

# Politiansattes tillit til kontrollmekanismene Spesialenheten og politiets klageordning

Ine Midtun



Masteroppgave i retts sosiologi  
Institutt for kriminologi og retts sosiologi  
Det juridiske fakultet

UNIVERSITETET I OSLO

Vår 2014



**Ine Midtun**

**Politiansattes tillit til kontrollmekanismene  
Spesialenheten og politiets klageordning**

Masteravhandling i rettsosiologi  
Institutt for kriminologi og rettssosiologi  
Juridisk fakultet  
Universitet i Oslo  
Våren 2014

© Ine Midtun

2014

Politiansattes tillit til kontrollmekanismene Spesialenheten og klageordningen

Ine Midtun

<http://www.duo.uio.no>

Trykk: Grafiske Senter AS, Oslo

# Sammendrag

## Politiansattes tillit til kontrollmekanismene Spesialenheten og politiets klageordning

**Av:** Ine Midtun

**Veileder:** Liv Finstad

**Levert ved:** Institutt for kriminologi og rettssosiologi, våren 2014

I denne oppgaven tar jeg for meg temaet om politiansattes tillit til kontrollmekanismene som kontrollerer dem, representert ved Spesialenheten for politisaker eksternt og Klageordningen internt.

Bakgrunnen for oppgaven er NOU 2009:12, som er en evaluering av kontrollmekanismene for politiet. Her undersøkes det blant annet hvilken tillit publikum har til de nevnte kontrollmekanismene. Som en oppfølging til dette ønsket jeg å finne ut hvordan det stod til med tilliten hos dem kontrollmekanismene er satt til å kontrollere, nemlig de politiansatte selv.

Problemstillingen i oppgaven er « Hva påvirker politiansattes tillit til Spesialenheten og politiets klageordning?». Jeg bruker kvalitativ metode for å belyse tema og problemstilling. I den forbindelse har jeg intervjuet et strategisk utvalg på syv politiansatte som har stillinger og tillitsverv som gjør at de trolig har bedre kjennskap til de to kontrollmekanismene enn andre politiansatte.

Som et teoretisk utgangspunkt har jeg blant annet sett nærmere på hva som ligger i begrepene tillit, yrkeskultur, normer og prosessrettferdighet. I kapittel fire utdyper jeg teoriene og kobler dem opp mot tema for oppgaven. Spesielt er tillit et gjennomgående tema, og jeg skriver mye om grunnlag for tillit og hva som kan virke positivt eller negativt på tilliten.

I kapittel fem har jeg valgt å presentere funn fra informantene ved å dele materialet inn i fire kategorier. De fire kategoriene er: Organisasjonen, Praksis/gjennomføring, Opplevelser og Konsekvenser/oppfølging. Jeg behandler materialet om Spesialenheten og klageordningen hver for seg. Jeg har gjort dette i et forsøk på å tydeliggjøre likheter og forskjeller mellom de to kontrollmekanismene.

Informantene mener at Spesialenheten fremstår som en profesjonell aktør, som er dyktig og kompetent. Det største problemet med Spesialenhetens etterforskning er at det tar for lang tid, noe som kan oppleves som veldig belastende for dem som under etterforskning. Det fremmes ønsker om at Spesialenheten må få tilført mer ressurser.

Informantene mener at det er riktig at behandling av klager for mulige kritikkverdige forhold er et arbeidsgiveransvar, og at det derfor burde behandles internt. Det største problemet er at klager følges for dårlig opp av lederne, at man er for dårlig på personalledelse innad i politiet, og at klageordningens potensial for rask korreksjon av uønsket atferd og handlinger ikke blir utnyttet. Ord som kompetent, dyktig og grundig brukes for å beskrive Spesialenheten og deres etterforskning. Om klageordningen sies det at det er for uklare retningslinjer og rom for mye bruk av skjønn, noe som kan føre til at sakene blir ulikt behandlet.

Informantene fremhever særlig to punkter hvor begge kontrollmekanismene har rom for forbedring. Det er for lite fokus på ”råtne eplekasser” i forhold til ”råtne epler”, og erfaringer fra saker brukes i for liten grad til læring for å hindre at man gjentar samme feil.

Noe jeg har ønsket å undersøke nærmere, er om det er forskjeller i tilliten til Spesialenheten og Klageordningen. Har det betydning for de politiansatte om kontrollen gjøres eksternt eller internt, og hva er i så fall de har best erfaringer med? Det kan se ut til at politiansatte har noe mer tillit til Spesialenheten enn til klageordningen. I oppgaven går jeg inn på mulige årsaker til dette. En leder har flere elementer å ta hensyn til når en klage skal behandles, og kan havne i det Grimen (2009) kaller krysspress, hvor klagebehandleren må ta hensyn til forventninger fra flere aktører som ikke har samme interesser.

Under intervjuene kommer det frem at publikums tillit til kontrollmekanismene er viktig også for de politiansatte, og at de ønsker en kontrollform som skaper grunnlag for denne tilliten. Med tanke på at publikums interesser ikke nødvendigvis er sammenfallende med de politiansattes interesser, fremstår dette som et lite paradoks. Hva er det som gjør at de politiansatte tilsynelatende er så opptatt av hva publikum synes? Videre spør jeg om det ligger et instrumentelt eller prinsipielt syn til grunn for det. Noe som kan tale for at det er et instrumentelt syn som ligger til grunn for at informantene fremhever viktigheten av publikums tillit, er at politiet er avhengig av den for at arbeidet skal være meningsfylt. De kan da innlemme publikums interesser i sine egne. Noe som kan tale for et mer prinsipielt syn henger sammen med politiets formål og samfunnsoppgave.







# Takk

Jeg skal tillate meg å bli litt personlig her, siden dette tross alt er noe som betyr veldig mye for meg. Arbeidet med denne masteroppgaven har vært mer utforende enn jeg kunne forestille meg på forhånd. Det har vært en lang prosess, med både oppturer og nedturer. Den 22. juli 2011 var jeg på jobb i regjeringskvartalet. Hendelsene der har satt sine mentale spor, og jeg vet ikke om jeg noen gang vil se på verden på samme måte igjen.

Arbeidet med masteroppgaven har etter dette gått tregt. Det har tidvis vært veldig frustrerende å stå fast i masterarbeidet og føle at ting er umulig å overkomme. Heldigvis for meg har jeg vært velsignet med en fantastisk veileder som aldri har gitt opp troen på meg. Jeg skylder denne oppgaven til Liv Finstad som har stilt opp for meg langt ut over det man kan forvente. Tusen takk!

Denne oppgaven kunne aldri blitt til hvis ikke noen hadde vært så snille og stille opp til intervju for meg. Tusen takk for at dere tok dere tid og var interesserte i forhold til oppgaven, og at dere tok så godt i mot meg.

Jeg vil også takke min familie og mine venner som hele tiden har vært der for meg, og for at dere har støttet meg gjennom hele prosessen. Oppmuntrende ord og et følt engasjement har betydd mye for meg. Jeg vil spesielt takke min samboer Fredrik for at han har holdt ut med meg i denne perioden, og at han har hjulpet meg så best han kan.

Til slutt vil jeg takke mine medstudenter i den såkalte politigruppen jeg var en del av frem til 2011. Faglige innspill, godt humør, gode diskusjoner og godt samarbeid skapte en trygg ramme der jeg fikk god trening i å prate om eget materiale og egne tekster.

Oslo, mai 2014



# Innholdsfortegnelse

<b>1. Innledende kapittel</b> .....	<b>2</b>
1.1 Tema for oppgaven.....	2
1.2 Bakgrunn for valg av tema.....	2
1.3 Problemstilling.....	3
1.4 Begrepsdefinisjoner .....	4
1.5 Hvem skriver jeg for? .....	5
1.6 Oppgavens videre oppbygning.....	6
<b>2. Det juridiske utgangspunktet</b> .....	<b>8</b>
2.1 Hvorfor er det viktig med kontroll av politiet? .....	8
2.2 Oversikt over kontroll av politiet.....	9
2.3 Kontroll av politiet i et historisk perspektiv.....	10
2.4 Bakgrunn .....	12
2.5 Dagens ordning.....	12
2.5.1 Klageordningen .....	13
2.5.2 Spesialenheten for politisaker .....	14
2.6 Tilknytning til eget prosjekt .....	16
<b>3. Metode</b> .....	<b>18</b>
3.1 Generelt om samfunnsvitenskapelig metode .....	18
3.2 Kvalitativ metode.....	19
3.2.1 Dokumentanalyse.....	20
3.2.2 Bakgrunn for eget metodevalg.....	20
3.3 Metodologisk utgangspunkt.....	20
3.3.1 Egen plassering.....	21
3.4 Induksjon, deduksjon og abduksjon .....	21
3.4.1 Egen plassering.....	22
3.5 Egen metodisk fremgangsmåte.....	24
3.5.1 Rekruttering av utvalget.....	24
3.5.2 Intervjuguiden .....	25
3.5.3 Gjennomføring av intervjuet.....	26
3.5.4 Arbeid etter intervjuene .....	28
3.6 Analyse .....	29
3.7 Etske refleksjoner .....	31
3.8 Vitenskapelig kvalitet .....	32
3.8.1 Pålitelighet og troverdighet .....	32
<b>4. Teoretiske perspektiver</b> .....	<b>35</b>
4.1 Tillit.....	35
4.1.1 Tillitskjeder og kontrollkjeder, og deres betydning i politiet.....	36
4.1.2 Kontrollen av politiet .....	37
4.1.3 Tillit til ledere .....	38
4.2 Yrkeskultur .....	39
4.2.1 Patruljerende politis yrkeskultur .....	39
4.2.2 Street cops and management cops.....	40
4.2.3 Fire norske politikulturer? .....	41
4.2.4 Egen forståelse og videre bruk av begrepet.....	41
4.3 Normer .....	42

4.3.1	Normer som handlingsteori.....	43
4.3.2	Normer spesifikt i politiet.....	43
4.3.3	Sanksjoner mot brudd på normer i politiet.....	44
4.3.4	Politiarbeidets dilemma .....	44
4.3.5	Motsetninger mellom ledelse og ansatte.....	46
<b>4.4</b>	<b>Perspektiver på lovlighet og kontroll .....</b>	<b>47</b>
4.4.1	Resultat- og prosessrettferdighet ved kontroll av politiet .....	48
<b>5.</b>	<b>Presentasjon av eget materiale og funn .....</b>	<b>50</b>
5.1	Oversikt over grunner for tillit og mistillit .....	50
5.2	Konkrete funn i materialet.....	51
5.2.1	Den tosporede ordningen .....	52
5.2.2	SPESIALENHETEN.....	53
5.2.3	KLAGEORDNINGEN .....	68
5.2.4	Felles for Spesialenheten og klageordningen.....	78
5.3	Oppsummering.....	80
<b>6.</b>	<b>Forslag til tolkninger .....</b>	<b>84</b>
6.1	Tillit til ledelsen - klageordningen .....	84
6.1.1	Tillit til ledere og tillitsdilemma.....	84
6.1.2	Lojalitet til ledelsen i politiet.....	85
6.1.3	Villighet til å ta lederansvaret .....	86
6.1.4	Klageordningens potensiale og oppfølging .....	87
6.1.5	Viktig med opplevelse av støtte og anerkjennelse for å ha tillit.....	88
6.1.6	Ledelsens evne til å beskytte ansatte kan være viktig for tillit.....	89
6.1.7	En skjønnspreget ordning.....	90
6.1.8	Behandling av saker på lavest mulig nivå.....	90
6.1.9	Kvalitetssikring av opplysninger i saker .....	91
6.1.10	Avsluttende om paradokset klageordningen.....	92
6.2	Viktigheten av publikums tillit .....	93
6.2.1	Noen spørsmål .....	93
6.2.2	Om publikums tillit i eget materiale .....	94
6.2.3	Spørsmål ved kontrollorganet kan sette spørsmålstegn ved resultatet.....	96
6.2.4	Hjelp til å luke ut feil.....	97
6.2.5	Etterforskning av kolleger og bevaring av tillit.....	98
6.2.6	Å sette tilliten på prøve .....	99
6.2.7	Medias innvirkning .....	100
6.2.8	Oppfatning og det reelle .....	101
6.2.9	Spørsmål og forsøk på svar .....	101
6.2.10	Publikums tillit og politiets avhengighet.....	102
6.2.11	Instrumentelt eller prinsipielt syn på publikums tillit? .....	102
<b>7.</b>	<b>Avsluttende kapittel.....</b>	<b>105</b>
7.1	Overførbarhet .....	107
7.2	Forslag til fremtidig forskning .....	107
	<b>Litteraturliste .....</b>	<b>109</b>
	<b>Vedlegg .....</b>	<b>114</b>
	<b>Vedlegg 1: Godkjenning fra NSD med kommentarer .....</b>	<b>115</b>
	<b>Vedlegg 2: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring .....</b>	<b>117</b>
	<b>Vedlegg 3: Intervjuguide.....</b>	<b>120</b>





# 1. Innledende kapittel

Denne oppgaven er en masteroppgave i rettssosiologi skrevet med bakgrunn i studier gjennomført ved institutt for kriminologi- og rettssosiologi ved universitetet i Oslo.

Oppgaven er basert på kvalitativ metode og intervjuer av et strategisk utvalg av det jeg kaller informanter. Begrepet er innarbeidet i kvalitativ forskning og brukes om personer forskeren får informasjon fra (Thagaard 2003, 46). Jeg ønsker likevel å presisere at ordet ”informant” henviser i denne sammenheng ikke til noe annet enn at de har sagt seg villig til å stille opp til intervju, siden ordet for noen kan gi assosiasjoner til negativt ladede ord som for eksempel ”tyster” (Vik 2011).

## 1.1 Tema for oppgaven

I Norge har man et tosporet system for direkte kontroll av politiet; Spesialenheten for politisaker behandler og etterforsker saker som er potensielt straffbare, mens gjennom klageordningen behandles saker om eventuell kritikkverdigg oppførsel internt. Temaet for oppgaven vil være å undersøke politiansattes tillit til kontrollmekanismene som har som oppgave å kontrollere politiet og deres tjenesteutøvelse. Mer spesifikt ønsker jeg å se på politiets tillit til klageordningen og til Spesialenheten. Ifølge veileder og utredningsleder for NOU 2009:12 – Et ansvarlig politi Liv Finstad er dette områder man vet svært lite om i utgangspunktet, og det har ikke vært gjennomført noen undersøkelser tidligere verken om politiansattes tillit til klageordningen eller politiansattes tillit til Spesialenheten. Jeg ønsker altså å fange opp politiansattes forståelse og meninger, samt deres perspektiv på og erfaringer med disse to kontrollmekanismene.

## 1.2 Bakgrunn for valg av tema

En viktig bakgrunn for valg av tema har vært Liv Finstad m.fl. sin utredning om politiet på oppdrag for Justis- og politidepartementet som resulterte i NOU 2009:12 *Et ansvarlig politi* – Åpenhet, kontroll og læring. Etter dette arbeidet utlyste Finstad områder hvor hun mente det fantes et forskningsbehov. Mitt tema er en del av dette.

Politiet har ansvaret for å håndheve lovverket vi har i Norge, og de har derfor en svært viktig plass i samfunnet. Det at politiet håndhever lovene på en ordentlig måte er helt avgjørende for folks tillit til politiet i første instans og videre til hele rettssystemet. For å sikre kvaliteten

på politiets arbeid er det viktig å føre kontroll med deres arbeid, og at publikum som mener at politiet har handlet kritikkverdig har mulighet til å videreformidle dette og at det da blir undersøkt og behandlet på en tilfredsstillende måte. Det har i flere sammenhenger vært rettet kritikk mot politiet for at de etterforsker seg selv (Et ansvarlig politi). Dette har til en viss grad blitt løst gjennom Spesialenheten for politisaker, og deres organisatoriske uavhengighet til politiet. Men Spesialenheten behandler bare saker som er potensielt straffbare, mens måten politiet har opptrådt på i enkelte sammenhenger kan være svært kritikkverdig selv om det ikke er straffbart. Dette behandles som tidligere nevnt internt i politiet. Politiets tillit til klageordningen og til Spesialenheten og politiansattes holdninger til deres avgjørelser kan muligens si noe om hvor effektiv denne kontrollen er.

### **1.3 Problemstilling**

Jeg har i arbeidet med prosjektet utviklet en problemstilling som skal fange opp kjernen i hva jeg ønsker å undersøke. Som en forlengelse av NOU 2009:12 – Et ansvarlig politi og deres fokus på Spesialenheten og klageordningen, er også problemstillingen i denne oppgaven avgrenset til å gjelde Spesialenheten og politiets klageordning selv om kontroll av politiet som helhet favner mye bredere enn det.

Hovedproblemstillingen min er derfor:

- Hva påvirker politiansattes tillit til Spesialenheten og politiets klageordning?

Under arbeidet med datamaterialet og bearbeidingen av det, har det vokst frem to underliggende forskningsspørsmål som jeg har ønsket å finne svar på.

Mine underliggende forskningsspørsmål er:

- Er det forskjell i de politiansattes tillit til kontrollen av politiet som gjøres eksternt versus internt?
- Hvilken betydningen har publikums tillit til de to kontrollmekanismene for politiansatte?



## 1.4 Begrepsdefinisjoner

Begreper er redskaper samfunnsforskere bruker for å forklare sosiale fenomener, og som brukes for å klassifisere og analysere sosialt liv. Begreper skiller seg fra dagligspråket ved at de er eksplisitt definerte, og det finnes klare kriterier for å avgjøre om et fenomen faller innunder et begrep eller ikke (Aakvaag 2008, 17).

Jeg velger å allerede innledningsvis gi en definisjon av de begrepene jeg anser som de viktigste i min oppgave. I kapittel fire vil jeg skrive mer inngående om begrepene og ulike teorier de kan knyttes til.

Yrkeskultur:

I følge Rolf Granér er yrkeskultur en yrkesgruppes - eller deler av den - kollektivt forankrede mønstre av sammenfallende tenkemåter omkring arbeidet og hvilke normer og verdier som ligger til grunn for arbeidet, samt hvordan de ser på og definerer seg selv som gruppe (Granér 2006, 35). En kultur er historisk forankret og er relativt stabil. Likevel er det mulig å forandre den over tid. Kulturen finnes både på et bevisst og ubevisst plan, og kan ha indre motsetninger. Kulturen er bare delvis uttalt.

Normer:

I følge Hydén (2002) er det ikke en definisjon av begrepet som alle enes om. Det finnes flere ulike definisjoner basert på hvilket perspektiv man ser normer i. I denne oppgaven vil jeg se på normer i et handlingsteoretisk perspektiv, altså at normer gir anvisninger for handling. Normer er historisk forankret og er kontekstuelt betinget. En norm sier noe om hvordan man *bør* handle i gitte situasjoner.

”Normen fungerer som en gränsyta mellan kunskap om varat och olika värdemässiga ställningstaganden om hur vi bör handla i olika situationer” (Hydén 2002, 19).

Tillit:

I denne oppgaven vil jeg bruke Grimens definisjon av begrepet tillit. Tillit er treleddet: *Noen* stoler på *noen* andre med henblikk på *noe* (Grimen 2009, 13). Grimens definisjon av begrepet har et handlingsteoretisk utgangspunkt, noe som vil si at det gir et grunnlag for menneskelig samhandling.

Prosessrettferdighet:

Tyler (2006) har utviklet et begrepsapparat som har sitt utgangspunkt i folks erfaringer med rettssystemet i USA. Dette begrepsapparatet er nært knyttet sammen med et normativt perspektiv som forklaring på menneskelig handling. Det normative perspektivet ser på folks reaksjoner på erfaringen i forhold til rettferdigheten i resultatet de mottar (distributive justice), og rettferdigheten rundt prosessen hvor beslutningen/resultatet blir til (procedural justice).

## 1.5 Hvem skriver jeg for?

I følge Cecilie Høigård (2005) er det en kløft mellom ulike forskningsmiljøer i nordisk politiforskning. Hun skiller mellom det hun kaller universitetsforskning og myndighetsforskning. Myndighetsforskningen er karakterisert av et ovenfra- og styringsperspektiv, mens universitetsforskningen er karakterisert av et kritisk utenfra-perspektiv og sjeldnere også nedenfra-perspektiv. De ulike forskningsmiljøene har forskjeller i motiv for forskningen, og dermed er det også forskjeller i hva som er gjenstand for forskningen og hvordan denne blir gjennomført. Om man skriver *om* eller *for* politiet er også et sentralt aspekt. Hva er det som er premissene for forskningen, og hvor vil man plassere sitt eget prosjekt? Jeg ønsker derfor å skrive noen ord om hvor jeg selv posisjonerer meg i mitt masterprosjekt.

Jeg ønsker med oppgaven å få et grep om politiansattes meninger om Spesialenheten og klageordningen. Det er ut ifra deres perspektiv og forståelse oppgaven er vinklet. Dette kan i så fall plassere seg under hvordan Høigård definerer myndighetsforskning. Samtidig går jeg ut over en ren presentasjon av data og setter det inn i en videre teoretisk sammenheng ved hjelp av eksisterende akademiske teorier om politiet. Dette er en masteroppgave skrevet i et universitetsmiljø, og måter å forstå fenomener på settes i den sammenheng inn i et bredere perspektiv under universitetsforskningen. Ut ifra min egen tolkning av ”kløften i politiforskningen”, mener jeg at oppgaven kan plassere seg som en bro over kløften, og ha med elementer fra begge leire.

## 1.6 Oppgavens videre oppbygning

Oppgaven har syv kapitler og består av følgende seks kapitler i tillegg til dette innledningskapittelet:

Kapittel 2 tar for seg det juridiske utgangspunktet for kontroll av politiet i Norge. Her vil jeg gi en kort gjennomgang av kontrollen i et historisk perspektiv, og skrive om utviklingen til den kontrollen vi har i dag med Spesialenheten eksternt og klageordningen internt. Jeg vil legge noe vekt på det foregående kontrollsystemet som i hovedsak bestod av SEFO, og begrunnelsen for opprettelsen av dagens ordning.

Kapittel 3 er metodekapittelet, og det er i dette kapittelet jeg redegjør for metoden jeg har anvendt i eget prosjekt og hvordan dette er gjennomført i praksis. Jeg har benyttet meg av kvalitativ metode for innhenting og behandling av data til oppgaven. Jeg vil skrive noe om kvalitativ forskningsmetode generelt, og hvordan jeg konkret har tenkt og handlet i tråd med et kvalitativt forskningsdesign. Jeg har gjennomført intervjuer av et strategisk utvalg personer ved innsamling av egne data, og bruker intervjuene som utgangspunkt for en tematisk analyse senere i oppgaven.

I kapittel 4 ser jeg nærmere på teoretiske perspektiver som jeg videre vil bruke i analysen av eget datamateriale. Teoriene danner grunnlaget for den dypere meningsuthenting av intervjuene jeg har gjennomført, og setter det hele i sammenheng. Det er spesielt teorier som kretser rundt de allerede nevnte begreper tillit, yrkeskultur og normer jeg har brukt mye i denne oppgaven. I tillegg vil teorier rundt ledelse i organisasjoner generelt og politiet spesielt være høyst relevant.

I kapittel 5 presenterer jeg det jeg kaller funn fra eget datamateriale. Her skriver jeg om konkrete ting svar som informantene har gitt under intervjuene. Jeg har valgt å presentere funn fra Spesialenheten først, deretter klageordningen, og til slutt har jeg gjort en slags oppsummering av elementer som har kommet frem som ser ut til å gjelde dem begge. Jeg har kategorisert svarene fra intervjuene basert på tema under både Spesialenheten og klageordningen, og deretter gjort en videre individuell inndeling under hovedkategoriene.

I kapittel 6 har jeg tatt funnene fra mitt eget datamateriale et skritt videre, og satt dem i sammenheng med teoriene jeg har gjort rede for i kapittel 4. Det er her jeg vil forsøke å besvare problemstillingen min, og også gi et forslag til tolkning av svarene som informantene har gitt under intervjuene.

Kapittel 7 er avsluttende kapittel, og gir en oppsummering av hovedessensen i oppgaven. Jeg skriver også noen ord om oppgavens overførbarhet, og gir avslutningsvis noen forslag til fremtidige forskningsprosjekter.

## 2. Det juridiske utgangspunktet

I dette kapitlet, som jeg har valgt å kalle ”Det juridiske utgangspunktet”, skal jeg forsøke å legge frem hvordan kontrollen av politiet er organisert på en oversiktlig og ryddig måte som er lett for leseren å følge. Dette kapitlet er ment for å danne et bakgrunnsbilde av hvordan kontrollen av det norske politiet er organisert i fortid og i nåtid, hvilke lover og regler som er relevante for denne oppgaven, og nettopp hva som er det juridiske utgangspunktet for klageordningen og Spesialenheten.

Jeg vil først gi en kort innføring i kontrollen av politiet i et historisk perspektiv, det vil si hvilke ordninger som har eksistert tidligere, og hvordan veien har vært frem mot dagens tosporede ordning med Spesialenheten og klageordningen. Her vil jeg legge noe vekt på SEFO, som var forgjengeren til Spesialenheten og dagens ordning. Deretter vil jeg komme inn på hva som er bakgrunnen for innføringen av den nåværende ordningen for kontroll av politiet, hvorfor man ønsket en endring fra tidligere systemer, og hva som er begrunnelsen for opprettelsen av dagens system. Til slutt i kapitlet vil jeg gå nærmere inn på hva som kjennetegner klageordningen og Spesialenheten, i den nevnte rekkefølgen.

Mye kan skrives om kontroll av politiet, men med bakgrunn i oppgavens omfang og begrensninger, er dette kapitlet skrevet med utgangspunkt i hva som er relevant informasjon i forhold til min problemstilling.

### 2.1 Hvorfor er det viktig med kontroll av politiet?

Politiet er på vegne av det norske samfunnet satt til å holde orden og sørge for at ikke urett blir begått innenfor rammene av det norske lovverket. De er vår sikkerhet, og det er de som skal håndheve lovgivningen i første ledd. Vi er avhengig av et politi som holder seg innenfor de rammene som er gitt av hensyn til troverdighet og tillit utad i befolkningen.

I NOU 2009:12 –Et ansvarlig politi vises det til at politiets makt er økende i form av omfang, kvalitet og utvidede fullmakter. I NOU'en argumenteres det særlig for at økte fullmakter skaper økt behov for kontrollorganer. Videre vises til det at ”Det er en alminnelig enighet om nødvendigheten av uavhengig, effektiv og kvalitetsmessig god kontroll av politiet og

påtalemyndigheten. Dette er slik utvalget har fått et klart inntrykk av situasjonen både innad i politietaten, og i samfunnet for øvrig” (NOU 2009: 12, 45). I NOU 2013:9 Ett politi – rustet til å møte fremtidens utfordringer, vises det til at politiet er en organisasjon i stadig vekst og med skiftende utforming, og antallet ansatte ha økt betydelig de siste 30 årene.

## 2.2 Oversikt over kontroll av politiet

Det er ikke bare Spesialenheten for politisaker eller klageordningen som utøver kontroll over politiet i Norge. Man har mange kontrollorganer og instanser som direkte eller indirekte kontrollerer politiet. Man kan også gjøre et skille mellom intern eller ekstern kontroll, slik det er gjort i NOU 2009:12 – Et ansvarlig politi. Der fremstilles det en skjematisk oversikt presentert i en firefeltstabell som jeg finner det relevant å vise til, da den gir en god oversikt over den ulike kontrollen av politiet.

I tillegg til de ulike kontrollutøverne som er fremstilt i tabellen, kan det være aktuelt å ta med Riksrevisjonen på listen under indirekte, ekstern kontroll. Riksrevisjonen er Stortingets revisjons- og kontrollorgan, og har blant annet som oppgave å se til at forvaltningen utøver sin virksomhet i henhold til Stortingets føringer<sup>1</sup>.

Intern kontroll henviser til at kontrollmekanismen er organisatorisk forankret innad i politiorganisasjonen, mens ekstern kontroll henviser til en organisatorisk forankring utenfor politiet. Direkte kontroll henviser til at kontroll av politiet er deres hovedoppgave, mens indirekte kontroll henviser til at kontrollen av politiet er et av flere gjøremål.

Jeg inkluderer denne tabellen i oppgaven for jeg ønsker å gi leseren et helhetlig bilde av kontrollen av det norske politiet, og en forståelse av at det ikke bare er Spesialenhetens og klageordningens oppgave å kontrollere politiet. Likevel ser man tydelig at de har en viktig rolle innenfor kontrollen av politiet, da både klageordningen og Spesialenheten utøver direkte kontroll og dermed har dette som deres hovedansvar. Derfor er det interessant å utforske politiansattes syn på og tillit til nettopp disse to mekanismene.

---

<sup>1</sup> Riksrevisjonen.no, lesedato 7/2-14.

