



**«Den dagen vi blir flate følelsesmessig, gjør vi en  
dårligere jobb»**

En kvalitativ studie om kjærlighet som utøvelse i politiet

Ole Johannes Hindenes

VID vitenskapelige høgskole

Oslo

Masteroppgave

Master i verdibasert ledelse

Antall ord: 23323

15. mai 2023

## SAMMENDRAG

Studien tar utgangspunkt i det operative arbeidet i politiet gjennom et medarbeiderperspektiv. Dette er en bevisst tilnærming da man gjennom dette, kan se på problemstillingen oppover mot leder, bortover mot kollegaer og utover i møte med publikum. Gjennom studien er det interessant å se på hvordan det operative mannskapet møter omgivelsene med blant annet kriminelle, rusmisbrukere og pårørende. Deres egne ord og handlinger viser at det er rom for utøvelse av kjærlighet i deres operative arbeid. Studien henter teori fra verdibasert og verdibevisst ledelse for å søke å finne svar på om verdier etterleves i politiet.

Problemstillingen er: Hvordan opplever medarbeidere i politiet kjærlighet? Da begrepet kjærlighet kan inneholde mye forskjellig, er det brukt ulike teorier for å bygge opp om den forståelse som skal gjelde for nettopp denne studien.

Studien tar utgangspunkt i en kvalitativ metode med fenomenologisk tilnærming.

Som datagenereringsmetode er det benyttet semistrukturerte intervjuer. Tilnærmingen til datagrunnlaget er sosialkonstruktivistisk da denne tilnærming gir grunnlag for å gå i dybden av ord og handling.

Studien viser at politiet har klart definerte kjerneverdier som ansatte skal jobbe mot. Kjærlighetsbegrepet kan synes fremmed i en setting med politi involvert. Det kommer likevel frem av studien at kjærlighet i ulike former av agape, philia og eros er til stede og virker positivt inn i arbeidet som det operative mannskapet utfører.

Resultatene er drøftet og mulige praktiske konsekvenser er presentert. Studiens begrensninger og forslag til videre forskning er presentert.

## Forord

Det har vært en lang reise for å finne rett tema og innfallsvinkel for denne masteroppgaven. Som økonom foretrekker jeg enkle løsninger hvor vi kan sette to streker under svaret. Heldigvis turte jeg å ta utfordringen med å gå inn i noe som virker både uangripelig og som kan tolkes fra mange ulike teoretiske retninger. Kjærlighet er hovedtema for denne oppgaven og jeg har lært utrolig mye gjennom prosessen.

Det å kunne sitte på jobb og diskutere begrepet kjærlighet med mange gode kollegaer har vært inspirerende og har gitt meg mange gode innspill til hvordan jeg måtte gå frem. Takk til Geir-Anders Helbostad, Øyvind Lorentzen og Endre Kiplesund som har bidratt til at jeg fikk tak i tøffe informanter. En virkelig stor takk til informantene som turte å stille opp i intervjuer som skulle omhandle kjærlighet og emosjoner. Uten dere hadde dette prosjektet vært umulig.

Tusen takk til min veileder Gry Espedal som har hatt tro på prosjektet og bruken av kjærlighetsbegrepet, motivert meg og vist vei der jeg ikke visste retning. Takk også til Thomas Andersson og veiledningsgruppen på VID. Dere har lyttet, lest og gitt meg akkurat de råd jeg trengte gjennom våre fire samlinger dette siste studieåret.

Ikke minst vil jeg takke Julie, Marielle og Simon som har gått først og inspirert meg som pappa til å ta en mastergrad. Dere er kloke og har kunnet veilede deres far på veien. Til slutt vil jeg takke min kjære kone Elin, som har bidratt med nyttige refleksjoner og måttet tåle et stuebord fullt av notater, bøker, pc og en periodevis sliten student.

Jeg håper mange ønsker å lese det jeg her har skrevet. Jeg presenterer ikke nødvendigvis mange svar, men jeg tror og mener studien vil kunne gi rom for gode refleksjoner. Både med hensyn til ledelse og virkningen av den, samt betydningen av ulike former for kjærlighet på et arbeidssted. Tiden og resultatet vil vise om forskningen kan treffe på noen emosjoner som gjør at også politiet som organisasjon kan ha nytte av denne forskningen.

Melhus, april 2023

Ole J. Hindenes

# Innhold

<b>1</b>	<b>Innledning</b>	<b>6</b>
1.2	Problemstilling og forskningsspørsmål	6
1.3	Politiets oppbygging og oppgaver	7
1.4	Begrunnelse for prosjektet og hvorfor jeg vil forske på det	9
1.5	Avgrensninger og presiseringer	9
<b>2</b>	<b>Teori</b>	<b>10</b>
2.1	Emosjoner som drivkraft for adferd	11
2.2	Dydsetikkens og kjærlighetens kobling mot emosjoner og verdier	13
2.3	Kjærlighet gjennom arbeidslivet	15
	<i>Figur 1, Kjærlighet forstått som philia, agape og eros</i>	16
2.4	Institusjonell teori, verdibasert ledelse og verdier	17
2.5	Verdibevisst ledelse	19
2.6	Kunnskapsstatus rundt emosjoner og operativt politiarbeid	20
2.7	Kunnskapsstatus om institusjonalisering og institusjonell ledelse i politiet	21
2.8	Hvilke perspektiver er nyttige for å belyse tematikken?	22
<b>3</b>	<b>Forskningsmetode</b>	<b>23</b>
3.1	Problemstilling og forskningsspørsmål	23
3.2	Kvalitativ forskningsmetode	23
3.3	Intervju som metode og utforming av intervjuguide	24
3.4	Valg av informanter, gjennomføring av intervju og transkribering	26
3.5	Forske på egen organisasjon og etisk refleksjon rundt dette	29
3.6	Analysemetode	30
	<i>Figur 2, Kodeskjema som viser kodeprosessen etter SDI (Tjora, 2017)</i>	31
3.7	Styrker og svakheter ved metode og datagrunnlag	32
<b>4</b>	<b>Funn fra data</b>	<b>33</b>
4.1	Informantenes forhold til ordet kjærlighet	34
4.2	Opplevelse av kjærlighet fra egen leder	35
4.2.1	Verdien respekt mot leder	35
4.2.2	Leders emosjonelle kompetanse	36
4.2.3	Tillit og støtte til og fra leder	37
4.2.4	Empatisk og relasjonsbyggende ledelse	38
4.2.5	Verdier under angrep	39
4.3	Er det mulig å vise kjærlighet til brukere?	39
4.3.1	Sårbarhet, emosjoner og rolle	40
4.3.2	Når håpet blir erstattet med avmakt	42
4.3.3	Betydningen av relasjonsferdigheter	43
4.3.4	Er alle mennesker like verdifulle?	44
4.3.5	Politibetjent som medmenneske med empati	45
4.3.6	Uten lystene «siger kulden inn»	46
4.4	Opplevelse av kjærlighet fra kollegaer	47
4.4.1	Respekt og vennskap	47
4.4.2	Emosjonell kompetanse	49
4.4.3	Tillit og støtte blant kollegaer	50
4.4.4	Verdier under angrep	50
4.4.5	Støtteadferd i fokus	51
4.5	Motivasjon og drivkraft	53

<b>5 Drøfting av funn</b> .....	<b>53</b>
5.1 Philia .....	54
5.1.1 Vennskap.....	54
5.1.2 Velvære .....	54
5.1.3 Aksept og tillit .....	55
5.1.4 Samarbeid og god kommunikasjon.....	55
5.1.5 Respekt.....	57
5.2 Agape .....	57
5.2.1 Medfølelse, godhet, bry seg og være glad i en annen.....	57
5.2.2 Guds uselviske kjærlighet .....	58
5.2.3 Fremme trivsel og «snu det andre kinnet til».....	59
5.2.4 Menneskelig blomstring og velvære.....	59
5.3 Eros .....	60
5.3.1 Tro mot egne verdier .....	60
5.3.2 Biologiske drivkrefter .....	61
5.3.3 Lyst og drivkraft .....	61
5.3.5 Lidenskap .....	62
5.3.6 Velvære .....	63
5.4 Kritisk refleksjon rundt bruken av ordet kjærlighet .....	63
<b>6 Avslutning</b> .....	<b>64</b>
6.1 Konklusjon .....	64
6.2 Kritikk til egen oppgave .....	66
6.3 Veien videre .....	67
<b>7 Referanser</b> .....	<b>68</b>
<b>8 Vedlegg</b> .....	<b>72</b>
8.1 Informasjonsskriv til informantene .....	72
8.2 Godkjenning fra NSD (SIKT).....	74
8.3 Godkjenning fra politidistriktet .....	75
8.4 Godkjenning fra Politidirektoratet .....	77
8.5 Intervjuguide.....	80

# 1 Innledning

Denne forskningen vil ta utgangspunkt i politiet og politibetjentenes forhold til og møte med ulike former for kjærlighet. Kjærlighet er et ord som rommer mye og koblingen mellom kjærlighet og politi kan oppleves fjernt. Politiet har mange ulike oppgaver og skal løse en rekke utfordringer for samfunnet. De har også monopol på bruk av maktmidler (i fredstid). Grunnet politiets rett til bruk av maktmidler, forbinder man gjerne politiet med bøter når man kjører for fort, eller deres rolle ved arrestasjoner og etterforskning av lovbrudd. De myke verdiene og all den kjærligheten politibetjenter viser gjennom utøvelsen av sin jobb, blir lite synlig.

Som leder kommer man stadig opp i situasjoner som kan kalles dilemmaer, samtidig som de personmessige sider av en lederoppgave ofte vil gi situasjoner hvor det ikke finnes rette svar. Som leder har man da behov for å møte utfordringene med et åpent sinnelag.

Koblingen mellom ledelse, politi, kjærlighet og emosjoner vil synliggjøres gjennom denne forskningen i et medarbeiderperspektiv. Det vil forhåpentligvis og bli mer tydelig at det er mye kjærlighet å finne i politibetjentenes arbeidshverdag. Både kjærlighet de opplever fra sine omgivelser og kjærlighet som de gir og viser gjennom utøvelsen av deres oppgaver. I tillegg vil forskningen søke å gå inn i verdiforankringen til informantene og utøvelsen av deres verdibevisste handlinger.

## 1.2 Problemstilling og forskningsspørsmål

Når vi møter fremmede mennesker gjennom jobb eller privat, kan det oppleves ulikt alt etter hvordan vi selv fremstår. Vi har et eget ansvar i møte med fremmede mennesker. Møter vi fremmede med et lukket eller et åpent sinnelag? Er vi skeptiske til fremmede, vil de sannsynligvis merke dette og det skaper et utgangspunkt for relasjonen som kan virke negativt. Denne forskningen vil søke etter betydningen av et kjærlig sinnelag i det operative arbeidet. Hva skjer i situasjonen eller relasjonen, om politibetjenten møter fremmede med et åpent og kjærlig sinnelag? Hvilken betydning har dette opp mot kollegaer og mot ledelse? Er det noen sammenheng mellom politibetjentens handlinger og deres verdier? Hummels et al. (2021) har gjort forskning på kjærlighetens betydning for ledelse opp mot ansatte, kunder, forretningsforbindelser, eiere, naturen og samfunnet. Mye inspirasjon vil være hentet fra deres forskning, mens vinklingen i denne studien vil være mot operativt

mannskap i politiet i Norge. Forskningen vil fokusere på politibetjentenes verdier og de emosjonelle sider av det å vise medfølelse, godhet, respekt og at man bryr seg om andre. Planen i utgangspunktet var å fokusere på politibetjentenes verdier og emosjoner i møte med ulike etniske grupper av flyktninger. Utfordringen med den tilnærmingen er nærmere beskrevet under kapittel 1.4. Veldig mye forskning på ledelse, er gjort ut i et lederperspektiv. Denne forskningen vil utføres i et medarbeiderperspektiv hvor informantene vil være operative politibetjenter. Hensikten med denne vinklingen, er å kunne se oppover mot ledelse, bortover mot kollegaer og utover mot brukere og publikum. Da det er lite ledelsesforskning som gjøres i et medarbeiderperspektiv, har jeg et håp om at denne vinklingen vil bringe inn ny kunnskap og tanker rundt verdibasert eller verdibevisst ledelse.

Problemstillingen er formulert slik:

### **Hvordan opplever medarbeidere i politiet kjærlighet?**

Problemstillingen brytes opp i 3 forskningsspørsmål som jeg vil søke å finne svar på.

Forskningsspørsmålene er:

1. Hvordan opplever operativt mannskap kjærlighet fra egen leder?
2. Hvordan viser operativt mannskap kjærlighet til brukere?
3. Hvordan opplever operativt mannskap kjærlighet fra kollegaer?

### **1.3 Politiets oppbygging og oppgaver**

Politiet har en svært viktig samfunnsoppgave som er beskrevet slik: *Politiet skal gjennom forebyggende, håndhevende og hjelpende virksomhet være et ledd i samfunnets samlede innsats for å fremme og befeste borgernes rettssikkerhet, trygghet og alminnelige velferd for øvrig.* (Politidirektoratet, Politiet mot 2025, u.å). Politiet er inndelt i 12 politidistrikter og 4 særorganer som KRIPOS, Utrykningspolitiet, Politiets utlendingsenhet og ØKOKRIM. Politiet har også andre enheter som bidrar i det samlede arbeidet, dette er Grensekommissariatet, Nasjonalt ID-senter, Politihøgskolen, Politidirektoratet, Politiets IKT-tjenester og Politiets fellestjenester. Gjennom ressursanalysen til Politiet, som viser status pr. utgangen av 2020, så sysselsetter politiet 17 304 årsverk. (Politidirektoratet, Ressursanalysen 2020 , 2021).

I POD publikasjonen «i forkant av kriminaliteten» som omhandler forebygging som politiets hovedstrategi for perioden 2021 – 2025, kan vi lese:

Politiet skal opptre og kommunisere rettferdig og respektfullt i alle situasjoner, overfor innbyggerne og samarbeidende aktører. Politiet må ha god kunnskap og kompetanse om mangfold og bygge gode relasjoner til alle deler av befolkningen (POD publikasjon, 2020).

Politiet skal altså være rettferdig, respektfullt og bygge gode relasjoner. For at ansatte i politiet skal leve opp til dette, har man utarbeidet en medarbeiderplattform som beskriver hva man forventer av de ansatte. Medarbeiderplattformen er et slags verdidokument, som viser de verdier som skal kjennetegne de ansatte. Verdiene er listet opp slik: «jeg er modig», «jeg er helhetsorientert», «jeg viser respekt» og «jeg er tett på». Hvert av punktene har sine underpunkter som utdyper hva man skal legge i verdien eller hvordan man skal forstå verdien. Denne forskningen vil legge vekt på verdien respekt, da det å vise respekt for andre mennesker er en minimumshandling ved kjærlighet. De andre verdiene til politiet har ikke så direkte relevans opp mot denne studien. Underpunktene til verdien respekt i medarbeiderplattformen er: Jeg er profesjonell, jeg anerkjenner mangfold, jeg behandler alle likeverdig og jeg opptre på en måte som styrker tilliten til politiet (Politidirektoratet, Medarbeiderplattformen i politiet, 2021). Respekt, profesjonalitet, anerkjennelse og mangfold er alle ord og verdier som politiet skal strekke seg etter. Denne forskningen vil se etter om politiet har lyktes med denne verdiforankringen hos det operative mannskapet.

Alle studenter må i dag gjennom en egnethetsvurdering før de får opptak ved Politihøgskolen. Egnethetsvurderingen tar for seg studentens evne til åpenhet og inkludering, samhandling, modenhet, handlekraft, analytiske evner og integritet. Egenskapene inkludering, samhandling og modenhet henviser til at kandidaten skal vise «respekt» og er i tråd med en av de fire verdiene som skal kjennetegne ansatte i politiet. Egenskapene inkludering, samhandling og modenhet viser til kandidatens evne til å samarbeide med andre og vise empati og gode kommunikasjonsferdigheter (Politihøgskolen, 2022). Denne forskningen vil spesielt se etter hvordan utøvelsen av verdien «respekt» og egnethetsvurderingene rundt inkludering, samhandling og modenhet, fungerer i praksis.



## 1.4 Begrunnelse for prosjektet og hvorfor jeg vil forske på det

Norge og hele verden har i to år vært preget av pandemi og smittefrykt. Endelig åpnet Norge opp igjen lørdag den 12. februar 2022. Nesten alle restriksjoner ble fjernet samme dag.

Kun 12 dager senere, 24. februar 2022, brøt det ut krig i Europa, da Russland invaderte Ukraina i det de kalte en «spesiell militæroperasjon». Deres mål ble beskrevet med at de ønsket å «demilitarisere» og «avnazifisere» Ukraina. Resultatet ble store flyktningestrømmer ut fra Ukraina. Allerede den 4. april 2022, kunne NRK melde at det var kommet 13.000 ukrainske flyktninger til Norge (Nrk.no, 2022). Siste oppdatering fra UDI viser at antallet flyktninger fra Ukraina er oppe i 45.362 pr. april 2023 (Utlendingsdirektoratet, 2023).

Politiet møter personer i mange ulike kriser i livet. En av disse er å håndtere mennesker på flukt fra loven eller på flukt fra andre land. Før flyktningene kan ta del i det norske samfunn med skole, rettigheter, kurs, opplæring, hus og støtte, må de registreres og denne jobben utføres av politiet.

Her skulle denne forskning komme inn, for å se om vårt sinnelag overfor flyktningene kan ha betydning for hvordan vi håndterer dem i politiet. Kan det være sånn at vi har ulike sinnelag overfor ulike etniske flyktninger? Er det rom for kjærlighet i utøvelsen av denne politirollen?

I politidistriktet jeg jobber, er det kun ukrainske flyktninger som behandles. Dette gjorde innfallsvinkelen noe tynn, da en ikke vil se ulikheter mellom ulike etniske grupper.

Av den grunn har jeg valgt å endre tilnærmingen og problemstillingen, slik at flyktninger er tatt bort og erstattet med operativt politi. Det blir ikke en like presis tilnærming, for hva betyr egentlig operativt politi? Ordet operativ, kommer fra det latinske ordet *operare*, som betyr «å arbeide, fungere» (Malt, 2022). Operativt politiarbeid i denne teksten, skal forstås som politiarbeid i møte med publikum. Det etterforskningsmessige eller administrative arbeidet er ikke med i begrepsforståelsen.

## 1.5 Avgrensninger og presiseringer

Kjærlighetsbegrepet vil ha en sentral posisjon i denne forskning og de emosjoner som da berøres. Da både kjærlighet og emosjoner har en stor spennvidde, vil enkeltelementer av annen karakter bli trukket inn for å bygge opp under og forklare virkningen av et kjærlig sinnelag.

Forskningen tar utgangspunkt i politiet og de tjenestepersonene som har deltatt i forskningen med deres opplevelser og tanker som utgangspunkt. Tjenestepersonene kommer fra samme politidistrikt og slik sett kan jeg ikke hevde at de konklusjoner som kan trekkes fra studien gjelder for flere distrikter. Det vil likevel være nærliggende å tenke at det er paralleller til andre distrikt. Tjenestepersonene har med seg all sin erfaring fra ulike steder i landet når de deltar i denne forskningen. Dette gjør at resultatene som avdekkes ikke trenger å handle om erfaringer fra dagens distrikt, men erfaringen kan være gjort et annet sted i landet og i et annet politidistrikt.

Det er i liten grad lagt vekt på hva som finnes av forskning på politiet i andre land, da fokus er på politiforskning fra Norge. Utvalget er begrenset til doktoravhandlinger, forskningsartikler og politietatens egne publikasjoner og fagbøker knyttet til politihøgskolen. Masteroppgaver er ikke tatt med som referansetekster.

## 2 Teori

Da denne forskningen vil søke etter hva som er medarbeideres opplevelse av kjærlighet i politiet, er det behov for å gå inn i begrepet kjærlighet. Kjærlighetsbegrepet i denne forskningen bør klargjøres, da ordet kan ha mange betydninger og tolkes ulikt. I tilnærmingen til begrepet kjærlighet, er kategoriene agape, eros og philia benyttet. Hvordan vi skal forstå begrepet kjærlighet i denne forskningen vil bli presentert i kapittel 2.3.

Begrepet kjærlighet har et emosjonelt preg over seg uten at kjærlighet i seg selv er en emosjon. Av den grunn er det behov for å gå inn i begrepet emosjoner og hvordan emosjoner skal forstås og tolkes i denne teksten. Det er «sprengstoff» i bruk og misbruk av emosjoner. Dette har Zietsma et al. (2019) vist til da de henviser til hvordan Cambridge Analytica kunne bruke Facebook likes, til å manipulere folks emosjoner i den grad at det stilles spørsmål rundt presidentvalget i USA i 2016 (Zietsma et al., 2019, s. 71). Gjennom emosjoner kan man forske på sosiale konsekvenser av institusjonalisering (Michel, 2011, gjengitt fra Zietsma et al. 2019, s. 14). Emosjoner og begrepsavklaring rundt dette, er beskrevet i kapittel 2.1.

Michel (2011) hevder at man gjennom emosjoner kan forske på sosiale konsekvenser av institusjonalisering (Michel, 2011, gjengitt fra Zietsma et al. 2019, s. 14). Politiet har etablert

felles kjerneverdier og ved bruk av institusjonell teori vil studien forsøke å se om politiet har lyktes med å institusjonalisere verdiene. Institusjonell teori vil også fungere som ledelsesfokus i denne studien, da denne teorien er rettet mot å «formulere og fastholde grunnleggende verdier» (Aadland & Askeland, 2020). Begrepene institusjonell eller verdibasert ledelse brukes ofte om hverandre og kritiseres gjerne for å bidra med tomme ord, uklar retning og mål (Aadland & Askeland, 2020, s. 14). For å komme dette i møte vil studien også ta med verdibevisst ledelse, som anses som en ledelsesfilosofisk bevisstgjøring, med fokus på verdier (Aadland & Askeland, 2020, s. 20).

Kjærlighetsbegrepet eros, kan være utfordrende å knytte til yrkesutøvelse som en positiv ting. Brunstad (2009), peker på at «så lenge mennesket begjærer, er det håp, så lenge mennesket ennå lengter, finnes det en vei». Med dette hevder han at vi trenger lystene, begjæret, den indre drivkraften, lidenskapen. Uten lystene «siger kulden inn» og vi blir likegyldige og mennesket står i fare for å miste seg selv. I begjæret ligger kraften og muligheten til forsoning med seg selv og sine medmennesker (Brunstad, 2009, s. 248-249). Dette begjæret er knyttet til dyden lyst, som vil bli gjennomgått i kapittel 2.2.

Til slutt blir kapittelet oppsummert med hva som er kunnskapsstatus rundt emosjoner, institusjonalisering og institusjonell ledelse i politiet gjennom kapittel 2.6 og 2.7.

## **2.1 Emosjoner som drivkraft for adferd**

Gjennom denne studien skal jeg se nærmere på verdien respekt i politiet. Det handler ikke da kun om selve verdien respekt, men både organisasjonens vedtatte verdier og politibetjentenes personlige verdier og hvordan disse virker inn på utførelsen av jobben. I boken *Understanding values work* presenteres deres undersøkelser av emosjoner, som viser at emosjoner kan gi verdifull informasjon om verdier som står på spill. Emosjonene fungerer som en «indre alarm» som viser personen at viktige verdier som egen integritet og tillit er under angrep (Askeland et al., 2020, s. 278). For å lettere forstå begrepet «verdier som står på spill», trekker jeg frem *Etikk Håndboka for kommunenes helse- og omsorgstjenester*. Der beskriver forfatterne Eide og Aadland (2008), hvordan verdier som rettferdighet, kvalitet, omsorg og lojalitet, kan komme i konflikt grunnet prioriteringer av ressurser og tid. Det blir da fort en lojalitetskamp (Eide & Aadland, 2008, s. 10). Dette harmonerer med Stiegler (2017) sin beskrivelse av at emosjoner forteller oss hva vi bør, vil, trenger eller ønsker

(Stiegler, 2017, s. 19). Gladsø (2008) viser til at skam, sinne og stolthet er gode eksempler på emosjoner, da emosjoner defineres som «plutselige forandringer i bevisstheten» som kommer av stimuli enten av ytre karakter eller indre karakter (Parkinson, 1995, gjengitt av Gladsø, 2008).

