruppernes egen kultur, som både danner forskellige orienteringer, overlapper hinanden og som står i modsætning til hinanden, og derved modarbejder hinanden.

På karriereområdet knyttes manglende mulighed for videreudvikling for akademikere som et område, der ikke er blevet forbedret i takt med en tilstrømning. *"Kompetenceudvikling er pt. ikke eksisterende. Min personaleleder ved ikke helt, hvad jeg kan bruges til, det fik vi en snak om. Karriereudvikling har noget med fastholdelse at gøre. Jeg gider ikke undervise i det samme flere år i træk, der skal ske noget nyt"* (A1)

Karriereudvikling konstrueres som ikke eksisterende, fordi der hersker en manglende forståelse for det akademiske arbejde. Det kan iagttages, hvorledes akademikernes kompetencer og færdigheder kan være en svær størrelse for en politimand at forholde sig til, hvis man ikke har været vant til at udarbejde karriereplaner for disse typer medarbejdere. Akademikerne konstruerer et billede af, hvordan organisationens struktur er med til, at skabe et snævert billede af, hvilke funktioner en akademiker kan besidde.

En anden akademiker udtaler *"fra ledelsen side af, bliver jeg betragtet som oversætter, så det er det jeg er ansat til nu. Jeg prøver at arbejde mere i ac-klub regi, hvilket bliver mere acceptabelt, at man som ac'ere også kan lave andre ting. Fordi mange af os er jo generalister og kan bruge vores kompetencer meget bredt"* (A3). Her kan der iagttages en manglende overordnet forståelse for, at man som akademisk generalist kan besidde flere stillinger end den nødvendigvis er placeret i. Deres potentiale bliver derfor ikke udnyttet, ikke blot fordi der mangler en forståelse for den, men snarere en manglende accept af den. Akademikere artikulerer, at de som akademikere føler sig

bundet af deres titel. Som citatet til sidst indikere, så *finder nogle det svært*, at en akademiker er generalist, og derfor kan arbejde på flere forskellige områder og niveauer.

Konstruktionerne kan iagttages, som et akademisk ønske om en større åbenhed, en bedre udnyttelse af ressourcer og en bedre prioritering fra ledelsens side. De konstitutive konsekvenser bliver dermed en begrænset mulighed for fastholdelse af faggruppen, hvilket strider mod Rigspolitichefens ønske om et moderne politi, hvor akademikerne er nødvendige i en fremtidig udvikling i Dansk Politi (Dansk Politi nr. 3, 2011).

Som nævnt har den øget tilstrømning ifølge akademikerne ikke skabt nogen ændringer på karriere området. På ledelsesområdet kan der heller ikke iagttages nogen positiv fremgang, hvilket kan iagttages som et ledelsesproblem. *"Karrieremæssigt kan det som ac'ere være svært at være her. Hvis man vil gå ledervejen er det lidt hård. Her i organisationen er det mere HK'ere og politiet, der går ledervejen og har også nemmere ved at få den accept"* (A3)

Et iagttaget problem, som kommer til syne i akademikernes iagttagelse af tilstrømningen, er som tidligere nævnt, en manglende accept af gruppen og en anerkendelse af, at en akademiker også godt kan lede i politiet. Det kan iagttages, hvorledes HK'erne og polititjenestemændene har fået accepten af, at de godt kan være leder, men hvor det for akademikerne ikke er muligt, at blive leder, da de mangler en ledelsesopbakning. Kampen om at blive leder konstrueres som en kamp, der kræver kræfter, og hvor det handler om at være vedholdende og fokuseret, men samtidig også have en ledelse der bakker op om din udvikling. Udfordringerne i at man som akademiker ikke på lige fod med polititjenestemændene og HK'erne, kan blive ledere, kan betragtes som en forskelsbehandling af faggrupperne, og samtidig med til at opretholde følelsen af, at være afvigende og udefrakommende.

Muligheder

Samtidig med at der i strukturdiskursen kan iagttages konstruerede problemer, kan der ligeledes også iagttages konstrueret muligheder.

"Politiet har udviklet sig i en positiv retning, efter der er kommet nye akademiker ind. Det har åbnet op for nytænkning og kritiske spørgsmål, fordi politiet er en organisation, hvor alting har været gjort, som man altid har gjort det og så kunne man ikke lave om på dette. Sådan oplevede

jeg det da jeg startede. Man blev lært op i, hvordan tingene skulle gøres og så var det måden man skulle gøre arbejde på. Ved at få folk ind, der er vant til at tænke kreativt og kritisk, jo flere der gør det, jo mere kommer det igen i organisationen. Det synes jeg kun er positivt for organisationens udvikling” (A3) Momenter som nytænkning, kritiske spørgsmål og kreativitet er med til, at udgøre ækvivalenskæden, som illustrerer muligheder i, hvordan akademikerne italesætter tilstrømningen til organisationen. Det kan iagttages, hvorledes den almene kutyme og arbejdsstruktur er blevet udfordret i takt med nye hoveder (akademikere) er dukket op. Jo flere der kommer til, desto nemmere er det, at ændre på strukturen, da man både kan stå sammen, men også at jo flere gange kreativiteten eller kritiske spørgsmål dukker op, desto nemmere og mere accepteret og vil det være selv af kunne være kritisk. Her kan det iagttages, hvorledes akademikerne ser en positiv udvikling i, at politifagligheden bliver udfordret og ny egenskaber tilføres organisationen.

Samtidig med at der kan iagttages en positiv udvikling i organisationen i takt med en tilstrømning, så italesætter akademikerne også en unik kompetence, som akademikerne har taget med sig. *”Jeg har samtidig også oplevet det er gået op for organisationen og ledelsen, at de får noget andet med akademikere. De får en større skriftlighed og en større analysekraft. Jeg ser det som en rejse vi er startet på, og ser på, hvordan vi kan bruge dette her” (A2).* Det kan iagttages, hvorledes akademikerne konstruerer at ledelsen har fået øjnene op for de nye kompetencer. Akademikerne italesætter en accepteret tilstand og en bekræftelse af, at en større skriftlighed og større analysekraft, bliver anset for at være en mulighed for organisationen. Organisationen kan drages nytte af disse kompetencer og derved skabes et effektivt og professionelt politi. Det kan iagttages, hvorledes der åbnes op for potentielle muligheder, og akademikerne konstrueres som fagfolk, hvis faglighed er med til at højne det faglige niveau, og skabe større dynamik i organisationen.

Samtidig kan der iagttages en udvikling på HR-området og økonomiområdet efter en forøgelse af akademikere. *”Det er allerede i sving nu, den måde man vil gribe HR-opgaverne an på. Det er også inde i en udvikling. Og økonomi, ikke kun pga. af krise, men også fordi det er det eneste rigtige, at få styr på sin økonomi. Som en hver anden organisation vil have styr på..... og det er vel i kraft af at man har fået ansat nogle økonomer, som har styr på finanserne” (A3)*

Det kan iagttages, hvordan akademikerne italesætter sig selv, som årsag til at der er kommet styr på strukturen gennem ansættelse af de rigtige specialister til de forskellige stillinger. En økonom skal arbejde med økonomi og en politimand skal være ude på gaden, som han er uddannet til, jf.

A3 interview. Denne struktur kan iagttages, som have skabt bedre flow i organisationen og derved også en større professionalisering, jf. interview med A3.

4.6.2.1 Opsummering

Det kan iagttages, hvorledes strukturdiskursen konstruerer problemer indenfor karriereudvikling, hvor der hersker en manglende forståelse for det akademiske arbejde og som kommer til udtryk i gennem en begrænset mulighed for blandt andet ledelsesudvikling. Akademikerne artikulerer samtidig visse strukturelle forhold, som eksisterer i organisationen og som *ikke* er ændret i takt med en tilstrømning og derved kan iagttages, at være hæmmende for skabelsen af et sammenhængende politi. Inden for de iagttagede muligheder anerkender akademikerne, at deres differentierede faglighed, er med til at styrke organisationen. Her kan det iagttages, at akademikerne har været med til at professionalisere organisationen i takt med, at de udfylder visse kompetencegab, har eksisteret i organisationen. Med en differentieret baggrund har deres uddannelsesbaggrund været med til at løfte organisationens struktur.

4.6.3 Arbejdsgangsdiskursen

Problemer

I akademikernes meningsspil emergerer der også en arbejdsgangsdiskurs i akademikernes italesættelse af tilstrømningen. Her knyttes elementer som outsider, speciel, bestemte strukturer, bestemte arbejdsopgaveløsningsmetoder, en generel fast struktur og fremgangsmåde sig alle til arbejdsgangsdiskursen.

"Man føler sig lidt som en outsider, når man kommer ind. Man er speciel, i gåseøjne. (.....) Det er en politiorienteret organisation, "sådan gør vi og sådan har vi altid gjort og det kan vi ikke lave om på". Man skal lære at tænke som politiet for, at forstå deres tankegang, løsning af opgaver og tilgangen i det hele taget til, hvordan du vil gribe dine sager an (A3). Der kan iagttages et klart billede af, hvordan akademikerne iagttager politimændenes opfattelse af, hvad politiet skal bestå af, som præger en bestemt diskursiv forståelse. Arbejdsgangen bærer præg af en tilgang, hvor "det vi plejer" bliver det rigtige. Det kan iagttages, hvorledes der skabes en socialisering, hvor akademikerne føler, at de bliver tvunget til internalisere måden polititjenestemændene tænker og arbejder på, for at harmonere med organisationens grundværdier. (...) man kan godt mærke at politifolkene nogle gange har en sort hvid holdning til, hvordan tingene skal være på. Som ac'er er

man vant til at stille mange spørgsmål og åbne op for en diskussion. Her kan man godt mærke man som ac'er sig lidt anderledes, fordi man tænker anderledes" (A3). Det kan iagttages en socialisering, hvor arbejdsforholdene og indgangsvinklet til arbejdsopgaverne er forskellige. Akademikerne besidder en mere refleksiv tilgang og sættes spørgsmål ved de grundlæggende arbejdsgange, mens polititjenestemændene arbejder ud fra en forståelse, om at sådan har vi altid gjort det.

Ud fra et Laclau blik kan det iagttages, hvorledes der eksisterer forskellige arbejdskulturer og hvor den nuværende arbejdskultur, som er polititjenestemændenes, stiller krav til en politiorientering, hvor måden en politimand arbejder og tænker på, er kravet til akademikernes måde at arbejde på. En tendens der samtidig kan spores tilbage til kulturdiskursen. Der ses derfor en sammenhæng mellem diskurserne, hvor kulturforhold får betydning for arbejdsforhold.