<sup>2</sup> <http://www.spesialenheten.no/Informasjon/Sakensgang/tabid/4671/language/nb-NO/Default.aspx>

**Tabell 2.1 Oversikt over kontroll av politiet**

	Intern kontroll	Ekstern kontroll
Indirekte kontroll	Utdanning og opplæring (Politihøgskolen og politidistriktene) Politidirektoratet Politimestrene Ansettelsesrådene Lover og instruksjer ”Politikulturene” (kollegafelleskapet)  Lover og instruksjer Politiloven Politiinstruksen Straffeprosessloven Påtaleinstruksen Den europeiske menneskerettighetskonvensjonen (EMK) Med mer.	Riksadvokaten Sivilombudsmannen Likestillings- og diskrimineringsombudet EOS-utvalget Stortinget Justisdepartementet Domstolene Gjenopptakelseskommisjonen Interesseorganisasjoner (NGO-er) Den europeiske torturkomiteen (CPT) Den europeiske menneskerettighetsdomstolen (EMD) Europarådets menneskerettighets-kommissær Europarådets kommisjon mot rasisme og intoleranse (ECRI) FNs torturkomité Media Forskning Nasjonal institusjon for menneskerettigheter
Direkte kontroll	Politiets klageordning Instruks for behandling av henvendelser om kritikkverdige forhold utført i tjeneste av politi- og lensmannsetaten, fastsatt 21.11.2005 av Justisdepartementet Forvaltningsloven Politidistriktenes arresttilsyn Det sentrale arresttilsyn  Disiplinærsystemet (Tjenestemannsloven §§ 14-19, jf Forvaltningslovens §§ 16-36, Statens Personalhåndbok pkt 2.6): -advarel/alminnelig tjenstlig tilrettevisning -ordensstaff (krav om uaktsomhet eller forsett): skriftlig irettesettelse, tap av ansiennitet, nedsettelse i lavere stilling enten varig eller for begrenset tid -suspensjon (tjml § 16) -avskjed (tjml § 15)	Spesialenheten for politisaker Staffeprosessloven Påtaleinstruksen kap. 34 Rundskriv nr. 2/2006 ”Etterforskning av saker mot ansatte i politiet og påtalemyndigheten” (riksadvokaten 06.09.2006)

## 2.3 Kontroll av politiet i et historisk perspektiv

Idéen om egne organer for etterforskning- og klagebehandling for politi og påtalemyndighet er et relativt nytt fenomen, noe Cecilie Høigård poengterer i artikkelen ”Policing the north” (2011).

Før opprettelsen av SEFO i 1988 fantes det ikke noe særskilt etterforskningsorgan for straffbare handlinger begått av politiansatte i tjenesten (NOU 2009: 12, 45). Det var et unntak, og det gjaldt anmeldelser om ulovlig maktbruk. Etter en beslutning fra riksadvokaten i 1981 ble disse sakene behandlet av statsadvokaten i Eidsivating, som hadde ansvaret for hvordan sakene skulle følges opp videre.

Opprettelsen av SEFO i 1988 kom som en følge av de såkalte politivoldsakene i Bergen på tidlig 80-tallet, og en påfølgende utredning av Politirolleutvalget som ble oppnevnt i mai 1984. De fikk som oppgave å utrede hvordan anmeldelser mot politiansatte skulle etterforskes. De kom med forslag om tre ulike modeller for behandling av slike saker, hvorpå regjeringen i 1985 besluttet at disse sakene skulle behandles ved settepolitimester utnevnt av statsadvokaten. Intensjonen var at det også skulle opprettes et kontrollutvalg som kunne etterprøve etterforskningen og behandle klager mot den, men dette ble aldri iverksatt (ibid, 46). I 1986 sendte Justisdepartementet ut et forslag på høring som senere resulterte i opprettelsen av det som ble SEFO.

Opprettelsen av SEFO i 1988 kom som følge av et ønske om å sikre tilliten mellom politi og publikum, hvor etterforskningen skulle være uhildet. Man ville også sikre en kvalitativt god etterforskning, og sørge for at embets- og politiansatte hadde tilstrekkelig rettssikkerhet. Justisdepartementet fikk ansvaret for sammensetningen, og besluttet at de ønsket at lederen av organet skulle være en dommer med høyesterettsdommers kompetanse. Videre skulle det være ett medlem med etterforskningskompetanse. Det særskilte etterforskningsorganet skulle ha tilnærmet lik kompetanse som en politimester. For å understreke uavhengigheten til politiet, ønsket Justisdepartementet at verken statsadvokat eller riksadvokaten skulle ha instruksjonsmyndighet over arbeidet. SEFO's leder skulle ha innstillingsmyndighet, og påtaleavgjørelsene skulle foretas av statsadvokaten.

Justiskomiteen sluttet seg til de fleste forslagene fra Justisdepartementet, med unntak av fristilling fra en overordnet påtalemyndighet når etterforskningen pågår. De mente partene ville være tjent med en overordnet kontroll og ha mulighet til å klage underveis i etterforskningen. Derfor ble SEFO underlagt alminnelig instruksjonsmyndighet fra riksadvokaten (NOU 2009: 12, 47).



Det ble opprettet ni SEFO-organer, som hver hadde tilknytning til et statsadvokatembete. Hvert SEFO-organ hadde tre medlemmer; en dommer med høyesteretts-kompetanse, en politietterforsker og en advokat. For Oslo ble det etter hvert opprettet to SEFO-organer. Etter en begrenset evaluering av SEFO i 1993 foretatt av Gunnar Thomassen ble det besluttet at alle saker som endte med død eller alvorlig skade som følge av politiets tjenesteutøvelse skulle etterforskes av SEFO (ibid). Dette ble iverksatt fra mars 1996. Videre ble det bestemt at praksisen rundt oppnevning av medlemmer til SEFO skulle endres, og at det nå som hovedregel skulle oppnevnes fortrinnsvis to, men minst ett medlem som ikke tidligere har arbeidet i politi- eller påtalemyndighet.

## **2.4 Bakgrunn**

Rønnebergutvalget ble nedsatt i 2000 for å undersøke flere forhold med datidens SEFO-ordning, blant annet publikums tillit til ordningen og om det ble åpnet etterforskning i de rette sakene. De konkluderte med at etterforskningen i hovedsak var tilfredsstillende, men kom likevel med en rekke forslag til forbedringer. De foreslo blant annet å opprette et eget Klage- og tilsynsorgan til behandling av klager i politiet (Rønneberg 2001, 89-98), da de så at mange av sakene som kom inn til SEFO i realiteten var klagesaker over kritikkverdige forhold. De ønsket at også disse sakene skulle få en grundig behandling. For å sikre publikums tillit og kvaliteten i arbeidet til SEFO, foreslo de videre blant annet å alltid avhøre fornærmede, alltid avhøre mistenkte i saker der etterforskning var iverksatt, at påtaleinnstillinger skulle begrunnes slik at de kan offentliggjøres og at SEFO selv skulle få påtalekompetanse. Riksadvokaten skulle fremdeles ha instruksjonsmyndighet og dermed også behandle klager på etterforskningen. En karenstid på minst fem år ble forslått for ansatte med bakgrunn i politi- og påtalemyndighet. Rønnebergutvalgets rapport var utgangspunktet for det videre arbeidet med opprettelsen av Spesialenheten for politisaker i 2004.

## **2.5 Dagens ordning**

I den nåværende ordningen er det opprettet et tosporet system; Spesialenheten for politisaker som behandler og etterforsker anmeldelser mot politi- og påtalemyndighet om mulige straffbare forhold begått i tjenesten, og klageordningen som behandler og undersøker klager gjeldende kritikkverdige forhold.

### 2.5.1 Klageordningen

Av Rønnebergutvalgets evaluering av systemet for kontroll av politiet kom det frem at opp mot 30 % av de sakene som kom inn til SEFO, gjaldt kritikkverdige, men ikke straffbare forhold (Rønneberg 2001). Slik den gamle ordningen med SEFO var lagt opp, ville gjerne disse sakene bli henlagt og deretter bli ”borte i systemet”. Utvalget foreslo et eget klage- og tilsynsorgan som skulle behandle klager om kritikkverdige forhold i politiet eller ved tjenesteutøvelse. Justisdepartementet kommenterte forslaget i Ot.prp. nr. 96 (2002-2003) hvor de diskuterte utfordringer slike saker utgjør, og mulige løsninger for hvordan de kunne behandles, men konkluderte med at de trengte mer tid og måtte komme tilbake til saken (NOU 2009: 12, 52). En utfordring ved et eget klage- og tilsynsorgan for slike saker, kan være at man fratrar arbeidsgiver noe av ansvaret for styring av egne ansatte, noe som bryter med et viktig prinsipp for styringen av norsk politi.

Justiskomiteen viste i Innst. O. nr. 15 (2003-2004) også til at arbeidsgiveransvaret måtte ivaretas, blant annet fordi det er innenfor organisasjonen man har størst mulighet til å endre på kritikkverdige forhold. De var imidlertid enige om at mulige kritikkverdige forhold burde behandles grundigere enn det ble under SEFO-ordningen, og mente at man burde vurdere flere ulike ordninger for behandling av klager/kritikkverdige forhold i politiet enn bare en ren klage- og tilsynsordning (NOU 2009: 12, 53).

Justisdepartementet fastsatte 21. november 2005 instruksene for klagebehandling i politiet med hjemmel i Politiloven §29, på bakgrunn av en utredning med påfølgende høringsrunde initiert av Stortinget. Instruksene trådte i kraft 16.01.2006.

Instruksene og klagebehandlingen har i følge §2 som formål å gi en betryggende behandling av klagesaker og sikre tillit blant publikum, samt sørge for en ensartet behandling av sakene og styrke befolkningens rettssikkerhet. Den skal også sikre at man kan bruke hendelser til erfaringslæring.

I instruksens §1 gis det en oversikt over forhold som *ikke* inngår i instruksene. Dette er:

- Straffbare forhold (som behandles av Spesialenheten, se neste del).
- Klager på straffeprosessuelle avgjørelser. Dette behandles av påtalemyndigheten. Påtalemyndigheten kan være representert ved politimesteren. Klager på politimesteren personlig eller klager på

politimesterens straffeprosessuelle avgjørelser behandles av statsadvokaten/riksadvokaten.

- Forvaltningsmessige avgjørelser.
- Saker gjeldende Politiets Sikkerhetstjeneste (PST). Klager mot dem behandles av Stortingets kontrollutvalg for etterretnings-, overvåknings- og sikkerhetstjeneste (EOS-utvalget).

§ 3 i instruksen tar for seg retningslinjer for saksbehandlingen. Det skal innhentes opplysninger fra sakens parter. I tråd med forvaltningslovens bestemmelser skal klagen være ferdig behandling innen 1 måned fra den er mottatt, ellers skal det gis skriftlig beskjed til klager.

Selv om en klage gis muntlig, skal den nedtegnes skriftlig. All informasjon angående klagen skal gis skriftlig til klager. Det skal gis beskjed om sakens utfall. Klagesaker avgjøres av politimesteren/sjef for aktuelt særorgan, og kan påklages Politidirektoratet. Klage som gjelder politimesteren selv eller sjefen for et særorgan, behandles av Politidirektoratet og kan påklages Justisdepartementet.

§ 4 i instruksen sier noe om at alle saker skal registreres på en slik måte at det enkelt kan hentes ut statistikk. Paragrafen må ses i sammenheng med § 5, som omhandler rapportering. Politidistriktene og særorganene skal årlig rapportere til Politidirektoratet antall henvendelser, hva som er gjenstand for henvendelsen, og om utfallet av saksbehandlingen. Politidirektoratet rapporterer videre til Justisdepartementet, og dette kalles «nasjonal klagerapportering». Det skal også gjøres rede for hvilke tiltak som er iverksatt for å hindre kritikkverdige forhold (NOU 2009: 12).

### **2.5.2 Spesialenheten for politisaker**

Spesialenheten for politisaker i dets nåværende form er et sentralt organ med ledelsen og administrasjonen lokalisert i Hamar. Spesialenheten har tre underliggende etterforskningsavdelinger; etterforskningsavdeling Øst-Norge lokalisert i Hamar og Oslo, etterforskningsavdeling Vest-Norge lokalisert i Bergen, og etterforskningsavdeling Midt-Norge lokalisert i Trondheim. Spesialenheten er administrativt underlagt Justisdepartementet v/ Sivilavdelingen, men er faglig underlagt Riksadvokaten. Man har adgang til å levere

klager på Spesialenhetens arbeid til Riksadvokaten, og Riksadvokaten har myndighet til å gi pålegg om iverksetting, gjennomføring og stansing av etterforskning (NOU 2009: 12). Spesialenhetens hovedoppgave er i følge deres egen hjemmeside "...å etterforske, påtaleavgjøre og iretteføre saker der ansatte i politiet og påtalemyndigheten er anmeldt for å ha begått straffbare forhold i tjenesten." (<http://spesialenheten.no>).

Spesialenheten ledes av Sjefen, som er utnevnt ved kongelig resolusjon sammen med assisterende sjef. Spesialenheten har 30 fast ansatte, og 11 personer på verv. Sjefen har det overordnede ansvaret for alt Spesialenheten foretar seg, og er den som avgjør påtalespørsmålet. Alle påtaleavgjørelser skal være begrunnet. Han deltar ikke selv i etterforskningsarbeidet, men kan gi direktiver.

Hver etterforskningsavdeling skal ledes av en jurist. Lederen for etterforskningsavdelingen har ansvar for at etterforskningen holder god kvalitet og følger instruks og andre bestemmelser, og for å holde Sjefen oppdatert på viktige saker i avdelingen. Eksempler på viktige saker er saker der noen har dødd eller blitt alvorlig skadet som følge av politiets tjenestehandling, eller saker med stor offentlig interesse m.m. Når en sak er ferdig etterforsket, sender lederen for etterforskningsavdelingen en innstilling (et forslag) til Sjefen om påtaleavgjørelse, hvorpå Sjefen tar den endelige beslutningen. Både leder av etterforskningsavdelingen og Sjefen kan delegere sin myndighet til andre i enheten.<sup>2</sup> Spesialetterforskerne har ansvaret for all teknisk og taktisk etterforskning som utføres, og juristene kan gis kompetanse til å "utøve påtaleansvar på etterforskningsstadiet og avgi innstilling" (NOU 2009: 12, 51).

Saker behandles alltid i to omganger i Spesialenheten. Først ved et regionalt etterforskningskontor, der man til slutt lager en innstilling om videre saksgang. Alle saksdokumenter og andre opplysninger som er relevante for saken sendes til ledelsen på Hamar, som foretar en ny vurdering før de kommer med en endelig avgjørelse av påtalespørsmålet. Partene i saken ved anmelder og anmeldte kan påklage påtalebeslutningen til riksadvokaten. I saker som ender med tiltale utføres aktoratet av Sjefen eller en annen i

---

<sup>2</sup> <http://www.spesialenheten.no/Informasjon/Sakensgang/tabid/4671/language/nb-NO/Default.aspx>  
Lesedato 31/10-2013.

enheten med juridisk embetseksamen, og hvis tiltalte blir dømt har Sjefen også ansvar for fullbyrdelse av dommen (ibid).

Ingen som ønsker å anmelde et forhold kan avvises av Spesialenheten, men om saken ikke faller innenfor Spesialenhetens virkeområde kan vedkommende henvises til rett behandlingsinstans. Ved opprettelse av etterforskning skal det innhentes informasjon om speilsaker, samt informasjon fra politiets oppdragslogg, og fra registrene STRASAK, SSP og BOT<sup>3</sup>.

Etterforskning kan iverksettes som følge av anmeldelse eller andre forhold, som for eksempel stor allmenn interesse. Riksadvokaten skal informeres, og også den anmeldtes arbeidsgiver. Anmelder bør innkalles til avhør om ikke utfyllende informasjon har blitt gitt ved anmeldelsen, og den anmeldte bør også innkalles til avhør. Hvilken status anmeldte har, om han/hun innkalles som vitne eller mistenkt, skal avklares før avhøret. Dette har betydning for hvilke rettigheter den anmeldte har.

Det er viktig for Spesialenheten å sikre allmennhetens tillit til kontrollen av politiets makt- og metodebruk (NOU 2009: 12, 52). Dette gjenspeiles i saker det er uttalt at de skal prioritere, som saker som gjelder alvorlig personskade eller død, saker hvor tjenestemenn er suspendert, saker hvor det vurderes varetektsfengsling, saker som med sannsynlighet vil føre til straffereaksjon, saker med påstand om rasisme eller andre saker med stor allmenn interesse.

## **2.6 Tilknytning til eget prosjekt**

Det juridiske utgangspunktet representert ved utviklingen av kontrollmekanismene for politiet og veien mot dagens ordning mot Spesialenheten og klageordningen, har sammen med NOU 2009:12 – Et ansvarlig politi vært utslagsgivende for hvordan mitt eget prosjekt har blitt til. Dette har sammen dannet bakteppet for interessen min rundt feltet, og inspirert med til å lage intervjuguiden som danner grunnlaget for hvilke data jeg har fått samlet inn og da også hva jeg mener å ha funnet ut. Hva jeg har ønsket å undersøke nærmere og hvilken

---

<sup>3</sup> "Speilsak er betegnelsen på dokumenter fra anmelders straffesak i politiet, altså saken eller sakene som er bakgrunnen for den foreliggende anmeldelsen. STRASAK er politiets straffesaksregister, SSP er det sentrale straffe- og politiopplysningsregister, og BOT det sentrale bøtereister" (NOU: 2009: 12, s. 51).

metode jeg har funnet passende for å gjøre dette har sin bakgrunn i dagens tosporede ordning for kontroll av politiet, og begrunnelsen for opprettelsen av denne ordningen. Systemet er laget for å ivareta tilliten på en bedre måte enn tidligere ordninger gjorde. Særlig har hensynet til publikum vært avgjørende. I NOU 2009: 12 gjør de en grundig evaluering av ordningen, men det er hovedsakelig med utgangspunkt i hvordan det ivaretar publikums interesser. Jeg synes det også er veldig interessant hvordan dem som ordningen er ment for å kontrollere ser på den, og derfor har jeg ønsket å undersøke dette ved å gjøre det til tema for mitt masterprosjekt.

## 3. Metode

I dette kapitlet skal jeg se redegjøre for hvordan jeg planla og gjennomførte mitt eget prosjekt, og hvordan jeg vurderer fremgangsmåten sett i lys av samfunnsvitenskapelig metode generelt og kvalitetskriterier for kvalitativ forskning.

Jeg vil innlede kapitlet ved å skrive kort om samfunnsvitenskapelig metode generelt, for deretter å gå litt nærmere innpå kvalitativ metode. Deretter vil jeg skrive om mitt metodologiske utgangspunkt, før jeg fortsetter videre med å skrive om hvordan jeg brukte kvalitativ metode i praksis for å samle inn data til masteravhandlingen. Jeg vil gjøre kort rede for en temasentrert tilnærming til analyse og hvordan jeg brukte dette for å analysere mitt eget datamateriale. Til slutt i kapitlet vil jeg skrive om relevante etiske hensyn i mitt prosjekt, kriterier for hvordan man kan vurdere vitenskapelig kvalitet i kvalitativ metode, samt hvordan jeg selv har gått frem for å forsøke å ivareta den vitenskapelige kvaliteten i eget prosjekt.

### 3.1 Generelt om samfunnsvitenskapelig metode

Samfunnsvitenskapen søker å si noe om den sosiale virkeligheten vi lever i. For å få kunnskap om den sosiale virkeligheten gjøres det studier av den, og for at dette skal gjøres vitenskapelig burde det gjøres etter noen viktige prinsipper. Samfunnsvitenskapelig metode er en fremgangsmåte for innhenting av kunnskap om et fenomen, som tar sikte på å sikre kvaliteten på den forskningen som blir gjort. Metode legger til rette for hvordan man skal gå frem for å hente inn informasjon fra virkeligheten for å belyse forskningsspørsmål, og hvordan man skal behandle disse dataene videre i analysefasen. De viktigste kjennetegn ved metode er i følge Johannessen m.fl (2009, 33) systematikk, grundighet og åpenhet.

Grønmo (2004, 17-18) skriver om tre grunnleggende prinsipper i samfunnsvitenskapelig virksomhet. Det første prinsippet er et ontologisk prinsipp, som sier at samfunnsforskning bygger på sannhet som en overordnet verdi. Det andre prinsippet er et epistemologisk prinsipp, som sier at oppfatninger av sannhet i samfunnsvitenskapen er teoretisk, metodologisk og kontekstuellet forankret. Det tredje prinsippet Grønmo presenterer er av

metodologisk art, og sier at vurderinger av sannhet i samfunnsvitenskapen bygger på rasjonelle og logiske kriterier.

## 3.2 Kvalitativ metode

I samfunnsvitenskapen gjør vi ofte et skille mellom to metodiske hovedretninger, nemlig kvalitativ og kvantitativ metode. I arbeidet med min masteroppgave har jeg benyttet meg av kvalitativ metode for innsamling og behandling av eget datamateriale. Jeg vil derfor redegjøre for hva kvalitativ metode er, for deretter å skrive noe om hvorfor jeg har valgt denne metoden og hva som er vunnet og eventuelt tapt av informasjon og data ved bruk av denne fremgangsmåten.

Kvalitativ metode er gjerne dyptgående i sin form, og er godt egnet til å gi mye informasjon om små enheter. Dette gjør at utvalget ofte er lite i antall, men at man har mulighet til å tilegne seg mye kunnskap om det tema eller de personer som er i sentrum for undersøkelsene. På bakgrunn av at utvalget er lite, baseres det gjerne på forskningsobjektets livssituasjon og spesielle kvaliteter. Det er en metode som fremhever prosesser og mening, hvor ”funn” tolkes i lys av konteksten hvor situasjonen finner sted (Thagaard 2003).

Datainnsamlingen foretas ofte med intervju eller observasjon som fremgangsmåte for å skaffe seg informasjon om et fenomen. På grunn av små utvalg og personlig kontakt mellom forsker og informant under datainnsamlingen, utvikles det ofte en nokså nær relasjon til informantene. Dette kan beskrives som et subjekt-subjekt-forhold mellom forsker og informant, hvilket fører til at begge parter påvirker forskningsprosessen og det endelige resultatet. Dette gjør at forskeren må være bevisst og kunne reflektere over hvordan resultatet kan påvirkes av forskerens egen rolle. Kvalitative data uttrykkes som regel i tekst, og det ferdige produktet er en analyse av denne teksten (ibid).

Ved å velge kvalitativ metode fremfor en kvantitativ metode, får man et mye mindre utvalg og får dermed også informasjon fra færre personer. Selv om man får muligheten til mer dyptgående informasjon fra det lille utvalget man har ved kvalitativ metode, mister man kanskje noe av bredden og variasjonen i svarene man kunne fått med en kvantitativ



tilnærming. Man mister også muligheten til å gjøre statistiske analyser og sammenligninger mellom ulike variabler som kan kvantifiseres.

### **3.2.1 Dokumentanalyse**

Dokumentanalyse har også vært et metodisk grep jeg har brukt i arbeidet med datamaterialet og oppgaven. Dokumentanalyse skiller seg fra innsamlet data ved at dokumentene er skrevet i en annen sammenheng og med et annet formål enn det forskeren skal bruke det til, og at dokumentene er skrevet forut for forskningsprosjektet (Thagaard 2003, 59). Jeg har sett på lover, regelverk og instruksjoner som har relevans for mitt tema og prosjekt. I tillegg har jeg sett på offentlige dokumenter og utredninger. Dette har gitt meg viktig informasjon og kunnskap om feltet jeg har ønsket å undersøke nærmere, og det har vært utslagsgivende for utformingen av intervjuguiden og dermed også gitt grunnlag for hvilke data jeg har samlet inn og brukt i videre analyse.

### **3.2.2 Bakgrunn for eget metodevalg**

Da jeg begynte på prosjektet så jeg tidlig at det kunne være hensiktsmessig for meg å bruke intervjuer som datagrunnlag. Dette var det flere grunner til, hvorav jeg kort skal nevne tre. For det første er tidsaspektet viktig. En større spørreundersøkelse og bruk av kvantitativ metode er tid- og ressurskrevende. For det andre håpet jeg at intervjuene ville bli informasjonsrike, fordi man har mulighet til å få en mer åpen tilnærming til informanten og til hva som kommer frem under datainnsamlingsfasen. For det tredje og her til noe av det jeg anser som de viktigste i mitt prosjekt. Hovedfokus i prosjektet er å forsøke å få et grep om politiansattes tillit til kontrollmekanismene som kontrollerer deres arbeid. Jeg søker med andre ord å fange opp deres forståelse av det nåværende systemet og hvordan de mener det fungerer ut ifra deres ståsted. I følge Thagaard kan kvalitative studier benyttes for å ”.. få innsikt i sosiale fenomener slik de forstås av de personene som forskeren studerer” (Thagaard 2003, 11). Slik jeg ser det er dette svært nyttig i forhold til temaet jeg skriver om. Intervjuer er godt egnet til å fange opp informantens erfaringer, tanker og følelser, noe som går rett inn i kjernen på det jeg ønsker å undersøke (ibid, 83).

## **3.3 Metodologisk utgangspunkt**

Innenfor samfunnsvitenskapen finnes det flere forskjellige metodologiske utgangspunkt og retninger (Aakvaag 2008, Thagaard 2003). De ulike tilnærmingene til å innhente og analysere data har sammenheng med prinsippene for samfunnsvitenskap Grønmo (2004)

presenterer, altså hvilket ontologisk og epistemologisk syn man legger til grunn. De metodologiske utgangspunktene differensierer seg fra hverandre ved at måten man innhenter og behandler informasjon avhenger av hvilket syn man har på objektiv sannhet og på hvordan det er mulig å utvikle kunnskap om et fenomen (Aakvaag 2008).

### **3.3.1 Egen plassering**

I denne oppgaven vil jeg si at mitt metodologiske utgangspunkt ligger nært opp til fenomenologi. Fenomenologi er en empirinær tilnærming og ”..tar utgangspunkt i den subjektive opplevelsen og søker å oppnå en forståelse av den dypere meningen i enkeltmenneskers erfaringer” (Thagaard 2003, 36). I denne oppgaven ønsker jeg å få et grep om politiansattes meninger og forståelse av kontrollen av politiet, og sette dette inn i et videre teoretisk perspektiv og tidligere relevant forskning om politiet. Lundin (2008) mener at fenomenologi henger nært sammen med hermeneutikk. I hermeneutikken er det tolkende subjektet i fokus, og epistemologiske spørsmål er sentrale. Kunnskap oppnås i forståelse med andre, og intersubjektive relasjoner er særlig viktig. I forbindelse med hvem jeg ønsker å finne ut mer om i denne oppgaven, altså politiansatte og deres oppfattelse av kontrollmekanismene, vil særlig politiets yrkeskultur og normer for atferd være interessant, fordi det har innvirkning på hvilken opplevelse og kunnskap de utvikler seg imellom.

## **3.4 Induksjon, deduksjon og abduksjon**

I samfunnsvitenskapelig forskning skiller man gjerne mellom induksjon, deduksjon og abduksjon. Hvor man plasserer seg i feltet har bakgrunn i om man tar utgangspunkt i empirien eller i teorien (Thagaard 2003, 174-178). Induksjon er mye brukt i kvalitativ metode, og bygger på en antagelse om at man kan utvikle teori med bakgrunn av funn i datamaterialet. Deduksjon er mest brukt i kvantitativ metode, hvor man søker å teste eksisterende teorier opp mot funn i empirisk materiale. I en mellomposisjon finner vi abduksjon, som fremhever det dialektiske forholdet mellom teori og data. En abduktiv tilnærming innebærer at teori utvikles på grunnlag av systematiske og dyptpløyende analyser, hvor den empiriske forankringen er avgjørende. Abduksjon kan også knyttes til at forskerens teoretiske bakgrunn gir perspektiver for fortolkninger av dataenes meningsinnhold.

Empiribasert teoriutvikling (induksjon) kalles gjerne grounded theory og argumenterer for at teori kan utvikles med bakgrunn i inngående og systematiske analyser av det empiriske materialet, og ved at sammenhengen mellom kategorier i datamaterialet spesifiseres. Dataene kan kodes systematisk og klassifiseres i ulike nivåer. Forskerens faglige forankring kan sies å være viktig selv om det er fokus på å utvikle teori med basis i empirien, fordi dette påvirker hva man ser etter og dermed også finner i materialet og hva slags teorier man da utvikler. «Den forståelsen forskeren kommer frem til, er både basert på de mønstrene som dataene uttrykker, og på forskerens forforståelse.

Ved en deduktiv tilnærming skiller man mellom testing og utprøving av hypoteser i undersøkelser som har sitt utgangspunkt i tidligere teori. Testing benyttes gjerne ved kvantitativ metode, og utprøving ved kvalitativ metode. Ved å utprøve hypoteser prøver man å videreutvikle eller nyansere de teoriene som man baserer seg på.