Emosjoner kan virke som drivkraft for adferd, da enhver situasjon kan utløse emosjonelle reaksjoner. Forskere antar at noen emosjoner som for eksempel sinne, frykt, glede, avsky, sjalusi og overraskelse er grunnleggende opplevelsesmessige emosjoner. Andre emosjoner utledes fra disse. Videre vil man se adferdsmessige tendenser knyttet til ulike emosjoner, da glede kan uttrykkes med omfavelse, sinne kan uttrykkes med aggressiv adferd. Emosjoner kan og gi fysiologiske forandringer som for eksempel økt puls, blodtrykk, svette, muskelspenning (Svartdal, 2022).

Emosjoner er en stor del av vårt sosiale liv, inspirerer og skaper bevegelse. Det kan sammenlignes med «limet» som binder mennesker sammen. Videre hevder Zietsma et al. (2019) at emosjoner er sentrale i sosial oppførsel og de organisasjonsmessige prosesser. Emosjoner er en viktig komponent i fellesskapet mellom mennesker og deres nettverk. Det har også en strategisk nytte, da emosjoner bidrar til dynamiske prosesser ved organisasjonsmessige endringer. Emosjoner kan brukes strategisk til å bygge opp under eller legge «lokk på» mobilisering av aktivisme og bidra til å styrke folks tilhørighet i en gruppe (Zietsma et al., 2019). Johannessen og Olsen (2010), beskriver emosjoner som «midler for å nå mål». I dette legger de at vi påvirkes negativt på alt vi ikke får gjort og dette kommer til uttrykk gjennom våre emosjoner. De hevder at vi bør søke å møte ulike situasjoner med den emosjonelle tilstand som er påkrevet for å håndtere situasjonen. Vår emosjonelle kompetanse vises gjennom hvordan vi håndterer mennesker og konflikter som oppstår (Johannessen & Olsen, 2010, s. 222). Stiegler (2017), beskriver det slik at «det er emosjonene som farger vår opplevelsesverden». Emosjonene er viktige da de skaper mening og retning. Emosjonene fungerer som bindeledd i livet, da de kobler sammen de ulike opplevelsene. For å fungere trenger vi den indre drivkraften som emosjonene gir gjennom indre motivasjon (Stiegler, 2017, s. 19).

Det blir hevdet av Michel (2011) at emosjoner kobler vår menneskekropp til institusjoner. Gjennom emosjoner kan man forske på sosiale konsekvenser av institusjonalisering. Med å fokusere forskning på emosjoner, vil man gjennom institusjonell teori bli mer i stand til å forstå viktige samfunnsspørsmål (Michel, 2011, gjengitt fra Zietsma et al. 2019, s. 14). Verdier er institusjonelt betinget og blir meningsfulle gjennom emosjoner (Wright et al., 2017 gjengitt av Zietsma et al. 2019, s. 14).

I mye av organisasjonsteorien har man utelatt emosjoner og følelser, eller kun behandlet dette sekundært hevder Jasper (2011). Det som har vært i fokus er det vi kan erkjenne og oppfatte som kognitiv dynamikk. Dette gjør det problematisk når det kommer til de kulturelle modeller og konsepter som er i bruk, som fortellinger, identiteter og rammer, da disse blir forstått feil når man utelater emosjonelle årsaks mekanismer (Jasper, 2011, gjengitt av Zietsma et al. 2019). Studier gjort på ulike sosiale grupper og møte mellom disse, har identifisert hvor viktig det er med emosjoner som spenning, tillit, å like noen, solidaritet og emosjonell energi, og gjennom dette øker man potensialet for produktive og integrerende løsninger på sosiale utfordringer (Zietsma et al. 2019, s. 21). Fredrickson (2004), har gjennomført mange studier på emosjoner. Hun har blant annet kommet frem til at positive emosjoner bidrar til økt oppmerksomhet, demper de negative emosjonene, bidrar til psykologisk motstandsdyktighet og bidrar til menneskelig blomstring (Fredrickson, 2004).

## **2.2 Dydsetikkens og kjærlighetens kobling mot emosjoner og verdier**

Dydsetikken er interessant og relevant for denne studien da den tar for seg sammenhenger mellom våre indre verdier, idealer, emosjoner, erfaringer og dømmekraft (Hoel & Christensen, no. 1-2016, s. 36). Dydsetikken er knyttet til Aristoteles (384-322 f. Kr), da han gjennom denne ønsket å vise hva som gir et godt liv for mennesker (Busch, 2012, s. 67). Begrepet dyd fremstår i dag som utdatert og gammeldags og det kan virke fremmed å skape en forbindelse mellom dagens politiryke og dyder (Hoel & Christensen, no. 1-2016, s. 35). Dydsetikken er i dag regnet som en av de etiske teoriene innen etikkfaget.

Brunstad (2009), lister opp de ulike dødssynder basert på ulike dyder: stolthet, grådighet, misunnelse, sinne, lyst, fråtseri og latskap. Opp mot kjærlighet er det dyden lyst som kommer nærmest i anvendelse. Brunstad (2009), peker på at «så lenge mennesket begjærer, er det håp, så lenge mennesket ennå lengter, finnes det en vei». Med dette hevder han at vi

trenger lystene, begjæret, den indre drivkraften, lidenskapen. Uten lystene «siger kulden inn» og vi blir likegyldige og mennesket står i fare for å miste seg selv. I begjæret ligger kraften og muligheten til forsoning med seg selv og sine medmennesker (Brunstad, 2009, s. 248-249). Begrepet lyst er knyttet til kjærlighetsbegrepet eros og kan være en sterk drivkraft for mennesket. Dyden lyst er en sterk drivkraft for lidenskap, håp, lengsler og begjær (Brunstad, 2009, s. 241). For at begjæret, lystene, den indre drivkraften og lidenskapen skal virke som en «byggende kraft», trenger vi respekt (Brunstad, 2009, s. 245). Politiets ene kjerneverdi «respekt», handler om å behandle alle profesjonelt, anerkjenne mangfold og behandle alle likeverdig. Da respekt blir en så viktig del av kjærligheten for at dette skal fungere, vil respekt beskrives som en av delene under kjærlighetsbegrepet philia i figuren som presenteres under kapittel 2.3. I kombinasjonen med kjærlighet vil jeg trekke frem dyden lyst som en egenskap og drivkraft som kan gi en positiv effekt for indre motivasjon, all den tid lyst ikke går på bekostning av andre. Lyst og drivkraft vil også trekkes frem som et kjærlighetsbegrep som blir presentert i figur 1.

Oord (2005) hevder at kjærlighet er forstått som agape, eros og philia, noe annet eller alle disse og mer (Oord, 2005, s. 923). Videre hevder han at å elske er å handle med vilje, som en sympatisk respons til andre og at dette gjøres for å fremme velvære. Aspektet å handle, referer til tre innfallsvinkler som er bevissthet, motiv og selvbestemmelse (Oord, 2005, s. 924). Oord (2005) bruker begrepet velvære som et resultat, uten at den er plassert innenfor den ene eller andre kategori. Det kan bety at velvære hører hjemme flere steder. Da agape er en form for gudommelig kjærlighet, så velger jeg å ikke plassere den der, men inn på de øvrige to, eros og philia. Agape er den form for kjærlighet vi gjerne ser som Guds kjærlighet til oss mennesker (Elstad, 2022). Som et eksempel på agape vil jeg ta inn ett vers fra Bibelen Matteus 5:45, hvor det står «For han lar sin sol gå opp over onde og gode, og lar det regne over rettferdige og urettferdige» (Bibelselskapet, 2023), kjærligheten blir gjennom dette fullkommen og uselvvisk. Oord (2005), peker på at agape også kan ses som den bibelske kjærlighet hvor man oppfordres til å elske sine fiender og «snu det andre kinnet til» (Oord, 2005, s. 934). Om kravet til kjærlighet på jobb var at vi skulle kunne elske våre fiender, så tror jeg vi ville hatt utfordringer. Jeg har derfor valgt å omformulere denne til å fremme trivsel og snu det andre kinnet til. Denne formen for kjærlighet er da plassert under kjærlighetskategorien agape.

## 2.3 Kjærlighet gjennom arbeidslivet

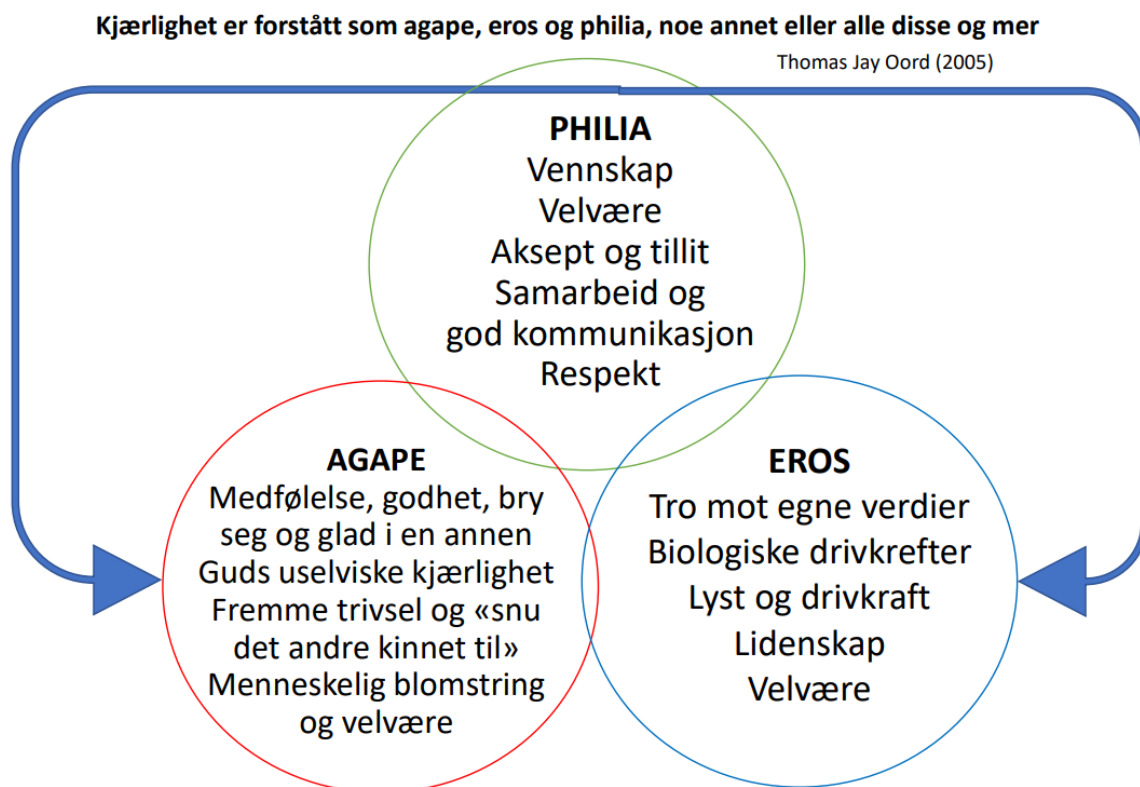
Kjærlighet er ingen emosjon, men følelser som i stor grad handler om emosjoner. Kjærlighet betyr heller ikke det samme for alle mennesker. Kjærlighet er et fenomen som er påvirket av emosjonelle behov som å føle seg verdsatt, høre til, gi og få omsorg, kulturelle forventninger (hva er rett i ditt samfunn) og biologiske drivkrefter (som å få barn) (Stiegler, 2017, s. 63). Thrana (2015), beskriver at kjærlighet kan innbefatte dimensjoner i relasjonen som medfølelse, godhet, det å bry seg og være glad i en annen. Med kjærlighet forstår man at det er en følelsesmessig involvering som vi vanligvis assosierer med familiære eller private relasjoner. Men begrepet kan også brukes om den mellommenneskelige relasjonen, da den er viktig. (Thrana, 2015). Skordia (2022), trekker frem kjærlighetsbegrepet aksept og tillit som et begrep under formen *philia*. Dette handler om at man trenger å akseptere hverandre og vise tillit for å bygge opp under positive relasjoner på et arbeidssted. Samtidig trekker hun frem samarbeid og god kommunikasjon som en vesentlig bestanddel for å få dette til å fungere (Stevens et al. 2008, gjengitt av Skordia, 2022).

De sidene ved begrepet kjærlighet som jeg ser etter gjennom denne studien, harmonerer godt med begrepet empati. Bloksgaard og Prieur (2021), har gjennomført ett studie rundt empati og emosjoner ved utvelgelse av studenter til den Danske politihøgskolen. De bruker definisjonen gitt av Inzunza (2015) rundt empati, som hevder at empati er forsøket til en selvbevisst person, i å forstå uten å dømme (Inzunza, 2015, gjengitt av Bloksgaard & Prieur, 2021, s. 7). Kjærlighetsbegrepet i denne studien vil blant annet bygge på disse to tolkningene, at kjærlighet er definert som en form av medfølelse, godhet, det å bry seg om andre og være glad i andre. Samtidig så viser man gjennom denne kjærligheten en empati, hvor man forstår medmennekser uten å virke dømmende.

Tidsskriftet *Humanistic Management Journal*, har kommet ut med en svært intressant artikkel som de har kalt: «The future on love and business organizing». Her trekker de inn samarbeidende kjærlighet i det daglige foretningslivet. De henviser til at forretningsfolk kan oppleve ubehag når samtalen dreier mot kjærlighet. De hevder dette har sammenheng med at de har en annen forståelse av hva dette kan bety innenfor rammen av lederskap og organisering. Det handler om å utvikle et miljø der kjærlighet praktiseres til beste for virksomheten og for de ansatte. Når mennesker samhandler med hverandre, oppstår ulike former for kjærlighet. Dette kan være hengivenhet (*storge*), vennskap (*philia*), lidenskap

(eros), som alle kan være gode i riktig dose og til riktig formål. Felles for disse former for kjærlighet er at de har en tendens til å produsere problemer om man ikke har riktig formål og en dose med menneskelig «blomstring» eller «velvære» (agape) (Hummels, Lee, Nullens, Ruffini, & Hancock, 2021).

For å visualisere hvordan vi skal forstå kjærlighet gjennom denne studien, er det behov for å sette opp en figur. Som en overskrift i figuren bruker jeg ordene til Oord (2005) der han hevder at kjærlighet er forstått som agape, eros og philia, noe annet eller alle disse og mer. Dette sammenfatter noe av kompleksiteten ved kjærlighetsbegrepet. Figuren viser de ulike former for kjærlighet illustrert med ringer rundt philia, agape og eros. Ringene går over hverandre, noe som viser til at det ikke er nøyaktige rammer eller skiller mellom de ulike former for kjærlighet. Det kan også illustrere at det er flere former for kjærlighet som vises gjennom samme handling. Den blå pilen som omslutter figuren, skal illustrere at alt henger sammen, samtidig som det skal være rom for mer i tråd med ordene til Oord (2005).



**Figur 1, Kjærlighet forstått som philia, agape og eros**

Den teoretiske inspirasjon til figuren er hentet fra teksten over og kan oppsummeres slik:



**Philia:** Vennskap (Hummels et al. 2021), Velvære (Oord, 2005), Aksept og tillit (Skordia, 2022), Samarbeid og god kommunikasjon (Skordia, 2022).

**Agape:** Blomstring og velvære (Hummels et al. 2021), Medfølelse, godhet, det å bry seg og være glad i en annen (Thrana, 2015), Guds uselviske kjærlighet (Elstad, 2022), Fremme trivsel og «snu det andre kinnet til» (Oord, 2005).

**Eros:** Tro mot egne verdier (Skordia, 2022 og Askeland et al., 2020), Biologiske drivkrefter (Stiegler, 2017), Lyst og drivkraft (Brunstad, 2009), Lidenskap (Hummels et al. 2021), Velvære (Oord, 2005).

## 2.4 Institusjonell teori, verdibasert ledelse og verdier

Det som gjør institusjonelt lederskap relevant for denne studien, er at man gjennom det har knyttet ledelse til begreper som «tillit», «verdier», «legitimitet» og «normer». En institusjonell leder bør kunne «formulere, fremme og beskytte verdier». Gjennom en slik tankegang, blir ikke pris og kvalitet de sentrale spørsmål, men om organisasjonen har den nødvendige tillit i omgivelsene. For at dette skal fungere må organisasjonens verdigrunnlag reflektere de normer som er satt i samfunnet for øvrig (Jacobsen & Thorsvik, 2014, s. 446).

Aadland og Askeland (2020), henviser blant annet til Selznick (1957), som en av teoretikerne bak institusjonell teori. Teorien bygger på en institusjonaliseringsprosess som kommer over tid, gjennom en styrt utvikling av felles verdier, felles kultur og vurderingsstandard. Ledelsen har en viktig rolle i dette, da de skal påvirke og styre prosessen og dannelsesreisen mot felles verdier. Teoriens grunnfunksjon inndeler de i tre deler:

- 1. Klargjøre organisasjonens oppgaver og mål,*
- 2. Virkeliggjøre dette formålet i organisasjonens liv og virksomhet, og*
- 3. Bidra til at organisasjonen og dens medlemmer formulerer og fastholder grunnleggende verdier i møte med omgivelsene (Aadland & Askeland, 2020, s. 65).*

For at de ansatte i en organisasjon skal identifisere seg med og lojalt støtte opp under oppgaver og mål, kreves det at lederen institusjonaliserer felles verdier (Eriksen 1999, gjengitt av Askeland, 2013/11, s. 15). Yokl (2002) har definert at «lederskap er en sosial interaksjonsprosess, hvor lederen forsøker å påvirke medarbeidernes atferd» (Yokl, 2002,

gjengitt fra Glasø, 2008). I dette ligger det et ansvar på ledelsen med å synliggjøre verdiene og gjøre disse gjeldende i organisasjonen.

Det kan være nyttig å se på hva Aadland og Askeland (2020) peker på som definisjonen på verdibasert ledelse. De har gjengitt denne fra Kirkhaug (2013).

*Vi kan definere verdibasert ledelse som et kollektivt og toppstyrt verktøy for påvirkning av ansattes holdninger, adferd og ambisjoner for å nå organisasjonens mål og formål gjennom forsterkning, endring eller avlæring av eksisterende verdier og utforming av nye verdier (Aadland & Askeland, 2020, s. 69).*

Begrepene institusjonell eller verdibasert ledelse brukes ofte om hverandre. Det handler om å skape et felles verdigrunnlag, gjennom utforming av visjoner, tydeliggjøre formål og forsvare de verdier man har satt for organisasjonen (Jacobsen & Thorsvik, 2014, s. 444-446 ). Det som gjør verdibasert ledelse særlig aktuelt for denne forskning, er at det langt på vei handler om å skape felles verdier og normer, sørge for legitimitet for organisasjonen og de oppgaver man har og gjennom det skape tillit. Jacobsen & Thorsvik (2014), beskriver det slik at nøkkelverdier er sentrale innenfor institusjonelt perspektiv. I dette legger de at ledere må bygge organisasjonen på en måte som er tilpasset de oppfatninger, normer, forventninger og verdier som omgir organisasjonen. Hensikten vil være å bygge legitimitet for virksomheten (Jacobsen & Thorsvik, 2014, s. 444-445). For en organisasjon som politiet, vil alt dette være viktig og relevant, da politiet har en samfunnsoppgave som berører alle innbyggere og gjennom det må sikre legitimitet og tillit for egne oppgaver og ansvar.

Verdiarbeid kan forstås som prosesser, hvor det er avgjørende hvordan man går frem i forhold til det endelige resultatet. Hendelsesløpet er viktig, det gjelder initiativet til verdiarbeid, agendasetting, involvering og organisering. Alle de enkelte komponentene kan ha stor betydning og innvirkning på resultatene. Det har blitt sagt at verdiarbeid er en prosess hvor hele organisasjonen er involvert. Lederne spiller en vesentlig rolle i dette arbeidet som prosesseiere (Aadland & Askeland, 2020, s. 73). Verdiene sier noe om hva som er ønskelig og godt. Gjennom det formidler verdiene det organisasjonen hevder er bra. Organisasjonen søker å bygge opp under verdiene ved å ivareta og fremme dem (Jacobsen & Thorsvik, 2014, s.134).

## 2.5 Verdibevist ledelse

En faktor som gjør verdibevist ledelse relevant for denne forskning, er beskrivelsen om at verdibevist ledelse er «basert på et menneskesyn som ser mennesket som styrt både av egeninteresse og av moralske, uegennyttige idealer» (Aadland & Askeland, 2020, s. 90).

Aadland og Askeland definerer verdibevist ledelse slik:

Verdibevist ledelse er å styre, motivere og mobilisere organisatoriske handlinger og beslutninger forankret i organisasjonens artikulerte og ønskede verdier, samt å avdekke og avgrense innslaget av handlinger og beslutninger som uttrykker ikke-ønskede verdier (Aadland & Askeland, 2020, s. 115).

Verdibevist ledelse handler om bevisstgjøring, hvor verdier er et nøkkelbegrep. Det skal være en balanse mellom det moralske og det økonomiske rundt ledelse, samtidig som menneskesynet vektlegges slik at balansen blir naturlig (Aadland & Askeland, 2020, s. 77). Den verdibeviste ledelse har institusjonell teori som utgangspunkt, men er tydeligere på ledelsens oppgave med å etablere identitet og formål og bygge opp under ønskede verdier. Samtidig er det viktig ved verdibevist ledelse å avdekke og hindre ikke-ønskede verdier (Aadland & Askeland, 2020, s. 115).

Det skilles gjerne mellom verdier-for-praksis og verdier-i-praksis, som begge er praksiser innenfor verdibevist ledelse. Verdier-for-praksis, er en tilnærming som er rasjonell og målrettet. Med dette menes at man har tydelige verdier og jobber systematisk for å følge opp at verdiene leves ut i praksis. Verdier-i-praksis, er en mer reflekterende tilnærming, hvor man jobber med de etiske dilemmaer som oppstår ved ulike handlinger eller ulike måter å løse de ulike dilemmaer (Aadland & Askeland, 2020, s. 117). Verdier-i-praksis kommer gjerne til syne gjennom de relasjonelle samhandlingene på et arbeidssted. Colbjørnsen (2004), går inn i tematikken rundt relasjonelt lederskap og peker på medarbeiderens behov for respekt, inkludering, anerkjennelse og tilhørighet mot egen leder. Om en leder lykkes eller mislykkes i dette arbeidet, gir dette direkte konsekvens på det emosjonelle klimaet på arbeidsplassen. Lederen skal «se medarbeiderens behov, ta behovene på alvor, vise menneskelig og faglig respekt og ha tillit til medarbeiderne» (Colbjørnsen, 2004, s. 53). For at en leder skal kunne påvirke det emosjonelle klimaet, kreves det ledere med emosjonell kompetanse. Stiegler (2017) beskriver emosjonell kompetanse som «sammensatte evner og ferdigheter» hvor

man gjennom dem øker sannsynligheten både for å ivareta seg selv, men også ivaretagelse av sine omgivelser (Stiegler, 2017, s. 20).

## **2.6 Kunnskapsstatus rundt emosjoner og operativt politiarbeid**

Det er gjort mye forskning på verdier knyttet opp mot politiet som organisasjon. Hele 203 treff i Norske fagbibliotek (gjennom Oria). Når det gjelder forskning på politiet opp mot emosjoner og følelser er det langt mindre forskning. Søk i Norske fagbibliotek (gjennom Oria) gir kun 3 treff. Ett av dem er ikke relevant og de to gjenstående handler om en og samme doktoravhandling og vitenskapsartikkelen som bygger på samme forskning, kalt «jakten på risiko». Forskingen som er kvantitativ, er utført av Kristin Hellesø-Knutsen, hvor hun tar for seg følelser og hvordan disse virker inn på det operative politiarbeidet. Hun avdekker en veldig interessant sammenheng, som viser at negative følelser ikke har noen risikoreduserende innvirkning på handlinger, mens derimot positive følelser har en virkning. Dette beskriver hun slik: «tjenestepersonene unngår ikke situasjoner fordi de har negative følelser relatert til dem». Eksempler på negative følelser kan være maktesløshet og redsel, mens den positive følelsen interesse skiller seg klart ut som en faktor som har innvirkning på handling. I dette legger hun at tjenestepersonen søker å avdekke situasjoner som tjenestepersonen selv er interessert i. Det innebærer at overordnede mål som står i konflikt med politibetjentens interesser, nedprioriteres til fordel for politibetjentenes interesser. Som eksempel bruker hun måltall for trafikk-kontroller som kan prioriteres ned til fordel for at man ser etter førere og biler som kan knyttes til alvorlig kriminalitet (Hellesø-Knutsen, 2013, s. 296).