Disse forskellige arbejdstilgange kan iagttages, at stå i et antagonistisk forhold til hinanden, da politimændene konstrueres som politiorienteret og medarbejdere, der ønsker at bibeholde de gamle arbejdsgange. Hvorimod akademikerne italesætter, hvordan denne tilgang i deres øjne godt kan opfattes, som en *sort hvid holdning* og uforenelig med den akademiske tankegang, som italesættes som værende mere åben, da de er åbenminded og åbne for diskussion. Iagttagelsen konstrueres derfor to arbejdsgange, som artikuleres forskelligt, men som fra polititjenestemændenes side pålægges, at arbejde ud fra en bestemt forståelse. Hvis kravet ikke indfries, opfattes man som citatet indikerer, som en outsider. Igen kan der som tidligere iagttaget, iagttages en opfattelse af at afvige fra normen. Politiets fælles norm er, at holde fast i politiidentiteten, da den er en forudsætning for, at opretholde organisationen oprindelige eksistens. De grupper der afviger fra normen, sanktioneres og bliver frosset ude af fællesskabet, hvilket det kan iagttages, at akademikerne har en følelse af.

Samtidig med der hersker en opfattelse af, at akademikerne ikke føler sig, som en del af fællesskabet og deres anderledes arbejdstilgang differentiere sig fra polititjenestemændenes, så meningstilskriver de samtidig en form for overvågning, som er kommet i takt med en øget tilstrømning. *"Der er nogle i organisationen som lige skal føle os an. Hvad kan vi bidrage med i forhold til tidligere osv. Nogle har det svært med en akademisering af politiet, og den måde man skal forholde sig til politiopgaverne på"* (A2)

Det kan iagttages, hvorledes akademikerne fikserer en form for overvågning til arbejdsgangen. De artikulerer, at de bliver set efter i krogene og skal i første omgang afprøves for at se, om de skaber nogen form for gevinst for organisationen.

Udover en iagttaget forskellighed, er der også et iagttaget misbrug af fagligheden, som en akademiker besidder. *”Egentlig oplever jeg, at vi risikerer at blive brugt i nogle andre spil vi ikke forstår, som man så henter noget power via det at have samarbejdet med nogle enheder i Rigspolitiet, hvor akademikerne sidder. Så låner man noget af en organisatorisk styrke ved, at lade som om man er med i klubben” (A2)*

I citatet artikuleres der til, at der via en tilstrømningen af akademikere kommer en del ny viden og nye redskaber ind, som andre faggrupper kan lærer noget af og omvendt. Erfaringsudveksling sker dog ikke helt på de accepterede præmisser. Der kan iagttages, at der opstår en risiko for, at få udnyttet sin viden ved, at andre faggrupper bruger denne nye viden udelukkende for, at styrke sin egen position. I citat illustreres, hvorledes akademikerne iagttager polititjenestemændenes brug af akademikernes kompetence til, at styrke deres egen position og deres egen opgave ved bevidst, at trække på områder, hvor de kan drage nytte af den akademiske viden. Her udelukkes en sparring mellem faggrupperne, men henvises til en ubevidst brug af akademikerne, som politimændene bevidst benytter. Dette medfører, at der på diskursen diskursive ydre opstår et moment, som brugen/benyttelse referer til den udnyttelsen, der kan iagttages. Her refereres der til, at tilstrømningen i stedet for at blive brugt på en konstruktiv og åben måde, i stedet udnyttes til fordel for polititjenestemændene, hvilket akademikerne konstruerer som et problem, jf. A2 interview.

Muligheder

I takt med de konstruerede problemer i diskursen, kan der samtidig også iagttages muligheder, som knytter sig til den tomme betegner tilstrømningen af akademikere.

”Vi lærer af hinanden, de lærer af måden jeg arbejder på og jeg lærer af, måden de arbejder på. Herigennem får vi en fælles forståelse af arbejdet” (A3). Der kan iagttages et klart potentiale i benyttelsen af hinandens fagligheder. Ved at udnytte denne sparring, skabes en ensartet forståelse for arbejdet. Denne italesættelse strider dog lidt imod det tidligere citat i diskursen, hvor akademikernes kompetencer i højere grad udnyttes frem for at blive bevidst benyttet til gavn

for begge faggrupper. Med et Laclau blik opstår, der herved to forhold der reelt kæmper mod hinanden, da de er hinandens modsætninger, men alligevel får de lov at være i samme diskurs og derved forbliver en agonisme, idet de knyttes til samme diskurs. Der er altså tale om vagere modsætningsforhold, som tidligere nævnt, og som ikke direkte er truende for diskursen, men som alligevel er et modsætningsforhold, der bør reageres på. Dette fordi forholdet ved at være i samme diskurs ikke åbner op for en ny og mere rummelig diskurs, men derimod konstruerer et mudret billede af arbejdsdiskursen, som får sværere ved at hegemoniserer i meningstilskrivningen til den tomme betegner.

Samtidig med der konstrueres en mulighed i at kunne trække på hinandens viden, så lukker italesættelsen også op for at denne veksling kan være med til at skabe innovative processer. *”Det gode ved at have forskellige hoveder, er at man kan stille dumme spørgsmål til hinandens fagligheder. Dette er der stort innovativt potentiale i”* (A3). Det kan iagttages, at udnyttelsen af fagligheden konstrueres, som en effektiviseringsmulighed, hvor fagligheden kan højnes og organisationen professionaliseres. I forlængelse af denne iagttagelse kan det iagttages, hvordan der ikke kun refereres til akademikere, som en faggruppe der skaber innovationsmuligheder, men i stedet sammenspillet mellem måden polititjenestemænd og akademikere arbejder til sammen, skaber gevinst.

Men som der kunne iagttages i både struktur- og kulturdiskursen, er forskelligheder mellem faggrupperne et bærende element i diskurserne. Potentialet kommer derfor hverken til syne i akademikernes italesættelser eller i polititjenestemændenes italesættelse. Potentialet bliver derimod domineret af de italesatte forskellighederne mellem grupperne, og disse overskygges af disse elementer.

De konstitutive konsekvenser at dette, bliver en arbejdsgangsgang, hvor forskelligheden vil komme til udtryk i opgaverne og arbejdsrutinen. Ydermere vil samarbejdet være hæmmende for organisationens vision om, at skabe et effektivt politi, da det vanskeliggør et samarbejde. Dette hæmmer yderligere en nytænkende fremgangsmåde og skabelse af et bæredygtigt politi, hvor

faggruppernes forskellighed, er en nødvendighed for at politikorpset kan fungere, da der er brug for civil ansatte, som akademikerne er.⁵

4.6.3.1 Opsummering

Som i de andre to diskurser i akademikerne italesættelse, fikses der også problemer og muligheder til arbejdsgangdiskursen. Nogle af de konstruerede problemer i diskursen, er akademikerne følelse af, at de bliver opfattet som outsiders og specielle. I forlængelse af denne iagttagelse, kan der samtidig iagttages, en følelse af en overvågning af akademikerne arbejde, da der sættes spørgsmålstejn ved, hvad de kan bidrage med. Dette begrundes af akademikerne i, at polititjenestemændene har svært ved de forandringer der sker. Trods disse problematikker, så rummer diskursen også potentielle muligheder, hvor det italesættes hvorledes faggrupperne kan lære af hinanden, og trække på hinandens kompetencer. Dette kan iagttages at åbne op for innovationspotentialer og skabe udvikling i organisationen.

4.6.4 Delkonklusion

Som illustreret i nedenstående figur, rummer akademikerne meningstilskrivning til den tomme betegn, tilstrømningen, både problemer og muligheder.

	Kultur	Struktur	Arbejdsgang
Problemer	<u>3. orden:</u> - trussel mod værdiopfattelsen - føler sig mindre værdsatte - analytisk skarpe - skubber fagligheden ud - skæve eksistenser <u>2. orden:</u> - uniformeringsproblemer	<u>2. orden:</u> - nuværende organisering hæmmer et samarbejde - manglende karriere udv - mangel på fastholdelse - svært at blive leder - manglende udnyttelse af potentiale - manglende prioritering af gruppen	<u>2. orden:</u> - følelsen af at være en outsider - opfattelsen af at korpssånden er et krav - overvåget som faggruppe - en udnyttelse af fagligheden
Muligheder	<u>2. orden:</u> - Forudsætning for målopfyldning er samarbejde - ekstra ressource - større diversitet - ny sparring tilføres - ny viden og nye ideer skabes	<u>2. orden:</u> - Positiv fremgang i org. - åbnet op for nytænkning - åbnet op for kritiske spm og kreativitet er skabt - større skriftlighed - større analysekraft	<u>2. orden:</u> - Mulighed for faglig udveksling - Skabelsen af innovative processer

⁵ http://www.politi.dk/NR/rdonlyres/7FA400D7-2978-4256-A04B-87DDF1C7411A/0/Profilbrochure_politi.pdf

Kulturdiskursen er den eneste diskurs, der rummer en 3. ordens iagttagelse, da der i højere grad i denne diskurs italesættes forhold, som en iagttagelse af andres iagttagelser. Her er det tydeligt at se, hvorledes akademikerne reproducerer den artikulation, som var fremtræden i polititjenestemændenes artikulation, og hvorledes de på den måde er reaktive i deres italesættelse frem for proaktive. I forlængelse af dette kan det iagttages, hvorledes det at være en differentieret gruppe problematiseres, da akademikerne ikke føler en accepteret position i organisationen. De positive egenskaber i de konstruerede muligheder, der fremanalyseres, bliver ikke værdsat og opfattelsen af, at føle sig inkluderet er manglende. Det kan dog i mulighederne iagttages, hvorledes akademikerne oplever deres kompetencer som en ressource, der kan højne niveauet i organisationen og den øget diversitet i form af ny viden og ny sparring, kan være med til at effektivisere.

I strukturdiskursen kan det iagttages, hvorledes den eksisterende organisering problematiseres i forhold til tilstrømningen og hvorledes der mangler en sammensmeltning af staben, så forholdene ikke fremstår som adskilte. Samtidig eksisterer der visse begrænsninger på karriereområdet, som kan føres tilbage til en manglende ledelsesmæssig opbakning af faggruppen. En forståelse der går igen i arbejdsgangdiskursen, hvor det blev fremanalyseret, hvorledes akademikerne føler sig ekskluderet, som de specielle og outsidersne. Den manglende korpsånd kan iagttages at blive knyttet til arbejdsgangproblemerne og kultur og arbejdsgang får derfor betydning for hinanden. Diskursen rummer i modsætning til kulturdiskursen en anerkendelse af, at en differentierende faglighed også er med til at styrke organisationen. Men på grund af visse tvetydigheder i diskursen, bliver det vanskeligt at skelne mellem de konstruerede problemer og muligheder.

I arbejdsgangdiskursen kommer skellene i arbejdsforholdene til syne. Det kan iagttages, at akademikerne på grund af den manglende korpsånd, bliver nødsaget til at tænke eller agere, som en politimand for at blive accepteret. Diskursen rummer samtidig en følelse af kontrol og overvågning af akademikerne. For alle diskurserne bliver der italesat flere problemer end muligheder. Mulighederne har som i polititjenestemændenes artikulation et strejf af, at være substituerende og i visse sammenhænge et udtryk for det samme.