Abduksjon har tyngdepunktet mellom teori og empiri, og forskningen preges av et samspill mellom en induktiv og deduktiv tilnærming . «Etablert teori representerer et utgangspunkt for forskningen, og analyse av mønstre i dataene gir grunnlag for nye teoretiske perspektiver (Thagaard 2003,177)».

### **3.4.1 Egen plassering**

Selv om jeg synes det er vanskelig å sette en merkelapp på mitt eget prosjekt skal jeg gjøre et forsøk på å plassere meg i forhold til induksjon og abduksjon. Jeg kan slå fast at det å utprøve en hypotese basert på tidligere teori ikke har vært min metode eller mitt mål, og at jeg dermed kan utelukke metoden jeg har brukt fra den deduktive tilnærmingen. Jeg vil begynne med å redegjøre for min egen teoretiske bakgrunn og videre hvordan forholdet mellom empiri og teori har vært i mitt eget prosjekt. Som teoretisk utgangspunkt kan jeg nevne at jeg har en bachelorgrad i sosiologi før jeg begynte på master i retts sosiologi. Som valgfrie emner har jeg valgt emner innenfor kriminologi og retts sosiologi

Valget av tema for masteroppgaven tok jeg ganske fort etter at jeg begynte på masterprogrammet. Jeg har alltid hatt en interesse for politiet og synes det virker som et spennende og utfordrende yrke. Jeg så derfor på dette som en god mulighet til å studere noe

jeg hadde et ønske om å få bedre kunnskap om, og jeg mener selv at kontroll av politiet er et viktig retts sosiologisk tema.

Gjennom studiene har jeg fått tilgang på faglig litteratur, og jeg må anta at mitt teoretiske utgangspunkt vil være påvirket av det jeg har tilegnet meg av kunnskap i løpet av studietiden. I tillegg har jeg i arbeidet med masteroppgaven lest konkrete faglitterære tekster og bøker som kunne tenkes å tilby relevante teoretiske perspektiver passende for mitt valg av tema. Jeg har funnet litteraturen jeg har brukt basert på tips fra veileder og medstudenter, i forbindelse med andre emner jeg har tatt på masternivå, og ved å se på referanser og i litteraturlister på det jeg har lest for å finne flere relevante tekster.

Etter valg av tema har arbeidet med forskningsspørsmål og teori vært en kontinuerlig prosess. Den overordnede problemstillingen og dens formulering har vært forholdsvis bastant gjennom hele prosjektet, med kun mindre endringer. Underproblemstillingene har vokst frem i arbeidet med datainnsamling og de teoretiske perspektivene jeg har lagt til grunn, slik David Wästerfors beskriver i artikkelen ”Analytiske knep” (2008). Man må spørre seg selv hva det datamateriale man har faktisk kan svare på.

Selv om jeg tidlig fant hovedproblemstillingen min, som jeg selv vil si har en eksplorerende utforming og dermed kan knyttes til en induktiv tilnærming, har jeg hele tiden lest meg opp på bakgrunnskunnskap om kontroll av politiet, samt teori og annen forskning om politiet. Det har særlig vært teori knyttet til de begrepene jeg allerede har omtalt i innledningskapittelet, det vil si tillit, prosessrettferdighet, yrkeskultur og normer. Disse teoriene har påvirket hva jeg har spurt om under intervjuene, og hva jeg har sett etter i analysen i mitt eget datamateriale. Det vil derfor være rimelig å si at det også har påvirket hva jeg mener å ha funnet i materialet, og da også hvordan den endelige oppgaven min har blitt. Thagaard (2003) skriver at man plasserer seg etter om man har sitt tyngdepunkt i empirien eller teorien. Jeg mener selv at begge deler har hatt avgjørende betydning for resultatet og dermed også for masterprosjektet som helhet, og at det derfor vil være riktig å plassere meg selv på en abduktiv tilnærming.

## 3.5 Egen metodisk fremgangsmåte

### 3.5.1 Rekruttering av utvalget

I utvalget mitt inngikk det 7 informanter, hvorav 5 var menn og 2 var kvinner. Utvalget bestod av tillitsvalgte på ulike nivåer nasjonalt, regionalt og lokalt, samt noen innenfor HR og kollegastøtteordningen<sup>4</sup>. Det var et strategisk utvalg, og de ble valgt på grunn av at jeg ønsket å snakke med noen som hadde erfaringer med- og innsikt i kontrollsystemet. Personer i de stillingene jeg rekrutterte fra kan være naturlige for politiansatte å henvende seg for støtte hvis man skulle komme i en situasjon hvor man blir klaget inn eller anmeldt. I noen av stillingene kan det også hende at man til en viss grad involverer seg i saker på vegne av andre ansatte. Informantene ble rekruttert fra ulike distrikter i Østlandsområdet.

Måten informantene ble valgt ut var i noen tilfeller mer tilfeldig, mens andre kontaktet jeg ut ifra tips fra veileder og andre. I de fleste tilfellene kontaktet jeg mulige informanter pr. mail med en kort presentasjon av prosjektet og en forespørsel om å stille opp til intervju. Jeg sendte ved informasjonsskrivet med samtykkeerklæring, og oppfordret dem til å ta kontakt hvis de hadde noen flere spørsmål til hva prosjektet handlet om og eventuelt deres egen rolle. Alle jeg spurte unntatt en person sa seg villig til å bli intervjuet. Hun som avsto mente at hun ikke hadde nok kjennskap til temaet og synes derfor ikke hun hadde nok å bidra med til mitt prosjekt.

Flere av informantene ble rekruttert via nettverket som veileder har opparbeidet seg gjennom langvarig kontakt med politietaten. Jeg opprettet kontakten med informantene selv, med unntak av en informant som veileder på mine vegne avtale et intervju. Ved å nevne navnet hennes som referanse oppnådde jeg trolig en godvilje hos de som hadde kjennskap til henne, og det kan tenkes at jeg dermed lettere fikk enkelte til å stille opp for meg.

---

<sup>4</sup> HR står for Human Resources og er en del av arbeidsgivers verktøy for å ivareta blant annet HMS – helse, miljø og sikkerhet. Kollegastøtteordningen er en intern ordning der en eller flere politiansatte er gitt en rolle der de er en spesiell støtte og er en ressursperson man kan oppsøke om man ønsker noen å snakke med.

Én informant ble rekruttert ved at jeg under et intervju fikk et tips om en annen på politihuset som informanten mente ville passe bra for meg å snakke med. Da intervjuet vårt var ferdig, fikk jeg kontaktinformasjonen til denne personen som jeg kontaktet separat senere.

Etter et intervju av en tillitsvalgt med bred kontaktflate sa han seg villig til å hjelpe meg med å rekruttere noen fra eget forbund. Han opprettet kontakt med to personer hvor han på mine vegne spurte om de kunne tenke seg å stille til intervju. De kontaktet meg, og jeg forholdt meg deretter til dem som med de andre informantene. Denne måten å rekruttere på kalles gjerne for snøballmetoden, hvor kontakt med en informant kan bidra til at man kan komme i kontakt med flere.

Et mulig metodisk problem med utvalget er om man kan forutsette at de jeg har intervjuet mener det samme som andre politiansatte. Det kan tenkes at de har andre perspektiver og oppfatninger enn hva ”vanlige” politiansatte har. Dette vil alltid være en utfordring i kvalitativ metode, men kan til en viss grad løses ved å være mest mulig åpen om utvalget og deres bakgrunn uten at det går på bekostning av anonymiteten. Man kan aldri uten videre generalisere til at dataene er allmenngyldige i kvalitativ metode, og det er alltid en risiko at utvalget ikke representerer de gjengse oppfatningene. Jeg har likevel tro på at utvalget representerer politiansatte på en god måte.

### **3.5.2 Intervjuguiden**

Jeg opplevde det i begynnelsen som vanskelig å utforme intervjuguiden, fordi jeg syntes jeg hadde for liten oversikt over- og kunnskap om feltet. I kvalitativ metode er forskeren et instrument i seg selv, og egen kunnskap og forforståelse er også viktig å reflektere over. På denne måten fikk jeg en ”kickstart” i det å tenke over min egen rolle og det å tenke over hvordan jeg selv hele tiden påvirker prosjektet gjennom valg jeg foretar meg. Det var en terskel å komme over å sette seg ned for å formulere noen spørsmål, men ved hjelp av flere utkast, god veiledning og godt studentsamarbeid fikk jeg ferdig en intervjuguide jeg var tilfreds med. Jeg valgte å legge opp til en delvis strukturert intervjuguide, for å åpne opp for at informanten kunne komme med temaer som jeg ikke hadde forutsett. Samtidig så ønsket jeg meg noe som kunne hjelpe meg å huske å ta opp alle punktene rundt temaet som jeg anså som viktig. Med tanke på min manglende erfaring og nervøsitet i forbindelse med intervjuene, var det godt å ha noe å støtte seg til.

Intervjuguiden var utformet slik at jeg begynte med noen generelle bakgrunnsspørsmål om informanten og hans/hennes erfaring i politiet. Dette var delvis for å få litt bedre kjennskap til personen som satt ovenfor meg, og delvis for å få samtalen i gang som en inngang til resten av intervjuet. Deretter stilte jeg noen spørsmål om det tosporede kontrollsystemet, før jeg spurte om Spesialenheten og til slutt om klageordningen. Tanken bak utformingen var at jeg skulle kunne sammenligne svarene om Spesialenheten og klageordningen, og se etter forskjeller og likheter her. Sett i retrospektiv vet jeg ikke om dette var den beste måten å gjøre det på, for informantene snakket stort sett om både klageordningen og Spesialenheten om hverandre alt etter som hvordan de forstod spørsmålet og hva de anså for å være viktig. Jeg valgte likevel å beholde oppsettet på intervjuguiden, men hoppet kanskje over senere spørsmål hvis informanten allerede hadde svart noe om det på et tidligere spørsmål.

Noen av spørsmålene var lukket, slik for eksempel bakgrunnsspørsmålene nødvendigvis er. Jeg hadde også noen spørsmål senere som kunne oppfattes som lukket, ved at informanten kan svare enkelt ja eller nei på dem om han eller hun ville det. Dette var likevel spørsmål som åpnet for at informanten kunne si noe mer om han/hun ønsket det. Et eksempel på et slikt spørsmål fra intervjuguiden kan være ” Er kontrollen av politiet og eventuelle synspunkter rundt det noe dere snakker om eller diskuterer internt på (politi)huset?”.

Andre spørsmål var lagt opp mer åpent slik at informanten kunne fortelle fritt om sine egne oppfatninger og sin forståelse av hendelser, situasjoner og sammenhenger. Et eksempel på et slikt spørsmål kan være ” Hva er etter din mening en god ordning for kontroll av politiet?”.

### **3.5.3 Gjennomføring av intervjuet**

Intervjuene foregikk på arbeidsplassen til informantene i perioden mellom våren 2010 høsten 2010. I alle tilfellene unntatt ett hadde de sørget for et rom hvor vi fikk snakket mer eller mindre uforstyrret.

Jeg benyttet meg av lydopptaker i de seks av syv intervjuer. De fleste virket komfortabel med det, og det var ingen som motsa seg bruk av den. Det intervjuet hvor jeg ikke brukte lydopptaker er det samme intervjuet hvor vi ikke satt på et eget rom.

Noen sa ting underveis som de ”kanskje ikke burde ha sagt” i følge egne definisjoner, da gjerne om interne forhold, men jeg forsikret dem om at jeg ikke ville bruke noe av det i oppgaven og at ingen andre enn meg skulle høre på opptaket.

Jeg tok lite notater under intervjuene da jeg syntes det var forstyrrende, og jeg følte at jeg mistet fokus på det som ble sagt i intervjuet hvis jeg samtidig skulle konsentrere meg om å skrive. Hvis det var noe jeg tenkte at jeg måtte spørre om, noterte jeg det gjerne på intervjuguiden, og motsatt hvis det var noe jeg som hadde blitt svart på tidligere og som jeg ikke trengte å spørre om igjen, strøk jeg det ut. I etterpåklokskapens lys skulle jeg nok ha tatt litt bedre notater da det viste seg at lyd kvaliteten på opptaket ikke alltid er til å stole fullt på.

Under intervjuene benyttet jeg stort sett intervjuguiden for å komme i gang, men etter hvert som intervjuet forløp benyttet jeg den mest veiledende. Intervjuguiden min var lang, noe som førte til at intervjuene også ble veldig lange. Jeg ser i ettertid at noen av spørsmålene ikke var så fruktbare som jeg hadde ønsket, og at de kanskje burde vært kuttet tidligere. Det er vanskelig å vite på forhånd hva som er nok spørsmål, og om de fanger opp det jeg ønsker å vite noe om. Noen spørsmål ble oppfattet slik av informanten at svarene de ga i stor grad ble en gjentakelse på svar de hadde gitt tidligere.

Under intervjuene oppdaget jeg at noen av spørsmålene var litt uheldig formulert, og at informanten hadde problemer med å forstå hva det var jeg egentlig var ute etter. Dette prøvde jeg å rette opp i underveis i intervjurekken, slik at jeg kunne unngå det i fremtidige intervjuer. Noen av spørsmålene var for lange og klumsete formulert, mens andre inneholdt ord som fikk en annen betydning for politiansatte enn det hadde for meg som retts sosiolog student. Et eksempel på ord jeg brukte som ofte ble misforstått var ”reaksjon” og varianter rundt det ordet. Noen av informantene assosierte det med straff, mens det ikke var straff spørsmålet var ment til å fange opp. Et annet eksempel er da jeg ønsket å snakke om klager. Noen skilte ikke mellom klager og anmeldelser slik jeg gjorde i min formulering, men snakket om anmeldelser som om det skulle vært klager. Det hendte at jeg ikke skjønnte at noe var misforstått før de snakket om Spesialenheten som den mest selvsagte tingen i verden. Noen ganger forsøkte jeg å rette opp i misforståelsen og prøvde å forklare hva jeg egentlig ville med spørsmålet, mens andre ganger så jeg det ikke som nødvendig hvis jeg følte at de hadde svart på noe lignende tidligere i intervjuet. Jeg følte et visst ubehag ved å skulle rette på dem.



Intervjuene var generelt ganske lange, og varte fra halvannen til nærmere tre timer. Det var et unntak med ett intervju, der informanten bare hadde en time til disposisjon. Dette medførte at vi måtte avbryte intervjuet halvveis, og at jeg ikke fikk stilt spørsmålene jeg hadde om klageordningen. Jeg ble i tvil om hvordan jeg skulle følge det opp senere. Skulle jeg avtale et nytt intervju for å bli ferdig, eller skulle jeg sende resten av spørsmålene på mail slik at han kunne svare da han hadde tid? På grunn av at intervjuet fant sted rett før sommeren og at det i den forbindelse var ferieavvikling, ble det til at jeg sendte de resterende spørsmålene på mail slik at han kunne svare da han fant tid til det. Dette syntes jeg ikke var ideelt, og medførte at vi mistet litt kontinuitet i intervjuet og svarene som ble gitt.

### **3.5.4 Arbeid etter intervjuene**

Etter intervjuene prøvde jeg å sette meg ned for å skrive noen inntrykk av intervjuene jeg hadde hatt mens jeg fremdeles hadde det friskt i minne. Dette fikk jeg imidlertid ikke gjort med alle intervjuene, men det jeg har skrevet har likevel hjulpet meg til å bearbeide inntrykkene mine. Disse notatene hjalp meg også til å utvikle intervjustilen min underveis i intervjurekken, da tanker om hvordan jeg hadde forholdt meg til intervjuguiden og hvordan jeg hadde stilt spørsmålene gjorde at intervjustilen utviklet seg. Bedre forberedelse og erfaring hjalp meg også med å takle min egen nervøsitet på en bedre måte, og jeg klarte å tenke mer eksplisitt på hva jeg ønsket å få ut av intervjusituasjonen. I tillegg hjalp notatene meg til å bedre tenke over situasjoner og svar der jeg burde ha stilt oppfølgingsspørsmål til informanten for å gjøre det tydeligere hva han eller hun mente.

Da jeg transkriberte intervjuene, oppdaget jeg fort at lyd kvaliteten kunne ha vært bedre. Dette skapte problemer under transkripsjonen, og det er lett å ønske at man hadde vært mer påpasselig med plasseringen av mikrofonen under intervjuet og at jeg hadde tatt meg tid til å sjekke at lyd kvaliteten ble tilfredsstillende. I tillegg hadde jeg et ønske om å være tro mot informantene og få med meg hvert minste ord, noe som gjorde at jeg måtte spole mye frem og tilbake i opptaket for å forsikre meg om at jeg hadde hørt riktig. Dette førte til at transkripsjonen gikk veldig sakte, og det var frustrerende å føle at jeg ikke fikk noen fremgang i verken transkripsjonen eller masterprosjektet som helhet. For å prøve å opprettholde en viss progresjon, ble det etterhvert til at jeg jobbet med transkripsjonen i ledige stunder, noe som medførte at selve transkripsjonsprosessen ble spredt utover et stort tidsrom.

På ett intervju fikk jeg ikke benyttet meg av lydopptaker, og jeg noterte derfor svarene jeg fikk så godt som mulig. Siden jeg ønsket å ikke få for lange opphold i intervjuet, ble det til at jeg skrev mye stikkord. Etter intervjuet satt jeg meg ned og skrev ut svarene i en så fyldig tekst som mulig i et forsøk på å bevare mest mulig informasjon. Å skrive ut intervjuet umiddelbart etterpå var krevende, med det var en nyttig erfaring som jeg kommer til å ta med meg videre. Jeg var bekymret for å gjøre feil og tillegge informanten uriktige meninger, og jeg sendte derfor det transkriberte intervjuet tilbake til informanten ganske fort slik at han kunne godkjenne det til videre bruk.

### **3.6     Analyse**

I kvalitativ metode skiller man gjerne mellom to analysestrategier basert på hva som er fokus for undersøkelsene og hva man ønsker å formidle. Man kan enten ha en personsentrert tilnærming til analysen, eller en temasentrert tilnærming til analysen. Ved en personsentrert tilnærming ønsker man å presentere enkeltpersoner, grupper eller samhandlingssituasjoner. Ved en temabasert analyse kan man gå i dybden og utvikle en dyptgående forståelse for hvert tema (Thagaard 2003).

Valget av analysestrategi ble klart for meg veldig tidlig i prosessen med masteroppgaven. Det har alltid vært temaet som har opptatt meg, og ikke den enkelte informants personlige historie eller perspektiv. Det er informantenes tanker og erfaringer med kontrollmekanismene for politiet som opptar meg, og ikke deres personlige egenskaper. Det ble derfor naturlig for meg å bruke en temasentrert tilnærming til analysen.

Når man bruker en temasentrert analysestrategi sammenligner man informasjon fra alle informantene om hvert tema. Utformingen av intervjuguiden er en forberedelse til å få denne informasjonen, og jeg forsøkte å strukturere min egen intervjuguide slik at jeg hadde mulighet for å sammenligne svarene til informantene.

Etter at intervjuene var gjennomført kom jeg fort i gang med en tidlig fase av analysearbeidet. Som jeg nevnte tidligere skrev jeg raskt ned tanker og erfaringer fra hvert enkelt intervju. Dette hjalp meg å konkretisere hva jeg ønsket å fange opp og hva jeg ønsket

at informantene skulle uttale seg om. Noen temaer utkrystalliserte seg allerede underveis i intervjuprosessen som særlig interessante.

Da jeg transkriberte intervjuene ble jeg enda bedre kjent med materialet og nyansene i det. Jeg arbeidet videre med transkripsjonene og laget meg sammendrag av det jeg mente var essensen i intervjuene. Dette kan sammenlignes med det Thagaard (2003) refererer til som «fortetting av mening». Deretter delte jeg teksten inn i beskrivende kategorier for å kunne sammenligne informasjon om temaene hos flere informanter samtidig. Dette gjorde jeg ved hjelp av matriser, som er godt egnet til å gi et visuelt bilde av sammenlignbare kategorier hos ulike informanter (Thagaard 200, 154).

Etter arbeidet med de beskrivende kategoriene der jeg organiserte materialet fra alle informantene tematisk og ga dem beskrivende koder basert på innholdet i teksten, begynte jeg arbeidet med å videreutvikle en forståelse for hvordan disse dataene kunne settes inn i en videre teoretisk sammenheng. Jeg lagde nye matriser og delte temaene inn i teoretiske koder. Ved å sette temaene kategoriene omhandler inn i en teoretisk sammenheng, rekontekstualiserer man teksten, i motsetning til de beskrivende kategoriene, hvor teksten ble dekontekstualisert. Når teoretisk relevante begreper knyttes til kategoriene i en matrise, tydeliggjøres grunnlaget for tolkningene. Matriser kan bidra til å fremheve de forutsetningene som tolkningene er basert på (ibid:164). Tolkende matriser går i dybden på temaene og gir grunnlag for å studere variasjoner for hvordan temaene kan forstås. Ved å sammenligne temaene kan tolkninger av materialet som helhet baseres på forholdet mellom de ulike temaene.

I arbeidet med egen analyse har jeg til tider hatt lengre opphold der jeg ikke har jobbet med materialet. Fra sommeren 2011 og til våren 2013 vil jeg si at det nesten var full stopp. Deretter har jeg gradvis tatt det opp igjen. Dette har ført til at dataene jeg nå baserer meg på i analysen har blitt noen år gamle. I verste fall kan det tenkes at det har vært endringer i feltet i mellomtiden, og at dataene mine nå ikke er like relevante og ikke lenger belyser problemstillingen ut ifra dagens holdninger og perspektiver.

### 3.7 Ethiske refleksjoner

Alle informantene ble tilsendt et skriv med informasjon om tema for prosjektet, sammen med en forespørsel om å stille opp til intervju. Dette følger retningslinjene for informert samtykke. I informasjonsskrivet står det blant annet at informantene når som helst har mulighet til å trekke seg fra prosjektet, og at de ikke trenger å oppgi grunn for dette. Alle data fra dem vil i så fall bli slettet, og det vil ikke bli brukt i oppgaven. Informantene ble bedt om å signere på informasjonsbrevet for å sikre at de hadde lest informasjonen og for å gi sitt skriftlige samtykke.<sup>5</sup>

En vanlig innvending mot temasentrert analyse er at man kan miste helheten i materialet ved å dele opp teksten i mindre biter for å gjøre sammenligninger mellom temaer. Det er viktig å studere utsnittene man har tatt i forhold til helheten de er en del av (Thagaard 2003, 131). Jeg har forsøkt å løse dette ved å stadig vende tilbake til transkripsjonene mine fra intervjuene for å sikre at den forståelsen jeg har av materialet ikke er tatt ut av sin sammenheng. En annen vanlig innvending mot temasentrert analyse er at informantens selvforståelse ikke kommer frem og at han eller hun derfor føler seg fremmedgjort, og at dette kan føre til et brudd på tilliten mellom forsker og informant. Jeg har prøvd å være tydelig i kommunikasjonen med informantene om at det er tema som vil være fokus for masteroppgaven og ikke deres personlige historier og opplevelser, men det kan jo likevel tenkes at dette ikke har kommet godt nok frem og at noen kan føle seg feiltolket.

En fordel med temasentrert analyse er at det kan være lettere å sikre anonymitet for informantene så lenge man er forsiktig med sitater som er preget av spesielle ord og uttrykk som kan bidra til identifikasjon. I noen tilfeller har det blitt snakk om tredjepersoner og deres historier og opplevelser under intervjuene. I de tilfellene har det ikke blitt nevnt navn, men det kan ha blitt nevnt andre opplysninger som kan bidra til identifisering. Jeg har da utelatt dette fra transkripsjonene og i den grad det har blitt brukt i oppgaven har det kun vært tematisk og i fullstendig anonymisert form. Dette er jeg forpliktet til for å få prosjektet godkjent av NSD<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Informasjonsbrevet er lagt ved oppgaven som vedlegg 2.

<sup>6</sup> Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste

Jeg har forsøkt å ivareta informantenes interesser ved å tilby dem å lese igjennom transkripsjonen fra intervjuet og sammendraget jeg har laget av det jeg selv oppfatter som det viktigste fra intervjuene. Jeg har da tilbudt dem å komme med kommentarer og innspill hvis de har følt at noe ikke har kommet frem som de ønsket eller at jeg har misforstått noe da jeg skrev sammendragene. De fleste informantene nøyde seg med å lese sammendragene, og hadde få eller ingen innvendinger mot det de hadde lest. De få innvendingene som kom var hovedsakelig små presiseringer for å tydeliggjøre hva de selv hadde ment.

Jeg må ta selvkritikk på at jeg ikke har vært flink nok til å gi informantene informasjon om årsaker til utsettelse i prosjektet og hvorfor det har dratt så langt ut i tid. De har fått noe informasjon, men jeg ser i ettertid at den kunne ha vært bedre. Grunnen til at jeg har vært noe tilbakeholden med informasjon om årsaken er at jeg har ansett det for å være personlig og noe de ikke har interesse av. Sett i ettertid kunne jeg nok ha vært tydeligere i kommunikasjon med informantene.

## **3.8 Vitenskapelig kvalitet**

Et viktig metodisk spørsmål er hvordan man skal sikre den vitenskapelige kvaliteten i sitt eget prosjekt. Har jeg forstått og fremstilt politiansattes tillit til kontrollmekanismene slik det faktisk er? I dette metodekapittelet har jeg forsøkt å tydeliggjøre min egen prosess på en måte som er så åpen som mulig. Dette har jeg gjort for at min vei mot det endelige resultatet skal fremstå gjennomsiktig og tydelig, slik at leseren selv kan få vurdere hvordan han eller hun oppfatter kvaliteten i oppgaven. Dette gjøres ut ifra noen prinsipper som jeg skal redegjøre for.

### **3.8.1 Pålitelighet og troverdighet**

Johannessen m.fl (2009) bruker begrepene pålitelighet, troverdighet og overførbarhet som ledd i vurderingen av den vitenskapelige kvaliteten i kvalitativ samfunnsforskning.

Pålitelighet svarer til den man i kvantitativ metode kaller reliabilitet. Begrepene er knyttet til hva slags data man bruker, hvordan de er samlet inn, og hvordan de blir analysert og bearbeidet. Det er en betydelig forskjell i hva slags data man får ved bruk av kvalitativ og kvantitativ metode, hvilket begrunner skillet mellom reliabilitet og pålitelighet. Ved en kvalitativ undersøkelse vil flere faktorer ha innvirkning på hvilken type data man får.

Dataene vil være situasjonsbetinget, hvilket vil si påvirket av tidspunkt for undersøkelsen og

hvor den er gjennomført. Dataene vil også bli påvirket av personene som inngår i undersøkelsen, som relasjonen mellom forsker og informant. Ved å bruke kvalitativ metode får man også mer ustrukturerte data enn ved bruk av kvantitativ metode. Man kan ikke styre hva slags data man får på samme måte. I tillegg vil forskeren i seg selv påvirke dataene ved sin unike kunnskap og tenkemåte.

Forskeren kan styrke undersøkelsens pålitelighet ved å gi en gjennomiktig fremstilling av dataene og hvordan man har tolket dem. Fyldige beskrivelser av konteksten dataene ble innsamlet under, og begrunnelser for alle metodologiske valg underveis vil kunne øke den kritiske leserens innsikt i hvordan man har kommet frem til de resultatene man har. Man vil aldri kunne kopiere og på denne måten re-teste resultatene fra en kvalitativ undersøkelse på grunn av de faktorene beskrevet ovenfor, derfor er det viktig at man hele tiden gir grundige beskrivelser av valgene man har gjort underveis.

Troverdighet svarer til det man i kvantitativ metode kaller begrepsvaliditet. Måler dataene det vi tror de måler? Definisjonen tilsier at dataene da må kunne kvantifiseres, hvilket gjør at kvalitative undersøkelser ikke er valide. Begrepsvaliditet blir i kvalitativ metode derfor erstattet med troverdighet som stiller spørsmålet om «.i hvilken grad forskerens funn på en riktig måte reflekterer formålet med studien og representerer virkeligheten»(Johannessen m.fl 2009:199).

For å forsøke å sikre dette kan man bruke flere metoder. Man kan investere så mye tid i felten at man øker evnen til å skille mellom relevant og ikke-relevant informasjon. Dette kalles vedvarende observasjon. En annen teknikk vil si å ikke basere seg på kun en type data. Dette kalles metodetriangulering. Man kan for eksempel bruke både intervjuer og observasjoner som data, eller bruke flere caser. For å styrke troverdigheten kan man også tilbakeføre resultatene til informanten for å se om det er overensstemmelse mellom forskerens og informantens oppfatning av virkeligheten. En siste metode som nevnes er å la kolleger analysere det samme datamaterialet for å se om man kommer frem til samme forståelse og fortolkning av det.