Studier gjort på politistudenter av Larsson, Strype & Thomassen (2006), viser at studentene ønsker å arbeide med mennesker, samtidig som de søker seg til et mangfoldig yrke (gjengitt fra Hoel & Christensen, no. 1-2016, s. 31). Det viser seg og at politistudenter er blitt mer akademiske og Larsen (2010), hevder at dette har gitt et politi som er mer «forebyggende, myke og serviceinnstilte» (gjengitt fra Hoel & Christensen, no. 1-2016, s. 32). Winnæss og Helland (2014), har gjort studier på politistudenter og trekker frem deres motivasjonsfaktorer som posisjon, status og muligheten til å kunne hjelpe andre mennesker, i tillegg til ønsket om et praktisk yrke (gjengitt fra Hoel & Christensen, no. 1-2016, s. 32). Studiene ovenfor er gjort på politistudenter og nyutdannede politibetjenter. I studien «den gode fangen» har man nærmet seg politibetjentenes moralske vurderinger. De hevder at

godt politiarbeid er koblet til gode, dårlige og ideelle lovbrøyttere. Studien er gjort på politiets utlendingskontroll og de dilemmaer de møter i skjæringspunktet mellom utydelig lovverk og deres egen skjønnsutøvelse innenfor dette lovverket. Som eksempel kan dilemmaer handle om kvalitet i kriminalitetsbekjempelse eller jakten på måltall for rapportering (Hammer, Grundhus, & Sveaass, no. 3 - 2020).

Både Damasio (1994) og Haidt (2013) har vist at følelser gir oss viktig informasjon om virkeligheten og dette trenger vi for å kunne ta riktige avgjørelser. I den senere tid har man satt mer fokus på dette og sett at følelsene er avgjørende for å forstå og handle moralsk riktig (Damasio, 1994 og Haidt, 2013, gjengitt fra Hoel & Christensen, no. 1-2016, s. 44).

Våre følelser kan være med på å vise oss hva som er riktig respons i ulike situasjoner. Med dette kan man si at det emosjonelle og det kognitive henger sammen. Vår emosjonelle modenhet gir oss verktøyet som kreves for å handle moralsk. Et eksempel fra politiyrket vil være at en politibetjent som ser andre lide, uten selv å føle medlidenhet, viser at betjenten ikke er i stand til å agere slik situasjonen vil kreve (Hoel & Christensen, no. 1-2016, s. 44).

## **2.7 Kunnskapsstatus om institusjonalisering og institusjonell ledelse i politiet**

Politidirektoratet beskriver kriminalitetsforebygging som hovedstrategi på alle virksomhetsområder og henviser til at dette skal justeres, utvikles og «institusjonaliseres» i organisasjonen (Politidirektoratet, 2018). Når begrepet institusjonalisering benyttes, ønsker man at dette skal handle om positive verdier som er innarbeidet. Det motsatte ble vi vitne til gjennom media og i politiet i 2020, da forskerne Ellingsen og Lilleaas la frem sin forskning for politidirektør Bjørnland. De hevdet at politihøgskolen var preget av en sexkultur og at «kulle-torsdag» var et institusjonalisert fenomen (Neira Torres, 2020). Senere tilbakeviste de samme forskerne det «institusjonaliserte» fenomenet. I en slik sammenheng, benyttes begrepet institusjonalisering om verdier som virker negativt og kommer på kant med hensikten med institusjonell ledelse, som handler om å skape felles verdier som gir «organisasjonen en meningsfull funksjon» og «legitimitet for organisasjonen» (Jacobsen & Thorsvik, 2014, s. 445). Christensen et. al. (2015) hevder at for å forstå offentlige organisasjoner som f.eks. politiet, må vi trekke veksler både på instrumentelt perspektiv med hierarki og forhandlinger og institusjonelt perspektiv som omhandler myter og kultur (Christensen et al., 2015, s. 32). Wathne (2015) har gjort et omfattende arbeid gjennom sin

PhD, hvor hun har beskrevet godt hvordan organisasjonsutviklingen og trendene har endret seg i politiet. Hun beskriver at den «verdibaserte institusjonelle logikken i politiet er utfordret av en effektivitets- og evidenslogikk» (Wathne, 2015, s. 375).

## **2.8 Hvilke perspektiver er nyttige for å belyse tematikken?**

Denne forskningen vil fokusere på politibetjentene i operativ tjeneste og studere deres opplevelse av kjærlighet. Da kjærlighet er så nært forbundet med emosjoner, så vil det trekkes frem. Politibetjentenes forhold til medarbeiderplattformens verdi, «jeg viser respekt» vil få en sentral plass i studien. Respekt som verdi, er i medarbeiderplattformen beskrevet med underpunktene: jeg er profesjonell, jeg anerkjenner mangfold, jeg behandler alle likeverdig og jeg opptrer på en måte som styrker tilliten til politiet (Politidirektoratet, 2021). Videre vil forskningen undersøke om egnethetsvurderingen som gjøres på politihøgskolen fortsatt sitter igjen når politibetjentene er ferdig med utdanningen. Gjennom egnethetsvurderingen ser de blant annet etter egenskapene inkludering, samhandling og modenhet, som alle henviser til at kandidaten skal vise «respekt» og er i tråd med en av de fire verdiene som skal kjennetegne ansatte i politiet (Politihøgskolen, 2022).

Kjærlighetstilnærmingen og beskrivelsen av den er blant annet hentet fra Thrana (2015) og beskrives som politibetjentenes evne til medfølelse, godhet, det å bry seg om andre og være glad i andre. Videre vil forskningen se etter informantenes emosjonelle modenhet og respekt for andre.

Emosjoner kan gi verdifull informasjon om verdier som står på spill (Askeland, Espedal, Løvaas, & Sirris, 2020). Studien vil se på politibetjentenes handlinger, opplevelser, reaksjoner opp mot deres emosjoner, da deres emosjonelle reaksjoner vil fortelle noe om deres egne verdier og organisasjonens verdier. Politibetjentene er i en sosial interaksjon med andre mennesker i det operative arbeidet, der studier viser at det er viktig med emosjoner som spenning, tillit, å like noen, solidaritet og emosjonell energi, da man gjennom disse emosjonene øker potensialet for produktive løsninger på sosiale utfordringer (Zietsma et al., 2019, s. 21).

### 3 Forskningsmetode

I dette kapittelet vil forskningsmetoden bli presentert og det vil bli argumentert for dette valget. Prosessen med utforming av intervjuguide, valg og gjennomføring av intervjuer blir gjennomgått og selve analysemetoden forklares. For å bedre beskrive analysemetoden, er det laget en figur som viser hvordan kodeprosessen har foregått. Til slutt blir kapittelet avrundet med styrker og svakheter ved valgte metode.

#### 3.1 Problemstilling og forskningsspørsmål

Denne forskningen vil være knyttet til LOVE prosjektet i regi av VID Høgskolen. I

*invitasjonsteksten til LOVE prosjektet står det: Vi ønsker å forstå mer av forholdet mellom emosjoner og verdier, hvordan emosjoner eller følelser påvirker verdier og verdier påvirker følelser og emosjoner. Dette gjør vi ved å forske på verdier og emosjoner i ulike prosjekt hvor de opptre i et samspill, enten det er i en organisasjon eller i en ledelses sammenheng.*

Gjennom LOVE prosjektet søker man å finne frem til de underliggende verdiene eller emosjonene og slike data vil kunne fremkomme gjennom intervjuer hvor forsker ser etter sammenhenger, fenomener, dypere mening, erfaringer med mer.

Problemstillingen ved denne forskningen er formulert slik:

#### **Hvordan opplever medarbeidere i politiet kjærlighet?**

Problemstillingen brytes opp i 3 forskningsspørsmål som jeg vil søke å finne svar på.

Forskningsspørsmålene er:

1. Hvordan opplever operativt mannskap kjærlighet fra egen leder?
2. Hvordan viser operativt mannskap kjærlighet til brukere?
3. Hvordan opplever operativt mannskap kjærlighet fra kollegaer?

#### 3.2 Kvalitativ forskningsmetode

Utfordringen med problemstillingen er at spørreundersøkelser ikke vil avdekke nyanser, detaljer, mønstre og meninger og man kommer ikke inn i dybden av tematikken. Vi står her overfor en problemstilling og et fenomen som ikke er godt kjent, men som forskningen skal gå i dybden på. I tråd med anbefaling fra Johannessen, Tufte & Christoffersen (s. 28, 2016),

vil det da være naturlig å benytte en kvalitativ metode (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2016). Hva mener vi med det vi sier og gjør? Hvordan oppfatter vi situasjoner og mennesker? Emosjoner og tankesett er begreper som ulike personer kan vekke og tillegge ulik betydning. For å fremskaffe empiri som går i dybden, er intervju en fin datagenereringsmetode. Tilnærmingen til datagrunnlaget vil være sosialkonstruktivistisk da denne tilnærming som gir grunnlag for å gå i dybden av ord og handling.

Det er beskrevet fire ulike former på intervju. Dette er ustrukturert intervju, semistrukturert intervju, strukturert intervju og strukturert intervju med faste svaralternativer, navnene er beskrivende i seg selv. (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, s. 145, 2016). Utgangspunkt ved denne forskningen er å bruke semistrukturert intervju, da denne metoden gir frihet til å gå dypere inn i interessant tematikk som dukker opp underveis i intervjuet.

De semistrukturerte intervjuene kan gi et godt datagrunnlag. Hensikten når dataene er innsamlet er å se etter generelle mønstre i datagrunnlaget, disse mønstrene kan omgjøres til teorier eller til generelle begreper. Man går altså fra empiri til teori, noe som beskrives som en induktiv tilnærming, hvor man som forsker ønsker å trekke slutninger fra det spesielle til det allmenne (Johannessen et al., s. 47, 2016). I tråd med beskrivelsen til Johannessen et al. (s. 71, 2016) vil datamaterialet i denne forskningen være hentet inn fra flere ulike tidspunkt, da informantene kan komme med eksempler fra hele sin karriere, altså gjennomføres det en longitudinell undersøkelse.

Det vil være en utfordring med å påvise påliteligheten ved en kvalitativ studie basert på semistrukturerte intervjuer, da ingen annen forsker vil være i stand til å duplisere de samme resultater (Johannessen et al., s. 231, 2016). For å styrke påliteligheten og unngå at det stilles spørsmål ved forskningen er det viktig at forskningen er godt beskrevet og at leser får en forståelse av prosessen og fremgangsmåten som er brukt.

### **3.3 Intervju som metode og utforming av intervjuguide**

Intervjuer gir et kvalitativt design som baserer seg på å utforske mennesker og forstå disse. Dette vil av Christoffersen og Johannessen (2012), beskrives som en fenomenologisk tilnærming. Forskeren vil søke etter meningen bak fenomener, sett i lys av sammenhengen. Hvordan fremstår begivenheten, eller hvordan viser den seg og kan oppfattes av informantene? Datamaterialet leses fortolkende av forskeren, for å søke etter dypere



mening i de erfaringer som kommer frem av materialet (Christoffersen & Johannessen, 2012, s. 99-100). Postholm (2011), hevder at den fenomenologiske forskning handler om å finne det underliggende og sentrale eller essensen om man vil, i det som ligger der av erfaringer (Postholm, 2011). Tjora (2017), beskriver at dybdeintervju er basert på et fenomenologisk perspektiv, da man studerer meninger, holdninger og erfaringer. Dette handler om at forskeren forsøker å forstå informanten og søker å reflektere over dette (Spradley 1979, gjengitt av Tjora, s. 114, 2017). Videre understreker Tjora (2017) at vi undersøker forhold knyttet til informantens subjektivitet og utelukkende dette. Intervjuene handler ikke kun om informantene, men gjennom intervjuprosessen og arbeidet med denne, søker man å forstå sammenhenger, gjerne sammenhenger utover informantene som individer (Tjora, s. 114-115, 2017). Kvale og Brinkmann (2021), beskriver det semistrukturerte til å være hverken en åpen samtale eller et lukket spørreskjemasamtale (Kvale & Brinkmann, s 46, 2021).

Gjennom datainnsamlingen til denne forskningen er det benyttet en intervjuguide i alle intervjuene. Den semistrukturerte tilnærmingen gav frihet til å gå dypere inn i tematikk der det dukket opp interessante tema underveis.

Da utkastet til intervjuguide var laget, ble det gjennomført et testintervju. Hensikten med testintervjuet er å øve på selve intervjusituasjonen, om svarene blir som forventet eller om spørsmålene bør omformuleres, om intervjuteknikken fungerer til å gi svar på spørsmålene i intervjuguiden (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2016, s. 155). Postholm, beskriver det som et rollespill, når man øver på intervjuene før selve intervjusituasjonen (Postholm, 2011). Prøvekandidaten i testintervjuet var flink med ord og har lang erfaring innen operativ tjeneste i politiet. Dette bidro til en innsikt i hvordan reelle intervjuer ville kunne fungere. Han viste seg å reflektere svært godt rundt de spørsmålene som var i intervjuguiden. Prøvekandidatens spontane reaksjon var at dette var interessant og viktig. Vi ble enige om at rollene i rommet må forklares før intervjuene starter. Dette hadde ikke jeg klart å formidle godt nok før vi gjennomførte prøveintervjuet. Forsker skal helst bare lytte uten å avbryte eller å påvirke. Prøvekandidaten oppfattet mitt kroppsspråk som forsker underveis og snakket så lenge han tolket at mitt kroppsspråk var positivt til å fortsette. Dette innebar at uvesentlige sider kunne vare lenge, mens de mer vesentlige ikke ble fulgt opp. Ved oppstart av reelle intervjuer, fikk informantene beskjed om at de skulle kjenne frihet til å snakke så lenge eller kort de ville, og når det var behov for det ville de få oppfølgingsspørsmål som gikk

mer i dybden av oppdukkende tema. Det ble presisert før alle intervjuene startet at all info blir anonymisert, at informantene hadde rett til å trekke seg og hva som skjer med lydbåndopptaket og datamaterialet etter intervjuet. Denne gjennomgangen i fellesskap med informanten i testintervjuet, harmonerer med de anbefalinger som gis av Johannessen, Tufte, & Christoffersen (2016), for hvordan man skal stille spørsmål ved kvalitative intervjuer (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2016, s. 153-154). En utfordring med intervjuguide kan bli at forsker blir opphengt i selve guiden og glemmer å gå dypere inn i oppdukkende tematikk som kan gi ny kunnskap. Fordelen er samtidig at alle intervjuene vil ha samme struktur og på den måten bidrar til å lette analysen av datamaterialet.

### **3.4 Valg av informanter, gjennomføring av intervju og transkribering**

Politiets Fellesforbund, kan melde på deres nettside at det går mot likestilling i politiet. Hele 51,1% av studentene ved Politihøgskolen var kvinner ved opptaket i 2020. Når det gjelder operative stillinger er andelen kvinner 34% i denne type stillinger (Politiets Fellesforbund, 2021). Da denne forskning skal se på «kjærlighet i politiet» og informantene er hentet fra operative stillinger, bør det tilstrebes en kjønnsbalanse som er ca. 35/65. Da det er viktig for forskningen at informantene bør ha relevant erfaring, er det satt som krav at de minimum skal ha 2 års operativ tjeneste, samtidig som de aktivt jobber i operative stillinger.

Christoffersen og Johannessen (2012) påpeker at det ikke handler om representativitet men om hensiktsmessighet, for å sette sammen et strategisk utvalg av informanter (Christoffersen & Johannessen, 2012, s. 50). Forskningsspørsmålene i denne undersøkelsen, peker oppover mot leder, fra et medarbeiderperspektiv. Spørsmålene peker også mot kollegaer og politibetjentens møte med publikum på gata. De emosjoner og følelser som virker i denne sammenheng, kan være mest hensiktsmessig å se etter blant de operative mannskapene som ikke sitter i en lederstilling. Denne formen for utvelgelse kalles kriteriebasert utvelgelse (Christoffersen & Johannessen, 2012, s. 51), da de oppfyller visse kriterier som å være utdannet politi, de står i operativ tjeneste, de har minimum jobbet operativt 2 år og i tillegg et forsøk på kjønnsbalanse i tråd med dagens kjønnsfordeling innenfor dette politisegmentet.

Å få tak i operative politibetjenter som ville delta i denne forskningen var utfordrende. Tre ulike ledere som har mange operative mannskaper under seg ble kontaktet. De fikk

informasjon om LOVE-prosjektet og hvordan min forskning skulle være vinklet mot emosjoner og kjærlighet i politiet. De lederne som ønsket, fikk i tillegg en muntlig gjennomgang, hvor de fikk mer info om prosjektet og godkjenninger, samt lovnad om at forskningen ikke skulle inn på taushetsbelagt informasjon.

Det var kun to av lederne som tok dette videre til eget mannskap. Gjennom dem og en engasjert kollega, endte det opp med 7 operative politibetjenter som ønsket å delta. Denne metoden for valg av informanter kalles gjerne «snøballmetoden», hvor en person kan henvise til en annen person frem til forsker har fått det nødvendige utvalg av informanter (Johannessen et al., s. 119, 2016). Lederne gav dem anledning til å delta i intervjuene i arbeidstiden. Det viste seg underveis at dette ble utfordrende. Flere ganger ble intervjuene hindret av oppdrag, med det resultat at intervjuene måtte vente til oppdragene var løst. Utfordringen med å intervju operativt mannskap mens de er i tjeneste, viste seg så utfordrende at det ikke anbefales til andre.

Intervjuene ble utført i desember 2022, og det var utfordrende å finne et passende tidspunkt for alle informantene i kombinasjon med deres ulike turnuser. Resultatet ble 6 gjennomførte intervjuer, 4 menn og 2 damer. Ønsket kjønnsbalanse er med det ivaretatt. Alle har jobbet mer enn 2 år i operativ tjeneste og alle er i dag i aktiv operativ tjeneste. Det er stor aldersforskjell mellom yngste og eldste person, noe som gir sammensetningen en større relevans.

Informantene er anonymisert. For å skape en forbindelse til informanten og oppfatte deres ulikheter, har alle informantene fått et pseudonym.

Vetle, er mann med hele 20 års erfaring innenfor politiet. Han har allsidig bakgrunn fra yrket og har mange kurs og ekstra utdanninger innen politifaget.

Joseph, er mann med 9 års erfaring innen politiet. Han har tatt flere kurs og noen studier ut over politihøyskolen. Informanten er den eneste i gruppen med minoritetsbakgrunn.

Miriam, er kvinne med 14 års erfaring innen politiet. Hun er dedikert for jobben og beskriver at hun vil skåne sine nærmeste for den virkelighet hun opplever i jobben.

Oskar, er mann med både utdanning som lærer og politi. Han har nå opparbeidet 6 års erfaring innen politiet.

Karl Erik, er mann med over 20 års erfaring som politi fra ulike politidistrikter.

Synnøve, er kvinne med 22 års erfaring som politi. Hun jobber i dag som innsatsleder og intervjuet ble preget av at hun måtte løse en rekke hendelser underveis i intervjuet.

For å sørge for nøytrale omgivelser under intervjuene, ble det booket ulike møterom for alle intervjuene. Informanten kan føle seg underlegen eller kjenne det som en eksamenssituasjon om forskeren foretar intervjuene på eget kontor (Christoffersen & Johannessen, 2012, s. 82). Alle intervjuene ble gjort med lydopptaker/diktafon.

Transkriberingsprosessen viste seg å være tidkrevende, da mange av informantene snakker dialekt, mens det transkriberte materialet er skrevet på bokmål. Tjora (2017), hevder at vi som hovedregel kan transkribere til bokmål eller nynorsk (Tjora, 2017, s. 174). I valg av transkripsjonsform, er det et spørsmål om hva den ferdige teksten skal brukes til som bør avgjøre hvordan man transkriberer. Er det detaljert språkanalyse eller konversasjonsanalyse, eller historien i seg selv? (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 208). I denne forskningen er det ordene de bruker og emosjonene de beskriver som har betydning, transkriberingen er derfor gjort uten å legge vekt på latter, kroppslige signaler, sukk og lignende, da det er den dypere mening i ordene de bruker som vil bety noe når teksten skal analyseres. Tenkepauser har ofte fått formen «em...» i teksten. Som beskrevet tidligere er det lagt vekt på en fenomenologisk tilnærming, hvor jeg søker etter meningen bak fenomener, sett i lys av sammenhengen. Hvordan fremstår begivenheten, eller hvordan viser den seg og kan oppfattes av informantene? Datamaterialet leses fortolkende av forskeren, for å søke etter dypere mening i de erfaringer som kommer frem av materialet (Christoffersen & Johannessen, 2012, s. 99-100).

Transkripsjonens pålitelighet (relabilitet) er avhengig av at betydningen til informanten er fremkommet riktig. Det kan fremkomme helt feil betydning i en setning om punktum og komma er plassert feil (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 212). Eksempel på dette er en historie jeg har fra barneskolen, hvor lærer forklarer betydningen av plassering av komma. Historien forteller om en dommer som ønsket å utsette en dødsdom og sendte telegrammet hvor det sto: Drep ham ikke, vent på meg. Men hvor komma ble plassert feil, slik at betydningen ble det stikk motsatte: Drep ham, ikke vent på meg. Det er forsøkt å gjengi teksten slik informantene svarte i intervjuene, men informantene har ikke fått lese gjennom det

transkriberte intervjuet i etterkant. Dette kan oppfattes som en svakhet ved påliteligheten, men er gjort av hensyn til tid.

Gyldigheten (validiteten) til det transkriberte materialet er mer komplisert å vurdere enn selve påliteligheten. Om spørsmålet er om det er en korrekt transkripsjon, er svaret at det er vanskelig å besvare (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 212-213). Flere av informantene snakker med tydelig dialekt, mens de transkriberte intervjuene er skrevet uten noen form for dialekt. Dette blir en svakhet ved transkriberingen, da ord og uttrykk kan ha blitt misforstått slik at betydningen kan bli tolket feil.

### **3.5 Forske på egen organisasjon og etisk refleksjon rundt dette**

Politiet er en utrolig spennende arbeidsplass hvor jeg har gleden av å jobbe som seksjonsleder for en fagstab i et politidistrikt. Ansatte i denne fagstaben kan ha politifaglig utdanning og bakgrunn, uten at det er krav om dette. Kvale & Brinkmann (2021) påpeker betydningen av forskerens integritet og rolle opp mot kvaliteten på det arbeidet som gjennomføres i kvalitativ forskning. Forskerens integritet og betydningen av denne øker i forbindelse med intervju som datagenereringsmetode (Kvale & Brinkmann, 2021, s. 108). Før oppstart av intervjuer og datainnhenting, fikk denne studien godkjenning fra politidistriktet ved politimester. Distriktets personvernrådgiver oppfordret til at studien også burde vurderes av Politidirektoratet (POD) før det ble utført intervjuer. POD har gitt sin aksept til studien og påpekt at studien ikke skal inn på taushetsbelagt informasjon. Gitt at slik informasjon vil fremkomme under intervjuene, vil dette bli fjernet under transkribering. Tjora (2017) har påpekt at man må ta stilling til aspekter som konfidensialitet, gjensidighet, respekt og tillit. I tillegg skal det vektlegges at informanten har gitt et informert og fritt samtykke, med mulighet til å avbryte sin deltakelse (Tjora, 2017, s. 46-47). Ved oppstart av alle intervjuer, var dette tema før oppstart og informantene skrev under på et samtykke både til intervjuet og også denne studiens kobling opp mot LOVE-prosjektet. Konfidensialitet er ivaretatt ved å bruke pseudonymer for informantene. Gjensidigheten ble ivaretatt ved å bruke nøytrale møterom for gjennomføring av intervjuene. For å gå inn på tematikk som kjærlighet og emosjoner, kreves det at det oppnås en stor grad av respekt og tillit mellom informant og forsker. Her er det nok slik at rådataene eller empirien som foreligger, best

viser om dette har inntruffet. Som forsker opplevde jeg at informantene var åpne og villig ville dele deres erfaringer.