Alt i alt kan det konkluderes, hvordan der både opstår modstridende forhold i kultur og arbejdsgangdiskursen og hvorledes det for diskurserne på samme måde som polititjenestemændene kan være svært at skelne mellem problem/mulighed. Samtidig kan det

iagttages, hvorledes akademikernes konstruktioner af de oplevede udfordringer kan knyttes til en ledelsesmæssig adfærd. Akademikerne oplever en modstand af deres tilstedeværelse i organisationen af de andre faggrupper, men ikke desto mindre, har de en opfattelse af, at de kan være med til at professionalisere organisationen fremadrettet.

Kapitel 5: Hegemonianalyse – kampen om at meningsudfylde tilstrømningen af akademikere

I den foregående analyse, har jeg forsøgt at vise, hvordan diskursive kampe om at betydningstilskrive tilstrømningen af akademikere, kommer til udtryk i de forskellige faggruppers konstruktioner. Der er i begge analyser blevet fokuseret på, hvordan de forskellige diskurser konkurrerer om, at definere meningsindholdet af tilstrømningen, som jeg i afhandlingen har iagttaget, som den tomme betegner.

I denne del af analysen, vil jeg binde de forskellige konstruktioner sammen og fremhæve nogle komparative konklusioner, som kan drages af analyserne. Der lægges vægt på en analyse af forskelle og ligheder i analyserne, herunder hvordan konkurrerende betydningstilskrivninger enten søges udgrænset eller integreret i analysernes forsøg på, at fikse indholdet af tilstrømningen og hvad dette kan være et udtryk for. Afsnittet afsluttes med en diskussion af den komparative analyse. Analysen har til formål at besvare følgende arbejdsspørgsmål;

Hvordan adskiller faggruppernes italesættelse sig fra hinanden, og hvad kan dette ses som et udtryk for?

5.1 Komparativanalyse af kulturdiskursen

Som det blev fremanalyseret i polititjenestemændenes artikulation af kulturdiskursen, blev det iagttaget, hvorledes korpsånden blev det bærende moment i diskursen, og vi så samtidig hvorledes korpsånden blev knyttet til en mindre tillid til ledelsen og forståelsen for arbejdsopgaverne. Korpsånden blev konstrueret, som en forudsætning for at kunne arbejde effektivt, og en væsentlig del af det, at skulle arbejde i Rigspolitiet.

Den manglende korpsånd som ifølge polititjenestemændene skaber problemer for kulturen, er også et område, som kunne iagttages i akademikernes italesættelse af kultur. Opfattelsen af at akademikerne føler sig anset, som en *trussel* for værdiopfattelsen i organisationen og politifagligheden, stemmer overens med polititjenestemændenes italesættelse af den manglende korpsånd. Forudsætningen for at kunne arbejde i politiet, kræver en politifaglig forståelse, og dette krav indfries ikke efter tilstrømningen af akademikere. Hermed kan der i denne hegemonikamp iagttages, hvorledes det lykkedes polititjenestemændene, at skabe en relativ sedimenteret forståelse af korpsånden, som en forudsætning for at kunne arbejde i politiet. I en

eller anden udstrækning formår akademikerne, som en differentieret gruppe at acceptere denne præmis og dermed også dette meningsspil. Her kan det iagttages, hvorledes akademikerne reproducerer polititjenestemændenes artikulationer og de forventninger, denne gruppe har til akademikerne. Dette kan være et udtryk for, at akademikerne anerkender, at korpsånden er et bærende element i arbejdet og en forståelse for, at denne er en forudsætning for, at interagere i organisationen.

Samtidig blev det iagttaget, hvorledes polititjenestemændenes stærke korpsåndkultur, udvikler en tendens til at opfatte enhver form for ændring af organisations arbejde, der er sket i takt med tilstrømningen, som en kritik/differentiering af polititjenestemændenes tilgang. Denne stærke kultur kan være årsag til, at der udvikles gruppetænkning, som for polititjenestemændenes vedkommende kan være præget af et snæversyn og manglende evne til, at modtage kritik eller alternative synspunkter. Her opleves det, hvorledes der ofte udvikles negative stereotyper af andre grupper med afvigende holdninger, som bidrager til at forstærke forskellene, og derved skabe større afstand (Jacobsen & Thorvik, 2008), som polititjenestemændenes kulturdiskurs er et udtryk for.

Akademikernes italesættelse af at være opfattet som en skæv eksistens, stemmer overens med denne stereotypisering, der skabes i takt med denne gruppetænkning, som en stærk korpsåndkultur skaber. Akademikernes manglende anerkendelse som gruppe og en accept af deres faglighed, skabes i takt med den stærke korpsånd organisationen besidder og, hvorledes korpsånden kræver en politifaglig baggrund til at besidde denne. Som minoritetsgruppe i en stor og kulturel organisation kan det iagttages, hvorledes akademikerne efterspørger mere plads til, at kunne eksistere med egen kultur side om side med den eksisterende kultur.

Uniformering er et eksempel på et artefakt, som skaber en tydeligt skel mellem faggrupperne. Uniformen og dens legitimitet italesættes, som et afgørende element i politis kultur, hvor uniformen samtidig bliver kravet for, at kunne blive optaget i systemet. Manglen på accepten af, at man ikke nødvendigvis skal være politiuddannet for, at arbejde i politiet, fylder mere i polititjenestemændenes italesættelse end deres italesættelse af, hvordan akademikerne kan gavne organisationen. Denne italesættelse er med til at forstærke korpsåndens kultur, idet det kræver at være politiuddannet for, at kunne bære uniformen. En forskellighed som akademikerne

ikke kan ændre, men derimod mere eller mindre bliver nødt til at acceptere, hvilket er med til at fremhæve skellene.

Hermed kan det iagttages, hvorledes polititjenestemændenes stærke italesættelse af korpsånd reproduceres flere steder i akademikernes artikulation, som et krav til at blive accepteret, som faggruppe i organisationen på lige fod med de andre. Akademikerne problematiserer, hvordan polititjenestemændene stiller krav til en korpsåndforståelse, for at legitimere sin egen position i organisationen. Derfor formår polititjenestemændenes kulturdiskurs, at integrere akademikernes diskurs og sedimenterer forståelsen af en stærk korpsånd, som en væsentlig betydning for arbejdet i organisationen, og derfor udgrænser diskurserne ikke hinanden i meningsspillet.

Selv om akademikerne på korpsåndområdet reproducerer artikulationen hos polititjenestemændene, og på den måde fremstår, som reaktive frem for proaktive, rummer kulturdiskurserne dog også visse stridigheder diskurserne imellem. Det ses i akademikernes italesættes, hvorledes de italesætter sig selv som en ressource, der tilføres organisationen gennem *ekstra viden, nye sparring og nye ideer*. Dette harmonerer med polititjenestemændenes iagttagelse af akademikere, som engagerede medarbejdere, men disharmonerer med forståelsen af, at akademikere ikke er ansvarsfulde effektive medarbejdere på grund af en manglende korpsånd. Der ses forsøg på at udkonkurrere hinanden for, at opnå en hegemonisk status. Dog bliver en udkonkurrering af hinanden vanskeliggjort, i takt med den kompleksitet, der eksisterer internt i diskurserne. Kompleksiteten er et udtryk for, at diskurserne i deres forsøg på at identificere sin identitet ud fra, hvad den ikke er, dvs. den konstitutive anden side, ikke formår at tydeliggøre diskursernes skel. Med andre ord bliver diskursernes identitet svær, at definere og diskurserne er derfor ikke stærke nok til, at dominere alene i meningsspillet. Diskurserne udgrænser derfor heller ikke hinanden her.

Derfor er svært i hegemonikampen, at afgøre hvilken diskurs, der opnår delvis sedimentering. Tvetydigheden i diskurserne kan være et udtryk for en manglende forståelse for hinanden, som faggruppe og for polititjenestemændene en manglende accept af, at politiet i deres forandringsproces har brug for nye kompetencer og en ændret kurs for fremtidens politi.

Det kan i diskurserne iagttages, hvorledes den nuværende kultur sætter begrænsninger for denne udvikling. Selvom akademikerne reproducerer den samme artikulation, som

polititjenestemændene i forhold til vigtigheden af korpsånden i arbejde, så hersker der stadig en kultur, der ikke kan rumme en gruppe med en differentieret kultur, og derfor også anden tilgang til arbejdet. Den nuværende kultur i organisationen mangler rum for mangfoldighed og fællesskab.

Organisatorisk kan kulturen være en væsentlig faktor i forklaringen på organisationens succes. En stærk organisationskultur, der samler medarbejderne i fælles oplevelser af fællesskab og tilhørsforhold, kan være afgørende for hvor vellykket en organisation er. Når oplevelsen af fællesskabet ikke forekommer, er der risiko for at strategien om, at effektivisere og professionaliserer organisationen mislykkes. Den konstitutive konsekvens af den komparative analyse af kulturdiskurserne, bliver derfor en organisation, hvor den største gruppe, polititjenestemænd, ikke giver plads til andre kulturer og derfor heller ikke muligheden for, at skabe en effektiv, professionel og attraktiv organisation, som den ledelsesmæssig tanke med tilstrømningen har været. *"En attraktiv arbejdsplads skabes ved, at ledere og medarbejdere har kompetencer og råderum til, at kunne levere gode resultater og høj kvalitet i arbejdet, og ved at vi nyttiggøre og giver plads til erfarne medarbejdere (organisationens HR-strategi).*

Organisationens stræben efter at levere gode resultater og yde høj kvalitet, skabes i takt med en rummelighed og denne kan i polititjenestemændenes og akademikernes fiksering af tilstrømningen, ikke spores i organisationen. Opfattelsen af at være splittet, kan være et udtryk for at organisationens ledelse, ikke har formået at skabe en fælles kultur, der rummer forskellighed og skaber rum for mangfoldighed.

5.2 Komparativanalyse af strukturdiskursen

Polititjenestemændenes og akademikernes strukturdiskurs, som knytter sig til den tomme betegner, rummer alt fra manglende rekrutteringsmuligheder, organisatoriske problematikker, mangel på fastholdelse og en ændret ledelsesstil etc.

Et af de områder, hvor der i faggrupperne italesættelse, kan iagttages et fælles problem er på rekrutteringsområdet. Polititjenestemændene efterspørger en manglende rekruttering af politistaben, da de har opfattelsen af at blive skubbet ud af rekrutteringsprocessen til fordel for akademikerne. Akademikerne derimod er ikke enige i denne iagttagelse, men efterspørger på samme måde en rekrutteringsmulighed, som lukker op for en fastholdelse af faggruppen. Begge

grupper italesætter en problematik, der i høj grad illustrerer en kritik af ledelsens manglende håndtering af området.

Det kan derfor iagttages en politidiskurs, der linker rekrutteringsproblemer til en øget tilstrømning af akademikere og akademikernes indtræden i organisationen, bliver derfor grundlaget for en begrænsning af karriereudvikling for polititjenestemændene. En konstruktion der kan iagttages, som et forsøg på at udgrænse akademikernes konstruktion, der bygger på et manglende ledelsesmæssigt kendskab til akademikerne som faggruppe. Denne manglende viden spænder ben for en mulig karriereudvikling for akademikerne i organisationen. Vi får herved to vidt forskellige opfattelser, som på den ene side tillægger ansvaret hos akademikerne, og på den anden side tillægges en manglende interesse for det akademiske arbejde, som årsag til manglende rekrutteringsmuligheder.