I denne oppgaven har jeg forsøkt å redegjøre for mitt eget metodologiske utgangspunkt, min egen bakgrunn og mitt motiv for å forske på akkurat dette feltet. Jeg har skrevet om informantene og om rekrutteringen av dem, og jeg har også skrevet om intervjusituasjonen. I forbindelse med arbeidet med denne masteroppgaven, har jeg vært så heldig å få være med i en samarbeidsgruppe bestående av seks studenter inkludert meg selv som alle skrev individuelle oppgaver hvor politiet på ulike måter var i fokus. Vi møttes jevnlig sammen med veileder og diskuterte relevante tema og problemstillinger knyttet til masterarbeidet. Vi diskuterte også våre egne prosjekter og vårt eget datamateriale, og jeg fikk innspill til analyse og tolkninger. I møte med gruppen fikk jeg tips om teoretiske bidrag som kunne brukes for å belyse mitt eget datamateriale og problemstilling.

Som jeg har skrevet tidligere, har informantene fått tilbud om å lese igjennom transkripsjonen fra intervjuet og sammendraget jeg har laget av det. Dette var noe jeg gjorde for å gi dem muligheten til å komme med presiseringer og eventuelle oppklaringer før jeg gikk videre med bruken av materialet. Jeg ønsket at dette var noe informantene skulle kjenne seg igjen i, og at jeg hadde oppfattet dem riktig.

## 4. Teoretiske perspektiver

Formålet med teorikapittelet er å gi en kort innføring i teori og tidligere forskning jeg har funnet relevant for å senere belyse min problemstilling sammen med mitt empiriske materiale. En viktig grunn for at man burde ha med teori i oppgaven er at man med teori som analytisk grep øker innsikten i eget materiale, og som kan bidra til økt forståelse av et fenomen. En teori kan bidra til å gi en dypere, mer nyansert forståelse av materialet, og kan hjelpe oss til å se nye aspekter og mønstre (Lundin 2008:86).

Jeg vil videre i dette kapittelet ta utgangspunkt i begrepene jeg definerte i innledningskapittelet, og eksisterende teori knyttet til disse begrepene.

### 4.1 Tillit

I følge Harald Grimen (2009) finnes det ikke en definisjon av begrepet som er allment anerkjent av alle som en adekvat definisjon på begrepet. Han velger selv å se på begrepet i et handlingsteoretisk perspektiv når han skal forklare hva det er og hva det innebærer. Tillit er treleddet: *Noen stoler på noen andre med henblikk på noe* (Grimen 2009, 13). Det kan være vanlig å stole på noen i enkelte situasjoner, uten at man nødvendigvis stoler på dem i alle situasjoner. Man kan si at tillit normalt er betinget, begrenset og spesifisert (ibid, 14).

Ved å vise tillit til noen, handler man med få eller ingen forhåndsregler. Motstykket kan kalles mistillit, hvor man handler med forhåndsregler og varsomhet. Ved å gi noen tillit, åpner man også handlingsrom for tillitsmottageren. Det er bred enighet om at tillitsgiver handler på grunnlag av forventet pålitelighet hos mottager. Men det råder uenighet om hva forventningene gjelder, hvordan de dannes og hvordan utviklingen kan forklares (Grimen 2009, 26).

Tillit kan bygge på kunnskap og forventninger om de personer og situasjoner som man inngår i. Men det kan også ”bygge bro” ved manglende kunnskap om tillitsmottager (ibid, 35-36). I noen situasjoner har man ikke tidligere erfaringer eller kunnskap om tillitsmottager. Da kan det hende at man må ta en sjans ved å vise tillit selv om man ikke har noe konkret grunnlag for det. I forhold til ukjente ser man gjerne etter ting som personlige egenskaper som er



vanskelig å forfalske, som kjønn, etnisitet og alder, og prøver å bedømme om personen ser pålitelig ut. Noen mennesker er eksperter på å manipulere eget utseende og oppførsel for å gi inntrykk av pålitelighet, som for eksempel ved svindelforsøk. Politiet kan kanskje sies å være eksperter på å avsløre slike forsøk på manipulering. I forhold til sine arbeidsoppgaver må politiet muligens ha en viss mistillit til personer og situasjoner som blir fremstilt for dem. Det er nok mange som prøver å lure politiet, hvilket de må være på vakt for. På grunn av politiets erfaringer med å avsløre manipulering, kan det være nærliggende å tro at de også vet hvordan de skal opptre manipulerende selv. Dette er noe Spesialenheten må være bevisst på i etterforskningen av politiansatte.

#### **4.1.1 Tillitskjeder og kontrollkjeder, og deres betydning i politiet**

Grimen (2009) skriver videre om tillitskjeder. Dette oppstår i situasjoner hvor det kreves samarbeid, enten samtidig eller etter hverandre. Tillit til kolleger er viktig, spesielt hvis ens jobb avhenger av andres (Dirks og Skarlicki 2004, 32). Politiet er avhengig av samarbeid for å gjøre jobben sin. Grunnlaget for samarbeid er tillit. Tillit gjør samarbeid lettere, for eksempel ved at man slipper å kontrollere arbeidet til kolleger fordi man stoler på deres kompetanse. Tillit reduserer transaksjonskostnader, for eksempel ved at man kan handle direkte uten mellomledd. Tillit gjør også overføringen av kunnskap og informasjon lettere, ved at man unngår kontroll av det andre sier hvis man stoler på dem (Grimen 2009, 74). Tillit mellom vanlige ansatte og ledere på de forskjellige nivåene er også viktig. Det kan føre til høyere effektivitet og ansvarsfordeling (Brehm og Gates 2004).

En måte å bidra til å skape tillit i yrkeslivet, er ved sertifisering av personers kunnskap og kompetanse. For politiansatte skjer dette gjennom utdanningen på Politihøgskolen, som skal sikre grunnleggende ferdigheter for å kunne utøve yrket på en ansvarlig måte. Dette kan føre til at tilliten blant kolleger øker, noe som letter samarbeidet gjennom at man handler med få forhåndsregler. Tillit effektiviserer arbeidshverdagen. Men tillitskjeder er sårbare mot feil. Hvis man stoler på andre og ikke kontrollerer deres arbeid, kan det ta lang tid før feil oppdages (Grimen 2009, 84-85).

Et motstykke til tillitskjeder er kontrollkjeder. I stedet for å stole på kvaliteten til arbeidet som har blitt gjort tidligere, sjekkes det hele tiden underveis, enten mellom hvert ledd eller ved stikkprøver. Kontrollkjeder er positive i den forstand at det blir lettere å oppdage feil og

mangler på tidligere tidspunkt. Men kontroll er også kostbart. Det er tidkrevende og økonomisk dyrere, i tillegg til at det er informasjonshindrende. Det som er viktig med kontrollen i arbeidslivet er at den ikke rammer partikularistisk mot enkeltpersoner, men at alle har lik sjanse for å bli kontrollert. Slik vil den også som oftest være mest effektiv. Nå kan det innvendes at kontrollen av politiet gjennom Spesialenheten og klageordningen er partikularistisk, fordi den etterforsker og undersøker konkrete hendelser og mennesker. Jeg vil likevel påstå at kontrollen ikke er partikularistisk i sin form, da alle i utgangspunktet har lik sjanse for å bli anmeldt eller klaget inn.<sup>7</sup> Kontrollkjeder bygger på mistillit til dem de kontrollerer, men trenger en grunnleggende tillit blant dem kontrollen er ment for å beskytte. Dette gjelder blant annet for kontrollmekanismene for politiet. Hvis kontrollen skal ha den tilsiktede effekten er det avgjørende at både publikum og politiansatte har tillit til dem.

Når det gjelder politiet og deres virksomhet er altså både tillit- og kontrollkjeder viktig. Tillitskjeder kan være avgjørende for at politiet kan gjøre jobben sin. I et yrke hvor man kan komme i potensielt livstruende situasjoner, er man nødt til å kunne stole på de personene som skal være på samme lag. For publikum er det viktig at man fører kontroll med politiets virksomhet. Som demokratisk stat er det politiet som har monopol på fysisk maktbruk. Det er svært viktig å hindre at dette blir misbrukt på noen måte, og at personene som innehar denne posisjonen har den kompetansen og de verdier som trengs for denne jobben. Kontroll av politiet kan også være viktig for politiet selv. Den kan bidra til å sikre tilliten politiet er avhengig av for å kunne gjøre jobben sin på en konstruktiv måte. Politiet vil ofte være avhengig av at publikum samarbeider med dem for å løse saker. Også en annen faktor ved kontrollen kan være viktig for politiet; siden de er så avhengig av tilliten seg imellom for å gjøre den jobben de gjør, kan kontrollmekanismene bidra til å få fjernet personer som kanskje ikke er tilliten verdig, eller skape oppmerksomhet rundt dem som slik at eventuelle problemer kan utbedres.

#### **4.1.2 Kontrollen av politiet**

I masteroppgaven min ønsker jeg blant annet å se nærmere på om det er forskjeller i tillit til den eksterne og interne kontrollen blant politiansatte. I NOU 2009:12 *Et ansvarlig politi*

---

<sup>7</sup> En sannhet med modifikasjoner. Det er betydelig forskjell i sjansen for å bli anmeldt eller klaget inn i forhold til hvilken stilling man har i politiet. Jobber man for eksempel i ordenspolitiet vil man ha større sannsynlighet for å komme borti saker som kan føre til at man blir anmeldt eller klaget inn.

kom det frem at det er små forskjeller i tillit blant publikum til de ulike kontrollmekanismene. I en undersøkelse gjort av utvalget kommer det frem at 52,3% trodde de ville få en rettfærdig behandling hvis de klaget på politiet, mot 56,2% som trodde de ville få en rettfærdig behandling om de anmeldte politiet (NOU 2009:12, 11). Det ser altså ikke ut til å være spesielt betydelige forskjeller i publikums tillit til den eksterne og interne kontrollen. Publikums tillit til kontrollmekanismene har ikke nødvendigvis noe å si for om politiet har tillit til dem. Tvert imot kan det tenkes at det er grunnleggende motsetninger mellom publikum og politiansattes tillit. Et spørsmål kan reises: Hvem sine interesser er det kontrollmekanismene er ment til å ivareta? I hovedsak kan man si at det er publikums og samfunnets for øvrig sine interesser som skal beskyttes. I tilsvaret som Politidirektoratet kom med i forhold til høringsrunden til NOU 2009:12 *Et ansvarlig politi*, pekes det på at det som skal til for at publikum har tillit til kontrollmekanismene ikke nødvendigvis er det samme som skal til for at politiansatte har tillit til dem. Publikums tillit er ikke nødvendigvis basert på faktisk kunnskap om hvordan politiet og kontrollmekanismene fungerer, men på antagelser og spekulasjoner om de faktiske forhold. Det som publikum *tror* om kontrollmekanismene er det de bygger tilliten på<sup>8</sup>.

#### **4.1.3 Tillit til ledere**

Ledere i politiet kan havne i det Grimen (2009) kaller krysspress, og som Dirks og Skarlicki (2004) kaller tillitsdilemma. De må prøve å ivareta interessene til flere parter samtidig, som de vanlige politiansatte og forholdet til publikum og media. I en undersøkelse om sosialarbeidere og ledere kommer det frem at det er viktig for arbeiderne å bli beskyttet fra dem på "utsiden", som kan virke truende på dem i organisasjonen (Brehm og Gates 2004). Ledelsens villighet til å beskytte de ansatte påvirker deres tillitsforhold til ledelsen. Det er mulig at dette også gjelder i politiorganisasjonen. Da kan det tenkes at behandling av klagesaker oppleves som vanskelig for klageansvarlig i ledelsen i politidistriktet. Innad i politiet finnes det en frykt for at folk utenfra skal tro at man beskytter sine egne. Da kan en lettvinnt løsning være å sende en sak til Spesialenheten "for sikkerhets skyld". Man kan anta at politiansatte ønsker tillit og støtte fra ledelsen, og at de opplever at dette ikke er tilstede hvis ledelsen sender for mange saker til Spesialenheten. For ledelsen kan dette kan være en enkel utvei i en vanskelig situasjon med press fra to sider.

---

<sup>8</sup> Politidirektoratets høringsuttalelse til NOU 2009: 12 – Et ansvarlig politi

Et potensielt problem med politiansattes tillit til kontrollmekanismene som kontrollerer dem er at dette forholdet ikke nødvendigvis kan sies å være frivillig. Det er noe som bli tvunget på dem i forbindelse med deres yrkesvalg. Man kan kanskje argumentere for at det er en viss grad av frivillighet med bakgrunn i at det er en faktor man hele tiden er klar over underveis i politiutdanningen. Men det kan ikke velges bort, og er uløselig knyttet til yrket. Politiansatte kan ikke velge å ikke forholde seg til kontrollmekanisme hvis man ikke stoler på dem, det er ikke mulig å bare kutte dem ut slik man ville kuttet ut en upålitelig venn. Selv om politiansatte ikke kan velge bort kontrollmekanismene, kan de til en viss grad velge på hvilken måte de vil forholde seg til dem. Hvis de ikke har noen tillit til systemet kan det hende at det i verste fall blir forsøkt sabotert. Hvordan politiansatte forholder seg til kontrollmekanismene Spesialenheten og klageordningen vil jeg se nærmere på i de neste kapitlene.

## **4.2 Yrkeskultur**

Det finnes ulike måter å definere og se på yrkeskultur innenfor politiorganisasjonen. Jeg vil kort redegjøre for noen relevante bidrag, for deretter å skrive litt om hvordan jeg kommer til å bruke begrepet yrkeskultur videre i oppgaven.

Selv om det er forskjellige måter å se yrkeskultur på, er det ofte en bred enighet om hva som er karakteristisk for politiets arbeid. Politiarbeidet kan ses på som et risikoarbeid; man vet aldri hvilke situasjoner man kommer borti, og man må være forberedt på alt. En overhengende trussel om fare skaper samhold blant de politiansatte, noe som fører til en norm om å beskytte hverandre.

### **4.2.1 Patruljerende politis yrkeskultur**

Allerede innledningsvis i det første kapitlet definerte jeg begrepet yrkeskultur ved hjelp av Rolf Granér's (2004, 2006) forståelse av begrepet. Yrkeskultur er altså en yrkesgruppes - eller deler av den - kollektivt forankrede mønstre av sammenfallende tenkemåter omkring arbeidet og hvilke normer og verdier som ligger til grunn for arbeidet, samt hvordan de ser på og definerer seg selv som gruppe. Granér, som har skrevet doktoravhandling om patruljerende politi sin yrkeskultur (2004), stiller spørsmålstegn ved om man kan snakke om en homogen yrkeskultur, eller om politiet som helhet ikke kan ses på som en enhetlig gruppe

og at man derfor må snakke om flere yrkeskulturer innad i organisasjonen. ”Patruljerende politi” kan sammenlignes med ordenspolitiet i Norge.

Granér (2006) ser for seg at patruljerende politis yrkeskultur beveger seg innenfor et kontinuum mellom to idealtypiske ytterpunkter som han definerer som det legalistiske og det autonome. Han foreslår dette kontinuumet på bakgrunn av at selv om mange mener at det finnes en yrkeskultur, så er det uenigheter i hva denne består av. Det legalistiske perspektivet kjennetegnes av at det er lojalt mot det offisielt sanksjonerende samfunnsmandatet, det vil si mot hvilke lover og regler man er regulert av. Det autonome perspektivet kjennetegnes av sitt ideal av polityrket som en selvstendig samfunnskraft, og man står friere i håndhevingen av loven. De ulike idealtypiske perspektivene inneholder oppfatninger av hvem man jobber for, hvilke motiver man har for å gjøre det, og hvilke rammer man har å gjøre det innenfor<sup>9</sup>. Videre viser Granér til tre tilnærminger til de idealtypiske perspektivene, som fungerer som motsatser til hverandre. De tre er trøtt/lei vs. sulten, tøff vs. myk og intellektuelt vs. mekanisk-intuitivt. Trøtt/lei vs. sulten viser til hvilken grad man engasjerer seg i ulike oppgaver og hvilket ansvar man tar for arbeidet. Tøff vs. myk viser til hvilken fremgangsmåte for handling man bruker i utførelsen av arbeidet, og intellektuelt vs. mekanisk-intuitivt viser til i hvilken grad man reflekterer over handlingsalternativer. Valg av handlingsmåte innenfor de idealtypiske perspektivene og tilnærminger til perspektivene er situasjonsavhengig.

Granér finner i sin studie at den mest normaliserte yrkeskultur kombinerer de to idealtypene og er en mellomting mellom å operere innenfor de rammene som er gitt, og samtidig hevde sin autonomi der det er mulig.

#### **4.2.2 Street cops and management cops**

Politiorganisasjonen er i følge Elizabeth Reuss-Ianni best kjennetegnet ved at det er to forskjellige og konkurrerende yrkeskulturer, nemlig kulturen til ”street cops” og ”management cops” (Reuss-Ianni 1993, 1-8). Disse to yrkeskulturene har ofte ulike perspektiver på hvordan praksis og prosedyrer for arbeidet skal være. Dette skillet fra en helhetlig kultur til to separate har vokst frem med den byråkratiske utviklingen av politiorganisasjonen. Tidligere begynte alle på bunn av politiorganisasjonen og alle ble

---

<sup>9</sup> For en oversiktlig fremstilling, se tabell 2 i Granér 2006, side 39.

således innlemmet i ”street cop –kulturen”. Det ble forventet at de delte felles verdier som for eksempel lojalitet og å holde interne saker nettopp internt. I fremveksten av det moderne samfunnet ble det stilt nye krav til kostnadseffektivitet og produktivitet. Dette skapte grobunn for en ny gruppering innenfor politiorganisasjonen, noe som resulterte i ”management cop-kulturen”. Denne kulturen er orientert mot offentlig administrasjon og ledelsesteori. Selv om ledelsen har sin bakgrunn som politi, mener kritikerne at de nå har glemt sin bakgrunn og har lojaliteten sin rettet mot sosiale og politiske nettverk. Motstridene krav mellom handling og effektivitet, mangel på ressurser og et hemmende lovverk skaper problemer for ”street cops”, og bidrar til konflikten mellom ansatte og ledelse da ledelsen er satt til å overse at arbeidet utføres i henhold til gjeldene instruksjoner og regelverk. De to kulturene sameksisterer side om side i organisasjonen. ”Street cop-kulturen” inneholder et sett med normer og verdier som gir retningslinjer for handlingsalternativer. I det daglige er det også denne kulturen som ”vinner” i møte med praksis, og de ansatte bruker mye tid på å styre unna direktiver og beslutninger fra ledelsen. Gjennom informelle strukturer oppstår det regler for handling og beslutningstagning som sosialiseres og internaliseres.

### **4.2.3 Fire norske politikulturer?**

Stig O. Johannessen (2013) velger å differensiere mellom fire ulike politikulturer. De ulike kulturene knytter han opp mot ulike praksiser, hvor ulike tenkemåter, verdier og mål for handlinger ligger til grunn. De ulike politikulturene/praksisene er operativ praksis, akademisk praksis, fagforeningspraksis og byråkratisk praksis. De ulike praksisene utarter seg fra ulike arenaer, som politidistrikter, Politidirektoratet, Politihøgskolen og i Politiets Fellesforbund. Praksisene er i noen tilfeller sammenfallende med like interesser, mens de i andre tilfeller er i konflikt med hverandre. Videre knytter Johannessen praksisene opp mot det han kaller grunnleggende fenomener. Disse grunnleggende fenomenene er identitet, makt, moral-etikk og kommunikasjon, og fenomenene er hva som skaper grunnlag for og motiverer handling enten bevisst eller ubevisst.

### **4.2.4 Egen forståelse og videre bruk av begrepet**

Jeg har nå vist at det finnes flere måter å forstå yrkeskultur i politiet på. Felles for dem er antakelsen om at det ikke finnes én enhetlig yrkeskultur, men heller at det finnes forskjeller innad i politiorganisasjonen.

Jeg ser på yrkeskultur som et ytre rammeverk for aksepterte holdninger og handlinger, og noe som er normativt retningsgivende for hvordan man skal opptre i forskjellige situasjoner. I denne oppgaven er jeg spesielt opptatt av politiansatte og deres forhold til ledelsen. Jeg oppfatter det slik at det er et skille mellom hvilke normer og verdier som ligger til grunn for holdninger og handling blant ledelse og politiansatte, selv om mine data i stor grad bare gjenspeiler politiansattes meninger og deres oppfattelse av ledelsen.

Yrkeskultur henger derfor slik jeg ser det uløselig sammen med et sett normer og verdier som er styrende for handling. Jeg vil nå se videre på hva normer er, og hvordan de utarter seg innenfor politiets yrkeskultur.

### **4.3 Normer**

Slik jeg skrev i innledningskapittelet, kan normer ses på som retningsangivende for hvordan man bør handle i gitte situasjoner (Hydén 2002). En norm kan ses på som en regel eller rettesnor som påvirker valg man tar og hvordan man handler.

Normer kan bidra til å lette samhandling mellom mennesker, og kan derfor ses på som spesielt viktige i organisasjoner. Noen normer er eksplisitte og formalisert gjennom tekster, for eksempel virksomhetsplaner i politiet, andre normer er uformelle og implisitte. Normer kan være abstrakte, noe som gjør at man må tolke seg frem til riktig handling, eller de kan være knyttet til spesifikke situasjoner. Normer bygger på predikative eller normative forventninger. Predikative forventninger er basert på hva man tror noen gjør, normative forventninger er basert på hva man bør gjøre. Forventninger kan være generelle knyttet mot ukjente basert på roller, som for eksempel rollen som politi, eller spesifikke knyttet mot en egenartet person eller situasjon (Ekman 1999, 25).

Noen normer er delt av nesten alle i samfunnet, for eksempel at kannibalisme ikke er akseptabelt. Andre normer er mer spesifikke innen et miljø eller grupperinger, som for eksempel at forskere skal oppgi referanser. Normer opprettholdes gjennom andres sanksjoner. Normer kan bestå over tid, men kan også være i endring. Det er et samspill mellom normer og mennesker, normer påvirker mennesker og motsatt, og dette kan føre til endringer over tid.

En normsender er en som er opphavet til en norm, og som gjennom ulike virkemåter sender ut forventinger om at andre skal følge normen. Eksempler på normsendere overfor politiet kan være politikere, byråkrater, ledere, publikum og kolleger. Kontrollmekanismene Spesialenheten og klageordningen kan også være eksempler på normsendere ovenfor politiansatte. En normfølger er den som forventes å opptre i henhold til normen som ligger til grunn. Politiansatte kan som andre opptre både som normsendere og normfølgere i ulike situasjoner.

### **4.3.1 Normer som handlingsteori**

”Menneskelige handlinger kan forstås med utgangspunkt i at normer styrer handlingen”.  
(Håkan Hydén 2002,14)

Det er tradisjonelt to hovedtanker for hvordan man ser på menneskelig handling. Den ene er den intensjonelle, som er bevisste valg basert på nåværende informasjon og fremtidige preferanser (Ekman 1999, 22-24). Dette er en rasjonell tankegang basert på kalkulerte valg om maks nytte og verdi. Intensjonelle valg kan ikke alene forklare all menneskelig handling mener Ekman, men det kan komplementeres ved bruk av normer. Ulike normer kan gjelde for ulike personer og ulike situasjoner. Normer styres av historien, altså tilbakeblikk på tidligere erfaringer, mens den intensjonelle tankegangen er fremtidsrettet.

Man kan argumentere for at ingen av de to handlingsteoriene kan forklare all handling, men at de kan fungere sammen. Ulik handlingslogikk kan også variere med ulike situasjoner. Man baserer valgene sine på hvilken logikk som er tydeligst. Ekman betrakter politiets handlinger som stort sett normstyrt, men utelukker ikke den intensjonelle fullstendig.

### **4.3.2 Normer spesifikt i politiet**

I politiet som i andre organisasjoner finnes det normer som kan ha spesielt stor betydning. På grunn av at politiansatte har et yrke hvor man er potensielt kan bli utsatt for vold eller andre typer ytre trusler, står normer som samhold og det å beskytte hverandre sterkt (Ekman 1999, 13). Å stå sammen og beskytte hverandre kan forstås som kollegaloyalitet, og dette gjelder både ovenfor publikum og mot ledelsen (Granér 2004, 59). Likheter er også viktig, og man skal fremstå som en helhetlig gruppe utad. Man må tenke og handle likt som sine kolleger, men det kan være forskjeller mellom grupper (for eksempel ulike avdelinger i politiorganisasjonen). Man skal ikke ha for nært forhold til sjefen, ikke snakke om kollegers



mangler, og ikke skaffe fordeler på bekostning av andre kolleger (ibid, 63-64). Relasjonen til andre kolleger fremstår som viktig. Det er også viktig at man tenker på samme måte, og at man kan stole på hverandre hvis noe oppstår. I møte med publikum skal man opptre korrekt og høflig, og humor er en fordel. Publikum skal sette tonen i møter, og politiet kopierer dette. Det å være objektiv og rettferdig er høyt verdsatt (Ekman 1999, 95-98).

Normer læres og videreføres ved at man rekrutterer fra en viss type mennesker og utdanner dem innenfor polityrket. Sosialiseringprosessen inn i aktivt yrkesliv gjennom samhandling med eldre og mer erfarne kolleger er kanskje den viktigste faktoren. De lærer teknikker, drivkrefter, motiver og holdninger (Ekman 1999). Forholdet kolleger imellom er ofte preget av sammenfallende idealer. Gjennom sammenfallende forestillinger, forståelser og handlinger, samt et eget språk (diskurs), forsterkes og reproduseres samholdet i gruppen og skaper et skille mot andre grupper (ibid, 35). Her lærer man hva som er akseptert i gruppen og hva som ikke er det.

### **4.3.3 Sanksjoner mot brudd på normer i politiet**

Som ved brudd på andre normer, vil brudd på normene innarbeidet i politikulturen også få konsekvenser. Vanlige sanksjoner fra kolleger kan være utestengelse fra det sosiale fellesskapet, såkalt drittsnakk og ryktespredning om vedkommende, at man tildeles arbeidsoppgaver som anses som dårlige eller kjedelige, og ikke minst at man mister respekt (Granér 2004, 65). Sanksjoner fra kolleger oppleves ofte som verre enn sanksjoner fra ledelsen, derfor prøver man gjerne i det lengste å unngå å bryte med kolleganormer (Ekman 1999, 200).

Publikum kan sanksjonere mot politiet gjennom 1) å anmelde, 2) å kontakte media, og 3) å gi kommentarer direkte til politiet. Kommentarer bryr de politiansatte seg ikke så mye om, siden de mener at publikum ikke kjenner virkeligheten og derfor ikke forstår noe. Hvis media blandes inn oppleves dette ofte som et urettferdig angrep (Ekman 1999).

### **4.3.4 Politiarbeidets dilemma**

Politiet må gjennom arbeidet forholde seg til flere normsendere, som ikke nødvendigvis deler de samme normene eller prioriterer dem likt. Man kan i hovedsak dele opp i fire grupper normsendere som vil påvirke en politiansatts arbeidshverdag. Det er politikere og byråkrater

som utarbeider lovtekster og direktiver ment til å styre politiets arbeid, ledelsen innad i politiet, publikum og til sist egne kolleger. Dette fører til politiarbeidets dilemma; det er flere normsendere - ofte med motstridende normer - å forholde seg til, hvilket betyr at de politiansatte må prioritere (Ekman 1999, 11). I følge Rolf Granér er politiet som byråkratisk organisasjon kjennetegnet av i hovedsak to ting; at oppgavene er så mangfoldige at de ikke kan reguleres direkte, og at politiet skal leve opp til så mange forventninger at det ikke finnes ressurser til å innfri dette (Granér 2004, 51). Politiarbeidet er vanskelig å overvåke og kontrollere, og dette skaper forutsetninger for en autonom yrkeskultur. I mange tilfeller er det normene sendt fra ledelsen og de skriftlige tekstene fra byråkratene som nedprioriteres hvis de politiansatte må velge (Ekman 1999, 37). Det er likevel vanskelig for ledelsen å kontrollere det praktiske arbeidet, slik at sjansen for at normbruddet blir oppdaget ikke alltid er så stor.

Politiet har en travel hverdag med mange arbeidsoppgaver. Hverdagen preges av til tider stort press og mangel på ressurser. Dette kan føre til at man velger effektivitet på bekostning av legalitet, noe som vil si at det ikke alltid finnes dekning i lovverket for beslutninger og handlinger de politiansatte foretar seg i praksis (Goldsmith 1990 i Ekman 1999). Igjen er det et spørsmål om prioritering av motstridende normer, kravet fra omverden om handlekraft eller det å operere innenfor regelverkets grenser slik det forventes at politiet som lovens håndhevere skal gjøre. I tillegg til å være lovens håndhevere ser politiansatte seg selv som beskyttere av etikk og moral i samfunnet, noe som kan føre til at de griper inn i situasjoner som bryter med allmenne normer, men som det ikke finnes dekning for i lovgivningen (Ekman 1999, 15).