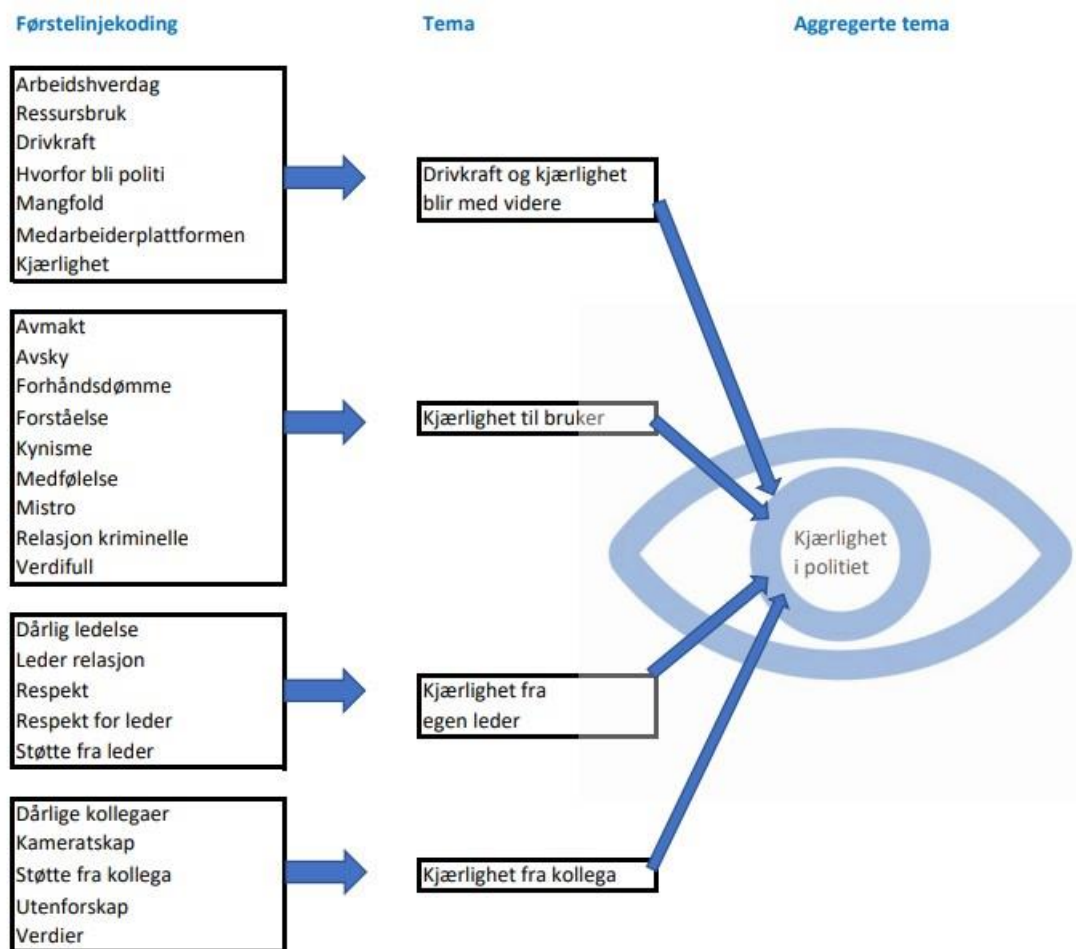
Seksjonen jeg leder i politiet har ansvar for eiendomsforvaltning, IKT, kjøretøy, materiell, sikkerhet, arkiv og dokumentbehandling. Jeg er utdannet økonom, men har jobbet som prosjektleder bygg i 3 år og med administrasjon og personalledelse i 15 år, de siste 3 år i politiet. Mitt utgangspunkt som økonom, vil nok farge besvarelsen og vektingen av de ulike elementer. Funn som for meg kan virke svevende, kan av andre oppfattes som relevant og viktig. Jeg som økonom vil ikke nødvendigvis se dette, men heller legge vekt på elementer som er målbare og gjentakende. Det kan være en fordel at jeg ikke er operativ politibetjent selv, slik at jeg på den måten kan møte informantene uten den store forforståelsen og forhåpentligvis ikke for farget tilnærming. Med min fagbakgrunn er det veldig fremmed å gå inn i en forskningsprosess som ikke gir to streker under svaret. Jeg har likevel valgt å gå i dybden gjennom analyse av data fra intervjuer for å søke å finne svar på min problemstilling.

### **3.6 Analysemetode**

For å kode datamaterialet ble dataprogrammet NVivo benyttet. Strategien for koding er hentet fra Tjora (2017), som beskriver den stegvis-deduktive induktive (SDI) strategi. Målet med kodingen etter denne metoden er tredelt, 1. finne essensen i datamaterialet, 2. forminske materialet og 3. åpne for impulser og nye ideer på bakgrunn av det materialet man sitter igjen med. Denne formen for koding, kalles for «åpen koding». Fordelen med metoden, er at man bruker begreper eller ord fra datamaterialet (Tjora, 2017, s. 196-197). Førstegangs kodingen er hentet direkte ut fra teksten. Dette vil Thagaard (2018), kalle «in vivo» koder, da man bruker ord eller direkte setninger fra teksten (Thagaard, s. 153, 2018). I programmet NVivo ble det opprettet en rekke «child kodes» for disse «in vivo» kodene. Totalt ble det opprettet 26 «in vivo» koder. In vivo kodene ble deretter samlet innen ulike kategorier, som har en felles tematisk sammenheng (Tjora, 2017, s. 207).

Det viste seg at flere av kodene ikke gav info som ville være relevant for forskningsspørsmålene og på den måten ble datagrunnlaget redusert. Hele 5 av kodene gav interessant info, men var ikke med på å svare ut denne forskning. Dette var «arbeidshverdag», «ressursbruk», «hvorfors bli politi», «mangfold» og

«medarbeiderplattformen». Kodene «drivkraft» og «kjærlighet», var mer av en overordnet karakter og havnet i en egen gruppe for seg, da de skal trekkes inn i den videre analysen.



Figur 2, Kodeskjema som viser kodeprosessen etter SDI (Tjora, 2017)

Figuren over er et forsøk på å visualisere kodeprosessen som er utført i tråd med den stegvis-deduktiv induktive (SDI) metoden. I figuren ser man at «kjærlighet i politiet» har havnet inni det stiliserte øyet. Et stilisert øye har gjennom historien og i ulike kulturer betydd mye ulikt, mens i denne figuren handler det om å «se hverandre». Dette er noe av kjernen når vi ser på drøftingen til Thrana (2015) i studien av «kjærlighetens betydning i barnevernets praksis», som viser til at ungdommene hun har studert ønsket å bli sett som «jeg er» (Thrana, s. 78, 2015). Da kjærlighet er så forbundet med det å se og bli sett, har jeg derfor valgt plassere problemstillingen, opplevelsen av kjærlighet i politiet, inni det stiliserte øyet.

### 3.7 Styrker og svakheter ved metode og datagrunnlag

Det er en utfordring med kvalitativ forskning i det å påvise pålitelighet, da ingen annen forsker vil være i stand til å komme frem til eksakt samme resultat og på den måten gi den pålitelighet (Johannessen, Tuft, & Christoffersen, 2016, s. 231). For å imøtekomme dette, er de ulike ledd i denne studien beskrevet for å gi forståelse for valg og handlinger underveis. Hvordan intervjuguiden ble laget og testet, hvordan transkriberingsprosessen er gjort og bruk av erfaringslogg underveis, er beskrevet for å gi økt grad av forståelse. Det hadde vært en styrke for studien om informantene fikk mulighet til gjennomlesing av transkriberte intervju, men grunnet behovet for fremdrift og mangel av tid, er dette ikke ivaretatt. Det er likevel lagt vekt på korrekt gjengivelse slik jeg som forsker har oppfattet budskapet.

For å styrke påliteligheten er studien bygget på SDI-modellen, som bidrar til tydelig empirisk forankring og systematikk, samt en analytisk og teoretisk forankring (Tjora, 2017, s. 237). Da denne studien tar for seg begrepet kjærlighet og forskningen har vist at begrepet kan tolkes så ulikt fra informant til informant, viser dette til at påliteligheten mer ligger i respekten for informantene og at vi mennesker har ulike oppfatninger og tanker om temaet kjærlighet. Dette kan danne grunnlag for videre refleksjoner rundt de resultater som har fremkommet, uten at resultatene i seg selv blir avvist, men at vi gjennom resultatene blir mer bevisste på begrepet kjærlighet og dens betydning for det operative politiet. Det samme vil da også gjelde betydningen av personlige verdier som kommer frem gjennom studien.

Forskningens gyldighet vil for denne studien handle om bruken av tidligere forskning og relevans opp mot denne forskning. Redegjørelser for de valg som er gjort underveis i studien, som eksempel datagenereringsmetode og teoretisk knytning vil bidra til at leser kan ha en kritisk tilnærming til valg, teori, metode og analyse og på den måten bidra til relevans (Tjora, 2017, s. 234). Når det gjelder validitet eller gyldighet, vil jeg støtte meg på Kvale & Brinkmann (2021, s. 212), som hevder at det ikke finnes en korrekt form for transkripsjon. Det er gjort et forsøk i denne studien på å være tro mot det som er sagt i intervjuet og gjenbruke de ord og uttrykk som informantene har brukt. En svakhet er likevel at flere av informantene snakker med dialekt, mens transkripsjonen er gjort i bokmål (Tjora, 2017, s. 174). Det kan da oppstå misforståelser for enkelte ord og uttrykk som er særegne for ulike dialekter og som kan ha blitt misforstått av meg som forsker.



Generaliserbarhet eller overførbarhet handler om å svare ut om denne forskning kan overføres til andre liknende bedrifter eller organisasjoner (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2016, s. 233). Det er et ønske at denne studien skal ha overføringsverdi. Derfor er det lagt vekt på sammensetning av informanter, erfaringslengde og kjønnsfordeling av disse. Det må likevel påpekes at det ikke handler om representativitet men om hensiktsmessighet, for å sette sammen et strategisk utvalg av informanter (Christoffersen & Johannessen, 2012, s. 50). I studien er det ikke lagt vekt på mengder, omfang eller telling av ulike begreper under kjærlighetsbegrepet, eller telling av personlige verdier som de ulike informantene har beskrevet. Det er heller lagt vekt på å avdekke om vi kan finne de ulike kjærlighetsformer direkte eller indirekte beskrevet av informantene, samt at vi går inn i verdiforankringen til informantene. Er det personlige verdier som er styrende, eller er det institusjonaliserte verdier som er styrende i deres arbeidshverdag? Når det gjelder overførbarhet, er det få informanter og alle svarer individuelt på et tema og problemstilling som er fremmed for dem å gå inn i. Dette taler for at studien ikke vil ha en stor overførbarhetsverdi overfor andre enheter i politiet. Tematikken er åpen, uten eksakte teorier den prøves imot, noe som kan trekke ned på overførbarhet. Det som likevel trekker opp, er at informantene fremstår som ærlige og redelige i sine svar. De resultater som fremkommer av studien kan være nyttig å ta til seg i et ledelsesperspektiv gjennom refleksjon, opplysning og læring.

## **4 Funn fra data**

I dette kapittelet skal funnene fra intervjuene presenteres. Det empiriske materialet skal her benyttes til å kaste lys over problemstillingen som lyder slik: Hvordan opplever medarbeidere i politiet kjærlighet? Etter den stegvis-deduktiv induktive (SDI) metoden (Tjora, 2017) er funnene inndelt i 3 hoveddeler som tar utgangspunkt i forskningsspørsmålene. Med henvisning til Postholm (2011), Christoffersen og Johannessen (2012) og Tjora (2017), er det meningen at funnene skal tolkes i et fenomenologisk perspektiv. I dette ligger det en subjektivitet fra informantens side, men også ett ønske om å finne en dypere mening og sammenhenger utover informantene som individer.

Før jeg går inn i presentasjonen av de tre hoveddelene som er utledet av forskningsspørsmålene, er det verdt å vise hvor ulikt informantene ordlegger seg når de selv skal definere kjærlighet.

#### 4.1 Informantenes forhold til ordet kjærlighet

Det å studere opplevelsen av kjærlighet i politiet har vist seg å være svært interessant. Først og fremst fordi ordet kjærlighet er et ord man gjerne ikke forbinder med politiet. Ordet kjærlighet kan være vanskelig å definere, da man kan putte så mye inn i selve kjærlighetsbegrepet. Informantene ble bedt om å fortelle hva de la i ordet kjærlighet. Dette er personer som står i en tøff jobb og hvor jeg som forsker kunne oppleve at ordet i seg selv kunne gjøre dem litt forlegne. Dette var svarene de gav:

- 1) Karl Erik: (Latter), Ja, å hengi seg til. Mer sånn. Ja. Ubetinget tillit til. Nå går det bare i en sånn ordsky igjen..., jeg har masse assosiasjoner. Nei..., det går på tilhørighet. Sterk tilhørighet til en, en ganske sterk følelse, det er assosiasjoner jeg får.
- 2) Miriam: Omtanke, em..., bry seg, em..., ja.
- 3) Oskar: Jeg føler at det der er et sånt følelsesbegrep, jeg føler kjærlighet det er følelser, så tenker jeg omsorg. Ja, det er de to tingene jeg tenker, følelser og omsorg.
- 4) Synnøve: Jeg tenker jo umiddelbart på familie. Det er jo der jeg bruker ordet kjærlighet. Altså, jeg bruker ikke det ordet på jobb. Du kan si mye, men ikke akkurat kjærlighet. Jeg jobber jo med bare gutter og jeg sier jo hver dag at jeg er glad i dem, men derifra til kjærlighet. Det er jo sånn..., jeg tror kanskje det hadde blitt galt om jeg sa til mine kollegaer at jeg elsker dem. Det sier jeg jo til mannen min, men jeg har ikke den..., det ordet bruker jeg ikke på jobb da.
- 5) Vetle: Kjærlighet ja, det er vel sånn, em..., noe du..., det blir jo noe som blir litt sånn privat da og personlig, det med kjærlighet. Du kan vise mye følelser som ikke går under betegnelsen, det er jo kjærlighet først og fremst mellom, ja mellom..., første jeg ramlet ned på er en tett relasjon mellom to personer som lever sammen.

6) Joseph: Det å sette noen foran seg selv. Det er kjærlighet. Det å ikke på en måte å sette seg selv først. For meg er det en ekte måte å vise kjærlighet på.

7) Synnøve henter seg inn litt senere og blir mer «varm i trøya» i forhold til ordet kjærlighet og kommer da på følgende:

Synnøve: Du har jo kjærlighet til det du driver med. Jeg hadde jo ikke orket å drive med det jeg gjør hvis jeg ikke var glad i jobben min. Det handler både om jobben, miljøet på jobben, utfordringene ute. Men ordet kjærlighet bruker jeg ikke på jobb, det kan jeg si. Kjærlighet i jobsammenheng, er litt sånn sidestilt med tillit da.

Det er mulig å gjøre flere interessante observasjoner ved disse svarene, som de store ulikhetene i ordvalg og i ønske og evnen til å sette ord på et begrep man ikke forventer å beskrive i en politikultur. Kjærlighet er et begrep man ikke automatisk forbinder med politiet. Det er tydelig av svarene at politibetjentene har ulik for forståelse og bruk av begrepet. Det var en ubevisst oppfatning fra meg som forsker, at kvinnelige betjenter ville ha lettere for å snakke om tematikken enn mennene. Dette viste seg å være feil og er tydelig i svaret til Miriam (sitat 2) når hun skal forklare hva hun legger i ordet kjærlighet: Omtanke, em..., bry seg, em..., ja. Svaret er kort og kontant. En observasjon er at de ulike informantene bruker svært ulike ord om kjærlighet, som tillit, tilhørighet, omtanke, bry seg, følelsesbegrep, omsorg, familie, privat og personlig, tett relasjon, sette noen foran seg selv. Da det er mulig å tolke så mye inn i begrepet kjærlighet, blir det desto mer interessant å se hva som kommer ut av dette.

## **4.2 Opplevelse av kjærlighet fra egen leder**

### **4.2.1 Verdien respekt mot leder**

Det er tydelig at informantene har et bevisst forhold til verdien respekt. Verdien respekt er regnet som en av kjerneverdiene i politiet. Informantene peker på ulike sider ved respekt for egen leder. En informant var opptatt av at respekten er der «fordi jeg mener det fungerer bedre», altså at respekten er knyttet til rolle og funksjon som en organisasjonsaktør. En annen var opptatt av at enkelte stillinger har man automatisk respekt for, og at adferd til leder kan bygge opp under eller rive ned denne respekten. En informant var opptatt av at man gir respekt for å få respekt og respekterer deres evne til å støtte kollegaer, eller at man

ikke skal være et «teppe» som leder kan trække på. På spørsmål om informanten har respekt for egen leder og hvordan dette virker, fikk jeg dette som svar:

- 8) Vetle: For det gir meg motivasjon til å jobbe litt ekstra på en måte, og jeg tenker at en leder skal ha litt sånn em..., det kan ligge mye i personlighet, hva skal jeg si, egnethet. Men det ligger også mye respekt i det han har av kunnskap da, og levd liv, livserfaring, for meg er det viktig. Gjennom det får jeg respekt. Det er liksom ikke en ting, men mer en sånn totalpakke. Eller at jeg får den respekten som jeg føler er nødvendig for at jeg skal kunne yte det beste.

Vetle gir her en reflektert beskrivelse av hva han legger i respekt for egen leder, da han adresserer respekten til kunnskap, levd liv og livserfaring som en totalpakke. Han viser også til egnetheten som leder bør inneha for å fortjene denne respekten, samt at han viser til at respekt er tosidig, da han selv må få respekt tilbake for å «yte det beste».

#### **4.2.2 Leders emosjonelle kompetanse**

Det stilles store krav til ledere og deres kompetanse. Ofte er kompetanse knyttet til studier og vekttall, som oppfyller faglige krav til kompetanse som leder må inneha for å kunne utøve lederrollen. Som leder skal man kunne «se» sine medarbeidere og møte deres ulike behov med forståelse og empati i den grad dette er mulig. For at leder skal være rustet for dette, kreves emosjonell kompetanse. Informantene beskriver ulike situasjoner hvor deres leder har vist dem omsorg når de trengte dette grunnet vanskeligheter i livet ellers. Det er alt fra klapp på skulderen med hilsenen «godt jobbet, nå var dere dyktige» til å få beskjed om å ta fri så lenge en trenger det, verden går videre. Ikke alle opplevelser er positive.

- 9) Vetle: Har følt det på en plass jeg jobbet på at man opplevde en fryktkultur hvor de ansatte følte at de ikke kunne, ja, man, det var kanskje ikke spesielt knyttet opp mot meg, men mot andre jeg jobbet sammen med da. Hvor jeg følte hele tiden at man ikke var god nok, det var svært uheldig og skapte et veldig dårlig arbeidsmiljø.

Det er mange emosjoner som beskrives i ordet fryktkultur, hvor en opplever at man ikke er god nok, arbeidsmiljøet blir preget av utrygghet og usikkerhet, noe som vil kunne virke emosjonelt nedbrytende over tid. Det informanten beskriver er en form for ledelse der leder viser mangelfull emosjonell kompetanse, da leder ikke evner å ivareta sine omgivelser.

Historien er kort, og det fremgår ikke tydelig om informanten beskriver situasjonen de andre opplevde eller om det er hans egen opplevelse. I en setning beskriver at det ikke var knyttet

opp mot han, videre beskriver han om seg selv at han «ikke var god nok». Det neste eksempelet viser en leder som både viser stor forståelse, en støttende adferd og emosjonell modenhet da han gjennom åpenhet og støtte viser aksept for den lave produktiviteten og situasjonen til sin kollega.

10) Oskar: Ja, jeg gikk gjennom samlivsbrudd for to, tre år siden, og det er klart at i en sånn prosess foregår det mye i egen kropp og eget hode, som man ikke fysisk men psykisk så taper det en for energi. For min del førte det til lav produktivitet i arbeidssituasjonen. Men han, min leder som jeg kan være veldig åpen med, som har vært gjennom det samme, sånn at han hadde forståelse. Som på en måte står opp for deg og når en leder høyere opp kommenterte noe, så sier min leder at nå er det tøft her og jeg får den støtten jeg trenger.

#### **4.2.3 Tillit og støtte til og fra leder**

Tillit og støtte er viktig for trivsel og modning i jobbsammenheng. Det viste seg gjennom intervjuene at flere avsnitt i politiet jobbet med begrepet støtteadferd. Dette var en gjenganger og handlet om at hver enkelt skulle være oppmerksom på andres behov. Det trengte ikke være avansert støtte, men enkle ting som å hjelpe til med rapportskrivning, hente kaffe, spørre «hvordan går det med deg?». Når det kommer til støtte fra egen leder beskriver Joseph en undring over leders støtteadferd og tilskriver den til utdanning, mens andre betjenter viste til at nettopp dette begrepet var noe de jobbet aktivt med i gruppen av kolleger:

11) Joseph: Hvis jeg har det vanskelig så stiller de opp og stoler på meg, har tillit til meg. Trenger jeg å være hjemme med familien så tror de på det. Har hatt veldig lite problemer sånn. Alle har egentlig vært veldig støttende. Det er jo ikke alle ledere som har en støtteadferd, det må jo være at de har et fokus på det ved utdanning, nå vet ikke jeg.

Den neste besvarelsen som trekkes frem er et utsagn fra Miriam hvor hun beskriver et ønske om at leder skal involvere seg i jobben de gjør ute. Dette kan forstås som at leder ikke ser dem så mye i det daglige når de er ute på patrulje, eller det kan tolkes slik at leder har det travelt og dermed ikke tar seg tid eller har tid til å involvere seg i arbeidet som utføres:

12) Miriam: jeg ønsker at mine ledere skal vise støtte ved å være involvert i jobben som gjøres ute, for at vi faktisk skal anerkjennes og bli sett for den jobben vi gjør ute.

Ønsket om involvering og støtte, resulterer i anerkjennelse og følelsen av å bli sett slik Miriam beskriver det. Det å oppleve støtte, anerkjennelse og bli sett, er alt gode følelser som mennesker har et ønske om å oppleve, mens travle hverdager, krevende oppgaver og fysisk avstand eller dårlig kjemi mellom kollegaer, kan bidra til det motsatte. Det kreves mye av leder, samtidig som jeg kan tolke tekstene her slik at informantene opplever å ha tillit og støtte og dermed kan jeg forstå det som at det viser til ledere som prioriterer og setter av tid til dette.

#### **4.2.4 Empatisk og relasjonsbyggende ledelse**

Hva ligger i god ledelse? En av informantene trekker frem at det er gått «inflasjon i lederutdanning» i politiet, samtidig som alle beskriver at de har gode ledere nå. De har ikke bestandig hatt gode ledere, men på nåværende tidspunkt beskriver alle en tillit og takknemlighet til dagens ledere.

13) Karl Erik: Ja, der har vi fått tilpasning og endring, så i det siste har vi nok fått en ny type ledere i politiet. Da jeg startet var det den autoritære, allvitende, sjefen. Det har nok skjedd en endring de siste årene i politiet. Det har nok noe med, eller mye, med at mange har tatt lederutdanning.

Den autoritære leder blir beskrevet med setningen «jeg vil, du skal», mens dagens ledere har utviklet seg bort fra denne autoritære lederstilen og tatt en mer relasjonsskapende og empatisk lederstil, beskrevet slik at Oskar:

14) Oskar: ...veldig interessert og empatisk i tilnærming til spørsmål om det meste. Spør alltid, i stedet for å pålegge. Spør har dere kapasitet? Kan dere gjøre dette? Litt ydmyk i tilnærmingen til lederrollen.

Det at leder kan fremstå som ydmyk, kan forstås som respekt for de ansatte, men det kan også forstås som usikkerhet fra leder. Det som likevel bygger opp om det første med at leder viser respekt gjennom ydmykhet, er at informanten i beskrivelsen trekker frem at leder viser interesse for de ansatte og fremstår empatisk. Dette kan tolkes som at leder har trygghet i egen rolle og gjennom egen trygghet evner å vise empati og forståelse til sine ansatte.