Denne hegemoniske kamp er snarere et udtryk for en manglende ledelsesmæssig adfærd og prioritering af faggrupperne. I organisationens HR-strategi er kompetenceudvikling ellers et højt prioriteret fokusområde, men ikke desto mindre kan det iagttages, hvorledes italesættelserne konstruerer en mangel på denne udvikling. *"Vi skal gennem kompetenceudvikling – og på særlige områder ved tilførsel af nye kompetencer – skabe sammenhæng mellem overordnede mål og medarbejdernes individuelle udvikling, så der hele tiden er de nødvendige forudsætninger for at opgaverne løses af de rette kompetencer. Dette er afgørende for, at vi er rustet til at løse vores opgaver med høj kvalitet og stor effektivitet, og for at vi er en attraktiv arbejdsplads, hvor medarbejdere er trygge ved egne kompetencer (organisationens HR-strategi)".*

Samtidig kan det iagttages, hvorledes der i HR-strategien er fokus på tilførsel af nye kompetencer (akademikere) og hvorledes dette er afgørende for at blive en attraktiv arbejdsplads. En strategi, der blandt faggrupperne kan iagttages ikke bliver indfriet. Ud fra den hegemoniske kamp, kan det iagttages, hvorledes diskurserne i takt med de artikulerede elementer i diskurserne, forsøger at udkonkurrere hinanden i deres forståelse, selvom årsagen kan ledes til et manglende ledelsesmæssigt fokus på HR-strategien.

Denne ledelsesmæssige adfærd fortsætter flere steder i akademikernes artikulation. Det kan iagttages, hvorledes der refereres til organisatoriske begrænsninger, som tydeliggør et skel mellem faggrupperne, og derved med til at opretholde faggrupper, som to selvstændige grupper.

Dette gælder både på den nuværende struktur i organisationen, men også den manglende mulighed for, som akademikere at tilslutte sig et ledelsesforløb, hvor der er mulighed for at blive ledere i organisationen. Igen refereres der i artikulationen til en ledelsesmæssig mangel på aktiv håndtering af de forskelligheder, der på nuværende tidspunkt er i organisationen. For akademikerne refereres, der til en manglende ledelsesuddannelse som polititjenestemændenes, så de på lige fod kan blive ledere i organisationen.

Denne konstruktion kan være et udtryk for en manglende strategi for ansættelsen af akademiske uddannet medarbejdere. En strategi der specificerer formål med en øget rekruttering af akademikere, og hvordan disse nye kompetencer skal bidrage til skabelse af en effektiv organisation, som ledelsen stræber efter, *jf. organisationens HR-strategi*.

Akademikernes og polititjenestemændenes meningstilskrivning rummer også et agonistisk forhold i vigtigheden af, at de rette kompetencer placeres de rette steder, dvs. økonomiafdelingen får en økonomiuddannet medarbejder. Dog opstår der diskurserne imellem antagonistiske forhold, når akademikerne på den ene side fikserer tilstrømningen, som en udvikling, der har skabt positiv fremgang i organisationen. Det har åbnet op for nytænkning og refleksion, som ikke eksisterede i samme grad som før og på den anden side polititjenestemænd, der fikserer tilstrømningen til skabelsen af længere beslutningsveje og flere beslutningsled. De tidligere kutymer og arbejdstilgange er blevet udfordret i takt med tilstrømningen, hvilket ifølge akademikerne er en positiv fremgang. Derimod har denne refleksivitet ifølge polititjenestemændene i højere grad påvirket strukturen i en retning, som har skabt en ugenomsigtig og ustruktureret organisation. Et forhold som på samme måde som rekrutteringsområdet kæmper, om at meningstilskrive den tomme betegner og derved dominere. Dette skabes ved at faggrupperne forsøger, at standse andre betydningstilskrivninger og skabe sig selv som centrum i feltet (Laclau og Mouffe, 2002). Her forsøger diskurserne at udgrænse hinanden. Akademikerne har i artikulationen større vægt på, hvorledes akademikerne som ny inspirerende faggruppe, kan krydre organisationen med egenskaber, der ikke eksisterer i organisationen og på den måde skabe en effektiv arbejdsplads. Polititjenestemændene derimod ser denne effektivisering, som en udkonkurrering af den eksisterende struktur og derved skabelsen af en usammenhængende organisation.

Den antagonistiske kamp fortsætter, når akademikerne på den ene side ifølge dem selv rummer, en større skriftlighed og større analysekraft, hvilket er egenskaber, som organisationen har fået øjnene op for, og derfor også flittigt benytter sig af akademikere som en ressource. Dette er til dels med til at skabe effektivitet i organisationen, men også med til at skabe professionalisme i organisationen. Denne konstruktion stiller sig i modstrid med polititjenestemændenes konstruktion. Her karakteriseres akademikerne, som mindre sympatiske og deres ledelsesstil er en helt anden end den polititjenestemændene er vant til. Polititjenestemændene formår i denne italesættelse, at konstruere et os og dem forhold, hvor akademikernes tilstand er den illegitime tilstand, mens deres egen er den oprigtige tilstand. Akademikerne artikuleres derfor i en antagonisme, som den truende konkurrerende diskurs, hvor de fremstår som det fremmede. Polititjenestemændene forsøger, at sedimentere mening om, at det mest rigtige er polititjenestemændenes opfattelse og agerer. Hvorimod akademikerne er det fremmed og truende, som ønsker at ændre på de eksisterende værdier og forhold. Der kæmpes her om, at meningstilskrive tilstrømningen på forskellige måder og diskurserne forsøger at udgrænse hinanden for at op hegemoni.

Til forskel fra kulturdiskursen rummer strukturdiskursen flere modstridende og antagonistiske forhold i faggrupperne italesættelse. Der kæmpes i højere grad om, at udfylde den tomme betegner mening i forhold til kulturdiskursen. Der hersker en differentieret mening til, hvordan tilstrømningen påvirker politiet som organisation og derved iagttages tilstrømningen på forskellige måder, hvilket jeg vender tilbage til i diskussionsafsnittet.

5.3 Komparativanalyse af arbejdsgangdiskursen

I faggrupperne arbejdsgangsdiskurs, kunne det iagttages, hvorledes faggruppernes konstruktion af arbejdsgangen kommer til udtryk i to forskellige konstruktioner.

Polititjenestemændenes konstruktion, som tillægger tilstrømningen, som den væsentligste forklaring på skabelsen af en større resultatorientering og skabelsen af mere kontrol, strider mod akademikernes konstruktion af tilstrømningen af akademikere, som en øget mulighed for faglig udveksling, hvor diversiteten skaber mulighed for innovation og åbner op for kreative processer. Konstruktioner der som i arbejdsganganalysen står i modstridende forhold, og som i deres forsøg på at meningsudfylde den tomme betegner, forsøger at udkonkurrere hinanden.

Faggruppernes forskellige måder at meningsudfylde diskursen, er et tegn på at diskurserne forsøger, at udgrænse hinanden. I polititjenestemændenes artikulation gøres akademikere til skyld for den øget kontrol, der hersker i organisationen, hvor der hverken er plads til fordybelse og mulighed for effektivisering af arbejdsgangen. Tilstrømningen af akademikere knyttes til den overfladiske sagsbehandling, der er skabt. Akademikerne selv føler ikke de får lov til at blive en del af organisationen, da de opfattes som outsiders, og derfor står udsagnene i antagonistisk forhold til hinanden. Parterne iagttager hinanden, som en trussel mod sin egen identitet, hvilket karakteriserer, hvorledes antagonisme i Laclau og Mouffe teoriapparat opstår. Grupperne forhindrer hinanden i, at realisere deres identiteter, og derved meningsudfyldning af den tomme betegner, da de kæmper om at udgrænse hinanden for at få lov til at herske.

Polititjenestemændenes konstruktion af tilstrømningen som øget kontrol, er måske snarere iagttages at være et udtryk for en New Public Management tilgang, der er skabt i forbindelse med Politireformen og senere Budgetanalysen, der netop har haft fokus på effektivisering gennem større resultatorientering. Det politiske krav, om at skulle bespare et vist antal kroner, kan i højere grad iagttages, som årsagsforklaring til en øget kontrol frem for en øget tilstrømning. Dette betyder for polititjenestemændenes artikulation, at al forandring som er sket i politiet, og har ændret på arbejdsgangene etc. sidestilles med den tilstrømning af akademikere der er sket. Dette kan hænge sammen med en manglende udarbejdelse af klare linjer for rekrutteringen af akademikere, og fra ledelsen en manglende kommunikation, som adskiller politiske krav med organisationens ønske om en øget tilstrømning af akademikere for at indfri politiske krav.

Denne tvetydighed kan iagttages, som en mulig udfordring i ledelsens forsøg på, at skabe et effektivt politi blandt andet gennem omstrukturering af personalestaben. *"Det her er jo ingen skofabrik eller en anden produktionsvirksomhed, hvor man bare kan indstille eller skrue lidt ned for blusset i en periode. Her er der altså krav om, at vi selvfølgelig bliver ved med at løse vores opgaver samtidig med, at vi er i stand til at forny effektivisere, omorganisere og omstrukturere"* (Jens Erik Højbjerg, Rigspolitichef) (Degnegaard et al., 2012, kap. 6)

Hermed kan det identificeres en ledelsesmæssig udfordring i kommunikationen af en omstrukturering, da den forudsætter, at polititjenestemændene tilsidesætter en tidligere forståelseshorisont af politi, i forbindelse med ledelsens mulighed for omorganisering i

organisationen. Før der kan skabes legitimitet i forhold til, at ansætte flere akademikere, er det en nødvendighed, at polititjenestemændene giver slip på det romantiske billede af politiet, som en udelukkende politiorienteret organisation, hvor kravet for at arbejde i organisationen sidestilles med en politiuddannelse.

Polititjenestemændenes italesættelse af, at tilstrømningen har medvirket til en øget kontrol, har samtidig skabt mangel på ressourcer til de politifaglige opgaver. Der er mangel på arbejdskraft, jf. polititjenestemændenes artikulation og dette stemmer overens med den opfattelse akademikere har af polititjenestemændene, De føler sig overvåget og set efter i krogene. Det kan iagttages, hvorledes de skal igennem nåleøjet for at blive accepteret. Denne konstruktion sætter diskurserne diskursive ydre på hinandens indre side, hvilket er tegn på udkonkurrering af hinanden, da polititjenestemændene tildeler akademikere ansvaret for en øget kontrol, og akademikere tilskriver polititjenestemændene for en øget overvågning.