Ekman finner at tekster i form av regelverk og direktiver ment til å styre politiets arbeid av ulike grunner ikke alltid følges av de politiansatte. Det finnes så mange tekster som politiet må forholde seg til, at det er umulig for dem å kjenne til alle (Ekman 1999, 32). Eksisterende tekster kan tolkes på flere måter, og i samhandling med andre politiansatte formes en kollektiv forståelse av tekstene. Denne forståelsen kan være annerledes enn den forståelsen de som formulerte teksten hadde. Andre årsaker til at politiansatte ikke handler i tråd med tekstene kan være mangel på ressurser, at de bryter med egne interesser, og forventninger om hvordan andre vil forholde seg til dem. Tekster sosialiseres og læres gjennom eldre kollegers prat om eksempler for godt politiarbeid. Tekster bidrar til å gi politiet legitimitet utad i

samfunnet med bakgrunn i en allmenn antagelse av at politiarbeid styres av tekster, mens politiarbeidet i liten grad styres av tekster i praksis (Ekman 1999, 191).

#### **4.3.5 Motsetninger mellom ledelse og ansatte**

Som tidligere skrevet i delene om tillit og yrkeskultur, er det en del forhold som kan forårsake konflikt mellom ledelsen og ansatte i politiet. Dette gjelder også når man snakker om normer.

En viktig forutsetning for at ansatte skal handle i tråd med ledelsens intensjoner, er at de har tillit til ledelsen. I fravær av direkte kontroll, må man få de ansatte til å tenke og handle slik ledelsen vil. Studier viser derimot at det er problemer i forholdet mellom politiansatte og ledelsen. En vanlig kritikk fra politiansatte mot ledelsen er at man ikke deler samme virkelighetsoppfatning. Verst er det med sjefer som ikke har politifaglig utdannelse, og som derfor aldri har jobbet i felten. De forstår ikke hvilke utfordringer de politiansatte har i arbeidshverdagen, og hva som må til for å løse disse utfordringene. Ledelsen i politiet blir beskyldt for å ha mest fokus på økonomi og politikk, og ha ”blikket vendt i feil retning”, altså oppover (Reuss-Ianni 1993). Politiansatte kan føle manglende støtte fra ledelsen i konfliktfylte saker, noe som kan oppleves sårt.

Manglende kommunikasjon, tilbakemeldinger og informasjon er vanlig innvendinger fra politiansatte mot ledelsen. Sjefene kritiseres for å være svake, usynlige og fraværende. Videre er det en oppfatning av at sjefene har dårlig moral og setter sine interesser først og bruker alle midler for å oppnå dem. Dette gjelder ikke nødvendigvis alle sjefer, men først og fremst dem som var kommet opp et nivå der de ikke lenger er like operative (Granér 2004, 54-55). Det finnes selvsagt unntak.

En god sjef oppfattes som en ledertype, og som tør å ta beslutninger og følge dem. Det er en som ikke redd for å kritisere både underordnede og høyere sjefer. De er lojale og lydhøre for sine underordnede. Det viktigste kjennetegnet er kanskje ifølge Granér at det deler de ansattes virkelighetsoppfatning.

Selv om Rolf Granérs undersøkelse er skrevet basert på svenske forhold, kan trolig funnene være overførbart også til det norske politiet da samfunnsforholdene i Norge og Sverige

regnes for å være ganske like. Det uttalelser gjort under mine intervjuer som kan tyde på at noe av den samme kritikken kan være gjeldende.

På samme måte som man kan snakke om politiarbeidets dilemma, kan man også snakke om lederens dilemma. Dette har jeg også skrevet om tidligere under delen om tillit. Som for politiansatte finnes det flere ulike normsendere å forholde seg til som leder i politiorganisasjonen. Hvis en sak oppstår som involverer en politiansatt, kan en leder bli stående i skvis mellom den politiansatte og ledere på høyere nivå, eventuelt også politikere og byråkrater. De politiansattes kritikk går på at lederen da ofte ikke taler deres sak, og da ikke er til å stole på i vanskelige situasjoner.

De politiansattes rolle er å løse ulike oppgaver, og dette skal gjøres innenfor et regelverk som kan virke hemmende. Ledelsen skal overse at dette regelverket blir fulgt, og vanskeliggjør dermed arbeidet for de ansatte. Ledelsen skal også håndheve regelverket og sanksjonere hvis det ikke blir fulgt. Dermed kan det oppstå en motsetning og spenning mellom ansatt og ledelse. Politiansatte og ledelsen jobber opp mot ulike grupper; politiansatte mot publikum på gaten, og ledere mer mot politikken, sjefer høyere i systemet og domstolene. Ansatte får sin kunnskap fra praktisk erfaring, ledere får som kunnskap mer fra teori og akademia. De politiansatte har en forventning om at sjefer burde lette deres arbeid, noe de mislykkes med (Granér 2004, 58-59).

#### **4.4 Perspektiver på lovlighet og kontroll**

I "Why people obey the law" (2006) skriver Tom R. Tyler om hva det er som gjør at folk velger å overholde lovgivningen basert på en undersøkelse gjort i Chicago. Han skiller i utgangspunktet mellom to perspektiver på hvorfor man er lovlydig; det instrumentelle og det normative. Det instrumentelle perspektivet legger til grunn en rasjonalistisk menneskemodell som forutsetter at mennesket handler i henhold til hva som fremstår som mest lønnsomt når man "trekker fra" kostnadene. I dette perspektivet vil synet på kontroll og straff henge sammen med kostnader. Det er et poeng å gjøre kostnadene store nok til at de virker avskrekkende på uønskede handlinger. I det normative perspektivet legges det vekt på personers egen moral og verdier som forklaring på hvorfor de overholder loven. Tyler mener at det er det normative perspektivet som har mest forklaringsverdi, blant annet folk noen

ganger bryter lover med store kostnader og stor risiko for å bli tatt, mens man andre ganger overholder lover som har lav risiko og lave kostnader. Det kan altså bryte med det instrumentelle kostnad/nytte-perspektivet. Legitimitet til autoriteter er også en del av det normative perspektivet, og har to betydninger; man kan følge loven fordi man mener loven er moralsk riktig, eller fordi man mener at dem som lager og håndhever lovene har en (legitim) rett til det.

Undersøkelsen ser også på folks erfaringer med rettssystemet representert ved politi og domstol, og holdninger til det i forbindelse med disse erfaringene. I følge det instrumentelle perspektivet burde utfallet av sakene de har erfart ha konsekvenser for hvilket syn de har på rettssystemet. Det vil si at hvis utfallet er positivt vil man også få et positivt syn på rettssystemet og omvendt. Det normative perspektivet ser på folks reaksjoner på erfaringen i forhold til rettferdigheten i resultatet de mottar (distributive justice), og rettferdigheten rundt prosessen hvor beslutningen/resultatet blir til (procedural justice). I følge Tyler (2006, 162) er det igjen det normative perspektivet som har størst forklaringskraft, da folk med negative resultat i sakene de hadde i møte med rettssystemet ikke nødvendigvis hadde et negativt syn på hele rettssystemet. Det som fremstod som det viktigste for folk var altså at prosedyren hvor beslutningen ble til, altså systemet, fremstod som rettferdig. Det innebærer blant annet at man får en sjanse til å få sin stemme hørt og få deres mening overveid, at systemet og loven er likt for alle (nøytralitet), og at man blir behandlet respektfullt osv. Resultatrettferdighet og prosessrettferdighet er ikke uavhengig av hverandre. For at en prosess skal oppfattes som rettferdig, må den i de aller fleste tilfeller produsere rettferdige resultater også (ibid, 163-164).

Hvordan ser politiansatte på prosedyren rundt Spesialenheten og klageordningen? Fremstår de som rettferdige sett fra de politiansattes perspektiv? Dette er noe jeg vil se nærmere på i analysen av mitt eget datamateriale i de neste kapitlene.

#### **4.4.1 Resultat- og prosessrettferdighet ved kontroll av politiet**

Denne studien er som sagt foretatt i Chicago, og vil ikke nødvendigvis være overførbart til europeiske og norske forhold. Dette er på grunn av den ulike struktureringen av politisk styre, og organiseringen av domstol og politi (Jackson m.fl 2012). I tillegg så handler den om

*vanlige borgeres* motiver for å overholde loven, hvilket ikke nødvendigvis er mulig å overføre til *politiet* i Norge. Men det som for meg likevel fremstår som relevant i forhold til min egen oppgave om politiets tillit til kontrollmekanismene, er hva som blir lagt vekt på med tanke på erfaringer med kontrollapparatet. Studien viser tydelig at det er det normative perspektivet som kan forklare faktorer utover det instrumentelle perspektivet har mulighet til. Samtidig viser studien at det er menneskers tro på rettferdigheten rundt prosessen (procedural justice) som er den viktigste forklaringsfaktoren til folks holdninger til loven og rettssystemet etter å ha hatt personlige erfaringer med dem, enten gjennom møte med politiet eller domstolen. Jonathan Jackson m.fl (2012) utførte en studie i England og Wales basert på Tylers teorier, og den bekrefter langt på vei Tylers funn om betydningen av rettferdighet rundt prosessen.

Dette teoretiske perspektivet tilrettelegger for bestemte antakelser om politiets møte med Spesialenheten og klageordningen. Er det utfallet/resultatet i bestemte saker eller oppfattet rettferdighet rundt prosedyren og selve systemet som påvirker politiansattes syn på kontrollmekanismene mest? Synet på rettferdighet både rundt resultat og prosess vil meget trolig ha konsekvenser for hva slags tillit man da har til kontrollsystemet, også for politiansatte.

## 5. Presentasjon av eget materiale og funn

I denne delen av oppgaven skal jeg presentere hva som har kommet frem i intervjuene jeg har foretatt i forbindelse med oppgaven.

Jeg vil se nærmere på hva som har fremstått som viktige poenger hos informantene basert på uttalelser gjort under intervjuene. Dette har jeg oppsummert i en egen tabell hvor jeg oppsummerer grunner for og imot tillit til Spesialenheten og klageordningen. Deretter gjør jeg en inndeling i kategorier, og tar mer detaljert for med informantenes synspunkter

Jeg har valgt å dele opp materialet ved å først presentere datamaterialet som har kommet frem om Spesialenheten, og deretter gjort tilsvarende for klageordningen. Dette har jeg gjort for å systematisere materialet og forsøke å gjøre det tydelig. Jeg har så sammenlignet funnene fra Spesialenheten og klageordningen, og sett på likheter og ulikheter i materialet. Grunnen til at jeg har valgt å gjøre det slik er at jeg ønsker å se nærmere på positive og negative trekk ved de to kontrollmekanismene, og gjøre en sammenligning mellom dem for å se hva slags organisering de politiansatte ser ut til å ha mest tillit til, altså om kontrollen er ekstern eller intern.

### 5.1 Oversikt over grunner for tillit og mistillit

Under følger en oversiktstabell over ulike funn ekstrahert som essens av alle intervjuene jeg har foretatt. Noen av punktene er poenger flere av informantene har vært inne på, og er en sammenfatning av deres svar. Et eksempel på det er at det er bra Spesialenheten er et eksternt organ, og at dette kan bidra til likeartet behandling av like saker. Dette er noe som kan skape grunnlag for tillit.

Noen punkter kommer kanskje bare frem i ett intervju, men jeg anser det likevel som gyldige poenger som kan skape grunnlag for eller imot tillit. Et eksempel på et slikt punkt er å finne under Spesialenheten, grunner for mistillit, hvor det reises spørsmål om Spesialenheten noen ganger går litt langt i spørsmålsstillingen under avhør.

Noen punkter kan man finne under både grunner for tillit, og mistillit. Et eksempel på et slikt punkt er bruken av politiutdannede etterforskere i Spesialenheten. Dette kan bidra til at

politiansatte har tillit til dem, fordi de har en utdanning og faglig kompetanse innenfor politietterforskningsfeltet. Likevel kan det også være en grunn til mistillit, da mange ideelt sett har et ønske om at Spesialenheten er helt uten koblinger til politiet.

**Tabell 5.1 Oversikt om tillit til Spesialenheten og klageordningen**

	<b>SPESIALENHETEN</b>	<b>KLAGEORDNINGEN</b>
Grunner til tillit	<ul style="list-style-type: none"> <li>-eksternt – likeartet behandling – sentralisert</li> <li>- Øker publikums tillit</li> <li>- Politiutdannede etterforskere</li> <li>- Automatisk etterforskning i noen typer saker</li> <li>- Dyktige, grundige, objektive og seriøse etterforskere</li> <li>- Bra avhørssituasjon, få klager</li> <li>- Flinke til å være diskret ved drastiske inngrep</li> <li>- Riktig med teknisk bistand fra Kripos</li> <li>- Bra at få blir dømt</li> <li>- Bra utfall i egen sak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lokal behandling ansvarliggjør ledere</li> <li>- Behandling av klager krever intern kunnskap</li> <li>- Får lite klager på dem</li> <li>- Gir mulighet til rask korleksjon</li> <li>- Tror politiansatte flest har tillit til rettferdig behandling osv</li> <li>- Gunstig utfall av egen sak</li> <li>- Renvasking fra klager kan minske kritikk</li> <li>- Kan veilede dem med mange klager</li> </ul>
Grunner til mistillit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Politiutdannede etterforskere hindrer uavhengighet? (Publikums tillit)</li> <li>- Lang saksbehandlingstid</li> <li>- Mangler ressurser</li> <li>- Liten etterforskningskapasitet</li> <li>- Egen påtalemyndighet fører til mangel på vidsyn?</li> <li>- For mye fokus på person fremfor system?</li> <li>- Lang ventetid før avhør</li> <li>- Mangler advokat ved avhør</li> <li>- Går for langt i spørsmålsstillingen ved avhør?</li> <li>- For lang tid fra anmeldelse til man vet om det – husker dårlig</li> <li>- Feil bruk av registrering i STRASAK og avgjørelseskoder</li> <li>- Transportløsning ved kjøring til avhør osv</li> <li>- Politiansatte har for lite informasjon om dem</li> <li>- Politifolk for lite profesjonell, tar ting personlig</li> <li>- Dårlig utfall i egen sak</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Behandlingen kan variere mye fra distrikt til distrikt (skjønnspreget)</li> <li>- Anklaget for kontroll av sine egne (går ut over publikums tillit)</li> <li>- For uklare retningslinjer</li> <li>- Lang saksbehandlingstid</li> <li>- Ledere overreagerer</li> <li>- Stor forskjell på hvilket ansvar ulike ledere tar</li> <li>- Mangler sterk kultur for personalledelse</li> <li>- Ledere noen ganger forutinntatt?</li> <li>- For dårlig dokumentasjon</li> <li>- Usikkerhet rundt hva klageordningen er</li> <li>- Ugunstig utfall av egen sak</li> <li>- Hvordan kvalitetsikres innsamlet informasjon?</li> <li>- Klager kan bli brukt imot en senere</li> <li>- Dårlig førsteinstansbehandling?</li> <li>- Lite balansert kommunikasjon og formidling fra ledelsen</li> <li>- For lite fokus på erfaringslæring</li> <li>- Dårlig fulgt opp i forhold til ansatte og publikum</li> </ul>

## 5.2 Konkrete funn i materialet

I den følgende delen av oppgaven skal jeg vise til konkrete poenger som har kommet frem under intervjuene med mine informanter. Det første jeg skriver om er den tosporede ordningen og hvordan denne organiseringen blir sett på fra de politiansattes perspektiv.



Deretter har jeg i et forsøk på å organisere datamaterialet og gjøre det litt mer oversiktlig delt det inn i ulike kategorier og underkategorier. Jeg har valgt å dele opp presentasjonen av interessante elementer i mitt datamateriale om Spesialenheten og klageordningen i fire hovedkategorier. De fire er; organisasjonen, praksis/gjennomføring, opplevelsen, og konsekvenser/politiets rolle. Det vil være en del overlapp mellom denne inndelingen, fordi noen elementer kan passe inn under flere av hovedkategoriene.

Videre har jeg delt materialet inn i flere underkategorier som jeg har funnet beskrivende, og som bidrar til å samle funnene i materialet mer tematisk.

### **5.2.1 Den tosporede ordningen**

Det synes å være en ganske bred enighet blant informantene om at dagens tosporede ordning er en grei ordning for kontroll av politiet. At Spesialenheten som et eksternt organ etterforsker anmeldelser mot politiansatte er bra, og uavhengigheten til politiet trekkes frem som positivt. Samtidig mener samtlige at det er riktig at klager behandles av arbeidsgiver, da dette faller innunder arbeidsgiveransvaret.

Noe som kan være litt problematisk med denne ordningen er at det kan være vanskelig å vite hvor skillet går for hva som er straffbart og hva som bare er kritikkverdig, og at det derfor i noen tilfeller kan være vanskelig å vurdere hvem som skal behandle saken. For publikum kan det være vanskelig å vite om man burde anmelde et forhold til Spesialenheten, eller sende inn en klage til politidistriktet. Dette kom blant annet frem i kapittel 8 i NOU 2009:12. Det kan også være vanskelig for lederne i politiet å vite hvem som burde behandle saken, og dette er noe som flere av mine informanter er inne på. Det spekuleres i om det for noen ledere vil det kanskje være enklere å sende saken over til Spesialenheten fremfor å behandle den selv. Det kan det være flere grunner til, som jeg vil skrive mer om senere i kapitlet.

## 5.2.2 SPESIALENHETEN

### ORGANISASJONEN

#### **Positiv utvikling fra SEFO:**

Flere av informantene nevner helt konkret, enten på eget initiativ eller via et oppfølgingsspørsmål, at Spesialenheten og dens organisering er en forbedring fra den tidligere kontrollordningen med SEFO som etterforskningsorgan. Ved gamle SEFO var det i følge mine informanter flere klager fra politiansatte til ledelse og tillitsmannsapparat, og mer utbredt misnøye mot både organisering og etterforskningsmetoder.

#### **Eksternt:**

Mine informanter mener at det er positivt at anmeldelser mot politiansatte for straffbare forhold i tjenesten behandles av et eksternt, sentralisert organ som Spesialenheten. Dette kan bidra til en likeartet behandling av sakene.

Det at det blir foretatt en eksternt, uavhengig kontroll av politiet ved anmeldelser og mistanke om straffbare forhold i tjenesten, kan bidra til å øke publikums tillit til politiet. Denne tilliten fremstår som svært viktig for politiet, og man ønsker derfor velkommen Spesialenheten som et positivt tiltak for å bedre publikums tillit til politiet som helhet.

I tillegg til å skape tillit mellom kontrollorgan og publikum, kan Spesialenhetens uavhengighet til politiet og eksterne organisering også være tillitsskapende mellom politiansatte og kontrollorganet. Dette er fordi de da kan være tryggere på en etterforskning som er så objektiv som mulig, og at personlige forhold ikke spiller inn og påvirker utfallet av saken.

#### **Sammensetningen:**

Ingen av mine informanter hadde noe spesielt å utsette på måten Spesialenheten er satt sammen på og organisert. De synes generelt at det er bra at det er et eksternt organ, og at de er greit organisert og sammensatt.

Som jeg skrev innledningsvis til kapittelet, er synet todelt når det gjelder utdannelsen av etterforskere i Spesialenheten. Dette er personer som har gjennomgått samme type utdanning

som vanlige politiansatte gjennom Politihøyskolen. Det teller positivt at denne utdanningen står for kvalitet, og gjør at man kan forvente en viss kompetanse. Utdanningen gjør også at de lærer de samme tingene som vanlige politiansatte gjør, og at de får kjennskap til de samme problemene og utfordringene i hverdagen. Etterforskere i Spesialenheten kan også ha jobbet i politiet tidligere, og kan i den forbindelse ha skaffet seg kunnskap om jobben som kan brukes når de må etterforske saker mot politiansatte.

Bekymringen til informantene er at publikum ikke forstår at Spesialenheten er et eksternt organ uten organisatorisk tilknytning til politiet, og at bruken av personer som er utdannet ved politihøyskolen og som tidligere har jobbet i politiet ikke er å regne som uhildet. Hva denne bekymringen skyldes har sammenheng med at informantene tror at dette er noe som kan påvirke publikums tillit til Spesialenheten, og er noe jeg vil gå nærmere innpå senere i kapittelet.

### **Rammer:**

Gjennomgående i svarene til mine informanter er inntrykket av at et av de største problemene til Spesialenheten er mangel på ressurser og lang saksbehandlingstid. Lang saksbehandlingstid oppleves som et stort problem for politiansatte som både direkte og indirekte er involvert i saker som etterforskes av Spesialenheten.

Det fremmes ønsker om at Spesialenheten må få tilført ressurser slik at de kan øke etterforskningskapasiteten, og senke saksbehandlingstiden. I 2013 var det en gjennomsnittlig saksbehandlingstid i Spesialenheten på 175 dager, noe som er 25 dager over deres egen målsetning om 150 dagers saksbehandlingstid<sup>10</sup>. Saksbehandlingstiden de siste fire årene har vært relativt stabil, fra 162 dager som det laveste (2012), og 177 dager som det høyeste (2010). Det å være under etterforskning kan være en stor belastning for den eller de det gjelder, derfor er det rimelig at man ønsker å minimere den tiden. En av dem jeg snakket med foreslo at det burde være et mål for Spesialenheten at saksbehandlingstiden ikke overskrider 60-70 dager, mens andre ikke ville nevne et spesifikt antall dager, bare at saksbehandlingstiden må kortes ned.

---

<sup>10</sup> Spesialenhetens årsrapport 2013, side 31.

Kortere saksbehandlingstid vil være en fordel for alle parter, ikke bare de politiansatte. Personer som anmelder eller er part i saken kan også nyte godt av at saken avgjøres i løpet av kortere tid. Det er likevel viktig at tiden ikke går på bekostning av kvaliteten, og at alle saker der etterforskning anses nødvendig blir tilstrekkelig belyst.

I likhet med Spesialenheten, har også politiet selv lang saksbehandlingstid på en del av sine saker. Dette oppleves kanskje som belastende for både dem som anmelder, og dem som blir anmeldt, og er slik sett ikke noe annerledes enn for saker der politiet selv er part. En jeg intervjuet antydte at det også kan være en lærdom i dette for politiansatte, og at de kunne ha nytte av å sitte på andre siden av bordet og få den samme erfaringen som andre "sivile" i den situasjonen får.

### **Automatikk:**

I noen typer saker som anses som svært alvorlige vil Spesialenheten automatisk iverksette etterforskning. Eksempler på slike saker er når noen dør eller blir alvorlig skadet som følge av politiets tjenesteutøvelse, hvis politiet må avfyre skudd alvorlige hendelser som involverer personskade i politiets varetekt.

Under intervjuene sa flere av mine informanter sier at det kan være bra at Spesialenheten har retningslinjer som gjør at de automatisk åpner etterforskning i noen typer saker, uavhengig om man mistenker at det er gjort noe straffbart fra politiets side. En uttalte seg slik:

*"Jeg synes det er helt naturlig at noen saker etterforskes automatisk, og jeg tror det er veldig viktig. For det gjelder noe av det farligste politiet gjør, og jeg tror det er viktig at det blir tatt alvorlig og at de sakene skal undersøkes av Spesialenheten." – Sitat fra 7*

Det kan bidra til en forutsigbarhet, som også fungerer som en slags trygghet, som gjør at en etterforskning mot seg kan være lettere å håndtere.

Tryggheten består i at det ikke nødvendigvis er deg som person som er under etterforskning, men at etterforskningen iverksettes på bakgrunn av en situasjon som har oppstått. Det vil også være en trygghet for andre som er involvert i saken, slik at begge parter kan være tjent med at det automatisk iverksettes etterforskning. Dette kan igjen gi et grunnlag for tillit. Ingen jeg intervjuet stilte seg direkte negativ til ordningen.

Det kan også være en fordel for politiet at slike saker blir etterforsket av en uavhengig part og belyst på en tilfredsstillende måte, da slike saker ofte tiltrekker seg medieoppmerksomhet. Med medieoppmerksomhet følger gjerne et kritisk søkelys på hva som har skjedd, og om politiet kunne handlet annerledes eller på noen måte er å klandre for det som det som skjedde. En frifinnelse fra Spesialenheten vil vise at politiet ikke kan klandres for det som skjedde, at eventuell tvil rundt saken oppklares og at man kan legge saken bak seg.

En av informantene sier at Spesialenheten kanskje burde opprette etterforskning automatisk i flere type saker enn det de gjør i dag, da man ser flere fordeler ved denne ordning som nevnt over. Han nevnte ingen konkrete eksempler på hvilke type saker dette gjelde.

En annen er innpå at ikke alt er rosenrødt når det gjelder automatisk opprettelse av etterforskning i noen type saker, og at baksiden av medaljen kan være at politiansatte kvir seg litt for å komme opp i situasjoner der de vet at Spesialenheten vil etterforske i etterkant, og at dette kan være noe som murrer i bakhodet når situasjoner oppstår. Et eksempel hun kommer med er at man kan nøle med å avfyre skudd i en farlig situasjon fordi man gruer seg for å komme i Spesialenhetens søkelys.

### **Påtalemyndighet:**

Spesialenheten er en egen påtalemyndighet og har ansvaret for det juridiske som å ta ut tiltale og føre sakene mot politiansatte for retten. Dette er gjort for å sikre uavhengigheten til politiet, og er ment å være tillitsgivende for publikum.

En informant påpeker at dette fra politiansattes side kan det være problematisk, fordi Spesialenhetens påtaleansvarlige kun får erfaring med en type saker, nemlig potensielt straffbare saker som involverer politiansatte. De kan miste perspektivet i forhold til det store bildet av straffbare handlinger og kriminalitet, og miste perspektivet på alvorlighetsgrad. Dette kan i verste fall skape et skeivt inntrykk av straffbare handlinger begått av politiansatte, og at flere etterforskes og tiltales enn det er grunnlag for.

Samtidig er det et uttalt prinsipp fra Spesialenheten at terskelen for å iverksette etterforskning er og må være lav. Det er noe spesielt når politiet mistenkes for lovbrudd. Det angriper rettsstaten på en helt særegen måte, og skiller seg derfor fra straffbare handlinger der vanlige sivilister bli mistenkt.

## **PRAKSIS/GJENNOMFØRING**

### **Generelt inntrykk:**

Det generelle inntrykket som kommer frem under intervjuene, er at Spesialenheten jobber seriøst og grundig, at de er dyktige og at de er objektive. De fremstår som kompetente, og som gode i jobben.

Likevel er det et tema som gjennomgående kommer frem under flere intervjuer, og det er at mange mener at Spesialenheten har for mye fokus på enkeltpersoner fremfor system i sakene de etterforsker. Mange saker har sitt utspring i strukturelle utfordringer eller en praksis utviklet ved tjenesteutøvelsen som ikke bare påvirker enkeltpersoner og enkeltsaker, men er et generelt trekk ved hele etaten eller ved enkelte tjenestesteder. At noen saker eller personer havner under etterforskning av Spesialenheten kan skyldes tilfeldigheter, og kan således oppleves urettferdig. Informantene mener Spesialenheten i større grad burde fokusere etterforskningen på systemet fremfor enkeltpersoner i saker der det er forhold innad i politiet som har påvirket utfallet av situasjonen, og som dermed har utløst etterforskning. Dette temaet blir også tatt opp i NOU 2009:12, og man reiser spørsmålet om hvor fokuset bør ligge; på ”råtne epler” eller ”råtne eplekasser”.

### **Avhørssituasjonen:**

Avhørssituasjonen omtales generelt som bra, og at mine informanter får få eller ingen klager fra personer som har erfaringer med avhør hos Spesialenheten. Likevel antydes det at det noen ganger ikke er uproblematisk å være inne til avhør.

Noen kan sitte igjen med opplevelsen av at Spesialenheten noen ganger går litt langt i spørsmålene de stiller under avhør. Om de mener at de går for langt i antydninger, om de legger på for mye press, om de gjentar seg selv eller spør om ting som er upassende eller irrelevant i forhold til saken utdypes ikke nærmere.

En informant reiser spørsmålet om politiansatte er rettsløse. Det er ikke gitt at de får ha med seg advokat under avhør, men at dette kan avhenge av hvilken status den politiansatte får før avhør, og på hvilke premisser de er innkalt til avhør. Hvis de får status som mistenkt før avhør, har de automatisk rett til å ha med advokat.

Noen ganger må politiansatte vente lenge før de blir avhørt av Spesialenheten, og dette kan oppleves belastende. I eksempelvis saker som er av en slik alvorlighetsgrad at etterforskning blir iverksatt automatisk, kan den politiansatte som skal avhøres bli sittende å vente en stund før Spesialenheten er på plass for å foreta avhøret. I denne perioden kan den politiansatte bli sittende isolert slik at forklaringen hans eller hennes ikke skal påvirkes av andre, og at man ikke har muligheten til å samkjøre forklaringer der det er flere involvert. Selv om den politiansatte ikke nødvendigvis har gjort noe galt i situasjonen som har oppstått, kan man tenke seg at de har sett og opplevd ting som skaper sterke inntrykk. Det kan være vanskelig for dem å bli sittende alene med tankene, derfor vil det være viktig for dem at Spesialenheten er på plass så fort som overhodet mulig for å sette i gang avhøret. I noen tilfeller har de politiansatte muligheten til å ha en kollegastøtte til stede før avhøret, men da kan de ikke snakke om den aktuelle saken/hendelsen.