#### **4.2.5 Verdier under angrep**

Ledere er ikke feilfrie og på direkte spørsmål om de noen gang har kjent seg sviktet av egen leder så kommer de ikke på eksempler for dette. Dette kan vi tolke som et godt tegn, men det som er svært interessant ved svarene til Miriam og Synnøve under, er at de beskriver situasjoner hvor deres egne personlige verdier er under angrep:

15) Miriam: nei ikke sviktet meg, men jeg har jo tenkt, gått gravid, hadde ønsket at leder oftere sjekket inn under permisjon hvordan det går da, det hadde jeg forventet.

16) Synnøve: Jeg har ingen eksempel på at en leder har sviktet meg. Jeg kan være veldig uenig med en leder, ved at de ikke tar tak og stiller krav til folk vi er misfornøyde med, for det er et lederansvar over oss.

Det er mulig å forstå det som at informanten har forventninger til leder også når hun er i permisjon. Leder skal ta en telefon, holde kontakten og vise interesse for henne som er forhindret fra å være på jobb. Det er tydelig at for henne har dette betydning. Det andre eksempelet handler om at leder ikke tar tak og ikke stiller krav til andre kollegaer som man er misfornøyde med. Jeg vil tolke dette som svak ledelse og det er tydelig at dette viser konflikt med verdier som informanten har. Hva som ligger bak historien fortelles ikke og det kan også tolkes som god ledelse. Leder kan ta tak og stille krav, men dette gjøres overfor personen det gjelder direkte og ikke i andres påhør. Det å gjøre korrigerende tiltak overfor en ansatt i andres påhør, kan oppleves som et overtramp og medføre en emosjonell påkjenning for den ansatte som settes i en slik situasjon. At Synnøve savner ledere som tar tak og stiller krav, kan da bety at lederne nettopp gjør dette, men at slike korrigerende tiltak tas direkte med den det gjelder.

#### **4.3 Er det mulig å vise kjærlighet til brukere?**

Gjennom jobben som operativ politi, kommer mannskapet i nærkontakt med kriminelle, offer, pårørende, mennesker i vanskelige og sårbare situasjoner og mennesker som har påført andre smerte. I dette landskapet skal vi bevege oss nå, da jeg gjennom intervjuene søkte etter tegn på kjærlighet fra politibetjentene, rettet mot møter med mennesker «på gata».

### 4.3.1 Sårbarhet, emosjoner og rolle

De tre neste utsagnene beskriver godt ulikhetene i hvordan man møter jobben og de situasjoner og mennesker man treffer på. Første historie viser til egen sårbarhet hvor informanten gråter sammen med de pårørende, noe som kan oppleves som lite profesjonelt. I neste utsagn hevder informanten at man gjør en dårligere jobb om man blir flat følelsesmessig, noe som kan tolkes slik at det er viktig for vedkommende med emosjoner og følelser. I det tredje utsagnet forteller informanten om å gå inn i en rolle. Rollen blir et forsvar og skaper en beskyttelse. Disse svarene blir nesten gjensidig utelukkende. Om man skal holde ut i jobben ved å gå inn i en rolle, vil man gjennom det skape en distanse til menneskene man møter. Samtidig viser utsagnene at det er behov for å beskytte seg mot inntrykk og sterke emosjoner.

Informanten forteller om en situasjon som har gjort sterkt inntrykk på henne. Historien er hjerteskjærende og reaksjonen hennes med å gråte sammen med de pårørende blir forståelig:

- 17) Synnøve: Den sitter jo langt fremme i panna, den faren til hun på 30 år som ble skutt og knivstukket av sin eks samboer, mens deres barn var til stede. Det var en setting med sommerdag, dekket til i hagen for bursdag til deres felles barn. Det var totalen og jeg hadde ansvaret for de pårørende og hadde jobbet som politi i 3 år. Jeg synes ofte i sånne kritiske hendelser, at det å møte de pårørende er tøffere enn å stå i situasjonen. Da må du virkelig distansere deg litt. Men der satt jo jeg og gråt sammen med foreldrene. Jeg syntes jo det var helt forferdelig. Det er det med å vise medmenneskelighet, samtidig som du må beskytte deg selv. Det tror jeg vi må. Ellers tror jeg ikke vi holder ut så lenge.

Det heter seg at delt sorg er halv sorg og ved at informanten møter de pårørende med å gråte sammen med dem, kan tolkes som en kjærlighetshandling i det at hun viser egen sårbarhet og deler deres sårbarhet. Hun blottstiller seg og gjør seg selv sårbar og gjennom det, deler deres sorg. Det er klart at situasjoner som dette ikke er hverdagskost og det er krevende å gå inn i sorgen. Informanten reflekterer selv at de som politi må beskytte seg selv, ellers blir det krevende å stå i jobben. Dette kan tolkes slik at hun viser innsikt til tross for at hun var fersk politibetjent i denne situasjonen. Det å opptre profesjonelt i alle situasjoner er utfordrende i seg selv, når omgivelsene og hendelsene blir så dramatiske.



Informanten gjenforteller en traumatiserende hendelse og det at hun viser empati og åpner opp om egne følelser i situasjonen, kan ha fungert som en ventilering og en sunn måte å takle situasjonen på. Vil betjenten tåle å gå inn i sorgen hver gang hun møter den gjennom jobben?

Det er ikke nødvendigvis sånn at mennesker går rundt og vil gjøre dumme ting, bryte loven, misbruke rusmidler, utføre kriminelle handlinger eller på annen måte komme i politiets søkelys. Når informanten blir spurt om hva hun legger i begrepet medfølelse, får jeg følgende svar:

18) Synnøve: vi ser jo at veldig ofte ligger det en årsak bak at vi havner i kontakt med folk. Det å vite at folk vi møter gjennom jobben, altså, vi må jo ha respekt for dem som mennesker og viser dem medmenneskelighet og medfølelse, det tror jeg er kjempeviktig. Den dagen vi blir flate følelsesmessig, tror jeg vi gjør en dårligere jobb. Respekt, medfølelse og medmenneskelighet trekker informanten frem. Dette er sider hun viser i møte med mennesker som kan ha gjort gale ting. Jeg forstår dette slik at det ligger en forståelse i det hun sier. Selv beskriver hun at det ligger en årsak bak. Det å møte mennesker med et «åpent sinn» hvor man viser medmenneskelighet, medfølelse og respekt, kan åpne opp for en tillit dem imellom. Dette åpne sinnet kan gi grobunn for et mer konstruktivt møte, enn om man skulle møtt dem med forutinntatthet, forhåndsdomme, eller en eskalert bruk av maktmidler. Det er mulig å forstå det slik at det ligger en form for kjærlighet til mennesker generelt i dette, gjennom å vise omsorgshandlinger, medfølelse og empati til dem som ikke har gjort seg fortjent til dette. Det kan også tolkes som en tvungen eller trenet handling, begrunnet i kjerneverdien til politiet med å vise respekt. Da informanten gjennom en respektfull fremtoning, viser medfølelse. Samtidig viser informanten at det er viktig å ha kontakt med egne følelser, da hun beskriver at følelsene bidrar til å gjøre en bedre jobb.

Det å være ærlig, åpen og kunne vise sitt sanne jeg er en god egenskap. Informanten beskriver at han har lært seg å ha et beskyttelseslag på seg når han er på jobb. Spørsmålet som stilles er: Hvordan oppleves jobben?

19) Joseph: Når jeg er på jobb så går jeg inn i en rolle som har blitt en sånn forsvarsmekanisme slik at jeg har et beskyttelseslag nesten. Hadde jo en veileder som

var veldig tydelig på at når du går ut av døren etter jobb, så pust dypt et par tre ganger så går du fra jobben.

Det er lett å forstå behovet for et beskyttelseslag eller en distanse til det man kan oppleve på jobb som politibetjent. Samtidig bør man spørre om en sånn tilnærming i jobben kan hindre og eskalere situasjonene? Jeg kan forstå det slik at det å ha et beskyttelseslag er til hinder for en åpen tilnærming og et åpent sinnelag, og man kan gå glipp av å skape den nødvendige tillit, respekt og forståelse som kan være foretrukket for å møte situasjonene med minst mulig bruk av maktmidler. Det at man har ulike roller i livet er naturlig. Eksempler kan være rollen som ektefelle, kollega, sjef, der alle betegner ulike naturlige roller man går inn i og hvor det forventes at man opptrer på ulike måter. Det at informanten beskriver rollen han går inn i som politibetjent som en forsvarsmekanisme, kan tolkes som en naturlig del av jobben.

#### **4.3.2 Når håpet blir erstattet med avmakt**

Neste spørsmål til informantene er: Du treffer mennesker i mange ulike situasjoner, hva gjør dette med deg? I svaret under fremgår det at informanten kan kjenne på avmakt i sin rolle som politi:

20) Miriam: noen ganger spesielt når det kommer til unger som ikke klarer, som vi gang på gang møter som problem unger, gjør det at vi får litt avmakt, hva gjør vi liksom? Det er ikke noe håp for dem liksom? Det synes jeg er kjipt å tenke på, men tanken slår meg liksom, hva skal vi gjøre?

Informanten beskriver avmakt i møte med unge mennesker som de gjentatte ganger møter uten at møtene gir noen endring. Det er mulig å tolke det slik at informanten ønsker å kunne gi håp, trøst, retning, hjelp og kunne vise kjærlighet til disse unge menneskene. Når informanten da sitter igjen med følelsen av avmakt, er dette et sterkt uttrykk for manglende håp. Den omsorgen eller det engasjementet de som politi viser overfor disse unge, gir ikke ønskede resultater. Informanten beskriver dem som problem unger, det kan være at noe av nøkkelen ligger her? Hvis man blir oppfattet eller stemplet som et problem, vil reaksjonene bli deretter. Går det heller an å spørre seg, hva er de bakenforliggende årsakene? Hva er historien til disse unge? Det fremgår at informanten kjenner på sterke emosjoner i disse møtene, avmakt, kjipt følelse og bortfall av håp. Fra teorien og dydsetikken vil jeg her trekke frem bortfallet av lyst, da dette medfører at håpet slukner. Vi kan også tolke det som en

forhåndsdomming, da vi kan spørre oss om informanten har gitt opp håpet for disse ungene, ved å kategorisere dem som problem unger.

Neste informant beskriver også en situasjon der han kjenner avmakt, uten at han sier dette med ord:

21) Oskar: Så er det det å sette en ung dame i arresten som helt klart er syk, psykisk syk, men ikke syk nok for behandling. Som må inn med hyl og skrik og skrål i en celle, og du vet at der, det gjør bare større skade. Det er sånt som gjør inntrykk. Du føler at det du gjør, det er ikke rett, men du kan ikke gjøre annet.

Her beskriver informanten en situasjon han selv ser som «ikke rett». De utsetter et menneske for en behandling som bare gir større skade. Det er tydelig at informanten ønsker å kunne løse situasjonen på en annen måte, men informanten har ikke selv løsningen. Det å påføre andre mennesker skade i form av maktovergrep, kan oppleves som en avmaktshandling fra informantens side. I situasjoner som dette, hvor arrestanten er psykisk syk, kan det være vanskelig med vennlighet, kjærlighet, omsorg og andre gode mellommenneskelige reaksjoner, da sykdommen i seg selv gjør at arrestanten ikke er mottakelig. Arrestanten har behov for psykiatrisk hjelp, noe politiet ikke har i sin «verktøykasse». Når man kjenner på avmakt og bortfall av håp, kan dette gi emosjonelle reaksjoner. Det er tydelig av utsagnet at informanten kjenner på empati med personen som skal settes i arresten, da dette vises ved at han sier at det gjør inntrykk og oppleves ikke som rett. Det er en nestekjærlighet i dette å kunne forstå og kjenne på en slik empati.

### **4.3.3 Betydningen av relasjonsferdigheter**

Ved spørsmålet: Hvordan opplever du at du selv fungerer i relasjon til mennesker på «gata»? er det tydelig av svarene at politibetjentene har tro på egne ferdigheter. Flere beskriver at det å skape en relasjon er deres sterke side. Flere informanter bruker ordrett fremstillingen «jeg vil, du skal» som beskrivelse av dårlig kommunikasjon når man skal skape relasjon. Karl Erik svarer slik:

22) Karl Erik: Du er jo innom ord som respekt og medfølelse og jeg forsøker å ha det med meg og behandle alle likt. Rett og slett, for det er jo ikke bare for min egen del, men også for politiets omdømme. Altså, jeg representerer ikke bare meg selv, men her

representerer jeg politiet, jeg representerer staten. Så man vil jo opparbeide tillit i befolkningen og det gjør man jo ved å rett og slett oppføre seg som folk.

Informanten er veldig ærlig i svaret sitt her, da han ikke automatisk sier at han har både respekt og medfølelse med alle, men han forsøker å ha det med seg. Han trekker frem at dette handler om politiets omdømme og tillit i samfunnet. For politiet er dette en av kjerneverdiene, at de ansatte skal vise respekt og gjennom det oppnå tillit i samfunnet. Slik sett viser informanten at han praktiserer verdier-i-praksis. På den annen side så viser utsagnet at det ikke er indre motivert, men ytre motivert. Det er for politiet, eller staten, ikke fordi han nødvendigvis selv mener at personene han møter fortjener hans respekt eller medfølelse. Det er en tillært handling.

På spørsmål om hvordan informanten går frem for å skape gode relasjoner, så trekker Oskar frem egenskapen ydmykhet og interesse:

23) Oskar: Ydmykhet har jeg lært meg at kanskje er det viktigste, man går inn med en interesse i det å bli kjent med en person. Og forstå personen og at selv om man er politi, så altså, man har myndighet og autoritet som politi, men det er ikke alltid den trenger å hevdes.

Informanten har tydeligvis reflektert over dette, da han selv beskriver et ønske om å forstå personen, gjennom å vise interesse for vedkommende. Ikke ved å være påtrengende med egen myndighet eller autoritet, men en ydmyk tilnærming. Det er mange måter man kan gå frem på for å skape relasjoner og felles for dem er at man går inn med et åpent sinn. Man viser et ønske om å bli kjent både med ord og med kroppsspråk. Likevel er det nok mange som vil kjenne på en underlegenhet eller føle seg truet bare ved det at politibetjenten er uniformert og har lov til å bruke maktmidler. Det blir da en balansegang hvor en ydmyk tilnærming kan fungere.

#### **4.3.4 Er alle mennesker like verdifulle?**

På spørsmål til informantene om det er mulig å anerkjenne alle mennesker som like verdifulle og vise dem samme grad av respekt, blir svarene veldig ulike. Miriam hevder at i bunn og grunn er alle mennesker like verdifulle, men handlingene deres gjør at de mister hennes forståelse og respekt. Dette blir det politisk korrekte svaret, men Oskar setter ord på det mange kan føle:

24) Oskar: Jeg tror der og da i situasjonen er det lett å kjenne på tanker og følelser som ikke er forenlig med at man ser på alle som like verdifulle. De gjør ikke samfunnet noe godt. Hvorfor trenger vi dem?

Her presenteres et ærlig svar som viser at det er naturlig å stille seg spørsmålet er alle like verdifulle? Informanten viser at respekten, omtanken og medmenneskeligheten kan forsvinne i gitte situasjoner. Trenger vi dem? Kan dette oppfattes som at man har gitt opp, eller kjenner på avmakt? Det er årsak og virkning satt opp mot hverandre. Alle mennesker har egenverdi, men deres handlinger kan gjøre det vanskelig å forholde seg til dem. De vekker avsky, hat, mistro, mistillit og det er vanskelig å gi og vise dem kjærlighet. Deres handlinger taler imot dem og den kjærlighet og omtanke som alle mennesker ønsker å få, kan det være krevende å gi.

I andre situasjoner kan det være naturlig å kjenne medfølelse med noen som har gjort noe galt. Spørsmålet til informanten var: Hender det at du kjenner medfølelse med personer som har gjort noe galt?

25) Miriam: Ja, jeg skjønner jo at en som stjal, han trenger pengene. Skjønner at de må ha mat, har stor forståelse for det. Så kaldt som det er, så ja, får medfølelse for det, selv om det ikke er riktig.

Det er med andre ord gjerne situasjonsbestemt, om det er mulig å vise medfølelse og kjenne på forståelse. Enkelte personer har havnet i en situasjon hvor den eneste utveien eller muligheten de ser, er å stjele eller på annen måte bryte en eller annen lov. Informanten viser her at til tross for at hun som politi skal håndheve loven for på den måten å trygge samfunnet for alle andre, så kan hun samtidig kjenne på medfølelse og forståelse for lovbryteren. Her skulle vi gjerne hørt mer om konkrete situasjoner og de emosjoner som informanten kjenner på i slike situasjoner.

#### **4.3.5 Politibetjent som medmenneske med empati**

Joseph kommer med mange gode eksempler som viser evne til empati, hvor tematikken starter med spørsmålet hvordan han vil definere medfølelse?

26) Joseph: Det er at man bryr seg om andre rett og slett, at man vil andre godt..., og sant hvis de har det vondt, så har man vondt med dem. Det er jo masse som ligger i det.

Når Joseph skal forklare hvorfor han kjenner på empati med mennesker, så trekker han fram egen oppvekst og bakgrunn. Han er eneste person i denne studien med minoritetsbakgrunn og denne følelsen hans av utenforskap, kan ha medvirket til å utvikle hans evner til empati.

27) Joseph: det tror jeg er litt på grunn av oppveksten min, hvor jeg er oppvokst som fattig i Norge, ikke fattig..., men fattig i forhold til andre i Norge da. Så er jeg vokst opp med en annen bakgrunn, så jeg har kjent på utenforskap. (...) så de som har det vanskelig på gata kan jeg på en måte se dem, og at det ikke er noen påtatt empati men at jeg bryr meg om folk, på ekte.

Som vi ser av beskrivelsen hans, handler det ikke bare om hans handlinger, men det handler om å se mennesket og virkelig bry seg om dem. Det kan og virke som at han har utviklet en egen drivkraft gjennom egen bakgrunn og følelsen av utenforskap.

28) Joseph: (...) vi måtte kaste ham ut for han var uønsket i en leilighet på morgenvisten. Det hadde vært fest med rusmisbrukere. Han har ikke noen plass å bo, så han må bo på herberge. Etter at vi er ferdige med oppdraget bestemmer jeg meg for å kjøpe bakevarer til mine kollegaer slik at vi kan kose oss i lunsjen, så ser jeg han rusmisbrukeren, så tenker jeg at hvis jeg kjøper til de andre..., så kjøper jeg mat og drikke til ham og gir det til ham. Ikke fordi jeg skulle på en måte tilfredsstille ham, han gir meg ingenting. Men, han er ikke noe mindre verdt enn de andre.

Joseph deler her en historie som godt beskriver evnen til å vise empati. De som politi var på oppdrag på dette stedet for å kaste ut en person. Det er mye som taler mot personen som blir kastet ut. Vedkommende er rusmisbruker, klarer ikke ta vare på seg selv og må bo på herberge, vedkommende har også utvist en dårlig oppførsel og dømmekraft, all den tid politiet må gripe inn. Midt oppi dette, kjøper politibetjenten mat og drikke til rusmisbrukeren, med den enkle begrunnelse at vedkommende ikke er mindre verdt. Gjennom en slik handling vises respekt, vennskap, aksept, medfølelse, inkludering og sikkert flere gode egenskaper og noen menneskelige verdier om omsorg, tillit og rettferdighet.

#### **4.3.6 Uten lystene «siger kulden inn»**

Brunstad (2009) har mange gode beskrivelser av betydningen av dydene, blant annet «så lenge mennesket begjærer, er det håp, så lenge mennesket lengter, finnes det en vei». En annen god beskrivelse er den om at uten lystene «siger kulden inn og vi blir likegyldige og

mennesket står i fare for å miste seg selv». Vi ser av neste informant at virkeligheten er tøff, med beskrivelsen «jeg har et annet syn på verden»:

29) Miriam: Som privatperson så kan summen av oppdragsmengden på jobb gjøre at jeg er mer skeptisk, mindre naiv, jeg skjønner jeg har et annet syn på verden enn hva mine søsken har f.eks. som ikke jobber i politiet.

Det kan fremstå av utsagnet som at informanten har hatt opplevelser av virkeligheten som virker skremmende og med det utvikles en skepsis. En sunn skepsis er nok viktig i et slikt yrke, der inntrykkene og opplevelsene kan handle om liv og død og hvor adrenalin og emosjonell påkjenning kan være utfordrende og utmattende.

30) Oskar: Jeg skal være ærlig å si at det er kjempevanskelig, for jeg har møtt mennesker som, rett og slett er ufordragelige, ufine, ikke behandler oss med respekt. Da er det vanskelig å behandle dem med respekt.

Utsagnet bærer preg av at situasjoner og personer kan være krevende og at medfølelsen, omsorgen, forståelsen og drivkraften for positiv endring er erstattet med apati hvor en gir opp. Det er slutt på respekten. En av informantene beskrev det slik at «så lenge folk er grei mot meg er jeg grei tilbake». At det ligger en gjensidighet i bildet. Selv om utsagnene kan virke avvisende opp mot et kjærlighetsbegrep, så kan de likevel tolkes inn mot begrepet eros. Eros er ikke bare den erotiske form for kjærlighet, men handler også om å «være tro mot egne verdier» i følge Skordia (2022). Behovet til informanten som er mer skeptisk og mindre naiv, handler om beskyttelse både av seg selv men også sine nærmeste, mens den andre informanten opplever en krenkelse i at enkelte er ufordragelige og ufine, noe som utløser et behov for å «være tro mot egne verdier».

## **4.4 Opplevelse av kjærlighet fra kollegaer**

### **4.4.1 Respekt og vennskap**

Respekt er vesentlig for at samarbeid og vennskap skal kunne utvikle seg positivt på et arbeidssted. Gjennom teorien har jeg trukket frem at det er en sammenheng mellom affeksjon, vennskap og lidenskap, og hvordan dette må porsjoneres riktig for å kunne gi menneskelig «blomstring eller velvære» på et arbeidssted. Som et minste minimum kreves respekt overfor de du jobber sammen med. De tre neste utsagnene handler om dette med respekt og vennskap og hvordan dette oppleves for dem.

31) Karl Erik: Uten respekt har du manglende tillit og det vil gjøre det vanskelig å jobbe sammen.

Her setter informanten ord på betydningen av respekt kort og godt. Både respekt og tillit er kjærlighetsbegreper som faller inn under kategorien «philia», som langt på vei handler om å akseptere hverandre.

32) Miriam: vi er jo 11 på vaktlaget da, og det er 11 forskjellige individer da, og alle fortjener respekt for den de er rett og slett.

Informanten viser her til en mer generalisert oppfatning av at mennesket i seg selv fortjener respekt. Til tross for forskjeller og ulikheter så skal respekten ligge fast. Her er det mulig å tolke det slik at alle mennesker fortjener kjærlighet i form av respekt, rett og slett for den de er, da informanten påpeker ulikhetene. Dette harmonerer også med egnethetsvurderingen (Politihøgskolen, 2022) som gjøres av kandidater til politihøgskolen, hvor egenskapene inkludering, samhandling og modenhet, skal vise at de evner å respektere mennesker.

33) Vetle: jeg føler nå egentlig at folk i politiet er vi jo veldig like, i og med at vi har søkt den samme utdanningen alle sammen, så er vi ofte litt like alle oss. Det som jeg har tenkt på i politiet, er at vi, i forhold til det med kameratskap da. Det har jeg funnet nok av i politiet, så sammenlignet med kona og hjemme, så sier jeg at jeg er ikke ute med kompiser jeg, for jeg får det på jobben. Så da tenker jeg at det må være en veldig fin ting i politiet, kameratskapet.

Den siste informanten viser til kameratskapet og styrken ved denne. Det er tilstrekkelig kameratskap på jobb så behovet for å treffe venner på fritiden er ikke til stede. Også kameratskap eller vennskap er beskrevet som en form for kjærlighet under kategorien philia. Det beskrives som at mengden av denne form for kjærlighet, kameratskapet, er så stor at behovet ut over jobben ikke er til stede og opplevelsen av dette oppleves som fint av informanten. En interessant observasjon er at den ene informanten påpeker forskjellene (Miriam) mens den andre påpeker likhetene (Vetle) blant det operative mannskapet. Da mennesker generelt er unike og ulike, så kan vi forstå likhetene som beskrives som en form for felles verdier, da informanten henviser til samme utdanning. Dette kan videre harmonere med den kunnskap vi har om egnethetsvurderingen politistudenter må gjennom før de får opptak som student, hvor de må vise at de evner å vise respekt gjennom inkludering,



samhandling og modenhet (Politihøgskolen, 2022). Jeg kan av dette forstå at utøvelsen av verdien respekt er til stede mellom kollegaer i denne studien.