Det kan iagttages, hvorledes begge faggrupperne konstruerer en arbejdsgang, der er forskellig fra hinanden og som er svær at sidestille, da alt hvad der stikker ud fra en tidligere praksis ifølge akademikere, opfattes som negativ og som en akademisk tilgang. Hvorved muligheden for at udfolde sine kompetencer, bliver begrænset af en følelse af ikke at være inkluderet qua den manglende politifagligorientering. Dette er ligeledes et tegn på, hvordan kultur og arbejdsgang er stærkt forbundet med hinanden.

Arbejdsgangdiskursen rummer på samme måde, som strukturdiskursen en del antagonistiske forhold, hvor diskurserne kæmper om at meningsudfylde tilstrømningen, som den tomme betegner. Polititjenestemændenes konstruktion af, at tilstrømningen har været med til at skabe en øget kontrol og skabt en mere resultatorienteret politi frem for en et politi, der værner om arbejdet og hvor der bliver gået i dybden med sagsbehandlingen, hænger muligvis sammen med en manglende forståelse for akademikere kompetencer, og hvorledes de anvendes i Dansk Polit. Den manglende forståelse kan muligvis spores tilbage i ledelsens manglende kommunikation i forbindelse med omorganiseringen af personalestaben. Egentlig kan der for begge faggrupper spores en manglende strategiplan for, hvad ledelsens formål har været med, at ansatte en ny type faggruppe og hvad dette skulle bidrage med i organisationen. For akademikere, som italesætter

en hvis skepsis af deres tilstedeværelse i organisationen, vil muligvis have haft en bedre forståelse for deres tilstedeværelse, hvis en strategiplan for tilstrømningen var udarbejdet.

Alt i alt, er det svært at iagttage hvilken diskurs, der bliver den dominerende i det diskursive felt, da de på forskellig vis forsøger at udkonkurrere hinanden i meningsspillet. De får derved lov til at eksisterer sideløbende.

5.4 Et hegemonisk projekt som en akademisering eller en professionalisering?

Akademikernes og polititjenestemændenes individuelle meningstilskrivninger, fremstår som to kontingente meningstilskrivninger, hvor både forskelle og ligheder fremtræder i deres tilskrivning af tilstrømningen af akademikere. De to konstruktioner, kan derfor iagttages som to hegemonistiske projekter, der enten opererer ud fra en ækvivalenslogik. Det vil sige et projekt, der forsøger, at umuliggøre eksistensen af alternative diskurser, ved at udjævne indre forskelle i fikserede momenter og i stedet trækker grænsen til det konstitutive ydre hårdt op. Eller en differenslogik, der i højere grad søger at sidestille alternative diskurser i et forsøg på, at udvide det diskursive felt, hvorved kompleksiteten øger forsøgene på betydningstilskrivningen.

Som det kunne iagttages, hersker der en kultur byggende på en korpsåndsemantik, hvor der er tale om en udpræget konsensusledelse. Kulturen har populært sagt været udtrykt i en stærk korpsånd. Samtidig er den kultur, som politiet har tilegnet sig i sine tidlige år, hidtil været taget for givet og har ikke specielt været udfordret eller problematiseret før nu. Akademikertilstrømningen har derfor i sit forsøg på, at effektivisere og professionalisere udfordret denne semantik og lukket op for nye meningstilskrivninger. Dette har betydet, at polititjenestemændene i deres forsøg på at opretholde denne korpsåndsemantik forsøger, at operere ud fra en ækvivalenslogik. Det samme gør sig gældende for akademikerne, der i sit forsøg på at professionalisere organisationen med nye kompetencer og nye inputs forsøger, at hegemonisere.

Hos akademikerne kan tilstrømningen i højere grad karakteriseres som et projekt, hvor formålet er at professionalisere politiet og som en gruppe med differentierede kompetencer, der kan være med til at løfte organisationen. Deres reflektive og analytiske tilgang, skaber rum for innovative processer og deres kritiske tilgang, sætter spørgsmålstejn ved vante rutiner. De problemer der italesættes i takt med den øgede tilstrømning, knytter sig til manglende ledelsesmæssig adfærd.

Det vil sige de justeringer, der skal ske for at mindske problemer, skal ske via et bredere fokus på sin personalestab og derved skabe rum for forskellighed.

Polititjenestemændene ser det ikke på samme måde, som en professionalisering, ikke at de ikke anerkender, at akademikernes kompetencer, kan skabe udvikling i organisationen, men diskursen rummer i højere grad en italesættelse, hvor tilstrømningen gøres til det nye hegemoniske projekt, hvis formål er at ændre på organisationens grundværdier og holdninger. Der eksisterer en frygt for, at akademikernes nye kompetencer, ændre på hele strukturen herunder de vante rutiner og arbejdsgange, hvilket vil ændre på hele fundamentet i organisationen. Politikernen/korpsånden som blev fremanalyseret i det tidligere afsnit vidste tydeligt, hvor stor en betydning denne havde for polititjenestemændenes forståelse og tilknytning til politiet. Når akademikerne uden en forståelse for korpsånden samtidig går ind og ændre på de sedimenterede strukturelle forhold, åbnes der op for, at polititjenestemændene i højere grad opfatter tilstrømningen som akademisering, der er trukket ned over hovedet på dem, og som fjerner det essentielle samt ændrer på det romantiske billede polititjenestemændene havde af organisationen. De er ikke alene om, at herske i organisationen, men bliver i dag udfordret på grundlæggende sedimenterede værdier.

Polititjenestemændenes og akademikernes forskellige artikulationer, kan derfor iagttages, som to individuelle projekter, som karakteriseres ud fra en akademisering versus professionalisering. Projekterne er et udtryk for et forsøg på, at udgrænse hinanden på flere områder, men ikke desto mindre, som vi så i den komparative analyse, vanskeliggøres processen, da diskurserne ikke er stærke nok til at udkonkurrere hinanden på grund af intern kompleksitet, dvs. der ikke kan skelnes mellem problem/mulighed. De to forskellige tilgange arbejder derfor ud fra en differenslogik, dvs. at begge projekter får lov, at eksistere i organisationen. Derfor eksisterer der to forskellige opfattelser af tilstrømningen af akademikere, hvilket åbner op for udfordringer i implementeringen af den nye faggruppe.

Dannelsen af to differentierede projekter kan iagttages, at opstå i takt med at organisationen ikke formår, at skabe en narrativ fortælling og grundlaget for en tilstrømning af akademikere og derfor ikke integrerer sin nuværende stab i forandringsprocesserne. Dette vanskeliggør samtidig en accept af ændringerne samtidig med, at der skabes forskellige opfattelser af processen. Ledelsens

løsning på at effektivisere politiet gennem en øget tilstrømning, bliver derfor et problem i sig selv, da det for polititjenestemændenes og akademikernes meningsspil ikke lykkedes at skabe konsensus om projektet. Løsningen på problemet, bliver derfor et problem i sig selv og derfor en reproduktion, hvilket kan kædes sammen med en manglende strategi for området.

Det kan iagttages, hvorledes mange af de konstruerede problemer refererer tilbage til en manglende ledelsesmæssig adfærd, hvilket tyder på at ledelsen har manglet en entydig retning for organisationen. Der har manglet en ledelsesmæssig kommunikation herom, hvilket har ledet til skabelsen af to hegemoniske projekter. Formål og retning med tilstrømningen har været tvetydig, og det har derfor ikke været tydeligt, hvorledes denne forandring skulle forankres i organisationen.

Kapitel 6: Konklusion

Afhandlingen havde til formål at besvare følgende problemformulering;

Hvordan kan det iagttages, at tilstrømningen af akademikere i Rigspolitiet både konstrueres som problemer og muligheder af hhv. polititjenestemænd og akademikere og hvad kan konstruktionerne ses som et udtryk for?

For at besvare denne problemformulering har afhandlingen gennem en diskursanalyse forsøgt at se på det meningsspil, der er opstået i takt med en øget tilstrømning af akademikere i Rigspolitiet. Dette er sket ved, at se på, hvorledes polititjenestemændene og akademikerne i deres iagttagelse af tilstrømningen, har konstrueret problemer og muligheder.

Tilstrømningen af akademikere blev iagttaget, som den tomme betegner i dislokationsafsnitte, hvor det blev iagttaget, hvorledes den hidtil sedimenterede diskurs i Rigspolitiet, var præget af en arbejdskultur, hvor polititjenestemændene og HK'erne har været de største faggrupper i organisationen. Dette har betydet at de også har været anset for det legitime personale. En diskurs, som man ikke har, kunne opretholde i takt med en øget tilstrømning. Forholdene i dag er præget af mere frustrerende tilgang, da oplevelsen af at akademikerne ikke besidder samme forståelse for arbejdet, skaber udfordringer. Arbejdet er præget af en masse overflødige medarbejdere, hvor arbejdet har udviklet sig i retningen af, at skabe unødvendig dokumentation af arbejdet. Dette har ført til, at den tidligere hegemoniske diskurs gennem tilstrømningen af akademikere er brudt sammen, idet det tidligere meningssystem omkring, hvordan politiet var, ikke længere formår at indfange konkurrerende diskurser. Denne dislokation, som destabiliserer den hidtil hegemoniske diskurs åbner op for hegemoniske kampe i forsøget på at fiksere, hvad Rigspolitiet i dag skal bestå af. Herved optræder tilstrømningen af akademikere som den tomme betegner. En tom betegner, som i artikulationsanalyserne for henholdsvis polititjenestemændenes og akademikerne blev meningsudfyldt.

Artikulationsanalyserne arbejdede ud fra tre diskurser, kultur, struktur og arbejdsgang, som hver især både konstruerede problemer og muligheder. I polititjenestemændenes artikulationsanalyse kunne det iagttages, hvorledes en manglende korpsånd blev problemskabende for flere andre områder, som knyttede sig til kulturdiskursen. Herunder tillid til ledelsen samt kommunikationen.

Det kunne iagttages, hvorledes diskursen formede bestemte handlingsforventninger, hvor der blev interPELLeret til politiet på en bestemt diskursiv måde, som ikke blev indfriet i takt med en øget tilstrømning. I modsætning til de konstruerede problemer blev mulighederne dog ikke artikulert nær så stærke i diskursen som problemerne, da de netop konflikterer med de konstruerede problemer, hvilket var med til at øge diskursens kompleksitet.

I strukturdiskursen så vi ligeledes den samme kompleksitet i diskursen, hvor skelnen mellem problem og mulighed var svær at tyde. Dette fik betydning for diskursens mulighed for at blive den dominerende i meningsspillet. Polititjenestemændene konstruerede strukturen i organisationen efter en tilstrømning, som en ustruktureret organisation, som både havde skabt længere beslutningsveje og mangel på rekrutteringsmuligheder. Samtidig kunne det iagttages, hvorledes tilstrømningen også havde ført til nye kompetencer og derved mulighed for ny viden.

Arbejdsgangdiskursen havde derimod mindre modstridende forhold i diskursen, men konstruerede derimod arbejdsforholdene som mere resultatorienteret med mere kontrol og statistik i takt med en tilstrømning. Selvom akademikerne var med til at ændre på mange af arbejdsforholdene sammenlignet med før, betød tilstrømningen også integrering af gode sparringspartner, som en effektiv ressourcetilførelse og dermed også bedre arbejdsglæde.