### **Fremgangsmåten:**

De fleste av mine informanter synes at fremgangsmåten Spesialenheten har ved etterforskning av politiansatte stort sett er grei, og at de ikke har noe spesielt å utsette på den. Det finnes noen unntak, og det er når Spesialenheten går til mer drastiske etterforskningskritt som pågrepelse, bruk av glattcelle/varetektsfengsling og kommunikasjonskontroll. Dette er situasjoner som oppleves vanskelig for den eller de politiansatte det gjelder, og det kommer under intervjuene mine frem meninger om at dette burde utføres så skånsomt som mulig av Spesialenheten.

Når Spesialenheten skal foreta en pågrepelse av en politiansatt, kan valg av tid og sted ha betydning for opplevelsen til den som blir pågrepet. Ideelt sett ønsker de at dette blir gjort så diskret som mulig. Å pågripe en politiansatt på jobb foran kolleger kan være et eksempel på noe som kan være en ekstra belastning.

Hvis den pågrepne blir plassert på glattcelle på sitt eget arbeidssted i forkant av avhør, kan dette også føre til at det oppleves som spesielt tungt. Det samme gjelder for hvor man blir plassert under en eventuell varetektsfengsling. Ransakelse av personlige ting som skap og eventuelle beslag er også noe man gjerne ønsker skal utføres så diskret som mulig.

Fra en politiansatt blir anmeldt til den får vite om anmeldelsen mot seg, kan det gå lang tid. Når en person blir anmeldt skal ledelsen/politimesteren ved tjenestestedet varsles, men det

kan gå lang tid før saken blir kjent for den det gjelder. Dette kan skyldes sakens alvorlighetsgrad, og saksbehandlingstid og prioriteringer hos Spesialenheten som for eksempel at det kan være av hensyn til etterforskningen. For den som er anmeldt kan dette være problematisk, fordi at anmeldelsen kan gjelde en hendelse som den politiansatte anser som vanlig eller dagligdags. Hvis hendelsen da ligger et stykke tilbake i tid, er det ikke sikkert at den politiansatte engang husker den gjeldende situasjonen, og vil ha spesielt vanskelig for å huske detaljer. Da kan det også bli vanskelig å forklare seg om den og imøtegå anklagelsene, og det kan gå ut over den anmeldtes rettssikkerhet. Spørsmålet er om den politiansatte burde bli varslet umiddelbart når det foreligger en anmeldelse, slik at hun eller han har muligheten til forberede sin forklaring og være sikker på at man husker sin versjon av saken. På en annen side vil det da også gi den anmeldte tid til å forsøke å skjule bevis eller bortforklare saken hvis det beror seg på en faktisk straffbar handling, noe som igjen kan være problematisk ut ifra hensyn til etterforskningen. Det er en balansegang mellom den anmeldtes behov til å forklare seg, og Spesialenhetens behov for å hindre bevisforspillelse.

### **Spesialenhetens bevissthet:**

Politiet er en gruppe som har som oppgave å bekjempe kriminalitet, og i den forbindelse kan det også være mennesker som ønsker å ramme politiansatte, enten ut ifra hevnløst mot enkeltpersoner eller som et middel for å hindre etterforskning mot seg selv eller andre. En falsk anmeldelse mot en eller flere politiansatte kan man i beste fall oppnå å rette søkelyset i en annen retning, og midlertidig forsinke politiets egen etterforskning av personer eller miljøer. Dette må Spesialenheten være bevisst på, noe mine informanter også tror at de er. Dette er også en av grunnene til at Spesialenheten innhenter såkalte speilsaker hvis det finnes når de åpner etterforskning av politiansatte.

Noen politiansatte er mer utsatt for å få anmeldelser imot seg enn andre. De som jobber operativt ute på gatene og i ulike miljøer kan tenkes å ha større sjanse for å bli anmeldt. Dette går på sakens natur, hvis man har mye kontakt med publikum kommer man også opp i flere situasjoner som kan være årsak til konflikt. En del saker handler for eksempel om unødig eller overdreven maktbruk, og politiansatte som jobber operativt vil komme i flere situasjoner hvor bruk av makt kan være nødvendig enn politiansatte som arbeider som



etterforskere eller på kontor. Jobber man i ordenspolitiet er sannsynligheten størst for å bli anmeldt, noe statistikken også viser (Granér og Skoglund 2011).

Spesialenheten fører statistikk over hvor mange anmeldelser de får, og hvert år blir et stort flertall av sakene henlagt. I følge Spesialenhetens årsrapport for 2013 endte i 6% av anmeldelsene med en positiv påtaleavgjørelse, noe som vil si at 94% av anmeldelsene ble henlagt. Ofte fører statistikken fra Spesialenheten til medieoppslag, og de høye henleggelsestallene får fokus. For personer som er ute etter å sverte politiet og Spesialenheten, gir tallene grunnlag for kritikk da det kan se ut som at anmeldelser mot politiansatte blir lite eller dårlig etterforsket. De politiansatte er opptatt av hvordan statistikken blir fremstilt, og hvordan den oppfattes av publikum.

Politiansatte ser det som et kvalitetstegn at mange av sakene blir henlagt, fordi de mener at mange av sakene er åpenlyst grunnløse eller blir brukt for å hindre dem eller sverte dem. Spesialenheten opplyser i årsrapporten for 2013 at de ikke har funnet rimelig grunn til å åpne etterforskning i 40% av anmeldelsene i 2013. I rapporten skriver de videre:

*«Spesialenheten har en lav terskel for å iverksette etterforskning. At Spesialenheten henlegger 30-40% av sakene uten etterforskning skyldes blant annet at mange anmeldelser gjelder fullt ut lovlige tjenestehandlinger og at en del anmeldelser er klart usaklige eller helt uten begrunnelse. Spesialenheten mottar også anmeldelser hvor anmelder åpenbart har som motiv å hindre politiets arbeid i en pågående etterforskning. Selv om saken henlegges uten etterforskning, er det som regel gjort en del undersøkelser og det skrives et skriftlig begrunnet vedtak.»*

Sitatet illustrerer at Spesialenheten i dette tilfellet er bevisst på det som er politiansattes bekymringer, nemlig at mange av anmeldelsene ikke gjelder straffbare forhold eller er usaklige, og at anmeldelser mot politiansatte kan brukes som virkemiddel for å hindre politiets eget arbeid.

### **Saksbehandlingen:**

Som skrevet tidligere er lang saksbehandlingstid den største innvendingen politiansatte har mot Spesialenheten. Tiden fra man vet at man har blitt anmeldt, når man er under etterforskning, og frem til en påtaleavgjørelse er belastende, og det bør derfor være et mål at denne tiden holdes så kort som mulig.

Spesialenheten er opptatt av kvalitet, og er svært grundige når de åpner etterforskning. Dette er positivt både for publikum og ansatte, da det bidrar til å skape tillit til Spesialenheten som kontrollorgan. Spørsmålet kan likevel reises om de noen ganger er *for* grundige, og at dette krever ressurser som øker saksbehandlingstiden unødige. En jeg intervjuet mente at Spesialenheten i større grad kan benytte seg av telefonavhør der det anses forsvarlig, i stedet for at man er nødt til å møtes fysisk.

Noe annet som kan bidra til å øke saksbehandlingstiden, er at Spesialenheten kan motta for mange saker fra ledelsen i politiet hvis ledelsen har for lav terskel for å sende klager over til Spesialenheten. En del av sakene sendt tilbake til politidistriktene for administrativ vurdering, mens andre blir henlagt. Det krever uansett ressurser fra Spesialenheten for å sortere disse sakene og vurdere hvilket spor de faller innenfor.

#### **Registrering av saker:**

Hvordan saker registreres på STRASAK er viktig for politiansatte som er anmeldt. Også bruk av avgjørelseskoder viktig for politiansatte. Gitt at utfallet av saken er henleggelse, har det stor betydning for dem om den blir henlagt etter bevisets stilling eller som intet straffbart forhold. Dette er også noe Spesialenheten er oppmerksom på.

#### **Gjennomføring ved drastiske inngrep/etterforskning:**

Ved transport av en pågrepet politiansatt til og fra avhør eller lignende, benyttes det samme type løsning som ved transport av sivile. Det kan være belastende for den politiansatte som allerede er i en vanskelig situasjon å skulle bli transportert av personer som hun eller han muligens har kjennskap til i det daglige. Et forslag som kommer frem under mine intervjuer er derfor at man burde se på en annen type løsning for transport av politiansatte.

Det er heldigvis sjeldent at Spesialenheten må gå til drastiske grep i etterforskningen som pågripelse, ransaking og kommunikasjonskontroll. Som jeg har skrevet tidligere, virker det som om Spesialenheten stort sett er flinke til å være diskret når de utfører disse oppgavene som kan være noe av det vanskeligste for politiansatte. Likevel finnes det unntak, og i disse tilfellene kan det skape en ekstra belastning for den eller de politiansatte det gjelder.

Spesialenheten trenger i noen tilfeller bistand til sin tekniske etterforskning, og er avhengig av å hente inn kompetent hjelp utenfor egen organisasjon. De personene som besitter denne kompetansen er ofte selv ansatt i politiet, og gjerne i særorgan som Kripos. Noen av mine informanter uttaler at de synes at det er helt riktig at Spesialenheten sørger for å trekke inn den hjelpen de trenger fra Kripos for å sikre god kvalitet på den tekniske etterforskningen. Minst en av mine informanter mener å huske tilfeller der Spesialenheten har bedt om teknisk bistand fra distriktet der den eller de involverte politiansatte har sitt arbeidssted, og mener dette er uheldig. Man burde i det minste hente teknisk bistand fra nabolokket der det er mulig.

### **Informasjon og kunnskap:**

Spesialenheten er en enhet som er organisatorisk uavhengig av politiet, og som de fleste politiansatte dermed ikke har kontakt med i hverdagen. Dette gjør at mange politiansatte vet lite om Spesialenheten og hvordan de arbeider, noe som kan føre til at rykter og myter om hva de er og hvordan de jobber kan oppstå. Spesialenheten er for en del omspunnet av et slør av usikkerhet, hvor politiansatte har lite kunnskap om hvordan Spesialenheten fungerer og jobber.

Flere av mine informanter mener at Spesialenheten hadde vært tjent med å gi mer informasjon om seg selv til politiansatte, slik at de kan motvirke at feilaktige oppfatninger oppstår og sprer seg blant politiansatte.

### **Konsekvenser av etterforskningen:**

At etterforskning av politiansatte kan få konsekvenser for de som er under etterforskning, er ganske naturlig i saker der man ender med en positiv påtaleavgjørelse. Det finnes flere reaksjonsformer, hvor man i de mest alvorlige tilfellene blir idømt fengselsstraff. Det er et bredt spekter av sakskomplekser, og mange ulike utfall.

I noen tilfeller blir man funnet uskikket til å fortsette arbeidet som politi, og blir fradømt stillingen. Noen informanter reiser spørsmålet om hvem som skal gjøre kunne fradømme noen en stilling, om det er en domstol eller arbeidsgiver. Hvis det er domstolen som gjør det, er saken klar. Derimot finnes det tilfeller hvor domstol ikke har funnet grunn til å fradømme stilling, mens arbeidsgiver likevel gjør dette som reaksjon på saken. Dette kan oppleves som en dobbel straff for dem det gjelder. Burde man innføre klarere retningslinjer for hvem som

kan fradømme stilling, og i hvilke tilfeller det gjelder? Det er flere måter å miste inneværende stilling på uten at man nødvendigvis mister jobben i politiet som helhet. Man kan for eksempel bli tvunget over i en annen stilling, og man kan bli degradert.

### **Forslag til nye arbeidsoppgaver:**

En del av mine informanter, mener Spesialenheten burde utvides til å også etterforske saker der politiansatte blir alvorlig skadet eller dør på jobb. I dag finnes det ikke noen særskilt etterforskning som tar for seg dette, og det gjøres av Arbeidstilsynet på lik linje med arbeidsulykker på andre arbeidsplasser.

Som ansatt i politiet vil man oftere enn i andre yrker utsette seg selv for risiko ved at man går inn i farlige situasjoner. Det er en del av jobben, og selv om man forsøker å ha instruksjoner og opplæring som skal sørge for at dette blir gjort så trygt som mulig, vil man noen ganger oppleve at det får uheldige konsekvenser for de involverte. Ved at Spesialenheten går inn og etterforsker slike saker, kan man kanskje i større grad bruke erfaringene til å lære av hendelsene, såfremt man klarer å formidle funnene innad i politiorganisasjonen. Det kan også oppleves som en trygghet for de politiansatte at Spesialenheten foretar en grundig etterforskning i slike saker, for å undersøke hva som har gått galt og hvordan man kan forebygge slike hendelser i fremtiden. Spesialenheten er det organet ved siden av politiet selv som innehar spesiell etterforskningskompetanse, som kjenner politiorganisasjonen- og kulturen, og som har dette som spesialfelt. Slik sett har de gode forutsetninger for å avdekke strukturelle svakheter som i verste fall kan bidra til å utsette politiansatte for større risiko enn det som er et absolutt minimum.

Noen av informantene fremmer også forslag om at Spesialenheten i flere saker enn det som er tilfelle i dag, automatisk starter etterforskning. Det kan være flere fordeler med dette. Det kan skape forutsigbarhet, noe som fjerner tvil og usikkerhet rundt hva som skjer videre med saken. Det kan ta bort noe av fokuset på enkeltpersoner og oppleves mindre belastende, da man vet at etterforskningen blir iverksatt på grunn av situasjonen som har oppstått. Det kan også føre til at etterforskningen av noen saker kommer raskere i gang, noen som forhåpentligvis vil korte ned tiden man er under etterforskning og usikkerheten det fører med seg. Om etterforskningen kommer raskere i gang, kan også være positivt ved at den eller de involverte politiansatte kan forberede seg slik at de husker sin egen versjon av saken godt, og

at de raskere kan komme inn til avhør og forklare seg. Flere av fordelene politiansatte opplever, vil også være positivt for de andre involverte i saken.

Automatisk etterforskning av flere saker krever imidlertid ressurser, slik de fleste andre forslagene til en økning i kapasiteten til Spesialenheten også gjør.

## **OPPLEVELSEN**

### **Tillit:**

På direkte spørsmål om de tror at politiansatte har tillit til Spesialenheten, svarer samtlige jeg intervjuet ja. Dette trenger ikke å bety at alle politiansatte har tillit til Spesialenheten, men at mine informanter mener at man på generell basis har grunnlag for å si at det fleste har det. Enkelte politiansatte har nok hatt erfaringer med Spesialenheten som kan bryte med tilliten, eller av andre grunner ikke har tillit til dem.

Noen mener at det kan være forskjeller i tilliten til Spesialenheten basert på alder og erfaringer, da enten egne erfaringer eller gjennom andre. Unge politiansatte som har sin utdanning gjennom Politihøgskolen kan ha et annet forhold til kontroll av politiet enn det eldre kolleger har, da de har lært mer om Spesialenheten og kontroll av politiet gjennom strukturert opplæring. Dette kan føre til at de ser på Spesialenheten i et annet lys enn kolleger som vet mindre om dem, og som kun har egne og andres erfaringer i enkelthendelser å dra slutninger av.

### **Under etterforskning:**

Det å være under etterforskning vil nok være vanskelig for mange, ikke bare for politiansatte. Men for politiansatte er situasjonen veldig spesiell, da de i utgangspunktet er satt til å håndheve lover og være dem som etterforsker kriminalitet.

Politiansatte har nok forståelse for behovet for at noen må føre kontroll over dem også, men det kan føles sårt når dette rammer en selv. Noen steg underveis i etterforskningsprosessen kan oppleves ekstra vanskelig.

Ventetid når man er involvert i en sak som er under etterforskning er en av tingene som kan være ekstra tungt. Dette kan gjelde ventetid før man blir avhørt etter en alvorlig hendelse der det blir opprettet etterforskning automatisk, så vel som ventetid i en annen type sak der man vet at man er anmeldt. I saker der Spesialenheten iverksetter etterforskning automatisk må de

involverte politiansatte sitte isolert, uten mulighet til å snakke med noen om det som har hendt. Det kan være sterke inntrykk de sitter med, og behovet for menneskelig kontakt og muligheten for å lette på trykket er hos mange stort. I andre type saker der man er informert om at det foreligger en anmeldelse mot en, kan ventetiden bli veldig lang da saksbehandlingstiden varierer mye ut ifra prioritet og kapasitet hos Spesialenheten. Før saken er avgjort vil den alltid være noe man har i bakhodet, som kan skape bekymring og usikkerhet.

Lang saksbehandlingstid setter spørsmål ved skyld og er svært belastende for dem som under etterforskning. Uavhengig av om det er hold i saken eller om det er en sak som burde henlegges, vil perioden før saken er avgjort gi rom for usikkerhet og snakk blant kolleger og andre som har kjennskap til saken. Spesielt hvis media har omtalt saken og den er kjent for et større publikum, vil lang saksbehandlingstid bidra til at spørsmål rundt hva som har skjedd og at folk undrer seg om det faktisk har blitt gjort noe ulovlig.

For politiansatte som blir anmeldt kan det føles urettferdig, da de ”bare gjør jobben sin”, som de sier. Det er en betydelig yrkesstolthet som ligger i politikulturen, og de aller fleste har et ønske om å gjøre en god jobb. Det å bli etterforsket av Spesialenheten kan oppleves sårt, og mange kan nok også ta det ganske personlig. Under et av mine intervjuer kom det frem at politifolk i denne sammenhengen kan være for lite profesjonell i møte med Spesialenheten, og at de ser det å bli anmeldt som et angrep på seg selv, i stedet for å se det som en sak. Dette kan gjenspeile seg i hvordan de selv opplever å bli etterforsket, og deres syn på Spesialenheten.

### **Kollegers reaksjon:**

Snakk blant kolleger og deres eventuelle sanksjoner kan være tøffe å svelge for en som er under etterforskning av Spesialenheten. Hvordan man som kollega reagerer på at noen er anmeldt avhenger av flere forhold som jeg nedenfor kort vil gå igjennom.

Hvem som har anmeldt saken kan ha betydning for hvordan kolleger ser på den. Hvis man vet at det er en kjenning eller en person som er under etterforskning i en pågående sak hos politiet selv, kan man gjerne tenke at dette er noe som blir gjort som hevn eller for å hindre politiet selv, og at det derfor ikke trenger å være en alvorlig sak. Det vil ikke nødvendigvis

være slik at de tenker det i hvert tilfelle, omstendighetene rundt saken har mye å si. Noen gjengangere anmelder/klager gjentatte ganger, og disse kan nok risikere at de ikke blir sett på seriøst av kollegene til den/de anmeldte.

Knyttet sammen med punktet ovenfor, er det svært relevant hva man er anmeldt for og hvilken alvorlighetsgrad saken har. Det å bli anmeldt for ulovlig maktbruk som politiansatt er en av de mest vanlige type sakene, og politiansatte som arbeider operativt og går inn i situasjoner som blir fysisk, løper en risiko for å bli anmeldt. Hvis noen blir anmeldt for eksempelvis ulovlig maktbruk, trenger ikke kolleger å reagere særlig negativt på det. Anmeldelser som går på forhold man ofte kommer borti på jobb, og som regnes som en del av arbeidet i den grad man holder seg innenfor rammene av det man har anledning til, trenger ikke ha så stor betydning blant kolleger. Det kan være forskjeller her, som hvis man vet av erfaring at den som er anmeldt har gjort lignende ting før, eller er kjent for å være hardhendt. Ofte avventer man utfallet av saken før man som kollega tar stilling til den.

Eksempler på saker som kan skape store reaksjoner, og som ikke på noen måte blir godtatt av kolleger, er saker som går på misbruk av stilling og korrupsjon. Dette er saker som klart bryter med rollen som politiansatt, og blir ansett til å være saker som kun fremmer personlig vinning. Det er ikke saker alle som jobber i politiet er i risikozonen for å bli anmeldt for. Det er saker som klart kan skade politiets omdømme, og som dermed kan skade tilliten til politiet.

Utfallet av en sak kan påvirke hvordan kolleger ser på den, noe som ikke er så bemerkelsesverdig. En ting er jo å være mistenkt og under etterforskning, en annen er å enten bli dømt eller frifunnet. En sak man kanskje ikke tenkte så mye over i utgangspunktet, kan jo forandre seg hvis det viser seg at vedkommende har gått over streken og blir dømt. Gitt av utfallet av saken er kjent, og noen blir dømt, kan politiansatte tilpasse normen etter premissene i dommen. Om noen blir dømt for eksempelvis en arrestasjonsmetode som retten mener var for hardhendt, kan politiansatte tilpasse egen arrestasjonsteknikk som en følge av dette. I så fall vil det være et eksempel på erfaringslæring i praksis, men er ikke uproblematisk i seg selv. Noe kan være uheldig og kanskje også kritikkverdig selv om det ikke er straffbart. Det vil ikke nødvendigvis si at det er god arbeidspraksis selv om det ikke er ulovlig.

Politiansatte flest har tro på rettssystemet, og tillit til at domstolene kommer frem til riktig resultat i saker som har blitt ført for dem. Dommer vil derfor i stor grad aksepteres av politiansatte, og kan da også påvirke deres syn på hva som er rett og galt i ulike situasjoner.

Hvis en kollega blir anmeldt og man blir kalt inn som vitne eller avhørt av Spesialenheten, kan dette oppleves vanskelig for de som må forklare seg. Man ønsker ikke å si ting som er ufordelaktig for kolleger, og båndene dem imellom og lojaliteten kan stå sterkt. Mine informanter mener at det finnes et forbedringspotensial blant politiansatte på generell basis om å snakke åpent om ting som omhandler kolleger og kan sette dem i en vanskelig situasjon. De må ha tro på at Spesialenheten klarer å skille ut informasjon som er relevant eller ikke, og at det kan være bra å få ting frem i lyset fremfor å overse dem eller prøve å ordne det internt. Dette krever en høy grad av tillit, noe som Spesialenheten må bevise seg verdig.

## **KONSEKVENSER/OPPFØLGING**

### **Opprydning:**

Politiansatte ser behovet for at noen fører kontroll med politiet. Spesialenheten og andre kontrollfunksjoner gjør en viktig jobb, og bidrar til å rydde opp feil i etaten. Det fremstår som viktig å komme til bunns i ting. Innbakt i politiets yrkeskultur, ligger en følelse av stolthet for yrket og jobben man gjør. Da er man avhengig av en mekanisme som fanger opp og avdekker feil, enten det er snakk om person- eller systemfeil. Mye av de politiansattes kritikk av Spesialenheten går på at de skulle ønske at de var mer opptatt av systemfeil, såkalte ”råtne eplekasser”, og ikke gikk så mye etter enkeltpersoner. Personfeil er kanskje mer konkret og således lettere å etterforske, men for politiansatte finner man de største feilene i de strukturelle utfordringene og i systemet. Derfor er det viktig for dem at fokuset også er rettet dit.

### **Erfaringslæring:**

Et mål for politiet som organisasjon er at man skal lære av sine feil, og sørge for at de ikke gjentar seg. I NOU 2009:12 refereres det til som erfaringslæring, og hvordan og hvorvidt dette skjer er en del av deres evaluering. Hovedfunnene herfra tilsier at politiet har forbedringspotensial og et stykke å gå før man kan si seg tilfreds.



Under mine intervjuer var det flere som tok opp temaet om erfaringslæring. De anså det som viktig, og hadde et ønske om å kunne bruke saker og erfaringer på en måte som forhåpentligvis hindrer at samme feil gjentar seg. De mener derimot at politiet til da hadde vært for dårlige til å nyttiggjøre seg av de mulighetene for erfaringslæring slike saker representerer. En informanten forteller at ledelsen kanskje har møter og seminarer der sakene ble gjennomgått, men informasjonen og erfaringene ble i liten grad kommunisert ut til det operative personellet som jobber utadrettet mot publikum. Slik sett ble sakene dårlig nyttegjort for læring, og feil og dårlig praksis kunne fortsette som før.

### **5.2.3 KLAGEORDNINGEN**

I den neste delen av kapittelet vil jeg redegjøre for hvordan mine informanter snakker om klageordningen og deres erfaringer og syn på ordningen. Jeg har foretatt den samme kategoriske inndelingen som jeg gjorde i delen om Spesialenheten, og har derfor Organisasjonen, Praksis/gjennomføring, Konsekvenser/politiets rolle og Opplevelsen som overordnede overskrifter. De underordnede overskriftene vil variere noe fra delen om Spesialenheten, fordi det kom frem ulike temaer i forhold til det som kom frem om Spesialenheten, og fordi temaene som kom frem ikke er direkte sammenlignbare mellom klageordningen og Spesialenheten.

### **ORGANISASJONEN**

#### **Instruks og retningslinjer:**

Klager mot politiet skal behandles i henhold til instruks for behandling av henvendelser om kritikkverdige forhold utført i tjeneste i politi- og lensmannsetaten, fastsatt 21.11.2005 av Justisdepartementet i medhold av politiloven § 29. Jeg har tidligere skrevet mer utfyllende om instruksene i kapittel 2, Det juridiske utgangspunktet.

Instruksene er ganske vagt formulert, og åpner for en rekke tolkninger og bruk av skjønn. Når vil det for eksempel være nødvendig å innhente opplysninger fra klager, berørte tjenestemenn og andre? Når er saken så godt opplyst som mulig? Hva man anser som nødvendig vil trolig variere for øyet som ser, og hvor mye man innhenter av opplysninger for å få saken så godt opplyst som mulig er vel så mye et spørsmål om hvor man skal sette grensen for hva som anses å være tilstrekkelig belyst.

Under intervjuene kom det frem at det etter flere sin mening må bli klarere retningslinjer for behandling av klager. Hvordan klagebehandlingen blir utført er for åpent, og det fører til mye variasjon i hvordan det blir gjort fra distrikt til distrikt, og fra sak til sak. Informantene mener at saksbehandlerne har for stor frihet til å selv foreta vurderinger, og at en presisering og tydeliggjøring av instruksene kan være et hjelpemiddel for å minske forskjellene i klagebehandlingen. Noen politidistrikt har utarbeidet lokale instruks i tillegg til Justisdepartementets egen klageinstruks (NOU 2009:12, s. 96).

I NOU 2009:12 kapittel 7 gjør utvalget en nærmere evaluering av klageordningen. Der kommer de blant annet med en anbefaling av mer veiledning i klagesaksinstruksene for å sikre en mer enhetlig saksbehandling i politidistriktene. De anbefaler også at politiansatte så vel som publikum må få bedre kjennskap til klageordningen og klagesaksbehandlingen. Dette samsvarer med funn i mitt eget datamateriale basert på uttalelser fra informantene.

### **Usikkerhet:**

Mange av informantene uttrykker usikkerhet på hva jeg mener når jeg spør om klageordningen, de vet ikke helt hva det konkret er. Kanskje det er ordet "klageordning" som forvirrer noe, og at man egentlig vet hvordan behandlingen av klager foregår. Likevel er det uttalelser som tyder på at man har dårlig kunnskap om hvordan det er organisert, og hvordan saksgangen er.

Selv om det er usikkerhet rundt hva klageordningen er, kommer det under intervjuene frem at det er lite klager på ordningen, noe som de tar som uttrykk for at det fungerer relativt greit. Mitt inntrykk er likevel at mange har dårlig innsikt i hvordan systemet fungerer, og noe av grunnen til dette er at det ikke snakkes mye om blant politiansatte. Da er det heller ikke rart at det kommer frem få klager på ordningen, og slik sett kan det ikke tas for gitt at ordningen fungerer optimalt fra politiansattes perspektiv.

### **Lokalt:**

Ingen av mine informanter har noen innvendinger på at klagebehandlingen gjøres lokalt innad i politidistriktet. Det er politimesteren som har det øverste ansvaret for klageordningen i sitt distrikt. Det er også politimesteren som har arbeidsgiveransvaret for de ansatte i distriktet.

Samtlige mener at det med begrunnelse i nettopp politimesterens arbeidsgiveransvar, at det er riktig at klagebehandlingen gjøres internt i organisasjonen. Det er politimesteren som har det øverste ansvaret for hva som foregår i eget distrikt, og dette inkluderer ansvaret for de ansatte og deres tjenesteutøvelse. I dette ansvaret ligger også oppfølging og veiledning, opplæring, gode arbeidsrutiner og instruksjoner, tilretteleggelsen av strukturelle forhold, bemanning, tilgang til materiell med mer. Dette er forhold som kan virke inn på antall og type saker som blir klaget inn gjennom hvordan det blir tilrettelagt for ansatte å utføre arbeidet.

Et argument for at klagebehandlingen skal gjøres internt i politiet, er at det krever intern kunnskap. Måten politiet jobber på, hvilke instruksjoner og prosedyrer som ligger til grunn for handlinger, hva slags opplæring politiansatte får og hvilken kunnskap de sitter på, vet de best innad i egen organisasjon. Det er også dette man må ha som utgangspunkt når man skal avgjøre om politiansatte har utført en kritikkverdig tjenestehandling.