#### **4.4.2 Emosjonell kompetanse**

En av informantene hevdet at han ikke kunne vise mer kjærlighet på jobb enn han gjør som privatperson. Han kunne ikke skru av og på kjærligheten, var hans påstand. Dette er en interessant innfallsvinkel for den emosjonelle kompetanse. Kjærlighet er ikke en emosjon i seg selv, men kjærlighetshandlinger som å vise medfølelse, vennskap, respekt, tillit med mer, kan helt klart utløse emosjoner. Karl Erik er inne på noe vesentlig ved kollegafelleskapet, hvor de må få det til å fungere. For å få det til å fungere, viser han sin emosjonelle kompetanse i det at han innrømmer at han ikke trenger å like en person, men han må samarbeide. For at samarbeidet skal fungere kreves et minimum av sider ved kjærlighetsbegrepet *philia*, slik som respekt og gjerne i kombinasjon med aksept og tillit.

34) Karl Erik: Ja, vi blir kjent, det er viktig å kjenne hverandres styrker og svakheter og hva man trenger støtte til for å utfylle andres behov. Det blir man mer og mer bevisst. Og da er det liksom egentlig uvesentlig hvor godt du liker vedkommende person du er nødt til å samarbeide med. Du må bare få det til å fungere uansett. Man trenger ikke prate om personlig liv. Man kan heller prate jobb, fag, og heller finne hverandres styrker og svakheter der.

Negative emosjoner som sinne, frykt, avsky og sjalusi, kan utvikle seg i et kollegafelleskap hvor man er misfornøyd med hverandre og baksnakker hverandre. Dette kan bidra til mistrivsel og en frykttkultur som en informant har beskrevet fra tidligere tjenestested.

35) Oskar: ja, det handler blant annet om det at man ikke baksnakker hverandre, man kan være misfornøyd med innsatsen til en kollega, man kan synes en medarbeider er en støvel. Men man trenger ikke spre det videre til andre. Eller man hører et rykte om noen, Okey, men det er ikke min opplevelse av vedkommende. Jeg hører det ryktet, men jeg vil ha mine egne meninger om vedkommende.

Informanten viser gjennom utsagnet at det kan bygge seg opp misnøye mellom kollegaer, men ved å ikke spre misnøyen videre, viser man en emosjonell kompetanse. Den emosjonelle kompetansen fremkommer også i det at han vil trekke egne konklusjoner. At

andre har en opplevelse av hverandre, innebærer ikke at han trenger å dele samme syn, eller tanker.

#### **4.4.3 Tillit og støtte blant kollegaer**

Det blir hevdet gjennom intervjuene at det er viktig for dem å bli sett i hverdagen. Dette handler om alt fra kollegaer som er der i hverdagen, men og at ledere viser at de ser sine medarbeidere og støtter dem. Miljøet er preget av støtte hevder en av informantene.

36) Joseph: Ja, vi jobber veldig tett, og vi er på oppdrag som er mentalt og fysisk utmattende, føler vi har opplevd ganske stygge ting, da er det helt avgjørende, tror jeg at for at man skal fungere over lang tid, at du prater mye sammen. Vi kjører timevis i bil og blir veldig godt kjent. Når man da har det tungt så får du tømt deg.

Informanten viser her til behovet for å få tømt seg for tunge tanker og opplevelser gjennom prat med kollega. Verdier som lojalitet og omsorg for hverandre, vises gjennom denne fremstillingen. Det å oppleve stygge ting kan utløse mange emosjoner og vil kunne bidra til å styrke tilhørigheten i gruppen, da man er sammen om dette. Jeg finner mange kjærlighetsbegreper som harmonerer i en slik situasjon, hvor man prater sammen, blir kjent med hverandre og lytter til hverandre. Det enkleste å peke på vil være kjærlighetsbegreper innenfor philia, som tillit, aksept, vennskap. Jeg tenker det også kan ligge noe større bak ordene her. De snakker sammen og gjennom det bygger opp under trivsel. De viser hverandre nestekjærlighet og medfølelse ved å lytte til hverandre. I sum vil dette bidra til videre blomstring og velvære på arbeidsplassen. I dette kan det muligens ligge en forsiktig antydning til agape.

#### **4.4.4 Verdier under angrep**

Eide og Aadland (2008) har pekt på «verdier som står på spill» når økonomiske rammer blir begrenset og man må gjøre prioriteringer som kan gå ut over kvalitet, omsorg, rettferdighet etc. Askeland et al. (2020), har tatt dette videre ved å vise at emosjonene kan fungere som en indre alarm, når «verdier står på spill». Dette kan man oppleve på et kollegialt nivå og beskrives her av informanten:

37) Vetle: Det er viktig for meg at jeg har respekt for dem, at de har gode verdier, gode holdninger til ting, hvis man opplever at kollegaer, ja, skulle ha litt sånn lemfeldig holdning til verdier, etikk, lover og regler, så gir jo det meg liten respekt, så det er

kjempe viktig at jeg, at de, at de har gode holdninger og at jeg får respekt (for dem), ja, det er viktig ja, veldig viktig.

Informanten peker på holdninger til verdier, etikk, lover og regler og knytter dette sammen med respekt. Det heter seg at «politiet skal gjennom forebyggende, håndhevende og hjelpende virksomhet være ledd i samfunnets samlede innsats for å fremme og befeste borgernes rettssikkerhet, trygghet og alminnelige velferd», politiloven §1 (Politidirektoratet, Politiet mot 2025, u.å). Dermed blir respekt for dette også en naturlig konsekvens av yrkesvalg.

38) Joseph: Det å fokusere på penger og flashi bil, hus og damer og alt det der. Alt det der, har du det, da har du lyktes i livet, hvor jeg på en måte, em..., utrykk vi har i hjemlandet: «jeg samler ikke penger men jeg samler på mennesker», men sånne kollegaer som har det fokuset, de har jeg litt avsmak for. De tenker sånn kynisk hvordan de kan få mest overtid, da er penger i fokus. Da har de ulike verdier enn meg.

Informanten tar her verdier ned på et personlig plan. Det handler ikke lengre om lover og regler, men om hvilke personlige verdier som er drivkraften for mennesket. Fokus på penger, bil, hus og damer, gir en verdikonflikt for informanten. Han trekker frem et flott utsagn som er hentet fra «hjemlandet» som han beskriver det: «Jeg samler ikke penger men jeg samler på mennesker». Det som beskrives her er verdier og drivkrefter som kan plasseres i kjærlighetsbegrepet eros, da de materielle godene kan gi velvære, lidenskap, lyst og begjær. Informanten beskriver slike mennesker som kyniske, han får avsmak for dem og deres jag etter overtid, status og penger. Det er en tydelig verdikonflikt i møte med denne typen kollegaer. De andre informantene peker på verdikonflikt i møte med selvopptatte kollegaer, som kun har fokus på seg selv.

#### **4.4.5 Støtteadferd i fokus**

Begrepet støtteadferd er tydelig et fokus og en målsetning for de operative mannskapene som var med i denne studien. Flere informanter peker på dette og gir en utførlig forklaring på hva de legger i det. Støtteadferd er ikke et kjærlighetsbegrep i seg selv, men mange sider ved støtteadferd kan falle inn under kjærlighetsbegrepet. Da engasjementet var stort for dette begrepet blir tre av svarene presentert her i sin helhet og deretter presenteres en samlet vurdering av hvordan jeg forstår og tolker dette.

- 39) Karl Erik: Det går ikke på personlighet, men på gruppedynamikk, samhandling i gruppen. Zaman har laget og tatt personlighetstype-forskningen og laget det til rett og slett gruppeforskning, adferd i grupper. For å få en bedre samhandling i gruppen. Mer effektive team. Teamforskning rett og slett. Da bruker man de fem adferdstypene, det er monitorering, ledelse, teamorientering, støtteadferd og så har du tilpasning. Så har du på en måte grunnmuren, hvor du bruker koordinerende mekanisme som det heter, som går på tillit, sirkelkommunikasjon, og siste husker jeg ikke. I det her ligger det, i støtteadferd, monitorere og dekke andres behov, i den hensikt å skape effektive team. For å utfylle hverandre.
- 40) Miriam: Vi har nettopp gjennom siste året hatt det «big five» da og det er på blant annet støtte da, en del av ene boksen da, støtteadferd. Jeg tror vi har gjort det før, men ved å introdusere det her «big five» da, så har vi blitt mer bevisst på støtteadferd. Et eksempel er at når jeg skriver rapport, så er det ofte at jeg får høre spørsmål om de skal bistå med noe til rapporten eller om de kan gjøre noe ditt og datt, em..., kontra på oppdrag, sjekke inn at du har alt på deg, har du verneutstyr og sånn der, og flinkere på å spørre da om noen trenger hjelp.
- 41) Oskar: Så tror jeg det er forskjell på det å støtte hverandre på det politioperative og faglige, enn det å støtte hverandre på det personlige da. (...) Jeg er god til å snakke med ungdommer, men er ikke like god til å stå på døra når vi skal slå inn den, den situasjonen. Så er det andre som er motsatte, som hater å stå fremme i et klasserom. Men det å anerkjenne at man har ulike styrker og svakheter.

Støtteadferd kan forstås som en strategi eller et handlingsmønster hvor man jobber for å utvikle et godt samarbeid, hvor kommunikasjon og tillit er beskrevet som to av bestanddelene i grunnmuren. Begge disse begrepene er å regne som fenomener innen philia. Det er tydelig at dette arbeidet har skapt inntrykk hos informantene og vi kan forstå en emosjonell energi som spenning ved dette nye og utviklingen av solidaritet med hverandre og hverandres oppgaver. Både spenning og solidaritet er emosjoner Zietsma et al. (2019) trekker frem som løsninger for sosiale utfordringer. Det som er ekstra interessant er at støtteadferden er med på å bygge opp under og legge grunnlaget for utvikling av agape, slik informantene selv beskriver utviklingen. Dette går på å dekke andres behov som er en uselvisk tilnærming til arbeidsoppgavene og som vil bidra til å fremme trivsel og velvære på arbeidsplassen.

## 4.5 Motivasjon og drivkraft

Mennesker motiveres av ulike ting og hva som gir indre drivkraft for en person, kan være noe helt annet for sidemannen. Informantene ble spurt om hva som var deres drivkraft eller indre motivasjon for politiyrket. Det er tydelige forskjeller på drivkraft. Både Vetle og Karl Erik motiveres av det faglige ved politiyrket.

42) Karl Erik: det første jeg tenker på er litt faglig, at jeg får bruke min erfaring og faglighet. Det synes jeg er godt.

43) Vetle: Jeg kjenner hele tiden at jeg har nye ting jeg må lære. Noe kan jeg bli bedre på. Drivkraften ligger her i personlig utvikling både i form av å lære nye ting, skape erfaring, gjøre ting på bedre måter.

Det å hjelpe mennesker beskrives også som en viktig drivkraft. Både Joseph og Oskar beskriver et ønske om å hjelpe mennesker, mens Miriam beskriver hjelpen som å utrette en forskjell for folk. Hun må gjøre jobben, men hun ønsker å gjøre den med respekt for de involverte.

44) Miriam: Det å utrette en forskjell, jeg har lyst å være på et oppdrag (...) der partene føler de blir tatt hånd om og får den respekten de fortjener, og at det beste eksemplet er at når vi putter en person i arresten så tar den meg i hånda og sier takk. Da tenker jeg vi har gjort en god jobb da.

Det å kjenne på mestring i jobben man utfører er også en viktig drivkraft for flere. Karl Erik beskriver dette med å skape godt samarbeid i gruppa. Synnøve kjenner ekstra glede over alvorlige hendelser som de klarer å løse bra.

45) Synnøve: ingenting som er så artig som å få en stor alvorlig hendelse og så løse den bra. Det er jo faktisk, ja, det er en sånn mestringsfølelse.

## 5 Drøfting av funn

Målsetningen med denne studien er å finne ut hvordan medarbeidere i politiet opplever kjærlighet. Forskningsspørsmålene var laget for å nyansere dette og funn fra data (kapittel 4) er systematisert i tråd med forskningsspørsmålene. Drøftingen vil jeg gjøre i lys av selve problemstillingen sett opp mot teorien om kjærlighetsbegrepet. For å visualisere teorien

laget jeg figur 1, som viser kjærlighet forstått som philia, agape og eros. Oppsettet fra denne figuren danner rammeverket for denne drøftingen, hvor jeg vil søke å svare ut om medarbeidernes opplevelse av de ulike kjærlighetsbegrepene. Drøftingen avsluttes så med en kritisk refleksjon rundt bruken av kjærlighetsbegrepene opp mot politiet.

## **5.1 Philia**

### **5.1.1 Vennskap**

Gjennom intervjuene med informantene dukket det opp flere eksempler på godt vennskap mellom kollegaer. «Vi kjører timevis i bil og blir veldig godt kjent. Når man har det tungt så får du tømt deg» (sitat 36). En annen informant beskriver at han ikke trenger kompiser utenfor jobben, da han har så mye kameratskap på jobb (sitat 33). Det er ikke slik at man oppnår vennskap med alle kollegaer, dette får jeg flere eksempler på gjennom intervjuene. Ett eksempel er dette når vennskapet ikke er der, da kan det løses slik: «Man kan heller prate jobb, fag, og heller finne hverandres styrker og svakheter der» (sitat 34). En annen informant er ærlig og sier «...man kan synes en medarbeider er en støvel» (sitat 35). Verdikonflikter eller ulike verdsett er også med på å skape distanse (sitat 38). Vennskap mellom mennesker man samler (Hummels et al. 2021), er i denne studien beskrevet som en del av kjærlighetsbegrepet innenfor philia. Det er rimelig å si at vi gjennom studien har funnet beskrivelser av vennskap innenfor politiet. Jobben som politi kan oppleves som emosjonelt krevende og utsagnene ovenfor kan tyde på at dette er med å styrke vennskapet.

### **5.1.2 Velvære**

Hummels et al. (2021) beskriver velvære som et begrep innenfor agape, mens vi i denne sammenheng skal se på velvære slik Oord (2005) beskriver velvære, som et begrep innenfor philia. Oord (2005) knytter bevissthet, motiv og selvbestemmelse i forsøket på å fremme velvære. Velvære handler om tilfredshet, livskvalitet, mental og fysisk helse. Informanten beskrev det slik: «Du har jo kjærlighet til det du driver med. Jeg hadde jo ikke orket å drive med det jeg gjør hvis jeg ikke var glad i jobben» (sitat 7). For å beskrive denne gleden over jobben forklarer hun det slik: «Det handler både om jobben, miljøet på jobben, utfordringene ute» (sitat 7). Gjennom intervjuene og analysene av disse, fremstår det som om informantene trives og finner mening i jobben de gjør. De har både opp og nedturer,

som er naturlige både i arbeidsliv og hverdagsliv. Informanten (sitat 7) beskriver tilfredshet gjennom utsagnet at hun har «kjærlighet til det hun driver med». Det å kunne oppleve en slik tilfredshet vil kunne bidra til livskvalitet og styrke mental og fysisk helse. Det er likevel mange utsagn som peker på det motsatte. Avmakt fremkommer i møte med «problem unger» (sitat 20). «Forsvarsmekanisme» og «beskyttelseslag» fremkommer fra en informant (sitat 19) som beskriver dette som nødvendig i jobben. Det er sikkert mulig å hevde at man bevisst og med motiv og selvbestemmelse, søker å fremme velvære. Men det er nok ikke mulig å hevde at dette er konstant men mer en flyktig tilstand.

### **5.1.3 Aksept og tillit**

Philia er beskrevet som blant annet aksept og tillit på arbeidssstedet (Skordia, 2022). «Uten respekt har du manglende tillit og det vil gjøre det vanskelig å jobbe sammen» (sitat 31). Informanten peker på sammenhengen mellom respekt og tillit, da han beskriver at uten respekt viser man manglende tillit. Begge deler er viktig for å kunne jobbe godt sammen. Informanten har støtte for dette i teorien, der jeg kan henvise til Colbjørnsen (2004) og hans utsagn om at ledere må «se medarbeiderens behov, ta behovene på alvor, vise menneskelig og faglig respekt og ha tillit til medarbeiderne» (Colbjørnsen, 2004, s. 53). Colbjørnsen (2004), uttrykker dette overfor ledere, men det er grunn til å tro at dette like gjerne kan være gjeldende i et medarbeiderperspektiv. Det å akseptere hverandre for den man er, kommer tydelig til uttrykk i dette utsagnet: «vi er jo 11 på vaktlaget da, og det er 11 forskjellige individer da, og alle fortjener respekt for den de er rett og slett» (sitat 32). Det vil kunne forekomme brudd på tillit og utfordringer rundt aksept av ulikheter på arbeidsplasser. Det handler langt på vei om mennesker, ulikheter, kultur og misforståelser. De to eksemplene fra empirien viser at det forekommer aksept og tillit.

### **5.1.4 Samarbeid og god kommunikasjon**

Flere av informantene trakk frem begrepet støtteadferd. «For å få en bedre samhandling i gruppen» (sitat 39) peker informanten på betydningen av tillit, kommunikasjon og det å dekke andres behov. En annen informant peker på det å hjelpe hverandre og jobbe for å bli flinkere til å spørre andre om de ønsker hjelp. «Et eksempel er at når jeg skriver rapport, så er det ofte at jeg får høre spørsmål om de skal bistå med noe til rapporten eller om de kan gjøre noe» (sitat 40). Det pekes på at man skal anerkjenne hverandres styrker og svakheter (sitat 41). Fra teorien vil vi kunne trekke paralleller til philia gjennom Skordia (2022) sin

beskrivelse av samarbeid og god kommunikasjon som en kjærlighetshandling. Det er også mulig å se det som en kjærlighetshandling gjennom aksept og tillit (Skordia, 2022). Med bakgrunn i dette vil det være mulig å tenke at støtteadferd, i seg selv er en kjærlighetshandling. Eller man kan se utviklingen av ulike kjærlighetshandlinger med bakgrunn i støtteadferd.

Enkelte ganger og overfor enkelte personer, vil medarbeidere oppleve at dette blir krevende. Informanten setter ord på det ved å henvise til kollegaer med «lemfeldig holdning til verdier, etikk, lover og regler, så gir jo det meg liten respekt» (sitat 37). Han bygger opp under behovet for felles verdiforankring. Et annet eksempel er informanten som bruker ordet avsmak for kollegaer som er kyniske og har fokus på penger, «flashi bil, hus og damer» (sitat 38). Ut ifra dette vil jeg hevde at det er emosjoner i sving når så sterke ord som avsmak brukes om verdikonflikter. Emosjonene fungerer som en «indre alarm» som viser personen at viktige verdier som egen integritet og tillit er under angrep (Askeland et al., 2020, s. 278). Ordet avsmak viser til uvilje, kvalme, ubehag, vemmelse, irritasjon og mye annet, og er et sterkt verdiladet ord. Det vil det være naturlig å spørre om leder har mislyktes med å institusjonalisere felles verdier (Eriksen 1999, gjengitt av Askeland, 2013/11, s. 15). Ledere har et stort ansvar innen institusjonell ledelsesteori med å påvirke medarbeideres adferd (Yokl, 2002 gjengitt fra Glasø, 2008). Verdien respekt, er en av kjerneverdiene til politiet, mens en kynisk fremtoning med fokus på penger, flashi bil, hus og damer, vitner om de personlige verdiene til den enkelte. Det jeg kan forstå utifra disse utsagnene er at verdier handler både om institusjonaliserte felles verdier, samtidig som det handler om personlige individuelt oppfattede verdier for den enkelte. Det er fremgår også at når ens egne verdier er i disharmoni med andres verdier, oppstår en emosjonell reaksjon i tråd med Askeland et al., (2020). En informant trekker frem utsagnet om at «han ikke samler penger, men samler på mennesker» (sitat 38). I dette ligger det en kombinasjon av philos, eros og agape. Philos kan forstås som vennskapet mellom mennesker man samler (Hummels et al. 2021), eros kan forstås som troskapen mot egne verdier, ved at man velger bort penger til fordel for mennesker (Skordia, 2022), og agape kan forstås som det å bry seg og være glad i andre, da man setter mennesker over penger (Thrana, 2015).



### **5.1.5 Respekt**

Informantene er naturlig nok opptatt av verdien respekt, da dette kan oppfattes som en naturlig verdi og en av politiets egne kjerneverdier. I møte med leder vil dette sikkert kunne regnes som selvsagt. Informanten trekker frem «kunnskap», «levd liv», «livserfaring» og «egnet» som samlet gir en totalpakke av respekt for leder (sitat 8). I medarbeiderplattformen i politiet, ønsker man å fremheve verdien «jeg viser respekt» (Politidirektoratet, 2021). I kjærlighetsperspektivet til Skordia (2022), vil respekt for leder handle om «et ønske om å gi tilbake til arbeidsgiver», i en form for agape. I lys av institusjonell teori, peker Eriksen (1999) på at leder skal institusjonalisere felles verdier. Lederen skal «se medarbeiderens behov, ta behovene på alvor, vise menneskelig og faglig respekt og ha tillit til medarbeiderne» (Colbjørnsen, 2004, s. 53). Det pekes på at respekt skal gjelde fra leder og til leder, men også utad skal politiet vise respekt. Når verdien er beskrevet som «jeg viser respekt» vil dette kunne oppfattes som en selvfølgelighet i et medarbeiderperspektiv opp mot egen leder. En av informantene beskrev politiets verdier som noe alle må ha for å kunne være politi. De må kunne identifisere seg med dem før man blir politi. Verdien respekt ble av informantene regnet som selvfølgelig for de som skal jobbe og virke som politi. Det er samtidig interessant å se informantens reaksjon når andre personer ikke behandler ham med respekt (sitat 30). Det informanten beskriver er at hans verdier blir krenket og hans reaksjon forsterkes av emosjoner. Det er akkurat dette som påpekes av Askeland et al. (2020) gjennom at emosjoner kan gi verdifull informasjon om verdier som står på spill (Askeland et al., 2020). Verdien som krenkes er respekt og emosjonene viser at verdien er krenket.

## **5.2 Agape**

### **5.2.1 Medfølelse, godhet, bry seg og være glad i en annen**

Gjennom jobben som operativ politi kan man fort havne i sårbare og emosjonelt krevende situasjoner. Dette viser historien til politibetjenten som var oppi en uvirkelig situasjon med store kontraster som idyllisk sommerdag, barnebursdag i hagen og et knivdrap. «Men der satt jo jeg og gråt sammen med foreldrene. Jeg syntes jo det var helt forferdelig. Det er det med å vise medmenneskelighet, samtidig som du må beskytte deg selv. Det tror jeg vi må. Ellers tror jeg ikke vi holder ut så lenge» (sitat 17). Reaksjonen var å vise agape gjennom

medfølelse, empati og medmenneskelighet, der hun gråt sammen med de pårørende. Informanten viser til at det er behov for å kunne vise følelser for å kunne gjøre en god jobb. En annen informant beskriver behovet for et beskyttelseslag. «Når jeg er på jobb så går jeg inn i en rolle som har blitt en sånn forsvarsmekanisme slik at jeg har et beskyttelseslag nesten» (sitat 19). Et forsvar mot de følelsene, inntrykkene og emosjonene man møter i en krevende jobb. Emosjonene er beskrevet som limet som binder mennesker sammen Charlene Zietsma et al. (2019). Et godt eksempel på dette er når politibetjenten gråter sammen med de pårørende. Samtidig kan vi her anta at informantens verdier som eksempel trygghet, familie, vennskap er blitt «tråkket på» grunnet drapet. Emosjonene fungerer som da som en «indre alarm» som viser om verdier under angrep (Askeland et al., 2020, s. 278). Oord (2005) har pekt på handlingen som kan ha flere innfallsvinkler som bevissthet, motiv og selvbestemmelse (Oord, 2005, s. 924). Dette blir veldig tydelig gjennom eksemplene over, hvor den ene beskriver behovet for beskyttelseslag, som gjøres bevisst, har et motiv og utføres som en selvbevisst handling. Eksempelet med å kunne vise følelser og at dette har sammenheng med å kunne gjøre en god jobb, er også et godt eksempel på innfallsvinkel som gjøres bevisst med et tydelig motiv, i det å kunne gjøre en god jobb. En slik evne til kjærlighet fremkommer i historien til informanten der han viser omtanke og medmenneskelighet med rusmisbrukeren, i form av å kjøpe mat til ham (sitat 28). Det er mye empati som vises gjennom den historien, da det er tydelig at rusmisbrukeren er en utfordring for samfunnet, all den tid politiet må gripe inn og fjerne ham fra stedet. Når da politibetjenten etter en slik hendelse, går bort og kjøper mat til vedkommende, vil jeg tolke dette som et håp eller en indre drivkraft fra politibetjenten, til å utgjøre en forskjell. Gjennom ekseplene over vil det være grunnlag for å si at jeg finner «medfølelse, godhet, det å bry seg og være glad i en annen» som harmonerer med Thrana (2015), sin beskrivelse av agape.