Alt i alt vidste polititjenestemændenes artikulationsanalyse stærke problematikker frem for muligheder, da mange af muligheder stod i modsætning til problemer. Vi så hvorledes de modstridende forhold mellem problemer/mulighed i diskurserne, kunne være et udtryk for polititjenestemændene godt kunne se nødvendigheden af akademikerne i organisationen, men ikke bryd sig om de konsekvenser det har for polititjenestemændene.

I akademikernes artikulationsanalyse kunne det iagttages, hvorledes kulturdiskursen ud fra en 3. ordens iagttagelse konstruerede sig selv som en trussel mod politifagligheden og hvorledes dette betød, at de derfor ikke anså sig som en accepteret gruppe i organisationen. Det kunne iagttages, hvorledes de følte sig opfattet som skæve eksistenser og som en gruppe, afvigende fra normen. Samtidig var manglen på politiuniformen et synligt skel, der opretholdt denne afvigelse. I konstruktionen af mulighederne kunne det iagttages, hvordan de anså sig som en ressource, som kunne tilfører ny viden og nye ideer og kunne være med til at skabe en større diversitet i

organisationen. Samtidig understregede de også vigtigheden af samarbejdet mellem faggrupperne for at mindske forskellene mellem faggrupperne.

I strukturdiskursen kunne det iagttages, hvorledes, at akademikerne konstruerede den eksisterende struktur, som et problem for sammensmeltningen af en fælles stab. Det kunne iagttages, hvordan akademikerne oplevede begrænsninger på karriereudviklingen og hvorledes at organisationen ikke var rustet til at en akademiker kunne blive højere leder en på mellemledertrinet. Mulighederne bar præg af en positiv fremgang i organisationen i takt med en tilstrømning, da akademikerne havde åbnet op for nytænkning og deres kritiske indgangsvinkel var med til at skabe kreativitet i organisationen. Samtidig med en større analysekraft og større skriftlighed skabes et professionelt og effektivt politi.

I arbejdsgangdiskursen oplevede akademikerne på samme måde som i kulturdiskursen en ekskludering, da deres manglende politiforståelse skabte en anden tilgang til arbejdsgangen. Det kunne iagttages, hvorledes de iagttog sig som specielle og outsiders. Akademikerne havde en opfattelse af at føle sig overvåget som gruppe og oplevede en udnyttelse af sin faglighed. I modsætning til kulturdiskursen blev det i arbejdsgangdiskursen skabt en anerkendelse af, at en differentierende faglighed også var med til at styrke organisationen.

Alt i alt kunne det konkluderes, hvordan der både opstod modstridende forhold i kultur og arbejdsgangdiskursen og hvorledes det for diskurserne på samme måde som polititjenestemændene var svært at skelne mellem problem/mulighed. Det kunne iagttages, hvorledes akademikerne oplevede en modstand af deres tilstedeværelse i organisationen af de andre faggrupper, men ikke desto mindre, havde de en oplevelse af, at de kan være med til at højne niveauet fremadrettet. Samtidig kunne det iagttages, hvorledes akademikernes konstruktioner af de oplevede udfordringer kunne i højere grad kunne knyttes til en manglende ledelsesmæssig adfærd.

Efter en iagttagelse af polititjenestemændenes og akademikernes artikulation om at meningsudfylde den tomme betegner, tilstrømningen af akademikere, kunne det i den komparative hegemonianalyse iagttages, hvorledes polititjenestemændenes og akademikernes artikulation på mange områder i deres forsøg på at dominere i meningsspillet i højere grad fungerede sideløbende frem for at udkonkurrere hinanden. Det kunne iagttages, hvorledes

artikulationerne blev et udtryk for eksistensen af to forskellige hegemoniske projekter i organisationen. Tilstrømningen blev et udtryk for et akademiseringsprojekt for polititjenestemændene og en professionaliseringsprojekt for akademikerne. To projekter, som på baggrund af flere modstridende forhold formår at operer ud fra en differenslogik og derfor fungerer sideløbende. Dette fordi, diskursernes interne kompleksitet gjorde det svært for diskurserne at dominere i meningsspillet.

Akademiseringsprojektet blev et udtryk for en dominerende korpsåndforståelse, hvor mange af de konstruerede problemer i arbejdstilgangen og strukturen, kunne iagttages at knytte sig til. Tilstrømningen blev et projekt, som polititjenestemændene oplevede som en forandring, der blev trukket ned over hovedet på dem også selvom de på visse områder, godt kunne se nødvendigheden af akademikerne som en faggruppe. Dog eksisterer der en frygt for at tilstrømningen fjerner de grundlæggende værdier i organisationen og derved ændrer på det romantiske billede polititjenestemændene har af organisationen.

For akademikerne blev tilstrømningen et udtryk for en professionalisering, hvilket stemmer overens med organisationens ledelse. Det kunne iagttages, hvorledes projektet blev et udtryk for en tilstrømning af en gruppe, hvis kompetencer kunne bruges til at højne niveauet i organisationen. De problemer der kunne iagttages, blev i højere grad et udtryk for en manglende ledelsesmæssig adfærd.

Dannelsen af de to forskellige projekter i forsøget om at meningsudfylde tilstrømningen, kunne iagttages, som en manglende narrativ fortælling om grundlaget for tilstrømningen. Denne mangel, fik ligeledes betydning for accepten af de foretagende ændringer og derved skabelsen af udfordringer i forandringsprocessen.

Alt i alt kan det konkluderes, hvorledes ledelsen forsøg på at effektiviserer organisationen gennem en øget tilstrømning, bliver et problem i sig selv, da det ikke lykkedes at skabe konsensus om forandringen. Løsningen på problemet, bliver derfor et problem i sig selv og derfor et udtryk for en reproduktion, hvilket kan kædes sammen med en manglende strategi for anvendelsen af akademikere i organisationen. Det kan konkluderes, hvorledes meningstilskrivningerne bliver et udtryk for en manglende entydig retning for organisationen.

Kapitel 7: Intervention

Dette afsnit har til formål, på baggrund af de fremanalyserede iagttagelser, at komme med løsningsforslag til at mindske den fremanalyserede kompleksitet, der er opstået i organisationen.

Strategi for brugen af akademikere

Analysen viste, hvorledes ledelsen forsøg på at effektivisere organisationen gennem en øget tilstrømning af akademikere, blev et problem i sig selv, da det viste sig, at skabe forskellige opfattelser af tilstrømningen og derfor også skabelsen af frustration blandt faggrupperne. Det kunne iagttages, hvorledes tilstrømningen af akademikere som en forandringsproces på den ene side blev opfattet som en akademisering og på den anden side en professionalisering. To projekter, som konstrueres forskelligt og derfor også skaber uforståelser overfor det øget brug af akademikere.

I en organisation med så stærk og rodfæstet en kultur, bør der fra organisationens ledelse være en stærk ledelsesmæssig forankring af forandringsprocessen med øget fokus på, hvorledes man tilrettelægger sin kommunikation til sine medarbejdere. Skabelsen af to hegemoniske projekter i forståelsen af den øgede tilstrømning af akademikere, er et tegn på en manglende kommunikation eller også en ikke fyldestgørende kommunikation, der ikke har formået at skabe en fælles forståelse af nødvendigheden af tilstrømningen.

Det kan ud fra analysen konkluderes, hvordan ledelsen ikke har formået at skabe en narrativ fortælling om formålet med den øget tilstrømning, hvilket har været årsag til differentierede opfattelser af forandringen. Efter en grundig gennemgang af organisationens strategier, er det ikke lykkedes at finde en udarbejdet strategi for den øget tilstrømning og heller ikke et afsnit i de eksisterende strategier, er brugen af akademikere blevet belyst. Dette resulterer i en manglende afklaring af formålet med tilstrømningen og hvorledes de som faggruppe skal anvendes i organisationen.

For at mindske denne kompleksitet i organisationen, kan det anbefales, at organisationen udarbejder en konkret strategi, der klargør, hvilke rolle akademikere har i organisationen, hvilke arbejdsområder de skal sidde med og med hvilket formål. Dette dels til gavn for de eksisterende faggrupper i organisationen, så der skabes konsensus om den nye forandringsproces man ønsker at skabe i politiet, men også til gavn for akademikere selv, da det kan iagttages, hvorledes de

efterspørger en strategi, der danner retning for deres position i organisationen. Dette vil skabe en anerkendelse af faggruppen og en accept af deres tilstedeværelse. Samtidig vil en klar og entydig kommunikation i form af en strategi også klargøre, hvilke forhold akademikerne er tiltænkt at været med til at ændre i organisationen og hvilke forhold der er påkrævet fra politisk hold. Dette vil mindske nogle af de konstruerede problemer hos polititjenestemændene, hvor det ses, at politiske krav, bliver sidestillet med akademikerne indtræden i organisationen.

Ved udarbejdelse af en konkret strategi vil der ligeledes skabes en fælles narrativ fortælling, dvs. en overordnet fremstilling af brugen af akademikere og derfor mulighed for at faggrupperne bedre kan tilslutte sig forandringen.

Kommunikation med signalværdi

I forlængelse af en klarere kommunikation, kan det samtidig anbefales, at Rigspolitiet reflekterer over, hvilke signaler de ønsker at sende med kommunikationen.

I forhold til oplevelsen af at være distanceret fra de andre faggrupper, som vi så hos akademikerne, kan det anbefales, at der sættes fokus på sproget i kommunikationen og som samtidig kan afspejle en generel sprogbrug i organisationen.

Et eksempel på en mislykket kommunikation, som sætter forkerte signaler og samtidig er med til at opretholde den iagttagede distance, kan organisationens "personalenyt" på POLNET nævnes. Personalenyt, som præsenterer hele organisationen for de nye medarbejdere og de nye rekrutteringer, kan det iagttages, hvorledes der skabes et skel mellem kommunikationen om politimændene og akademikerne. Politimændene omtales ud fra hvilken stilling de er rekrutteret fra og til, mens akademikerne omtales som udefrakommende og derfor ikke omtalt ud fra hvilken stilling de tidligere besatte. En tydelig kommunikation, der i deres sprogbrug er med til at opretholde et os/dem forhold, hvor fællesskabsforståelsen er svær at tyde. Denne kommunikation sender misforstået signaler, da jeg ikke tror at organisationen har til sigte, at skabe dette skel. En konstruktion som denne vil smitte af på medarbejderne og derved reproduceres som en normalitet.

Det kan derfor anbefales at fokus øges på sprogbrugen i kommunikationen, så organisationens ledelse omtaler medarbejderne med samme respekt og derved sender et klart billede af, hvorledes de værner om sin medarbejderstab.