Sett fra et annet perspektiv kan det være problematisk med klageordningen at politiet kan bli anklaget for kontroll av sine egne siden klagebehandlingen foregår internt. Folk som har grunn til å klage kan i verste fall tenkes å ha mindre tillit til å få en rettferdig klagebehandling og kan unnlate å klage på en legitim sak i ytterste konsekvens. Tilliten til publikum er svært viktig for politiansatte, derfor er det også et argument mot ordningen som de har forståelse for. Som jeg skrev litt om i kapittel 4, så de i NOU 2009:12 nærmere på tilliten publikum har til en rettferdig behandling ved klager og anmeldelser gjennom en spørreundersøkelse. Resultatet viste at det ikke var så store forskjeller i tilliten fra publikum til Spesialenheten som er eksternt organisert (56,2%) og klageordningen som er internt organisert (52,3%). Tilliten til publikum om en rettferdig behandlingen er altså gjennomgående ganske lav, og det kan derfor synes som om det ikke spiller så stor rolle for publikum om man klager internt eller anmelder eksternt.

Tillit er et forhold som gjerne går to veier. Det er ikke bare de politiansatte som gjerne skal ha tillit til ledelsen, men ledelsen burde også ha tillit til de politiansatte. Klageordningen er en ordning som kanskje kan by på utfordringer om tilliten mellom den ansatte og ledelsen er borte. Et potensielt problem med at klageordningen foregår internt, er at det ofte er etablert en relasjon mellom klagebehandler og innklaget på forhånd, og at man derfor ikke har et objektivt utgangspunkt for å vurdere klagen. En bekymring noen av dem jeg intervjuet

uttrykker er at ledelsen kan være forutinntatte i klagesaker, og at dette kan påvirke resultatet av klagen.

### **Personalledelse:**

Informantene mener det er stor forskjell på ledere og hvilket arbeidsgiveransvar de tar generelt og i klagesaker spesielt. Politiet er en hierarkisk organisasjon, med mange ledere på ulike nivåer. En informant peker særlig på at man mangler en sterk kultur for personalledelse i politiet. Fokus har vært mest på å være gode på og forbedre ting som kan kvantifiseres og måles, og personalledelse er ikke en del av de tingene.

Hvordan man som leder forholder seg til klagesaker er gjerne det samme som hvordan man som leder forholder seg til andre personalsaker. Noen er tydelige og sterke ledere, som tør å ta avgjørelser og stå for dem, andre er mer unnvikende. Noen av informantene mener at noen ledere velger å sende flere saker over til Spesialenheten for at de skal foreta en vurdering på dem, fremfor å beholde dem selv. Dette er problematisk fordi det krever unødvendige ressurser av Spesialenheten, og fordi ansatte i politiet kan oppleve det som om de ikke har støtte fra ledelsen. Det kan se ut som om ledelsen er mest opptatt av å beskytte seg selv. Dette kan igjen påvirke forholdet mellom de ansatte og ledelsen, og hvilken tillit som preger dette forholdet.

## **PRAKSIS/GJENNOMFØRING**

### **Skjønnspreget:**

Klagesaksbehandlingen skal gjøres i tråd med felles overordnet instruks fra justis- og beredskapsdepartementet, men kan ha noen lokale tilpasninger. Overordnet instruks er som tidligere beskrevet ganske vag i formuleringene, noe som gir mye rom for bruk av skjønn av hver enkelt saksbehandler. Dette kan føre til store variasjoner i praksis fra distrikt til distrikt. Det kan igjen føre til at sammenlignbare saker som får ulikt utfall, noe som igjen kan tenkes å påvirke den enkeltes tillit til klageordningen.

Det er betydelig usikkerhet for de politiansatte knyttet til undersøkelsene som blir gjort i forbindelse med klagebehandlingen, som hvordan man kvalitetssikrer innsamlet informasjon. Snakker man med riktige folk i forbindelse med undersøkelsene? Mulige undersøkelser ved

klagebehandling inkluderer rapport fra innklaget, tilleggsopplysninger fra klager, uttalelser fra vitner og innhenting av PO-logg.

I følge en evalueringsrapport fra Politidirektoratet (2013) er det gjort undersøkelser i klagesaker i 91% av tilfellene. Det er betydelig mer enn funnene fra NOU 2009:12 som fant at det ble gjort i 56% av sakene. Rapport fra innklaget blir i følge Politidirektoratets tall innhentet i 69% av tilfellene, ytterligere opplysninger enn selve klagen blir innhentet av klager i 4% av tilfellene. I bare 1% av klagen blir det innhentet opplysninger fra eventuelle vitner. I 30% av tilfellene blir det innhentet andre opplysninger muntlig eller skriftlig, og i 10% av tilfelle blir det tatt inn PO-logg.

Det kan se ut til å ha vært en positiv utvikling mellom 2009 og 2013 i antall klagesaker det blir foretatt undersøkelser i, og at man nå i de fleste tilfeller innhenter rapport fra den som er klaget inn. Likevel suppleres opplysninger fra klager og innklaget fortsatt i liten grad av andre, noe som kan skape mange ord-mot-ord situasjoner.

Politidirektoratets egen evalueringsrapport (2013) kom et tre år etter jeg foretok mine intervjuer (2010). Rapporten kan bidra til å gi mer informasjon om hvordan klagesaksbehandlingen forgår i praksis, og er således et positivt tiltak mot noe av usikkerheten informantene har uttrykt rundt klageordningen. Likevel vil det bare fungere som en overordnet indikasjon på hvordan klagebehandling utføres, og det vil fremdeles være variasjon i hvilke undersøkelsesskritt som blir foretatt i hver enkelt sak. Det er viktig for de politiansattes tillit at måten man kvalitetssikrer informasjon i klagesaker holder et høyt nivå.

I følge Politidirektoratets rapport er utfall av klagesaker i 17% av tilfellene ”grunnlag for kritikk”, og i hele 68% av sakene ”uheldig, men ikke grunnlag for kritikk”. I bare 12% av klagen finner man at det ikke er grunnlag for kritikk, mens 4% av sakene bli avvist. Tilsvarende tall fra NOU 2009:12 i sammen rekkefølge er 13%, 16%, 54% og 8%. Det har med andre ord vært en svært stor endring i utfallet av klagesakene på bare disse fire årene, til fordel for innklager. I PODs evaluering fra 2013 får hele 85% av sakene innklager helt eller delvis medhold i sin klage, da altså medregnet den store kategorien ”uheldig, men ikke grunnlag for kritikk”.

**Potensial:**

Klageordningen er en ordning som gir mulighet til rask korreksjon av ansatte som beveger seg på ytterkanten av hva de har anledning til. Den har potensial til å stoppe uønsket atferd internt og på et tidlig tidspunkt før det kan utvikle seg til noe mer alvorlig. Det kan være et effektivt verktøy for ledelsen som kan brukes for å rydde opp i egen etat.

Det er i midlertidig ikke sånn det nødvendigvis blir. Det er flere forhold som kan virke inn på effekten av ordningen, og hvordan det foregår i praksis. Et problem informantene særlig peker på, er at tidsaspektet er viktig. Dette gjelder for så vidt i straffesaker så vel som klagesaker. En klage har en saksbehandlingstid på 30 dager, men i 49% av tilfellene er ikke saken ferdigbehandlet ved fristens utløp (PODs evalueringsrapport). I flestparten av sakene er det ikke snakk om at det går så mye over tiden, men i noen saker kan det gå langt over fastsatt tid. Da forsvinner potensiale som ligger i klageordningen om rask korreksjon av den eller de ansatte det gjelder.

Et annet problem er at politimesteren i distriktet ikke nødvendigvis saksbehandler klagen på sine ansatte selv, men har delegert bort ansvaret til noen andre i distriktet. I NOU 2009:12 finner utvalget til dels store variasjoner i hvilken involvering politimesteren i distriktet har i klagebehandlingen, og i hvilken kjennskap politimesteren har til de ulike klagen som blir behandlet. Hvis politimesteren i liten grad har kjennskap til hva det klages om, vil hun eller han heller ikke ha mulighet til å gjøre korrigeringer for å hindre at slike hendelser ikke gjentar seg. Da vil også argumentet om at klagebehandlingen gjøres internt i politiet av hensyn til arbeidsgivers ansvar for sine ansatte falle bort.

**Dokumentasjon:**

For alle involverte parter i en klagesak, og for ettersporbarheten i saksgangen og undersøkelsene, er det viktig med god dokumentasjon i sakene. Særlig en informant jeg intervjuet hadde mye å si om klageordningen. Et problem hun pekte på, var dårlig dokumentasjon og lite notoritet i sakene.

Dokumentasjon i klagesaker er også noe det ble sett nærmere på i Politidirektoratets evaluering av ordningen i 2013. Under punkt 4.2 står det blant annet:

*”Politidistriktenes behandling og dokumentasjon av klagesakene fremstår som uryddig og svak. Analysene viser at nær 70 % av klagesakene er uryddige og dårlig dokumentert, se Figur 2. Bare 15 % av sakene oppleves som tilstrekkelig ryddige og oversiktlige.”*

De finner altså at bare 15% av sakene har tilstrekkelig god dokumentasjon, og at nær 70% ikke er tilfredsstillende dokumentert. Dette er dårlige tall for klagebehandlerne, og man må kunne forvente å få til en bedring.

Dokumentasjonen om saken er altså ofte dårlig, og det står ikke bedre til med svarbrevene som blir sendt ut til den som har klaget. Svarbrevene er ofte vagt formulert og gir for lite informasjon om politiets vurdering av saken. Dette gjør etterprøvbareheten svært vanskelig om saken skulle bli sendt inn til Politidirektoratet for ny vurdering, og klager får ikke den vurderingen den har krav på.

I evalueringen ser de på mulige forbedringspunkter for klageordningen. Hvordan sakene registreres er et slikt punkt. Per dags dato brukes et system som heter DocuLive, som de vurderer som et mangelfullt system. Et problem de særlig fremhever er at ”systemet er heller ikke søkbart på involverte personer noe som i store enheter eller enheter med stor utskifting gjør det vanskelig å ha oversikt over eventuelle gjengangere blant tjenestepersoner” (evalueringsrapporten s. 16).

At registreringssystemet er så mangelfullt at man har vanskeligheter med å ha oversikt over gjengangere i etaten, er et problem for publikum, men også i stor grad for politiet som organisasjon. På denne måten får man kanskje ikke korrigerer ansatte som har en uønsket måte å utøve yrket på, noe som igjen vil gå ut over politiet selv. Da fungerer heller ikke klageordningen etter intensjonen, med muligheter for rask korreksjon og for å veilede personer som ikke handler i tråd med forventningene til politiet.

## **OPPLEVELSEN**

### **Tillit:**

Alle jeg intervjuet tror de fleste har tillit til og respekt for klageordningen. Det vil alltid finnes unntak, men i hovedsak tror de at det fungerer greit.

Informantene tror at klagebehandlingen vil foregå upartisk, men utelukker ikke at det kan være forskjeller her basert på størrelsen i politidistriktet. Alle jeg intervjuet har tilknytning til

ganske store politidistrikt på Østlandet, men flere av dem har tidligere i karrieren vært tilsatt ved andre politidistrikt rundt om i landet. Dette var imidlertid før den nåværende klageordningen ble etablert, men de kan ha knyttet til seg noen tanker og erfaringer derfra som likevel har betydning for hvordan de tror klageordningen kan virke i mindre distrikter. I mindre distrikter har kanskje klagebehandler kjennskap til den som er innklaget fra tidligere anledninger, noe som kan føre til at han eller hun kan være litt forutinntatt ved klagebehandlingen.

Informantene tror i hovedsak at de politiansatte har tillit til at man kommer frem til riktig utfall i klagesaker. Dette må jo regnes som positivt, da utfallet av saken gjerne har stor betydning for den som er klaget inn. Som jeg skrev om i kapittel 4 om Tylers (2006) teori om betydningen av prosess og system, kan man spørre seg om positivt utfall for den politiansatte av en klagesak vil påvirke tilliten til klageordningen på en positiv måte. På samme måte kan man stille spørsmål ved om ugunstig utfall vil føre til at man begynner å lete eller feil i prosessen. Nå viser jo funn både i NOU 2009:12 og POD's evalueringsrapport (2013) at det ikke alltid er slik at den innklagede i det hele tatt får vite om utfallet av klagebehandlingen. I tillegg har det skjedd en utvikling i hvordan klager avgjøres og hvilke avgjørelseskoder de blir registrert under de siste årene som kan sies å være mer fordelaktig for publikum enn for de politiansatte. Det kunne vært interessant å se i hvilken grad dette påvirker politiansattes tillit til ordningen, men det sier mitt datamateriale dessverre ingenting om da intervjuene ble foretatt flere år før POD gjorde sin egen evaluering av klageordningen.

### **Under ”etterforskning”:**

Det å være klaget inn og være gjenstand for undersøkelser fra ledelsen i forbindelse med at man har fått en klage på seg, kan oppleves belastende på samme måte som det oppleves belastende å være anmeldt til Spesialenheten.

Noen av informantene kan melde om at de har hørt reaksjoner på enkelte ting som har vært kommunisert og formidlet fra ledelsen i forbindelse med klagesaker, og stiller spørsmål ved om det er tilstrekkelig balansert. Kanskje har ledelsen allerede gjort seg opp en mening, og at saken derfor ikke blir tilstrekkelig belyst.



En av dem jeg intervjuet var særlig opptatt av at de politiansatte måtte få vite hvem som har klaget dem inn. Ledelsen kan få klager utenfra gjennom publikum, eller internt av kolleger gjennom varsling. For å kunne svare på anklagene, er det viktig å vite hvilken situasjon det oppstod i og hvem det angår. Det er ikke vanskelig å forstå argumentet sett fra den som er klaget inn sitt perspektiv – å få vite hvem som har klaget inn kan bidra til å få et klart bilde av hva saken gjelder. Likevel er det problematisk å skulle utlevere dem som klager inn, kanskje spesielt hvis det gjelder en intern varslingssak. Som tidligere skrevet bør politiet som organisasjon legge til rette for varsling og arbeide for at man har muligheten til å melde ifra om kritikkverdige forhold på en måte som er minst mulig belastende for den som sier ifra, uavhengig om varslingen gjelder mulige systemfeil eller personfeil. Hvis politiansatte som blir klaget inn skal ha rett på å vite hvem som har klaget, vil det kreve mer av den som varsler. Konsekvensen kan være at man overser ting som ikke er bra, fordi man ikke orker å ta den mulige konfrontasjonen med den som man klager på. I tillegg sliter politiet som organisasjon med at varsling generelt oppleves som vanskelig for de som sier ifra, og de som varsler kan oppleve at andre kolleger reagerer negativt på at man har valgt å melde ifra om andre personer.

### **Kollegeres reaksjon:**

Slik som ved anmeldelser, har også alvorlighetsgrad i klagesaker noe å si for hvordan kolleger reagerer på dem. En klagesak trenger ikke å bli sett på som noe negativt blant politiansatte, fordi det for en del kan oppleves som noe som følger med jobben. Spesielt utsatt er man hvis man har mye kontakt med publikum i tjenesten.

Hvis klagen derimot gjelder en kollega som man vet kan gjøre ting som ikke er bra, enten gjennom handling eller oppførsel, kan reaksjonene bli litt annerledes. Politiansatte er opptatt over at personer som gjør uønskede ting i etaten, skal bli veiledet og korrigert. De er ikke interessert i kolleger som til stadighet utfordrer den allmenne tilliten til politiet, og som kan sette dem alle i dårlig lys.

## **KONSEKVENSER/OPPFØLGING**

### **Egen konsekvens:**

Et problem for politiansatte som blir klaget inn, er at tidligere klager kan bli brukt mot en senere. Dette kan jo være berettiget, hvis man gjør samme overtredelsen flere ganger eller ikke ser ut til å ta korreksjon og veiledning. Men det kan jo også tenkes at klagen blir tatt ut

av sammenheng, og brukt mot en i andre situasjoner der det egentlig ikke har noen betydning at man tidligere har fått en klage på seg.

En klage kan jo ha ulik alvorlighetsgrad, og mange klager kan også gå minst like mye på system og forutsetninger som på feil av enkeltpersoner. Mange klager omhandler ”hverdagssituasjoner” som de fleste politiansatte kan kjenne seg igjen i. Likevel kan disse sakene henge ved dem som tilfeldigvis var oppe i den situasjonen klagen omhandler. Hvis dette er til hinder senere i karrieren kan det oppleves urettferdig.

### **Oppryddning:**

Klager kan tilføre noe positivt ved at man kan få fokus på ting som ikke fungerer så bra innad i politiorganisasjonen, både når det gjelder system, opplæring, handlinger og personlig praksis blant de politiansatte. Informantene er positiv til mulighetene som ligger i klageordningen hvis det blir brukt på riktig måte og når sitt fulle potensiale.

Ingen er tjent med systemer og personer som ikke fungerer som det skal innad i etaten. Klager gir en mulighet til å korrigere dette. Hvis klageordningen har tillit utad i befolkningen, kan det også bidra til å minske kritikk utenfra hvis man blir ”renvasket” fra klager. Dette er bra for de politiansatte som har fått en klage mot seg, men også andre politiansatte som kan nyte godt av at tilliten til politiet bevares.

Informantene mener at det dessverre kan synes som om arbeidsgiver i for liten grad bruker muligheten til å veilede de som får klager på seg, og sånn sett ikke utnytter de mulighetene som ligger i klageordningen.

### **Erfaringslæring:**

Klager kan som tidligere skrevet være positivt, men for at det skal være tilfelle etterlyses det et større fokus på læring innad i organisasjonen. Informantene mine mener at klageordningen er for dårlig fulgt opp både i forhold til ansatte og til publikum. Man burde i større grad bruke klagene til erfaringslæring og trening av de ansatte.

Både NOU 2009:12 og evalueringsrapporten fra POD (2013) peker på at klagesaksbehandlingen ikke legger godt nok til rette for nasjonal erfaringslæring. Dette

skyldes til dels et dårlig system for registrering av saker hvor det få søkefunksjoner og vanskelig å hente ut data. Det skyldes også manglende informasjon til de ansatte som er klaget inn. Slik det er i dag er det ikke engang sikkert at den politiansatte blir informert om utfallet av klagen. Det finnes ingen systematikk i tilbakemeldingene til involverte tjenestepersoner. I PODs evalueringsrapport står det:

*”På samme måte som det bør være en rettighet for den politiansatte å gi sin beskrivelse av klagens utgangspunkt og omstendigheter, bør det også være en rettighet å få informasjon om hvordan klager er blitt avgjort” (2013, 15).*

Det er vanskelig å lære noe av en sak man ikke får særlig informasjon om, og det er tydelig at klagesaker ikke kan brukes som erfaringslæring verken personlig eller systematisk når hele klagebehandlingen blir forbigått i stillhet.

#### **5.2.4 Felles for Spesialenheten og klageordningen**

Under intervjuene kom det frem noen ting som ikke nødvendigvis plasserer seg enten under Spesialenheten eller klageordningen, men kan ses på som en felles betraktning på tvers av den nåværende organiseringen.

##### **Polititilsyn:**

Flere av informantene tar til orde for innføringen av et eget polititilsyn som blant annet kan behandle klager mot politiansatte, og etterforske saker der politiansatte utsetter for farlige situasjoner, skader og i verste fall død i forbindelse med sin tjenesteutøvelse. Etterforskning av alvorlige skader og død faller per i dag innunder arbeidstilsynet, men enkelte av informantene mener man er bedre tjent med at det gjøres av et eget polititilsyn. Enkelte mener at saker der politiansatte skades eller dør som en følge av arbeidet blir ikke tilfredsstillende etterforsket per i dag.

##### **Å si ifra:**

Det er en kjent sak at det kan være vanskelig å varsle om problemer i egen organisasjon, og om kolleger spesielt (Hetle 2005). Dette gjelder på mange arbeidsplasser, men er kanskje ekstra problematisk i politiet da man er knyttet sammen av en sterk lojalitet som en del av deres yrkeskultur. Man er opptatt av å ha et sterkt samhold og beskytte hverandre mot ytre trusler. Da er det en vanskelig terskel å trå over å skulle varsle om noe som foregår internt.

Politiet som organisasjon er avhengige av at man har mulighet til å si ifra internt om forhold som ikke er bra, da studier viser at politiledelsen har lite kontroll over den daglige utførelsen av arbeidet (Granér 2004, Reuss-Ianni 1993). Dette kan gjelde å si ifra om enkeltpersoner, men kan også gjelde strukturelle utfordringer. Det er viktig å skape et trygt miljø som bidrar til at folk føler at det er greit å si ifra. En av mine informanter mener at varslere i politiet i dag har for dårlig vern. Det gjør at det blir vanskeligere å varsle, og at man kanskje forsøker å ordne ting på andre måter, eventuelt lukke øyne og ører og håpe at det blir bedre av seg selv. Ledelsen i politiet må legge til rette for at kostnaden ved å varsle ikke blir for stor for dem som ser et behov for å gjøre det.

### **Media og publisitet:**

Media har en viktig rolle i dagens samfunn, og omtales gjerne som den fjerde statsmakt. De setter ofte søkelys på viktige saker, og har en opplysende rolle og oppgave i forhold til befolkningen. Politiet har også en svært viktig rolle i samfunnet, som lovens håndhevere og med statsmonopol på bruk av legitim makt. Mange er opptatt av kriminalitet, og det er ofte saker i media som på en eller annen måte involverer politiet.

I dagens moderne samfunn med godt utviklet teknologi og en rask spredning av informasjon, når saker fort ut til media og videre ut til publikum. Det er naturlig av media følger politiet med et årvåkent blikk, og det har en viktig funksjon. Det er en del av den uformelle kontrollen av politiet.

Innimellom er det store saker i media hvor politiet er i fokus. Noen kjente saker som kan nevnes er Obiora-saken i 2006, Ansgar Hotell-saken i 2004 og politiets håndtering av 22. juli 2011. Å være i fokus av medias søkelys, kan være svært belastende. Ofte kan man føle at bildet som tegnes er unyansert, og at saken kommer lite fordelaktig ut fra politiets perspektiv. På grunn av pågående etterforskning og andre begrensninger, har ikke alltid politiet mulighet til uttale seg så mye om saken til media selv. I tillegg har man med dagens teknologi ofte situasjonsbilder og video som viser en liten del av saken, men som ikke har fått med seg foranledning og eventuell eskalering av situasjonen. Dette kan tas ut av sammenheng og få saken til å se verre ut enn den egentlig er. Politiet har liten mulighet til å beskytte seg selv fra å bli ”hengt ut” på denne måten.

Media kan gjerne gjøre store oppslag av en sak der en eller flere politiansatte har blitt anmeldt og er under etterforskning av Spesialenheten. Mine informanter mener at slike saker selger godt, og at media ofte er mest opptatt av gode salgstall. Saken har kanskje mest nyhetsverdi i det den blir kjent, noe som kan være grunnen til at den får mest oppmerksomhet da. Informantene mener at saken blir skjevt belyst, med mange oppslag i innledningsfasen, mens det er liten interesse hvis saken blir henlagt. Da kan det gjerne stå i en liten notis at saken er avgjort. Dette gjør at mange politiansatte som har figurert i mediene føler at saken ikke får et endelig punktum, og at den alltid henger ved dem. Selv om etterforskningen viser at de ikke har gjort noe galt, kan tvilen og mistanken blant enkelte bli værende.

Et forslag som kom frem under et intervju er at Spesialenheten ansetter en egen talsperson som har kompetanse til å håndtere media og bidrar til et balansert bilde av saken som omtales. Per nå har ikke Spesialenheten dette, og det er litt tilfeldig hvem som uttaler seg og om hva.

### **5.3 Oppsummering**

Det har vært en positiv utvikling til Spesialenheten fra SEFO, og den nåværende organiseringen av Spesialenheten er en grei måte å gjøre det på. Det er bra at det er organisatorisk eksternt fra politiet, fordi dette kan bidra til en upartisk og likeartet behandling, og til å øke publikums tillit til kontrollorganet. Det største problemet med Spesialenheten i dag er ressursmangel. Det er et ønske om at Spesialenheten får tilført flere ressurser, slik at blant annet saksbehandlingstiden går ned. Det oppleves veldig belastende å være under etterforskning, og man har et ønske om å minimere tiden før en avgjørelse foreligger. Det er bra at etterforskning blir iverksatt automatisk i noen type saker, og det er slik informantene ser det et grunnlag for tillit for alle parter. Noen av informantene uttrykker skepsis for at Spesialenheten er en egen påtalemyndighet.

Det generelle inntrykket fra intervjuene er at man mener at Spesialenheten er dyktige, kompetente, grundige og objektive. Det er også et inntrykk at Spesialenheten er for opptatt av "råtne epler" fremfor "råtne eplekasser". Avhørssituasjonen beskrives som stort sett grei, det samme gjør fremgangsmåten de bruker ved etterforskning. Det som kan være problematisk for politiansatte som er anmeldt, er hvis det går lang tid fra hendelsen til de får vite at de har blitt anmeldt. Da kan de ha vanskeligheter med å forklare seg fordi de ikke

husker, spesielt hvis det gjelder ”hverdagssaker”. Det er et kvalitetstegn at så mange saker hos Spesialenheten blir henlagt. Spesialenheten virker stort sett flinke til å være diskret i de tilfellene hvor de må gå til mer drastiske etterforskingsskritt. Spesialenheten kan fremstå fremmed for politiansatte. Spesialenheten kunne kanskje vært tjent med å bedre kommunisere ut informasjon om seg selv og hvordan de jobber. Det fremmes forslag om at Spesialenheten også kan etterforske tilfeller der politiansatte dør eller blir alvorlig skadet på jobb.

Alle informantene tror at politiansatte flest har tillit til Spesialenheten, men noen tror at det kan være noen variasjoner knyttet til blant annet alder og erfaringer. Hvordan man som kollega reagerer på at noen har blitt anmeldt, vil trolig varierer fra sak til sak.

Alvorlighetsgrad har mye å si for kollegers vurdering av saken. Utfallet av saken vil også ha betydning, fordi politiansatte flest har tro på rettssystemet og at man kommer frem til riktig resultat.

Saker fra Spesialenheten kan bidra til noe positivt gjennom å luke bort uegnede personer, og at saker kan brukes til å lære av. Det sistnevnte punktet om erfaringslæring blir for lite utnyttet.

Det er usikkerhet rundt hva klageordningen er og hvordan den fungerer. Instruksen for klagebehandling er lagt opp med rom for mye bruk av skjønn. Dette kan føre til for store variasjoner i klagesaksbehandlingen fra sak til sak og distrikt til distrikt. Det etterlyses klarere retningslinjer for klagesaksbehandlingen. Det er usikkerhet knyttet til hvilke undersøkelsesskritt som blir gjort, og hvordan man kvalitetssikrer den informasjonen man får inn. Det er enighet i at klager er et arbeidsgiveransvar, men noen mener at man er for dårlig på personalledelse i politiet og at klageordningens potensial dermed ikke blir utnyttet. Det er bra at klageordningen kan bidra til ansvarliggjøring av ledere, men et potensielt problem for publikums tillit at det er internt og at man kontrollerer seg selv. Ordningen krever tillit begge veier, mellom ansatt og ledelse. Klagebehandler og innklaget kan ha kjennskap til hverandre fra før, noe som kan gå ut over objektiviteten til klagebehandler.

Informantene har et inntrykk av at for mange saker blir oversendt fra ledelsen til Spesialenheten, og dette kan oppfattes som manglende støtte og et forsøk på å vike unna ledelsesansvaret. Klageordningen har mye potensial til for eksempel rask korrigerende

uønsket atferd og handlinger, men blir for dårlig fulgt opp av ledelsen. Det er for dårlig dokumentasjon i sakene, og det går ut over ettersporbarheten.

Informantene tror de fleste politiansatte har tillit til klageordningen. Alvorlighetsgrad kan ha noe å si for hvordan kolleger reagerer på saker. Hvis det er noen som er kjent for å få mange saker på seg og opererer på grensen av regelverket, kan det være greit at den personen bli korrigert. Klageordningen kan bidra til noe positivt hvis den fanger opp personer og hendelser som ikke er bra, der man kan korrigere raskt hvis ordningen blir fulgt opp.

Felles for både Spesialenheten og klageordningen er at de gir muligheter til en opprydning i etaten ved at man får fokus på ting som ikke er bra. Det bidrar til å sette søkelys på forbedringspunkter, og til å korrigere atferd og handlinger som ikke er akseptabel. Informantene mener at både Spesialenheten og klageordningen har for mye fokus på enkeltpersoner, altså ”råtne epler”, fremfor strukturelle utfordringer og system, altså ”råtne eplekasser”. Det er i det strukturelle de virkelige utfordringene ligger mener informantene, da dette gir forutsetninger for handlinger gjennom opplæring, ressurser til å håndtere situasjoner, nødvendig materiell og tid til å utføre arbeidsoppgaven tilfredsstillende.