### **5.2.2 Guds uselviske kjærlighet**

Guds uselviske kjærlighet (Elstad, 2022), er den ypperste form for agape. Denne form for uselvisk, velvillig og evigvarende kjærlighet, er ikke mulig for oss mennesker å hverken forstå eller utføre. I Bibelen Matteus 5:45, står det «For han lar sin sol gå opp over onde og gode, og lar det regne over rettferdige og urettferdige».

### **5.2.3 Fremme trivsel og «snu det andre kinnet til»**

Fra teorien om verdibevisst ledelse, vil vi se at den er «basert på et menneskesyn som ser mennesket som styrt både av egeninteresse og av moralske, uegennyttige idealer» (Aadland & Askeland, 2020, s. 90). Det er mulig å se store likhetstrekk mellom teori rundt relasjonsbasert og empatisk ledelse og informantenes egen beskrivelse av dette. Fra kjærlighetsbegrepene handler dette om å fremme trivsel og «snu det andre kinnet til» (Oord, 2005). Vi kan forstå av informantene at politiet har vært gjennom en utvikling fra den autoritære, allvitende sjefen til den empatiske, ydmyke og inkluderende lederstilen, som kan skyldes «inflasjon av lederutdanning» om vi bruker informantens egne ord. Informantene beskriver alle at de har ledere som legger vekt på å bygge relasjoner. En informant beskriver dette slik: «veldig interessert og empatisk i tilnærming til spørsmål om det meste. Spør alltid, i stedet for å pålegge. Spør har dere kapasitet? Kan dere gjøre dette? Litt ydmyk i tilnærmingen til lederrollen» (sitat 14). Informanten kobler sammen det å være interessert og empatisk som leder, og samtidig fremstå ydmyk i lederrollen. En av de erfarne informantene beskriver det slik: «i det siste har vi nok fått en ny type ledere i politiet. Da jeg startet var det den autoritære, allvitende, sjefen» (sitat 13). Informantene har mange eksempler på god ledelse som fremmer trivsel. Det kommer også frem motsetninger som denne: «Hvor jeg følte hele tiden at man ikke var god nok, det var svært uheldig og skapte et veldig dårlig arbeidsmiljø» (sitat 9). Sett i lys av dette så kan jeg hevde at kjærlighetsbegrepet med å fremme trivsel og «snu det andre kinnet til» er til stede og er virksomt i politiet, men at det også finnes eksempler på det motsatte.

### **5.2.4 Menneskelig blomstring og velvære**

Hummels et al. (2021) peker på sammenhengene mellom affeksjon, vennskap og lidenskap, og hvordan dette må porsjoneres riktig for å kunne gi menneskelig «blomstring eller velvære» på et arbeidssted (Hummels et al. 2021). Som et minste minimum kreves respekt overfor de du jobber sammen med. Barbara L. Fredrickson (2004), har blant annet kommet frem til at positive emosjoner bidrar til økt oppmerksomhet, demper de negative emosjonene, bidrar til psykologisk motstandsdyktighet og bidrar til menneskelig blomstring (Fredrickson, 2004). Positive emosjoner kan være ro, glede, stolthet, tilfredshet, interesse, iver og sikkert flere. En av informantene beskriver at «det gir meg motivasjon til å jobbe litt ekstra på en måte» (sitat 8), og er knyttet opp mot informantens respekt overfor egen leder.

En informant viser til emosjonen tilfredshet overfor egen leder gjennom beskrivelsen: «min leder som jeg kan være veldig åpen med» (sitat 10). En annen informant beskriver sin leder som: «veldig interessert og empatisk» (sitat 14). Sett i lys av disse eksemplene fra informantene så kan jeg hevde at kjærlighetsbegrepet «menneskelig blomstring og velvære» (Hummels et al. 2021) er til stede i politiet. Som alt annet må det hele tiden gis positiv næring i form av å bygge opp under positive emosjoner på arbeidsplassen.

## **5.3 Eros**

### **5.3.1 Tro mot egne verdier**

Informanten opplever en verdikonflikt: «hadde ønsket at leder oftere sjekket inn under permisjon hvordan det går» (sitat 15). Hun opplever at hennes forventninger til leder ikke blir oppfylt når hun har vært i foreldrepermisjon. Den neste sitatet viser også en verdikonflikt: «ved at de ikke tar tak og stiller krav til folk vi er misfornøyde med, for det er et lederansvar over oss» (sitat 16) Informanten viser oppgitthet ved at ledere ikke er bevisst eget ansvar med å ta tak i og stille krav til medarbeidere man er misfornøyd med.

Verdikonflikter og oppgitthet vil av Askeland et al. (2020) forklares som en indre alarm som viser personen at viktige verdier er under angrep. Den verdibeviste ledelse er tydelige på ledelsens oppgave med å etablere identitet og formål og bygge opp under ønskede verdier. Samtidig er det viktig ved verdibevist ledelse å avdekke og hindre ikke-ønskede verdier (Aadland & Askeland, 2020, s. 115). Verdiene sier noe om hva som er ønskelig og godt, de formidler det organisasjonen hevder er bra. Organisasjonen søker å bygge opp under verdiene ved å ivareta og fremme dem (Jacobsen & Thorsvik, 2014, s.134). Informantene har gitt gode eksempler på verdier under angrep. Det handler både om kjerneverdien «jeg viser respekt» fra medarbeiderplattformen og om de personlig verdier. Jeg vil og stille spørsmål ved om informantene krever mer av en leder enn denne har tid og anledning til å utføre? Kan det være sann at en leder som «ikke tar tak og stiller krav» til medarbeidere, kan vise seg å utøve god ledelse? En leder bør rose i fellesskap og korrigere i tosomhet. En god leder ville tatt tak og stilt krav overfor medarbeideren uten å gjøre dette kjent blant de øvrige. Historiene til informantene viser at de er «tro mot egne verdier» (Skordia, 2022), og det er da rimelig å si at dette kjærlighetsbegrepet er dekket.

### 5.3.2 Biologiske drivkrefter

Kjærlighetsbegrepet «biologiske drivkrefter» (Stiegler, 2017), fremkom ikke som tema i empirien. Dette er en sterk drivkraft drevet av begjær og skal ikke avskrives selv om den ikke fremkommer i datagrunnlaget. For dette kjærlighetsbegrepet blir det svært viktig med riktig formål og riktig dose i tråd med Hummels et al. (2021) da det ellers kan ha en tendens til å produsere problemer. Jeg vil hevde at dette er et kjærlighetsbegrep som bør kombineres med kjerneverdien respekt fra politiets medarbeiderplattform.

### 5.3.3 Lyst og drivkraft

Om leder feiler med å se den ansatte, vise tillit og gi støtte, vil resultatet fort bli at medarbeiderens «lyst» forsvinner. Lysten er av Brunstad (2009), beskrevet som drivkraften. Brunstad peker på at «så lenge mennesket begjærer, er det håp, så lenge mennesket ennå lengter, finnes det en vei». Med dette hevder han at vi trenger lystene, begjæret, den indre drivkraften, lidenskapen (Brunstad, 2009, s. 248-249). Studier gjort på politistudenter viste at deres viktigste motivasjonsfaktorer var posisjon, status og muligheten til å hjelpe andre mennesker, i tillegg til ønsket om et praktisk yrke (gjengitt fra Hoel & Christensen, no. 1-2016, s. 32).

For det første vil denne studien vise at det å hjelpe andre forststatt står høyt som motivasjonsfaktor (sitat 44), mens posisjon, status og det praktiske yrke ikke trekkes frem. Det som derimot er nytt er en faglig glede. Informantene beskriver at de motiveres av læring og mestring. Dette har blitt en viktig drivkraft i deres yrkesutøvelse.

Dyden lyst er en sterk drivkraft for lidenskap, håp, lengsler og begjær (Brunstad, 2009, s. 241). Dette tolker jeg slik at når informantene har mistet håpet, forsvinner også drivkraften og avmakten tar overhånd.

For det andre vil historiene til politibetjenten som har mistet håpet overfor «problem unger» (sitat 20) og i historien til politibetjenten som kjenner at hans handlinger ikke er rett, men han har ingen andre måter å løse det på enn å sette den psykisk syke personen i arresten (sitat 21). Det er mulig at disse eksemplene viser bortfall av håp og med det forsvinner den viktige lysten.

Lederen skal «se medarbeiderens behov, ta behovene på alvor, vise menneskelig og faglig respekt og ha tillit til medarbeiderne» (Colbjørnsen, 2004, s. 53). Dette vil Stiegler (2017)

beskrive som emosjonell kompetanse, hvor leder ivaretar sine omgivelser (Stiegler, 2017, s. 20).

For det tredje vil jeg ut fra empirien kunne hevde at vi finner emosjonell kompetanse hos ledere. Et godt eksempel på dette er informanten som sier: «min leder som jeg kan være veldig åpen med, som har vært gjennom det samme, sånn at han hadde forståelse» (sitat 10). Det er mange flere eksempler i empirien som bygger opp under dette med at lederne både ser politibetjentene, viser respekt og har tillit til dem. Dette vil da være med på å bygge opp under lysten og drivkraften i arbeidssammenheng. Samtidig viser eksemplene over hvor sårbart dette er og hvor viktig det er at lysten og drivkraften er kombinert med et håp.

### **5.3.5 Lidenskap**

Hummels et al. (2021) peker på sammenhengene mellom affeksjon, vennskap og lidenskap, og hvordan dette må porsjoneres riktig for å kunne gi menneskelig «blomstring eller velvære» på et arbeidssted.

På den ene siden kan vi koble lidenskap opp mot vennskap. I empirien finner vi informanten som beskriver at han har funnet nok kameratskap i politiet, slik at han ikke trenger mer kamerater i tillegg til de han har på jobb (sitat 33). Empirien gir mange eksempler på vennskap mellom kollegaer, men lidenskap i seg selv er et sterkt ord for følelser.

Lidenskapen kan oppleves intens, eller sterk, men å kalle det lidenskapelig vennskap det vi ser i empirien, kan være å trekke det langt.

På den andre siden kan vi koble lidenskapen opp mot affeksjon. I denne sammenheng vil jeg bruke personlige verdier som utløsende for affeksjoner. Eksempel fra empirien er: «De tenker sånn kynisk hvordan de kan få mest overtid, da er penger i fokus. Da har de ulike verdier enn meg» (sitat 38). Informanten opplever verdikonflikt som utløsende for affeksjon.

Begge eksemplene bygger opp under lidenskapen og jeg mener det er rimelig å si at lidenskapen er til stede i politiet. Lidenskapen bør hele tiden gå hånd i hånd med riktig porsjonering slik Hummels et al. (2021) beskriver det.

### **5.3.6 Velvære**

Thomas Jay Oord (2005) hevder at kjærlighet er forstått som agape, eros og philia, noe annet eller alle disse og mer (Oord, 2005, s. 923). Videre hevder han at å elske er å handle med vilje, som en sympatisk respons til andre og at dette gjøres for å fremme velvære.

Det er mulig at det å fremme velvære henger sammen med emosjoner. Zietsma et al. (2019) beskriver emosjonene som «limet» som binder mennesker sammen. Gjennom intervjuene fremkom gode eksempler på emosjonell modenhet hos ledere. Informanten kunne beskrive utfordringer på hjemmebane, hvor leder repliserer «ikke tenk på oss, verden går videre, bare vær hjemme og slapp av». Slike eksempler viser til ledere med emosjonell kompetanse, da de håndterer situasjonene på en måte som styrker tryggheten på arbeidsplassen.

For å fremme velvære gjennom emosjoner, kreves det trygge rammer. Informanten (sitat 9), hadde et eksempel fra tidligere arbeidssted hvor det hadde rådet en frykttkultur som resulterte i dårlig arbeidsmiljø og hvor de ansatte følte at de ikke var gode nok. Når en leder alene er i stand til å skape en frykttkultur, viser det hvor viktig det er med emosjonell kompetanse blant ledere. Zietsma et al. (2019) ville beskrevet dette som en leder som legger lokk på mobilisering av aktivisme. Utifra teorien og informantenes beskrivelser kan vi forstå at de positive emosjonene som kan få utløp gjennom leders emosjonelle kompetanse kan være ro, glede, stolthet, tilfredshet, interesse, iver og sikkert flere gode emosjoner.

Avslutningsvis vil jeg mene at informantene langt på vei beskriver et arbeidsmiljø som fremmer de positive emosjonene og gjennom det bygger opp under velvære.

### **5.4 Kritisk refleksjon rundt bruken av ordet kjærlighet**

Det er behov for å gjøre en kritisk refleksjon rundt bruken av begrepet kjærlighet i denne oppgaven og knytningen av de ulike kjærlighetsbegrepene opp mot operativt politi i et medarbeiderperspektiv.

Det har for meg vært spennende å gå inn i kjærlighetsbegrepet og forsøket på å bryte det opp og kategorisere ulike deler innen agape, philia og eros. Det fremkommer av studien at kjærlighet er vanskelig å forklare og at det kan oppleves subjektivt. Kjærlighet kan være følelser, hengivenhet, tilknytning, lidenskap og romantikk, mens denne oppgaven har forsøkt

å besvare det gjennom beskrivelser fra ulike teoretikere, uten at de nødvendigvis har vært godt nok fundamentert eller forklart i denne teksten.

På den ene siden har det fungert å bryte det ned i tråd med figur 1, hvor kjærlighet er forstått som philia, agape og eros. Da dette var mulig å finne igjen i empirien.

På den andre siden vil jeg stille spørsmål ved om det kunne vært mer riktig å gått inn med et annet begrep som eksempel omsorg, omtanke, empati i stede for kjærlighet, eller om det heller burde vært analysert opp mot teorier rundt relasjon. Oppgaven kunne også vært analysert kun etter de organisatoriske og institusjonaliserte verdiene og informantenes mer personlige verdier. Dette kunne vært lettere å gjennomføre, da det hadde vært mulig å bruke allerede kjente teorier man prøvde empirien mot.

Koblingen kjærlighet og politi er også fremmed, da politiet gjerne assosieres med noe annet og stramt som autoritet, kriminalitet, straff og lov. Det har likevel vist seg gjennom studien at det er mulig å finne mange myke, omsorgsfulle, følelseladete og gripende historier fra informantenes arbeid, som helt klart viser at det utøves kjærlige handlinger i rollen som politi.

## **6 Avslutning**

Det spesielt interessante med denne studien har vært det fremmede ved å studere politiet i lys av begrepet kjærlighet. Det kan være mer naturlig å forbinde politiet med noe tøft eller hardt, lover og regler. Politiet har lov til å bruke maktmidler og de skal ordne opp i situasjoner som er krevende. Myke verdier og ord om kjærlighet kan virke fremmed i møte med politiet. Dette ble tydelig illustrert da informantene ble bedt om å beskrive ordet kjærlighet. Dette var fremmed for dem og de fleste av informantene knyttet ordet kjærlighet til den familiære sfære, med følelser og omsorg. Som en avslutning vil jeg presentere min konklusjon for studien og deretter en kritikk av studien. Til slutt presenterer jeg tanker for veien videre.

### **6.1 Konklusjon**



Som en oppsummering av denne forskningen vil jeg ta frem problemstillingen som lød slik: Hvordan opplever medarbeidere i politiet kjærlighet? For å bryte dette opp har tematikken vært analysert i lys av opplevd kjærlighet fra leder, kjærlighet i møte med brukere og kjærlighet fra kollegaer.

Utgangspunktet for studien var å finne en begrepsavklaring for ordet kjærlighet. Da jeg ikke fant noen passende begrepsavklaring i litteraturen, ble det laget en egenutviklet figur basert på ulike teoretikere. Kjærlighetsbegrepet ble delt opp i philia, agape og eros, for lettere å forstå og forklare de ulike sider av kjærlighetsbegrepet slik det er brukt i denne studien.

Gjennom studien har jeg avdekket at informantene har et tydelig og avklart forhold til politiets kjerneverdi respekt (philia). Respekt fremkommer både overfor leder, kollega og i møte med brukere. Videre har jeg funnet at tillit og støtte/aksept (philia) er sentrale både fra leder til medarbeider, men og mellom kollegaer. Tillit og støtte er nært knyttet mot lyst (eros) som gir drivkraft. Informantene har beskrevet sine nåværende ledere som empatiske og relasjonsbyggende. Dette gir den mer edlere formen for kjærlighet (agape) i form av vennlighet og medfølelse. Agape i form av empati, medfølelse og medmenneskelighet finner jeg også igjen i møte med brukere, illustrert gjennom den traumatiske historien om knivdrapet en fin sommerdag hvor politibetjenten gråter sammen med de pårørende. Studien viser at ulike former for kjærlighet har stor betydning i møte mellom mennesker.. Studien viser at det er mulig å vise empati og «snu det andre kinnet til» (agape) i møte med kriminelle, som historien til politibetjenten som bekrefter at hun kan forstå tyven. Jeg finner også omtanke og medmenneskelighet (agape) i møte med rusmisbrukeren som får påspandert mat. Studien viser behovet for å unngå at avmakt tar overhånd da dette gir tap av håp, illustrert gjennom historien om problem barn og den psykisk syke som plasseres i arresten.

Informantene er godt kjent med kjerneverdiene til politiet, men de stiller selv spørsmål ved kjerneverdiene, da de regner dem som selvfølgelige. Det at informantene er godt kjent med kjerneverdiene, kan tyde på en vellykket institusjonalisering. Er det sånn at kjerneverdiene er selvfølgelige i rollen som politi? Informantene beskriver selv at det er tilfellet. Hvis informantene har rett i dette, er det ikke nødvendigvis institusjonaliseringen som har vært vellykket, men heller at verdiene er for opplagte.

Studien har vist at operative politibetjenter viser, bruker og gjør mange kjærlighetshandlinger gjennom egen yrkesutøvelse. Dette gjelder overfor leder, kollega og brukere. Når mennesker samhandler med hverandre, oppstår ulike former for kjærlighet. Dette kan være hengivenhet, vennskap, lidenskap, som alle kan være gode i riktig dose og til riktig formål. Felles for de ulike former for kjærlighet er at de kan medføre problemer om man ikke har riktig formål og en dose med menneskelig «blomstring» eller «velvære» (agape) (Hummels et al., 2021). Gjennom studien skapes et inntrykk av at informantene har klart å finne den riktige dosen med kjærlighet og brukt kjærligheten til riktig formål, og forhåpentligvis bringer dette med seg både velvære og menneskelig blomstring. Det er interessant å se hvor fremmed begrepet kjærlighet var for informantene (sitat 1-7), samtidig som jeg gjennom studien kan avdekke at de utøver ulike former for kjærlighet uten at de nødvendigvis vil putte det i den samme «bås» som kjærlighetsbegrepet.

## **6.2 Kritikk til egen oppgave**

I denne studien valgte jeg bevisst å benytte et medarbeiderperspektiv. Dette gav muligheten til å vurdere kjærlighetsbegrepet fra mange ulike vinkler. utfordringen er likevel at studien er ment som ett ledelsesstudium. Det er mulig å se for seg at vinklingene, refleksjonene og kunnskapen rundt ledelse, kunne fått mer plass gitt at også ledere var med som informanter. Medarbeiderperspektivet har fungert for studien, men innlemmelse av ledere som informanter og et lederperspektiv, kunne gitt studien et mer nyansert bilde.

Det var en målsetning å få 8 informanter til studien. Jeg lyktes ikke med det. De 6 informantene som bidro, har gitt mye mer datagrunnlag enn hva jeg er i stand til å presentere utfyllende i denne begrensede studien. Analysen av dataene ble gjort med den stegvis-deduktive induktive (SDI – metoden), med en tilnærming som kunne vært mer åpen og abstrakt i utgangspunktet. Min analyse ble for tidlig lukket rundt besvarelse av forskningsspørsmålene fremfor å lete etter det uventede.

Det var meningen at emosjoner skulle spille en viktigere rolle i denne studien i tråd med intensjonene rundt LOVE-prosjektet. Her feilet jeg som forsker i oppgaven med å innhente gode emosjonelle beskrivelser. Grunnen var nok at jeg under intervjuene ble for opptatt av intervjumalen og tid, og med det unngikk å stille de nødvendige oppfølgingsspørsmålene, gå i dybden, eller gi informantene tid og rom til å kjenne på og fortelle om egne emosjoner.

### **6.3 Veien videre**

En av informantene pekte på en mangel ved denne studien, da studien har sett på kjærlighet i et medarbeiderperspektiv, opp mot leder, overfor kollegaer og brukere. Det han påpekte, var at det mangler et perspektiv for hvordan politibetjenten forholder seg til kjærlighet som privatperson. Dette kan være en spennende tilnærming om noen vil gå dypere inn i tematikken.

Studien er gjort med kvalitativ tilnærming og har avdekket at det er mulig å finne operative politibetjenter som opplever og gir kjærlighet på en sunn og god måte. Studien viser også at det motsatte skjer der for eksempel leder er med å skape en fryktkultur. Det kunne vært interessant om det som er avdekket i denne studien, kan danne grunnlag for en kvantitativ studie rundt samme tema.

## 7 Referanser

- Askeland, H. (2013/11). *Verdibasert ledelse - historiske linjer og aktuelle perspektiver*. Diakonhjemmet høgskole.
- Askeland, H., Espedal, G., Løvaas, B., & Sirris, S. (2020). *Understanding values work - Institutional perspectives in organizations and leadership*. Palgrave Macmillan.
- Bibelselskapet. (2023, 04 22). *bibelen.no*. Hentet fra Evangeliet etter Matteus: <https://bibel.no/nettbibelen?book=MAT&chapter=5&verse=43&verseto=48&slang=bokmal11>
- Bloksgaard, L., & Prieur, A. (2021, 02 08). *Policing and Society*. Hentet fra An International Journal of Research and Policy: <https://www.tandfonline.com/loi/gpas20>
- Brunstad, P. (2009). *Klokt lederskap*. Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Busch, T. (2012). *Verdibasert ledelse i offentlige profesjoner*. Vigmostad & Bjørke AS.
- Cameron, K., Dutton, J., & Quinn, R. (2003). *Positive Organizational Scholarship*. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Christensen, T., Egeberg, M., Læg Reid, P., Roness, P., & Røvik, K. (2015, s. 11-33). *Organisasjonsteori for offentlig sektor*. Universitetsforlaget.
- Christoffersen, L., & Johannessen, A. (2012). *Forskningsmetode for lærerutdanningene*. Abstrakt forlag AS.
- Colbjørnsen, T. (2004). *Ledere og lederskap*. Vigmostad & Bjørke AS.
- Eide, T., & Aadland, E. (2008). *Etikk Håndboken*. Kommuneforlaget AS.
- Elstad, H. (2022, 10 08). *Agape*. Hentet fra Store norske leksikon: <https://snl.no/agape>
- Fredrickson, B. (2004). *The broaden and build theory of positive emotions*. The Royal Society - Department of Psychology - University of Michigan.
- Glasø, L. (2008). Det emosjonelle samspillet i leder medarbeider relasjonen. *Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 45, nr 3*, ss. 240-248.