Fokus på rekrutteringsmuligheder

Udover en strategi for anvendelsen af akademikere i organisationen og en klar kommunikation, kan det yderligere anbefales, at udvide rekrutteringsmulighederne for begge faggrupper. Akademikerne efterspørger en større mulighed for karriereudvikling i organisationen. Karriereudvikling for akademikere er manglende, hvilket gør det sværere for organisationen at fastholde denne type medarbejdere. Akademikere efterspørger en mulighed for ledelsesuddannelse, så de på lige fod med polititjenestemændene har større mulighed for at blive mere end mellemledere. Polititjenestemændene efterspørger i samme grad muligheden for rekruttering til nye opgaver og manglen på denne udvikling knyttes til akademikertilstrømningen. Dette billede lukker igen op for, hvorledes der mangler, klarer linjer for kommunikationen af rekrutteringsmulighederne og hvordan denne er med til at skabe konflikt mellem faggrupperne, da skylden pålægges akademikerne og ikke ledelsen. Det kan på baggrund af dette anbefales, at der sættes fokus på karriereudvikling generelt og at der sker overvejelser i forbindelse med udarbejdelse af en ny ledelsesuddannelse for akademikere, så de på lige fod med polititjenestemændene har en uddannelse for at kunne få lov til at sidde på ledelsesposter. Dette vil gavne personalestaben, da der skabes en stabil og stærk stab, der er uddannet med den nyeste viden. Samtidig skaber det en medarbejdertilfredshed og en erkendelse fra organisationen af, at man vil være på forkant med samfundsudvikling. Ydermere skaber det et effektivt og professionelt politi, da personalestaben tilpasses i takt med udviklingen.

Intern karrieredag

Til sidst kan det anbefales, at der udarbejdes interne karrieredage, hvor det bliver muligt for at få indblik i de forskellige afdelingers arbejdsområde og derved åbne op for muligheden for intern rekruttering. Dette vil åbne op for, at de forskellige faggrupper får indblik i hinandens arbejdsforhold og derved også muligheden for at trække på hinandens kompetencer. Medarbejdere der har et ønske om, at afprøve andre stillinger og prøve kræfter på nogle andre arbejdsområder, får på en karrieredag rig mulighed for at møde afdelinger, der er mindre synlige i de enkelte medarbejders daglige arbejde.

Dette vil yderligere mindske forståelsen for, at en politimand kun skal lave politiarbejde og en kommunikationsuddannede kun skal sidde med kommunikation.

Kapitel 8: Litteraturliste:

- Andersen, Niels, 1999, *Diskursive analysestrategier*, Nyt fra Samfundsvidenskaberne, Frederiksberg
- Antonsen, M. & Beck Jørgensen, 2000, *Forandringer i teori og praksis, Skiftende billeder fra den offentlige sektor*, Jurist og økonomforbundets forlag, København
- Bryman, Alan, 2004, *Social research method*, Oxford University Press, Oxford
- Coolican, H. 2004, *Research methods and statistics in psychology*, Hodder Arnold, fourth edition
- Dansk Politi nr. 3, 2011 a, *Akademikere skal coaches ind i Politiet*, af Maria Vibe Lynge Callesen, side 9
- Dansk Politi nr. 8 2012, *De kolde hænders sejrsgang*, af Peter Ibsen, forbundsformand, side 3
- Deloitte Conmoto, *Styrkelse af ledelsen og rammer for ledelse*, Justitsministeriet og Finansministeriet, 11. september 2009
- Dyrberg, Torben Bech, Allan Dreyer Hansen og Jacob Torfing (red.), 2000, *Diskursteorien på arbejde*, Roskilde Universitetsforlag, Frederiksberg C
- Esmark, Anders et al., 2005, *Poststrukturalistiske analysestrategier*, Roskilde Universitetsforlag, Frederiksberg
- Hansen, Allan Dreyer, Stine Lyager Bech og Maja Plum, 2004, *Spillet om læring – en diskursanalyse af brugen af læring i dagtilbudsområdet*, Learning LAB Denmark og RUC, København og Roskilde
- Hansen, Allan Dreyer, 1996, *Strukturalisme, poststrukturalisme og subjektets plads*. Grus, København
- Howarth, David, 2005, *Diskurs – En introduktion*, Hans Reitzels forlag, København
- Jacobsen & Thorvik, Dag Ingvar, Jan, 2008, *Hvordan organisationer fungerer – en indføring i organisation og ledelse*, Hans Reitzels Forlag, 2. udgave København
- Jørgensen & Philips, Marianne Winther & Louise, 1999, *Diskursanalyse – som teori og metode*, Roskilde Universitetsforlag, Frederiksberg
- Kvale, S. & Brinkmann, S., 2009, *Interview, Introduktion til et håndværk*. Hans Reitzels Forlag. 2. udgave København

Laclau, Ernesto og Chantal Mouffe, 1985, *Hegemony & Socialist Strategy*, Verso, London

Laclau, Ernesto og Chantal Mouffe, 2002, *Det radikale demokrati – diskursteoriens politiske perspektiv*, Oversat af Clausen, T. et al. Roskilde Universitetsforlag. Originaltekster på engelsk, Frederiksberg

Lehmann, Christian, 2010, Information, <http://www.information.dk/223048>, (hentet d. 13.09.12)

Maturana, Humberto & Varela, Francisco, 1987, *Kundskabens træ – den menneskelige erkendelses biologiske rødder*, ASK, Århus

Mckinsey & Company, 2010, *Budgetanalyse af politiet 2009-2010*, trykt d. 17. maj 2010 af Mckinsey & Company

Nielsen, Henrik Kaare, 1993, *Kultur og modernitet*, Århus Universitetsforlag, Århus

Pollitt, C. & Bouckaert, G., 2000, *Public Management Reform, A Comparative Perspective*, Oxford University Press, Oxford

Politi.dk http://www.politi.dk/da/aktuelt/nyheder/2006/reform_020606.htm (hentet d. 04.07.12)

Qvortrup, Lars, 2001, *Det lærende samfund – hyperkompleksitet og viden*, Gyldendal, København

Interviews: vedlagt som filer på cd og findes bagerst i afhandlingen

Bilag 1: Statistisk opgørelse over personaleudvikling i Dansk Politi

Bilag 2: Interviewguides

Bilag 3: Information om respondenter

Bilag 4: Opgørelse over akademikere i de forskellige afdelinger i Rigspolitiet

Bilag 5: Organisationsbeskrivelse

Bilag 6: Organisationens HR-strategi

Bilag 1: Statistisk opgørelse over personaleudvikling i Rigspolitiet

Tilstrømningen af akademikere

Af nedenstående figur fremgår antallet af ansatte i Dansk Politi herunder andelen af ansatte i Rigspolitiet fra perioden 2007 til 2012.⁶

Figuren viser at antallet af ansatte i Dansk Politi har været svingende fra år til år. Fra 2007 til 2012 er der tale om en marginal stigning på 1,3 %. Fra 2007 til 2012 er antallet af ansatte i faldet med 17,7 %. Faldet skal hovedsagligt findes fra 2007 til 2008, hvor også politireformen trådte i kraft. Reformen betød blandt andet, at de 54 politikredse blev reduceret til 12 store kredse. Samtidig havde reformen til formål at modernisere og effektivisere politiet, hvilket ændret på hele strukturen i Dansk Politi.

Af figuren fremgår det, at antallet af ansatte i Rigspolitiet i perioden fra 2008 til 2012 har oplevet en marginal stigning på 3,4 %.

År	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Dansk Politi	15.476	15.168	15.354	15.672	15.942	15.672
Heraf Rigspolitiet	3.427	2.728	2.863	2.827	2.716	2.820

Interessant vil det være at se nærmere på udviklingen i Rigspolitiet mellem de forskellige analyserede faggrupper.

Akademikere

Af nedenstående figur fremgår antallet af akademikere ansat i Rigspolitiet fra perioden 2007 til 2012 samt andelen af akademikere i Rigspolitiet.

Antallet af akademikere i Rigspolitiet er steget med 39,2 % fra 2007 til 2012. Af ovenstående fremgik det, at antallet af ansatte i Rigspolitiet i samme periode er faldet med 17,7 %. Altså stiger antallet af akademikere mere end den generelle stigning af medarbejderstaben i Rigspolitiet. Fra

⁶ Det har ikke været muligt, at gå længere tilbage end 2007, da Rigspolitiets ikke har opgørelser fra før da

2008 til 2012 steg antallet af ansatte i Rigspolitiet med 3,4 %, hvor andelen af akademikere i Rigspolitiet i samme periode er steget med 37 %.

Dette viser sig også tydeligt ved andelen af akademikere ud af den samlede arbejdsstyrke i Rigspolitiet. I 2007 var andelen af akademikere 10,8 %, hvor den i de efterfølgende år stiger stødt. I 2012 er andelen af akademikere oppe på 18,3 % af den samlede arbejdsstyrke i Rigspolitiet. Dette bevidner, at der gennem de sidste 5 år er sket en tilstrømning af akademikere i Rigspolitiet.

År	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Rigspolitiet	3.427	2.728	2.863	2.827	2.716	2.820
Heraf akademikere	370 (10,8 %)	376 (13,8 %)	409 (14,3 %)	423 (15 %)	439 (16,2 %)	515 (18,3 %)
Heraf politjm.	1.770 (51,6 %)	1.366 (50,1 %)	1.401 (48,9 %)	1.378 (48,7 %)	1.282 (47,2 %)	1.281 (45,4 %)
Heraf HK'ere	361 (10,5 %)	295 (10,8 %)	365 (12,7 %)	367 (13 %)	352 (13 %)	362 (12,9 %)

Polititjenestemænd

Antallet af polititjenestemænd i Rigspolitiet er faldet med 27,6 % fra 2007 til 2012. Af ovenstående afsnit fremgik det, at antallet af ansatte i Rigspolitiet i samme periode er faldet med 17,7 %. Altså falder antallet af polititjenestemænd mere end det generelle fald af medarbejderstaben i Rigspolitiet. Fra 2008 til 2012 faldt antallet af ansatte i Rigspolitiet med 3,4 %, hvor andelen af polititjenestemænd i Rigspolitiet i samme periode er faldet med 6,2 %.

Det viser sig også, når vi ser på andelen af polititjenestemænd i Rigspolitiet. I 2007 var andelen af polititjenestemænd 51,6 %, hvor den i de efterfølgende år falder. I 2012 er andelen af polititjenestemænd faldet til 45,4 % af den samlede arbejdsstyrke i Rigspolitiet.

Overenskomstansatte

Antallet af overenskomstansatte i Rigspolitiet er uændret fra 2007 til 2012. Af ovenstående fremgik det, at antallet af ansatte i Rigspolitiet i samme periode er faldet med 17,7 %. Fra 2008 til 2012 stiger antallet af ansatte i Rigspolitiet med 3,4 %, hvor andelen af overenskomstansatte i Rigspolitiet i samme periode er steget med 22,7 %.

Det viser sig også, når vi ser på andelen af overenskomstansatte i Rigspolitiet. I 2007 var andelen 10,5 %, hvor andelen i 2012 er steget til 12,9 % af den samlede arbejdsstyrke i Rigspolitiet.