- Hammer, D., Grundhus, H., & Sveaass, N. (no. 3 - 2020). Den gode fangen: politiets utlendingskontroll i lys av skjønnsutøvelse og legitimitet. *Nordic Journal of Studies in Policing*, ss. 264-285.
- Hellesø-Knutsen, K. (2013). *Jakten på risiko*. Universitetet i Stavanger.
- Hoel, L., & Christensen, E. (no. 1-2016). Hvorfor velger politistudenten å bli politi? *Nordisk politiforskning, volume 3*, ss. 29-52.
- Hove, K. (2012). Kompetansebehov hos nytilsatt politi. *Nordisk tidsskrift for kriminalvidenskap, 99(1)*, ss. 77-96.
- Hummels, H., Lee, M., Nullens, P., Ruffini, R., & Hancock, J. (2021, 6). The Future on Love and Business Organizing. . *Humanistic Management Journal* , ss. 329-353.
- Jacobsen, D., & Thorsvik, J. (2014 ). *Hvordan organisasjoner fungerer*. Fagbokforlaget.
- Johannessen, A., Tufte, P., & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Abstrakt forlag AS.
- Johannessen, J.-A., & Olsen, B. (2010). *Positivt lederskap - jakten på de positive kreftene*. Fagbokforlaget.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2021). *Det kvalitative forskningsintervju*. Gyldendal Akademisk.
- Malt, U. (2022, 09 29). *Operativ*. Hentet fra Store norske leksikon:  
<https://sml.snl.no/operativ>
- Neira Torres, M. (2020, 12 21). *Nettavisen*. Hentet fra Slo alarm etter «knulle-torsdag»:  
<https://www.nettavisen.no/nyheter/slo-alarm-etter-knulle-torsdag-men-det-var-n-detalj-politidirektoren-ikke-fikk-vite-om-pa-forhand/s/12-95-3424064862>
- Nrk.no. (2022, 04 05). *nrk.no*. Hentet fra <https://www.nrk.no/vestland/mange-ukrainere-til-norge-1.15920490>
- Oord, T. (no. 4, 2005). The love-racket: Defining love and agape for det love-and-science research program. *Zygon, vol. 40*, ss. 919-938.

- POD publikasjon. (2020). *I forkant av kriminaliteten*. Hentet fra Politiet.no:  
<https://www.politiet.no/globalassets/05-om-oss/03-strategier-og-planer/i-forkant-av-kriminaliteten.pdf>
- Politidirektoratet. (2018). *Kriminalitetsforebygging som politiets primærstrategi 2018-2020*. Politidirektoratet.
- Politidirektoratet. (2021, 12 05). *Medarbeiderplattformen i politiet*. Hentet fra Politiet.no:  
<https://www.politiet.no/om/jobb-i-politiet/medarbeiderplattform/>
- Politidirektoratet. (2021). *Ressursanalysen 2020*. Politidirektoratet.
- Politidirektoratet. (u.å). *Politiet mot 2025*. Hentet fra Politiet.no:  
<https://www.politiet.no/om/strategier-og-planer/virksomhetsstrategi/>
- Politiet.no. (2022, 03 27). *Politiet.no*. Hentet fra Medarbeiderplattformen i politiet:  
<https://www.politiet.no/om/jobb-i-politiet/medarbeiderplattform/>
- Politiets Fellesforbund. (2021, 03). *Politiets Fellesforbund*. Hentet fra pf.no:  
<https://pf.no/aktuelt/samfunnsansvar/pa-vei-mot-likestilling-i-politiet>
- Politihogskolen*. (2022, 09 18). Hentet fra politihogskolen.no:  
<https://www.politihogskolen.no/bachelor-politiutdanning/opptakskrav/egnethetsvurdering>
- Postholm, M. B. (2011). *Kvalitativ metode*. Universitetsforlaget.
- Skordia, M. (2022). Love as a mindset in organizations. Under utarbeidelse. (s. 26). Sheffield University, UK.
- Stiegler, J. (2017). *Emosjonsfokuset Terapi*. Gyldendal Akademisk.
- Svartdal, F. (2022, 09 24). *Emosjon*. Hentet fra Store norske leksikon: <https://snl.no/emosjon>
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse*. Fagbokforlaget.
- Thrana, H. (2015). *Doktoravhandling med tittel: Kjærlighet og sosialt arbeid*. Høgskolen i Lillehammer.
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder*. Gyldendal Akademisk.

Utlendingsdirektoratet. (2023, 04 22). *UDI*. Hentet fra Registrerte søknader om beskyttelse fra ukrainske borgere i 2022-2023: <https://www.udi.no/statistikk-og-analyse/statistikk/asylsokere-fra-ukraina-i-2022/>

Wathne, C. (2015). *Som å bli fremmed i eget hus*. Phd avhandling til Institutt for kriminologi og rettssosiologi, UiO.

Zietsma, C., Toubiana, M., Voronov, M., & Roberts, A. (2019). *Emotions in Organization Theory*. Cambridge University Press.

Zingoni, M., & Corey, C. (2017). How mindset matters. *Journal of Personnel Psychology*, ss. 36-45.

Aadland, E., & Askeland, H. (2020). *Verdibevisst ledelse*. Cappelen Damm AS.

## 8 Vedlegg

### 8.1 Informasjonsskriv til informantene

#### **Vil du delta i forskningsprosjektet:**

**LOVE-prosjektet, som jobber for å finne sammenhenger mellom ledelse, organisasjon, verdier og emosjoner**

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å studere emosjoner opp mot ledelse, organisasjon og verdier. I dette skrivet gir jeg deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

#### **Formål**

Jeg er student ved VID-Vitenskapelige Høgskolen i Oslo og gjennomfører nå en master i verdibasert ledelse. Denne masteroppgaven er tilknyttet et større forskningsprosjekt i regi av skolen.

Forskningsprosjektet heter LOVE-prosjektet, som søker å finne ut mer rundt ledelse, organisasjon, verdier og emosjoner.

Min innfallsvinkel er å studere i hovedsak emosjoner opp mot politibetjenter i operativ tjeneste.

#### **Problemstillingen er definert slik:**

Hvordan opplever medarbeidere i politiet kjærlighet?

Denne problemstillingen er så inndelt i 3 ulike forskningsspørsmål som jeg vil søke å svare ut.

#### **Forskningsspørsmålene er formulert slik:**

1. Hvordan opplever operativt mannskap kjærlighet fra egen leder?
2. Hvordan viser operativt mannskap kjærlighet til brukere?
3. Hvordan oppleves kjærlighet fra kollegaer?

Da denne forskningen er del av et større prosjekt i regi av VID-høgskolen, så kan det være aktuelt for skolen å bruke de data som kommer frem til videre forskning.

#### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

Det er VID-Vitenskapelige Høgskole i Oslo som er ansvarlig for prosjektet.

Min veileder i dette prosjektet er Forsteamanuensis Gry Espedal.

#### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

For å delta i prosjektet må du være mellom 25 – 57 år.

Du har minimum vært 2 år i operativ tjeneste i politiet.

Det er ønskelig med en viss kjønnsbalanse om dette er mulig.

Totalt 7-8 politibetjenter vil delta i denne forskningen gjennom en-til-en intervju som varer ca. 45-60 minutter for hvert intervju.

#### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Metoden som benyttes er et intervju hvor jeg gjør lydopptak av samtalen. Lydopptaket vil bli transkribert og selve lydopptaket vil deretter bli slettet.

De transkriberte intervjuene vil bli anonymisert i form av fiktive navn eller nummer, slik at ingen skal kunne gjenkjenne deg fra de data som fremgår i den videre forskningen.

Selv om du blir intervjuet av meg som jobber i politiet, er det viktig å presisere at du ikke dermed er fritatt taushetsplikten din. Forskningen skal ikke ha fokus på taushetsbelagt informasjon.



### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

### **Ditt personvern – hvordan jeg oppbevarer og brukes dine opplysninger**

Jeg vil bare bruke opplysningene om deg til formålene jeg har fortalt om i dette skrevet. Jeg behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Underveis vil datamaterialet bli drøftet med min studiegruppe på høgsolen og med min veileder Gry Espedal. Dette vil være anonymisert utgave.
- Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode eller fiktivt navn som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data. De transkriberte intervjuene vil bli oppbevart på kryptert minnepenn før de bli lagret på forskningsserver etter at min forskning er over.
- Ditt navn vil ikke komme frem i masteroppgaven som er den endelige forskningsrapporten.

### **Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?**

Prosjektet vil etter planen avsluttes ca. 15. juni 2023. Etter prosjektslutt vil datamaterialet med dine personopplysninger slettes. Lydopptaket skal være slettet.

### **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra VID-Høgsolen har Personverntjenester vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

### **Dine rettigheter**

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- VID-Høgsolen ved Ole J. Hindenes, [ohindenes@gmail.com](mailto:ohindenes@gmail.com) eller Førsteamanuensis Gry Espedal, [gry.espedal@vid.no](mailto:gry.espedal@vid.no)
- Vårt personvernombud: Nancy Yue Liu, [nancy.yue.liu@diakonhjemmet.no](mailto:nancy.yue.liu@diakonhjemmet.no)

Hvis du har spørsmål knyttet til Personverntjenester sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- Personverntjenester på epost ([personverntjenester@sikt.no](mailto:personverntjenester@sikt.no)) eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

*Gry Espedal*  
*Førsteamanuensis*

Ole J. Hindenes  
*Student*

## 8.2 Godkjenning fra NSD (SIKT)

### Vurdering av behandling av personopplysninger

**Referansenummer**  
555417

**Vurderingstype**  
Standard

**Dato**  
22.11.2022

**Prosjektittel**

Kjærlighet som et mindset på jobb og i ledelse.

**Behandlingsansvarlig institusjon**

VID vitenskapelige høyskole / Fakultet for teologi, diakoni og ledelsesfag / Fakultet for teologi, diakoni og ledelsesfag Oslo

**Prosjektansvarlig**

Gry Espedal

**Student**

Ole Johannes Hindenes

**Prosjektperiode**

01.11.2022 - 15.06.2023

**Kategorier personopplysninger**

Alminnelige  
Særlige

**Lovlig grunnlag**

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Uttrykkelig samtykke (Personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 15.06.2023.

### 8.3 Godkjenning fra politidistriktet

**Fra:** Sonja Emilia Finne  
**Sendt:** torsdag 1. september 2022 20:25  
**Til:** Ole Johannes Hindenes  
**Emne:** SV: Søknad om forskning

Hei,

Om denne forskningen må godkjennes av POD (ev. riksadvokaten hvis det gjelder straffesaker) er avhengig av hvorvidt du i forskningen samler inn taushetsbelagte opplysninger. Hvis ja, må du sende søknad til POD, jf. politiregisterloven § 33. Litt usikker på om det er tilfellet i din forskning, men det kan fort bli det all den tid problemstillingen er knyttet opp mot de kriminelle.

Her på Kilden: [Tilgang til taushetsbelagt informasjon til bruk i forskning – Politiet.no](#)

skriver POD at dersom man er usikker på om forskningen er søknadspliktig, kan man sende en henvendelse til [politidirektoratet@politiet.no](mailto:politidirektoratet@politiet.no).

Mvh,

Sonja

---

**Fra:** Ole Johannes Hindenes <[Ole.Johannes.Hindenes@politiet.no](mailto:Ole.Johannes.Hindenes@politiet.no)>  
**Sendt:** torsdag 1. september 2022 15:33  
**Til:** Sonja Emilia Finne <[Sonja.Emilia.Finne@politiet.no](mailto:Sonja.Emilia.Finne@politiet.no)>  
**Emne:** VS: Søknad om forskning

Hei Sonja!

Kan du lese over og se om du har noen anmerkninger?

Mvh  
Ole

---

**Fra:** Nils Kristian Moe <[nils.kristian.moe@politiet.no](mailto:nils.kristian.moe@politiet.no)>  
**Sendt:** torsdag 1. september 2022 14:55  
**Til:** Ole Johannes Hindenes <[Ole.Johannes.Hindenes@politiet.no](mailto:Ole.Johannes.Hindenes@politiet.no)>  
**Kopi:** Gunnar Smeby <[gunnar.smeby@politiet.no](mailto:gunnar.smeby@politiet.no)>  
**Emne:** SV: Søknad om forskning

Hei Ole Johannes

Det går fint for meg.

Er litt usikker på om POD må godkjenne forskningen (kan hende at Sonja kan gi råd).

Nils Kristian

---

**Fra:** Ole Johannes Hindenes <[Ole.Johannes.Hindenes@politiet.no](mailto:Ole.Johannes.Hindenes@politiet.no)>  
**Sendt:** torsdag 1. september 2022 11:48  
**Til:** Nils Kristian Moe <[nils.kristian.moe@politiet.no](mailto:nils.kristian.moe@politiet.no)>  
**Kopi:** Gunnar Smeby <[gunnar.smeby@politiet.no](mailto:gunnar.smeby@politiet.no)>  
**Emne:** Søknad om forskning

Jeg er deltidsstudent ved VID Høgskolen i Oslo, hvor jeg studerer ved masterprogrammet for verdibasert ledelse.  
Gjennom skoleåret 2022-2023, skal jeg skrive selve masteroppgaven med tilhørende forskning.

Som fagmann er jeg utdannet økonom, men for å få mest mulig ut av studiet og masterprogrammet, har jeg blitt med i et større forskningsprosjekt kalt "LOVE prosjektet" som tar utgangspunkt i temaene verdier, **emosjoner**, ledelse og organisasjon.

Jeg håper å kunne utføre forskningen i TPD og gjennom forskningen kunne gi noe tilbake for den tiden jeg har fått lov til å bruke på studier ved siden av jobben.

Foreløpig problemstilling her fått følgende tekst:

### **Kjærlighet som et sinnelag på jobb og i ledelse. Hvilken betydning har politibetjentens sinnelag i møte med flyktninger?**

Utfordringen er at veldig få flyktninger har sitt første møte med politiet i Trøndelag politidistrikt. Tematikken jeg tenkte å søke svar på var om det var ulikheter mellom flyktninger fra Ukraina opp mot andre flyktninger.

### **Jeg vil vri hele forskningen å bytte f.eks. "flyktninger" til "kriminelle".**

Fokuset skal være på det emosjonelle i møte mellom politibetjenten og utførelsen av deres arbeid. Forskningen min vil da rette seg mot **politibetjenten som subjekt**, mens den overordnede agenda er å se hvordan politiet som organisasjon legger til rette gjennom ledelse og verdiarbeid.

Min veileder ved VID Høgskolen, anbefaler meg å ha hele 8 politibetjenter som informanter til forskningen.

Hadde jeg gjort det enklere med å gå på lederne, kunne jeg redusert antall informanter, men jeg tror det emosjonelle aspektet kommer best frem gjennom de som står i det direkte møtet med "lovbrytere og kriminelle".

**Spørsmålet nå er følgende:** Kan du tillate at jeg forsker innen dette tema og med ansatte/politibetjenter i TPD som informanter?

Forskningen vil foregå gjennom semistrukturerte intervjuer hvor hver informant / kandidat, blir intervjuet av meg i 30-60 minutter hver.

Hvis jeg får tillatelse, vil jeg jobbe litt for å få frem kandidater som er anbefalt av ledere til å delta i dette arbeidet.

Deltakerne vil bli anonymisert og det vil nok trolig anonymiseres av det er TPD som er selve distriktet hvor de jobber.

Mye vil nok avhenge av hva som fremkommer og sensitiviteten i dette.

Ole Johannes Hindenes  
*Fungerende seksjonsleder*

**Trøndelag politidistrikt**  
SVS-Sikkerhet, adm og støtte

Mobil: 91895855  
E-post: [Ole.Johannes.Hindenes@politiet.no](mailto:Ole.Johannes.Hindenes@politiet.no)  
[www.politiet.no](http://www.politiet.no)

## 8.4 Godkjenning fra Politidirektoratet



Ole Johannes Hindenes

Politidirektoratet

Deres referanse:

Vår referanse:  
22/167890 - 3

Dato:  
21.10.2022

### Svar på søknad om tilgang til opplysninger til forskning

Vi viser til din søknad 2. september 2022 der du ber om å få intervju 7-8 informanter i forbindelse med et masterprosjekt som inngår i forskningsprosjektet LOVE ved VID Høgskolen i Oslo.

#### Opplysninger om prosjektet

LOVE Prosjektet har som fokus å studere ledelse, organisasjon, verdier og emosjoner.

Veileder for prosjektet er førsteamanuensis Gry Espeland ved VID Videnskapelige høgskole.

I ditt delprosjekt, vil du særlig ta for deg emosjonene. Ledelsesperspektivet vil handle om hvorvidt politibetjentene lever opp til medarbeiderplattformen, etikkhjulet og lover og regler som er styrende for deres virke. Du er også i dialog med Politihøgskolen om en mulig videreutvikling av prosjektet, med vinkling mot psykologi.

Politimesteren i Trøndelag politidistrikt har gitt sitt foreløpige samtykke til at prosjektet kan gjennomføres i politidistriktet.

Datainnsamlingen skal foregå gjennom intervju av 7-8 personer med bruk av diktafon, for senere transkribering. Kandidatene som intervjues vil bli oppfordret til ikke å avdekke taushetsbelagt informasjon, og du vil ikke etterspørre informasjon fra konkrete enkeltsaker. Det er ikke utarbeidet noen intervjuguide foreløpig, men denne kan eventuelt fremlegges senere.

Det er ikke din hensikt å behandle taushetspliktig informasjon og du vil sikre at eventuell slik informasjon, dersom denne skulle fremkomme, ikke tas inn i det videre arbeidet eller i selve masteroppgaven.

#### Politidirektoratets vurdering

Vi har vurdert forespørselen og mener ut fra informasjonen du gir at oppgaven vil kunne gjennomføres uten at dette forutsetter en behandling av taushetspliktige opplysninger.

#### Reglene som gjelder

Hovedregelen er at taushetsbelagte opplysninger som ansatte i politiet får tilgang til i sin tjeneste eller arbeid ikke skal gis ut. Den som ønsker tilgang til informasjon fra politiet, som

---

#### Politidirektoratet

Post: Postboks 2090 Vika, 0125 Oslo  
E-post: [politidirektoratet@politiet.no](mailto:politidirektoratet@politiet.no)

Tlf: (+47) 23 36 41 00

Org. nr: 982531950  
[www.politiet.no](http://www.politiet.no)

er, eller kan være taushetspliktig, til bruk i forskning, må søke Politidirektoratet om dette. Søknaden behandles etter politiregisterloven § 33, hvor første og andre ledd lyder:

**"§ 33 Taushetsplikt ved forskning**

*Når det finnes rimelig og ikke medfører uforholdsmessig ulempe for andre interesser, kan det bestemmes at opplysninger i det enkelte tilfelle gis til bruk for forskning, uten hinder av taushetsplikten i § 23.*

*I straffesaker treffes beslutning etter første ledd av riksadvokaten og for øvrig av Politidirektoratet, eller av Justisdepartementet for så vidt gjelder opplysninger i saker som behandles av Politiets sikkerhetstjeneste."*

I vurderingen av om det finnes "rimelig" og ikke medfører "uforholdsmessig ulempe" for andre interesser å gi fritak for taushetsplikten, ligger det en interesseavveining, hvor fordelene ved å gi fritak for taushetsplikten må veies opp mot de personvernmessige konsekvensene og andre ulemper av å friggi taushetsbelagte opplysninger. Jo mer sensitive opplysninger det dreier seg om, jo høyere er terskelen for frigivelse. Andre viktige momenter i interesseavveiningen er blant annet behovet for at politiet sikrer beskyttelse av de aktuelle opplysningene, faren for uønsket lekkasje og skadepotensial, samt forskningens art og forskerens erfaring.

Vår vurdering av prosjektet

Slik du beskriver prosjektet, antar vi at det vil være mulig å gjennomføre dette uten at taushetspliktig informasjon behandles. Du opplyser at det du ønsker å få frem gjennom intervjuene er: "[...]emosjonene til politibetjentene i møte med ulike mennesker gjennom deres utøvelse av jobben. Foreløpig problemstilling lyder slik: Kjærlighet som et sinnelag på jobb og i ledelse. Hvilken betydning har politibetjentens sinnelag i møte med flyktninger? Da det har kommet få flykninger direkte til Trøndelag, vil vinklingen bli rettet mer mot det politibetjentene møter i dag.

*Forskningen vil bli gjennomført gjennom semistrukturerte intervjuer, hvor fokuset ikke er den enkelte sak, men hva dette gjør med politibetjenten. Hva "beveger" dem i jobben."*

Du vil heller ikke referere noen personidentifiserende opplysninger. Direktoratets utgangspunkt er da at dette kan gjøres uten at opplysninger om noens personlige forhold, eller politiets metoder, som er taushetsbelagte etter politiregisterloven § 23 første og andre ledd berøres.

Intervjuene kan da gjennomføres, forutsatt at du på forhånd tydelig gjør intervjuobjektene i politiet, og deres ledere, oppmerksomme på at de ikke er løst fra sin taushetsplikt. Dette gir dem en særlig foranledning til å iakttå sin taushetsplikt etter politiregisterloven § 23 første og andre ledd (som også gjelder politiinterne opplysninger) når spørsmål stilles. Innhenting av personlig informasjon (som er taushetspliktig alene av denne grunn) fra respondenter i politiet i forbindelse med intervjuene, forutsetter heller ikke noen søknad til Politidirektoratet. Denne innhenting må baseres på samtykke fra den/de det gjelder.

Forespørselen din om deltakelse i intervju skal da rettes til det politidistriktet som du ønsker å innhente informasjon fra, og det er politimesteren som tar stilling til forespørselen, blant annet ut fra kapasitetshensyn.

Vi ønsker deg lykke til med prosjektet og studiene.

Med vennlig hilsen

**Anna Charlotte Amdal Neumayer**  
*Seniorrådgiver*

*Dokumentet er elektronisk godkjent uten signatur.*

## 8.5 Intervjuguide

### INTERVJUGUIDE

#### MEDMENNESKE

Hvis jeg sier «respekt», hva tenker du da?

Hvis jeg sier «medfølelse», hva tenker du da?

Ordet «empati» betyr å forstå uten å dømme. Har du eksempler på at du klarer å forstå mennesker uten å dømme dem?

Har du eksempler på at du har forhåndsdomt eller er forutinntatt?

Hva preger arbeidshverdagen din mest?

Hvordan opplever du at du selv fungerer i relasjon til mennesker på «gata»?

Har du et eksempel på hvordan du går frem for å skape gode relasjoner?

Du treffer mennesker i mange ulike situasjoner, hva gjør dette med deg?

- Økt empati, medfølelse, respekt, støtte, kjærlighet....avmakt, avsky
- 

Er det noen personer eller situasjoner som gjør spesielt sterkt inntrykk på deg?

Eksempel?

Samfunnet vårt er mangfoldig på godt og vondt, hvordan virker dette inn på din arbeidsdag?

Er det mulig å anerkjenne alle mennesker som like verdifulle og med samme grad av respekt?

Eksempel?

Hvis du skulle endret på noe i hvordan man utøver politirollen, hva skulle det vært?

Hender det at du kjenner «medfølelse» med personer som har gjort noe galt?

Ordet kjærlighet kan bety så mye, men hva vil du legge i ordet?

#### LEDER

Har du eksempler på at din leder står opp for deg?

- Med støtte, omtanke, bryr seg
- Eksempler på det motsatte (sviktet, ikke bryr seg)?

Hva er mest vanlig, å bli støttet eller å bli sviktet av din leder?

- Er det miljø for å støtte hverandre og hvordan virker det?

Hvordan opplever du at din leder er opptatt av å skape en god relasjon til deg?

Gjerne konkrete eksempler?



Er det viktig for deg å ha respekt til din leder?  
På hvilken måte?

#### KOLLEGA

Har du eksempler på at dine kollegaer står opp for deg?

- Med støtte, omtanke, bryr seg
- Eksempler på det motsatte (sviktet, ingen bryr seg)?

Hva er mest vanlig, å bli støttet eller å bli sviktet av dine kollegaer?

- Er det miljø for å støtte hverandre og hvordan virker det?

Føler du at dine kollegaer er opptatt av å skape en god relasjon til deg?  
På hvilken måte opplever du dette?

Er det viktig for deg med respekt overfor dine kollegaer?  
På hvilken måte?

Hva gir deg ekstra drivkraft i jobben?  
Hva var din motivasjon for å bli politi?

Kjenner du til medarbeiderplattformen i politiet?

Husker du noen av verdiene ansatte i politiet skal jobbe etter?  
(modig, helhetsorientert, respekt, tett på)  
Har du noe forhold til disse verdiene, eller betyr de noe for deg i utøvelsen av jobben?

#### **Oppsummering**

Er det noe du ønsker å korrigere, eller utdype?  
Er det noe du ønsker å få med som du tenker er viktig for forskningen?  
Hvordan opplevde du denne samtalen?