Konklusion

Af ovenstående data fremgår det at andelen af akademikere og overenskomstansatte i perioden 2007 til 2012 er steget i forhold til medarbejderstaben i Rigspolitiet. I samme periode er andelen af polititjenestemænd faldet.

Tallene viser tydeligt, at der er tale om en tilstrømning af akademikere, til trods for, at akademikere, som faggruppe ikke udgør, så stor en andel af den samlede styrke. Faggruppen er dog i vækst og med den hidtil udvikling, må det alt andet lige antages at der i fremtiden kommer flere akademikere til.

Bilag 2: Interviewguides

Interviewguide for polititjenestemænd

Specifik omkring respondenten:

- Hvor længe har du arbejdet i Dansk Politi og i hvilken afdeling?
- Hvordan oplever du sammenspillet med de forskellige faggrupper i organisationen?
- Har du/i oplevet en opdeling eller forskellighed mellem faggrupperne i din/jeres afdeling?
- Har i, i jeres afdeling mærket til Politiets tilstrømning?

Subjektivt/følelser omkring akademiseringen:

- Hvordan opfatter du akademikerne i organisationen? (som alle andre ansatte eller som konsulenter??)
- Hvordan kommer tilstrømningen til udtryk i dit daglige arbejde?
- Er det godt eller skidt, at der kommer flere akademikere ind?
- Samarbejder du til daglig med akademikerne?
- Hvis ja, hvordan oplever du dette samarbejde? Forhindringer/muligheder?
- Bliver dit bidrag i samarbejdet værdsat?
- Føler du, der er nogen forskel i behandlingen mellem andre faggrupper og akademikere?

Før og efter tilstrømningen

- Hvordan oplever du organisationen efter tilstrømningen? Har den ændret sig - og hvordan?
- Mærker du nogen forskel fra før til efter tilstrømningen? Arbejdsrutiner, arbejdsopgaver kollegasammenhold, tillid og opbakning fra ledelsen?
- Hvordan bliver de andre faggrupper modtaget i jeres afdeling? Er der nogen forskel i faggrupperne?

Succeskriterier: *Mulighed eller begrænsning:*

- Hvilken betydning har tilstrømningen personligt for dig – skaber det muligheder eller begrænsninger?
- Har du oplevet nogen ledelsesmæssig forskel i overgangen fra før og efter tilstrømningen?
- Er samarbejdet og arbejdspladsen blevet gjort stærkere efter flere akademikere er kommet til?
- Har det bidraget med nye kompetencer og andre synspunkter, som har været synlige forbedringer i forhold til organisationens udvikling?
- Hvad kan man i fremtiden gøre for at forbedre udviklingen?

Interviewguide for akademikere

Specifik omkring respondenten:

- Hvor længe har du arbejdet i Dansk Politi og i hvilken afdeling?
- Hvordan oplever du sammenspillet med de forskellige faggrupper i organisationen?
- Har du oplevet en opdeling eller forskellighed mellem faggrupperne i din afdeling?

Subjektivt/følelser

- Hvordan blev du taget imod da du startede på arbejdspladsen (særlige tiltag, informationer velkomst)?
- Hvordan oplevede du organisationen da du startede? (effektiv/ineffektiv, rodet/styr på sagerne?)
- Hvordan oplevede du denne modtagelse?
- Hvordan er det at være akademiker i en organisation med mange politjm. og hk'ere?? Hvad betyder denne forskel?
- Samarbejder du med folk fra andre faggrupper i dit arbejde (polititjenestemænd/hk'ere) Hvis ja, hvordan oplever du dette samarbejde? Forhindringer/muligheder?
- Kunne dette samarbejde forbedres, hvordan?
- Føler du, der er nogen forskel i behandlingen mellem andre faggrupper og akademikere? (ledelsesmæssigt)
- Hvilke egenskaber har akademikere og hvad kan de bidrage med?

Tilgangen til arbejdet

- Hvordan skiller dit arbejde i politiet sig ud fra dit tidligere arbejde?
- Hvordan skiller dine opgaver som akademiker sig ud fra de andre faggruppers opgaver?
- Hvilke kompetencer har en akademiker, som en politjm. og hk'ere ikke besidder?
- Hvad kan du som akademiker bidrage med i Dansk Politi?

Succeskriterier: *Mulighed eller begrænsning:*

- Hvad betyder det for Dansk Politiet, der kommer flere akademikere ind?
- Mærker du nogen positiv udvikling fra tidspunktet du startede på arbejdspladsen til nu?
- Hvis ja, hvilke områder er der sket forbedringer på?
- Hvordan føler du politjm. og hk'ere har taklet det, at der er kommet flere akademikere ind i organisationen?
- Har du oplevet nogen ledelsesmæssige ændringer efter, der er kommet flere akademikere til?
- Er samarbejdet og arbejdspladsen blevet gjort stærkere efter flere akademikere er kommet til?
- Hvilke synlige forbedringer er der at se i forhold til tilstrømningen af akademikere?
- Hvad kan man i fremtiden gøre for at forbedre udviklingen?

Bilag 3: Information om respondenter

P1	Koncern IT	Tillidsmand
P2	Koncern HR	Politiassistent
P3	Koncern HR	Vicepolitikommissær
P4	Politiområdet	Tillidsmand
P5	Politiområdet	Leder
A1	Koncern HR/Politiskolen	Faglærer
A2	Koncern HR	Specialkonsulent
A3	Politiområdet	Oversætter
A4	Koncern IT	Specialkonsulent
A5	Koncern IT	Chefkonsulent

Bilag 4: Opgørelse over akademikere i de forskellige afdelinger

Bilag 5: Organisationsbeskrivelse

Dansk Politi hører under Justitsministeriet og består af Rigspolitiet, Anklagemyndigheden, Politikredsene, Politiet på Færøerne og Grønland. Politiet i Danmark er fordelt på 12 kredse og har hver en hovedstation og enkelte lokalstationer. I tyndt befolkede områder er der ligeledes landbetjente og i større byer, der også nærpolitistationer. Politidirektøren er kredsen øverste chef.

Kredsen er organiseret i 3 hovedområder (også kaldet søjlerne); politiområdet, administrationsområdet, anklagemyndighed. Politiet på Færøerne og Grønland har færre kredse, men organisatorisk fungerer de på samme måde som i Danmark (politi.dk).

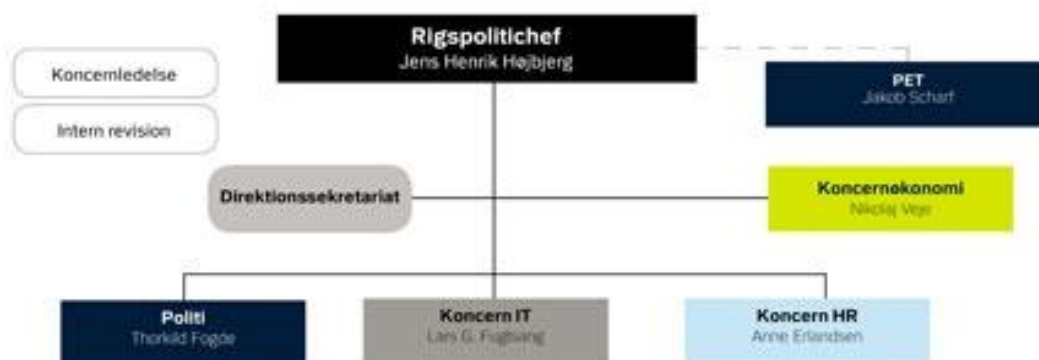
Anklagemyndigheden består af Rigsadvokaten, statsadvokaten og varetager straffesager ved Højesteret samt fører tilsyn med statsadvokaterne og den lokale anklagemyndighed i politikredsene (ibid).

Det er Folketinget, som vedtager lovgivningen omkring politiet og derved sætter rammerne for politiets arbejde (ibid.).

Rigspolitiet

Rigspolitiet er politiets øverste myndighed og har til opgave at sætte retningen for hele dansk politi. De formulerer overordnet strategier, understøtter arbejdet i de forskellige politikredse samt koordinerer politiets arbejde på landsplan (politi.dk).

Myndigheden ledes af rigspolitichefen og er organiseret i 2 søjler, administrationssøjlen og politisøjlen. Ydermere udgør Rigspolitiet 4 overordnet afdelinger, Politiområdet, Koncernøkonomi, Koncern IT og Koncern HR. Politiet efterretningstjeneste (PET) hører ligeledes under Rigspolitiet (Ibid.).



Rigspolitiets fire kerneopgaver er følgende:

Strategi og ledelse indebærer ledelsesmæssige og strategiske opgaver, som er nødvendige for, at Rigspolitiet kan lede og sætte retningen for hele dansk politi. Denne type opgaver er placeret i Koncernøkonomi og Politiområdet med formålet, at styrke det overordnede strategiarbejde (ibid).

Administrationsopgaver, HR, IT og logisk er serviceorienterede opgaver, hvis hovedformål er at støtte politikredsene og Rigspolitiets øvrige afdelinger. Her produceres der mange ens ydelser, fx lønanvisninger og personalesager. Opgaverne er organisatorisk placeret i Koncernøkonomi, Koncern HR og Koncern IT (ibid.).

Politiopgaver omhandler de politifaglige opgaver, der vedrører fastlæggelse af overordnede nationale strategier for politiets operative indsats. Desuden koordinerer de politimæssige opgaver på landsplan og er bindeled til det internationale politisamarbejde. Endelig skal Rigspolitiet løse opgaver, der mest hensigtsmæssig løses af en national enhed (Rigspolitiet), fx opgaver, som kræver specialistkompetencer (ibid.).

Den sidste type af kerneopgaver er politiets **projekter**. Her er formålet at sikre en professionel styring og gennemførelse af komplekse tværgående projekter, især it-udviklingsprojekter, som er samlet i Koncern IT (ibid.).

Politiområdet er opdelt i Politiafdelingen og Politistaben, hvor politiafdelingens formål er at stille specialistkompetencer til rådighed for politikredsene samt at stå for planlægning og koordinering af den politifaglige indsats. Politiafdelingen er opdelt i følgende enheder: Operativ Planlægning Controlling (OPC), National beredskabs Enhed (NBE), Nationalt Efterforsknings Center (NEC), Nationalt Kriminalteknisk Center (NKC), samt Nationalt Udlændinge Center (NUC) (Budgetanalyse 2009-2010).

Bilag 6: Organisationens HR-strategi

Bilag 7: Definition på akademikere

Afhandlingens definition på akademikere udgør medarbejdere med uddannelse som anført i uddraget fra cirkulære om overenskomst for akademikere ansat i staten, se skema på næste side.

Jurister ansat ved anklagemyndigheden, som bl.a. anklagere indgår ikke i afhandlingens opgørelser over akademikere i organisationen og de nævnte jurister er heller ikke inkluderet i afhandlingens betegnelse af akademikere. Dette fordi disse jurister altid har været en del af politiet og derfor ikke betragtes som den omtalte tilstrømning af akademikere.