Saker fra både Spesialenheten og klageordningen blir i for liten grad fulgt opp og brukt som erfaringslæring innad i organisasjonen. Her finnes det et stort forbedringspotensial for å bruke hendelser på en måte som gjør at samme feil gjentar seg gang på gang. Man burde se på systemer som sikrer at man får ut informasjon til ”de på gulvet” slik at de blir bevisst på feil de kan begå i tjenesten.

Det er interessant å se at også politiansatte fremhevet noen fordeler med kontrollmekanismene, spesielt med tanke på opprydning i egen etat og erfaringslæring. Dette kan ha sammenheng med yrkeskultur, og normer og verdier som er gjeldende i yrkeskulturen. Politietaten er ikke tjent med personer som handler på måter som er ulovlig eller stadig balanserer på grensen av hva som kan være kritikkverdig. Det fører til et negativt fokus på hele politietaten, noe som ikke er forenelig med hvordan de politiansatte ønsker å fremstå. I følge Rolf Granérs (2006) kontinuum innenfor to idealtyper i politiets yrkeskultur og hans teorier rundt hva som er akseptert innenfor yrkeskulturen, vil personer som beveger seg på grensen eller utenfor ytterpunktene bryte med normer som regulerer hva man skal godta av kolleger.

Uttalelser fra informantene kan tyde på at det er forskjeller i tilliten til Spesialenheten og klageordningen, selv om bare én av informantene direkte sier at hun har mindre tillit til klageordningen. Ord som kompetent, dyktig og grundig brukes for å beskrive Spesialenheten og deres etterforskning. Om klageordningen sies det at det er for uklare retningslinjer, for mye bruk av skjønn, og at man er for dårlig på personalledelse innad i politietaten. Dette fremstår som et paradoks, da jeg kanskje heller hadde forventet å finne at politiansatte har bedre tillit til kontrollen som utføres internt versus eksternt.



## 6. Forslag til tolkninger

I dette kapitlet vil jeg forsøke å trekke sammen linjene mellom funn i eget materiale og sette dem inn i en videre teoretisk sammenheng basert på tidligere teorier og forskning. Det er spesielt to temaer jeg har konsentrert meg om, hvor begge har vokst frem som spørsmål jeg ønsker å finne svar på da jeg begynte å analysere datamaterialet. Det første temaet jeg har fokusert på er tillit mellom ansatt og ledere, og hvordan dette kan påvirke tilliten politiansatte har til klageordningen. Det andre temaet jeg undersøker nærmere er betydningen av publikums tillit til kontrollmekanismene for politiet, og hvorfor dette også fremstår som viktig for de politiansatte. Dette vil jeg drøfte i lys av de teoretiske perspektivene presentert i kapittel 4.

### 6.1 Tillit til ledelsen - klageordningen

Blant informantene synes det å være en stor enighet om at klagebehandling er et arbeidsgiveransvar, og at klager burde behandles internt i politiet. Likevel kan uttalelser tyde på at politiansatte har mindre tillit til behandling av klager internt enn til etterforskning av anmeldelser eksternt. Hva kan dette komme av?

#### 6.1.1 Tillit til ledere og tillitsdilemma

Et problem for ledere som ønsker tillit fra sine medarbeidere er at de i noen tilfeller havner i en mellomposisjon mellom medarbeiderne og andre sjefer eller publikum osv. Kurt T. Dirks og Daniel P. Skarlicki (2004) kaller dette lederens (tillits)dilemma. Grimen (2009) skriver også om det samme fenomenet, men kaller det i stedet for krysspress. For å bygge tillit hos en part, er man nødt til å bryte tilliten til en annen part (Dirks og Skarlicki 2004, 34), da interessene til de ulike partene ikke samsvarer. De nevner tre hovedgrunner til dette basert på psykologiske faktorer hos tillitsgiveren (the perceiver). For det første er det slik at arbeidstaker følger svært nøye med på hva leder foretar seg, og at de da legger ekstra godt merke til når lederen ikke oppfyller forventningene. Tillitsdilemmaer er informasjonsrike, da man kan mene å se lederens sanne motiver når de settes under konfliktfullt press. For det andre vil tillitsgiver (arbeidstaker) i tilfeller hvor tillitsmottager befinner seg i et dilemma, tilskrive manglene ivaretagelse av tillit til egenskaper ved lederen, og ikke til den

vanskelige situasjonen han eller hun befinner seg i. For det tredje er det lettere å bryte tillit enn å bygge den. En episode hvor tillitsmottager bryter tillitsgivers forventninger er nok til at tilliten reduseres. Dette kan også påvirke tilliten i fremtidige episoder, hvor man vil være mer sensitiv og oppmerksom på feil (ibid, 35). Tillitsgiver legger bedre merke til negative trekk ved ens personlighet eller karakter enn det positive, og de ser på situasjoner som bryter med forventningene som veldig informative.

Slik kan det også være i politiet. Lederne i politiet har forpliktelser til flere parter, ikke bare de ansatte som jobber for dem. Forpliktelsene kan være til sjefen lenger oppe i systemet, til publikum (som i noen tilfeller er part i klagesaker) eller til politikere og byråkratiet (eks justisdepartementet). I forbindelse med en klagesak kan ikke nødvendigvis de politiansatte stole på at det er deres interesser som lederne ønsker å ivareta. I tråd med Dirks og Skarlickis teori kan lederne i politiet være i en situasjon som skaper et tillitsdilemma, og de må velge om de skal bryte med tilliten til den/de politiansatte eller om de skal bryte med noen andres tillit. Hvis de velger å ta avgjørelser som bryter med den/de politiansattes tillit, kan dette bidra til å redusere tilliten til ledelsen. I så tilfelle kan det ta lang tid å bygge den opp igjen. Lederes interesser samsvarer ikke nødvendigvis med de andre ansatte, noe som kan skape et betydelig usikkerhetsmoment for de ansatte. For lederen kan det være en vanskelig balansegang i forhold til hvilke hensyn som skal tas når klagesaker skal avgjøres.

### **6.1.2 Lojalitet til ledelsen i politiet**

Mine informanter snakker også om forholdet til ledelsen. En informant sier:

*”Som jeg pleier å si, politifolk er jo enormt lojale i forhold til oppgavene. De er jo ikke like lojale bestandig i forhold til direktøren og til alle sjefene sine, men de er lojale i forhold til oppgavene og de er genuint opptatt av å gjøre de på en ordentlig og god måte.”*  
-Sitat fra 1.

Uttalelsen kan tyde på et litt ambivalent forhold til ledelsen. Kan det være slik at det i noen tilfeller er en interessekonflikt mellom lederne i politiet og de vanlige ansatte?

Som jeg skrev tidligere i kapittel fire, Teoretiske perspektiver, er det ting som tyder på at svaret på det overnevnte spørsmålet er ja. Forholdet til ledelsen er ikke uten konflikt, og politiansatte møter andre utfordringer på jobb enn det ledelsen tar inn over seg. Politiansatte

kan se på ledelsen som virkelighetsfjerne og uten evne til å forstå hvordan politiarbeidet foregår. Politiansatte har utviklet en til dels autonom yrkeskultur som gjør at de i liten grad lar seg styre av direktiver og ledelse i det daglige arbeidet (Granér 2004). Uttalelsen fra informant 1 tyder på at politiansatte mener at de selv vet hvordan man best utøver politiyrket, og at lojaliteten til ledelsens styring ikke strekker seg lenger enn at politiansatte går egne veier om forventningene til yrkespraksisen er forskjellig mellom ledelse og ansatte.

### **6.1.3 Villighet til å ta lederansvaret**

Et annet aspekt er ledernes evne og villighet til å ta tak i problemene i egen avdeling. Det er stor forskjell på ledere og hvordan de håndterer situasjoner. Noen er flinke til å ta det ansvaret som tilhører jobben, mens andre kan være mer unnvikende. Dette er også noe som blir kommentert i den siste årsrapporten fra Spesialenheten. I forordet står det blant annet at

*”Det inntrykket som saker hos Spesialenheten kan gi, er at ledere er for tilbakeholdne med å ta tak når de blir kjent med opplysninger som kan innebære at en medarbeider opptrer ureglementert i tjenesten eller på sin fritid forholder seg på et vis som er upassende for ansatte i politiet. Det er ikke tvil om at antallet straffesaker mot ansatte i politiet ville ha vært færre om ledere hadde handlet annerledes når de mottok informasjon som gav grunnlag for bekymring”. (Årsrapport for Spesialenheten 2013, forord.)*

Flere av informantene sier at noen ledere virker handlingslammet hvis de skal ta stilling til klager og lignende selv. Noen foretrekker å sende det meste over til Spesialenheten, og la dem ta stilling til hva som har skjedd. I så tilfelle kan man tenke at lederen rømmer fra sitt ansvar som arbeidsgiver, noe som ikke kan sies å fremme tillit for de ansatte. Hvis de fleste sakene blir sendt bort til Spesialenheten kan det tenkes at de politiansatte føler seg forrådt av ledelsen og kastet til ulvene. For lederne kan det være en lettvinnt løsning for tillitsdilemmaet å sende sakene bort. Ved å sende saken bort kan man også forsøke å beskytte seg selv mot å fatte avgjørelser som kan skade tillitsgivers tillit til ham eller henne. Basert på hvilke kvaliteter og karakter en leder burde ha for å skape og ivareta tillit fra de ansatte, kan denne unnvikende manøveren som ledere gjør for å forsøke å ikke bryte tilliten, virke mot sin intensjon.

Spesialenheten har også gjort seg noen tanker om hvordan ledelsen i politiet burde opptre for å hindre at saker utvikler seg på en negativ måte og til slutt havner på Spesialenhetens bord.

*"Spesialenhetens erfaringer tilsier at en mer engasjert og tydelig daglig ledelse er den faktoren som best vil kunne forebygge at det begås straffbare handlinger av ansatte i politiet og påtalemyndigheten." (Årsrapport for Spesialenheten 2013, 24)*

Sett i lys av politiansattes potensielt autonome yrkeskultur og lojaliteten de ansatte har til ledelsen, har ledelsen i politiet altså en utfordring i å være tydelig og nå inn til de ansatte om hva slags handlinger som er uønsket og hva som ikke er akseptabel praksis. Ved å ha et nært samarbeid og god oppfølging av de ansatte kan muligens antallet uønskede hendelser og saker som ender opp hos Spesialenheten reduseres.

#### **6.1.4 Klageordningens potensiale og oppfølging**

Slik klageordningen er lagt opp, har ledere muligheten til å raskt korrigere uønsket atferd og dårlig kultur hvis det blir brukt etter intensjonen.

*"Altså klagebehandlingen er vi for så vidt fornøyd med dersom den blir fulgt opp. Men arbeidsgiver må i mye sterkere grad gi veldig klare meldinger om «hvordan ønsker vi at tjenestemennene skal fungere?». Og det kan de gjennom behandling av klagen. Da setter de grenser. «Dette er normen, det er sånn politiet og vårt politidistrikt skal opptre». Så sånn sett er klageordningen veldig grei, fordi at du kan raskt gå inn og justere kultur og så videre." -Sitat fra 3.*

Likevel er det slik at ikke alle ledere er like flinke til å gjøre nettopp dette. Informanten følger opp med å svare slik på spørsmål om det er noe han tenker på som negativt med den ordning som er i dag for kontroll av politiet:

*"Når det gjelder klageordningen så kan det jo være at noen ikke følger den opp. Jeg har ikke fullstendig oversikt over det, det må jeg bare si. Men det er jo ikke alltid så enkelt å være den som skal korrigere, og vi har ikke noen veldig sterk kultur for å være tydelige ledere i etaten. For personalledelse har det ikke vært særlig fokus på. Det er fokus på oppklaringsprosent og saksbehandlingstid, altså det du kan måles på. Personalledelse kan du ikke måles på, og dermed så er det ikke noen kultur for de vanskelige samtalene og så videre. Det har blitt bedre, det må jeg presisere. Det er jo flere og flere som tar utdanning innenfor ledelse og som er dyktige ledere, men fremdeles henger det nok igjen en del som vil unngå det ubehagelige." -Sitat fra 3.*

Dirks og Skarlicki skriver at det i vanskelige tilfeller vil være viktig for ledere å snakke direkte til arbeidstakeren ansikt-til-ansikt og forklare på en tilfredsstillende måte hvorfor og hvordan man har tatt avgjørelser, og i tillegg behandle de ansatte med verdighet og respekt (2004, 36). Dette kan være måter å fremme tillit på, ifølge tillitsekspertene de refererer til.

Dette kan være krevende for lederen, nettopp fordi det er ubehagelig og vanskelig. Hvis man har en svak leder som ikke tar tilstrekkelig arbeidsgiveransvar, er dette noe som kan gå på bekostning av arbeidstakerens tillit til lederen. Klageordningen skal ansvarliggjøre lederne ved at de tar ansvar for hvordan politiet skal oppføre seg og handle, og at man kan korrigere ansatte raskt hvis det er uoverensstemmelser mellom hvordan det er ment at noen skal handle, og hvordan de faktisk har gjort det. Hvis lederen ikke tør å ta dette ansvaret, men sender det videre til noen andre, kan altså dette skade arbeidstakers tillit til personen som leder.

Informanten sier at personalledelse ikke er noe som det har blitt fokusert på for politiet, fordi det ikke kan måles like lett som andre områder det kan fokuseres på. Han mener at det er i ferd med å bli bedre, og at det er flere som tar utdanning som vil øke kompetansen på dette området. Slik jeg forstår tillit mellom ledere og ansatte, er et økt fokus på personalledelse i politiet et viktig tiltak som kan fremme tillit mellom ansatte og ledere.

### **6.1.5 Viktig med opplevelse av støtte og anerkjennelse for å ha tillit**

I AFI-notatet "Vilkår for oppgaveløsning i politiet" blir det skrevet om hvilke utfordringer (ordens)politiet opplever å ha i det daglige arbeidet med fokus på politirollen og risiko (Wathne m.fl 2008). Notatet fokuserer også en del på hva som trekker folk til politiyrket, og hva som er med på å skyve folk ut. I forhold til arbeidsmiljø og ledelse er det noe varierende synspunkter blant respondentene i undersøkelsen. Respondentene oppgir samlet sett å ha et godt arbeidsmiljø med gode kolleger, og at dette motiverer til å bli værende i politiyrket. Noen av sitatene i undersøkelsen hvor respondentene kan skrive fritt, viser at noen føler manglende støtte fra lederne og at dette er belastende for de ansatte. Mange føler også manglende anerkjennelse fra lederne, og at dette bidrar til at man ønsker et jobbskifte (ibid, 33). Man kan kanskje se dette som et organisatorisk problem, ved at ledere og ansatte mangler en felles forståelse som følge av hvordan arbeidet er organisert. Ledelsen og de ansatte kan komme for langt fra hverandre i det daglige arbeidet, noe som kan gjøre utslag i ulike erfaringer og danne ulike forståelser om hvordan ting henger sammen.

Dette er funn som forfatterne kommer frem til gjennom sin undersøkelse. Slik jeg ser det kan dette muligens bidra til å belyse forholdet mellom politiansatte og ledelsen, og dermed også si noe om hva slags tillit som ligger til grunn for dette forholdet. En følelse av manglende støtte og anerkjennelse fra ledelsen gjør at forholdet mellom ledelsen og de ansatte kommer skjævt ut. Et av kriteriene for å ha tillit til noen er at man stoler på at de vil ivareta ens

interesser (Grimen 2009). Hvis man opplever manglende støtte fra ledelsen kan det også være grunn til å tro at det ikke er politiansattes interesse de vil ivareta, men deres egen eller noen andres som ikke nødvendigvis samsvarer med de politiansatte. Dette skaper usikkerhet rundt ordningen.

### **6.1.6 Ledelsens evne til å beskytte ansatte kan være viktig for tillit**

John Brehm og Scott Gates (2004) skriver om amerikanske sosialarbeideres tillitsforhold til (mellom)ledere og til brukere basert på spillteori. I en undersøkelse blant sosialarbeiderne kommer det frem noen forhold som bidrar til å skape og bevare tillit mellom dem og lederne. Noe som fremstod som veldig viktig for sosialarbeiderne var ledelsens evne og vilje til å beskytte dem mot angrep utenfra. Dette kunne for eksempel være fra media, publikum eller politikere. Det kan også ha vært internt fra ledere høyere opp i systemet. Spesielt viktig er det å føle at man blir beskyttet fra dem på utsiden, opposisjonen. En gruppe kan ofte ha sammenfallende interesser, og de på utsiden kan «true» gruppen (ibid, 61). Noen annet som var viktig for sosialarbeiderne var muligheten til å utføre arbeidet uten å stadig bli kontrollert av ledelsen. Man ønsker dermed at ledelsen viser tillit til deres yrkeskompetanse og person, og dette kan igjen bidra til at deres tillit til ledelsen bevares eller øker. Undersøkelsen viser også at de som har tillit til ledelsen jobber hardere og flere timer i uken enn gjennomsnittet. Etterutdanning som trening og kurs har også en positiv effekt på tillit til ledelsen (ibid, 56-59).

For det første må det presiseres at en undersøkelse om amerikanske sosialarbeidere ikke nødvendigvis er overførbart til norske forhold i politiet. Likevel kan det tenkes at den kan brukes som en indikasjon på hvilke forhold som er viktig for å fremme tillit mellom politiansatte og ledere her også. I tråd med funnene fra Christin Thea Wathne m.fl (2008) om at politiansatte føler manglende støtte og anerkjennelse fra lederne, kan man med utgangspunkt i Brehm og Gates (2004) funn om tillit i en byråkratisk organisasjon tenke seg at dette er forhold som går på bekostning av de ansattes tillit til lederne. Dette kan også få konsekvenser for deres tillit til klageordningen, siden det her er ledelsen eller representanter for denne som er satt til å avgjøre sakene.

I Brehm og Gates undersøkelse kommer det frem at de ansatte ønsker beskyttelse fra ledelsen fra dem på «utsiden». I Wathnes m.fl (2008) undersøkelse kommer det frem at politiansatte

føler manglende støtte fra ledelsen. Det er ikke definert hva slags støtte det er snakk om eller hvilke situasjoner det er snakk om, men man kan tenke seg at klagesaker faller innunder dette. En annen tolkning er en følelse av manglende støtte fra ledelsen i saker som når medias interesse. På spørsmål om i hvilken grad man opplevde det som belastende å bli hengt ut i media, svarte 87,6% at det var belastende enten i stor eller noe grad. Dette samsvarer med funn i mitt materiale. Flere av informantene snakker om media og hvordan medieeksponering i en anmeldelse- eller klagesak kan forverre belastningen saken medfører. Negativ medieeksponering rammer ikke bare den enkelte polititjenestemann- eller kvinne, men kan ramme hele etaten som følge av at politiet ofte ikke blir sett på som individer, men som en enhetlig gruppe. Hvordan ledelsen håndterer slike saker både innad i etaten og utad i media og publikum, kan få konsekvenser for de politiansattes tillit til ledelsen. Hvis man føler at ledelsen gjennom deres uttalelser og handlinger ikke beskytter de ansatte og ivaretar deres interesser, er dette forhold som kan gjøre at man mister tillit til ledelsen.

#### **6.1.7 En skjønnspreget ordning**

En informant (nr 7) er særlig opptatt av klageordningen. Hun sier direkte at hun har mer tillit til Spesialenheten enn til klageordningen. Klageordningen mangler klare retningslinjer, og blir dermed veldig skjønnspreget. Informanten mener at Spesialenheten også bruker skjønn, men i mindre grad. Dette kan gjenspeile seg i at sammenlignbare saker kan få veldig ulikt utfall gjennom klageordningen. Det å ha muligheten til å bruke skjønn til å avgjøre saker, skaper også makt. Hvis tillitsforholdet til ledelsen som avgjør klagesakene er dårlig, kan dette da bidra til en økt usikkerhet rundt utfallet av sakene, og rettferdigheten rundt prosessen der utfallet bli til.

#### **6.1.8 Behandling av saker på lavest mulig nivå**

POD's instruks sier hvordan man skal ta imot og behandle klagesaker, men den burde i følge en informant gjøres kjent i større grad blant de politiansatte. De som mottar klager må vite hva de skal gjøre med dem, og spesielt det hun kaller hverdagssaker. Informanten tenker da mest på forhold som det blir varslet om internt. I en del saker mener hun at det mangler notoritet og dokumentasjon, i den forstand at det kanskje har vært klager på vedkommende tidligere, men at disse ikke skrevet ned og behandlet korrekt. Dette samsvarer med hva som er funnet i NOU 2009:12 og i POD's egen evalueringsrapport om klageordningen (2013). Dette kan medføre at man i stedet for å løse sakene på lavt nivå så fort som mulig, i noen

tilfeller får større saker med konsekvenser som muligens kunne ha vært unngått hvis det hadde blitt tatt tak i tidligere. Spesialenheten skriver om dette i sin siste årsrapport (2013).

Der står det blant annet:

*”Et fellestrekk for mange av sakene (hvor folk er domfelt for alvorlige handlinger) er at Spesialenheten under etterforskningen har blitt gjort kjent med at det lenge, og i noen tilfeller i mange år, har vært faresignaler knyttet til måten disse personene har utøvd sin tjeneste på. Ledere har allikevel ikke iverksatt undersøkelser eller grepet inn” (Årsrapport for Spesialenheten 2013, 25).*

Dette påpeker viktigheten av at ledere tør å gripe inn og ta det ansvaret de som arbeidsgivere har for de politiansattes yrkesutøvelse. Hvis de bevisst eller ubevisst velger å la være, kan konsekvensene vokse og bli større etter hvert som tiden går og man ikke blir korrigert for dårlig praksis eller ting som er direkte kritikkverdige.

### **6.1.9 Kvalitetssikring av opplysninger i saker**

Hvordan kvalitetssikrer man opplysninger som går på kritikkverdige eller straffbare forhold av en eller flere politiansatte? Ledelsen og andre må være klar over at slike saker kan brukes bevisst til å skade enkeltpersoner i politiet, enkelte grupper eller hele etaten. For kriminelle kan det være et våpen for å hindre etterforskningen. For ledelsen blir det en avveining mellom redselen for å bli beskyldt for å beskytte sine egne, og belastningen de påfører den eller de politiansatte ved å sette i gang store tiltak.

Dette er bekymringer som kommer frem under intervjuet med en av informantene (nr 4). Uttalelsene uttrykker forståelse for den situasjonen ledelsen er i når det gjelder vurderingen av alvorligheten i klagesaker og anmeldelser. Det er viktig å vise at man tar saker seriøst ovenfor publikum og opinionen. Likevel har man et ansvar ovenfor egne ansatte om å være kritisk i forhold til klager basert på usanne opplysninger som bare er ment for å skade. Slik jeg ser det vil dette være en situasjon som faller innunder Dirks og Skarlickis (2004) begrep om tillitsdilemma. Sakene kan være vanskelig å vurdere ved første øyekast. At det iverksettes undersøkelser som setter den politiansattes ærlighet og yrkesfaglige kompetanse i tvil kan muligens oppleves som et overtramp for den ansatte. Det å bli kontrollert av ledelsen kan nok være en delikat situasjon. Kontroll i seg selv sender signaler om mistillit fra ledelsen mot den eller de ansatte som kontrolleres (Grimen 2009). Hvis den ansatte føler at ledelsen



ikke har tillit til ham eller henne, kan dette igjen bidra til at den ansatte ikke har tillit til og stoler på at ledelsen vil ivareta hans eller hennes interesser. Tilliten til ledelsen kan dermed synke.

#### **6.1.10 Avsluttende om paradokset klageordningen**

Dirks og Skarlicki (2004) beskriver hvordan ledere i organisasjoner kan havne i det de kaller tillitsdilemma. Dette oppstår når lederen havner i det Grimen (2009) kaller krysspress, det vil si at han eller hun må forholde seg til flere ulike parter med forskjellige interesser. Slik jeg forstår det og har forsøkt å vise gjennom dette avsnittet, er dette også noe som gjelder for ledelsen i politiet. Hvordan lederne velger å løse tillitsdilemmaer som oppstår kan ha konsekvenser for hvilken tillit politiansatte har til ledelsen. Hvis ledelsen gjennom klagesaker velger å ta hensyn til publikum og klagers interesser på bekostning av den ansatte, er dette noe som kan føre til å tilliten til ledelsen svekkes.

Ledelsens evne og villighet til å beskytte den ansatte fra «angrep» utenfra, kan ifølge Brehm og Gates (2004) påvirke de ansattes tillit til dem. Dette kan være spesielt viktig i forhold til saker som når media, og som er en stor belastning for de politiansatte. I undersøkelsen til Wathne m.fl. (2008) kommer det frem at mange ansatte føler manglende støtte og anerkjennelse fra ledelsen. Det er usikkert i hvilke type saker dette er snakk om, men det kan tenkes at det gjelder saker hvor man ønsker beskyttelse og ivaretagelse fra ledelsen, både i forhold som er innad i organisasjonen og utad i opinionen.

Klageordningen er lagt opp slik at klagebehandler har muligheten til å operere med skjønn i de enkelte sakene. Dette gjør at sammenlignbare saker noen ganger kan få veldig ulikt utfall. Dette er forhold som kan gå på bekostning av tilliten til resultatene og hvordan systemet og prosessen er lagt opp. Et problem en informant nevner med klagebehandlingen er at man ikke har klare nok retningslinjer for hvordan man tar imot og behandler klager på lavt nivå i organisasjonen, da gjerne klager som kommer gjennom varsling internt. Dårlig behandling av informasjon om mulige klagesaker på lavt nivå (altså ikke de som behandles av den eller de faste klagebehandlerne i distriktet), gjør at saker blir dårlig fulgt opp. Personer med klager på seg som har blitt dårlig fulgt opp, kan plutselig få store saker på se som «eksploderer». Store saker med negativ omtale kan skade hele etaten. Hvis ledelsen ikke har gjort nok for å hjelpe eller stoppe personen før, er dette noe som kan skade tilliten til ledelsen og systemet.

Hvordan ledelsen kvalitetssikrer opplysninger i klagesaker og anmeldelser som kommer inn, og hvilke undersøkelser de iverksetter på bakgrunn av disse opplysningene, kan ha konsekvenser for de ansattes tillit til ledelsen. Det å bli utsatt for kontroll er noe som kan uttrykke mistillit fra ledelsen, men det kan også ses på som en måte å veilede. Dette kan være vanskelig for de ansatte, og da kanskje spesielt i saker hvor de mener at anklagene mot dem er åpenbart grunnløse. Manglende følelse av tillit fra ledelsen kan skape en ond sirkel, hvor den ansatte ikke føler seg sikker på at ledelsen vil ivareta ham eller hennes interesser i klagesaker, og dermed mister tillit til ledelsen.

## **6.2 Viktigheten av publikums tillit**

I den neste delen av kapittelet skal jeg skrive om er informantenes syn på viktigheten av publikums tillit til kontrollmekanismene. Dette er noe som kommer frem i nesten alle intervjuene. Noen sier det helt eksplisitt på eget initiativ at publikums tillit er viktig for politiet. Andre nevner det noe diffust, men svarer på et direkte spørsmål at det er viktig for dem. Noen må man lese litt mer mellom linjene for å komme frem til denne forståelsen. De sier det ikke nødvendigvis rett ut, men det kan ligge litt mer underforstått i måten de svarer på andre spørsmål.

Det er ikke bare informantene som fokuserer på viktigheten av publikums tillit til politiet. Det er også noe som er gjennomgående i litteraturen, og som er et nærmest ser ut til å være et ”tatt-for-gitt” faktum.

### **6.2.1 Noen spørsmål**

Det er viktig å ha vaktbikkjer som ser politiet i kortene. Ikke nødvendigvis fordi politiet selv mener at man trenger det for å rydde opp, men fordi det tjener til å bedre inntrykket av kontrollen av politiet, og derfor kan føre til at publikum har eller får tillit til selve systemet.

Politiet må ha troverdighet, de ønsker å fremstå som verdige mottagere av tillit og de ønsker å ha legitimitet. Mange mener at politiet er avhengig av publikums tillit for å kunne gjøre jobben sin. Men hvorfor det? Er det fordi det er publikum som man arbeider for, og jobben man gjør måles derfor opp mot deres meninger? Er det på grunn av et idealistisk syn på

politiet rolle i samfunnet? Eller er det av praktisk betydning med tanke på at man er avhengig av at publikum samarbeider for å løse arbeidsoppgaver? Man kan vanskelig oppklare kriminalitet uten at folk er villig til å anmelde forhold og snakke med en.

Jeg har derfor stilt meg selv følgende spørsmål:

*Hvorfor er publikums tillit så viktig for politiet?*

Videre har jeg foreløpig kommet frem til to underspørsmål som jeg ønsker å finne svar på.

- 1. Er det et instrumentelt eller prinsipielt syn som ligger til grunn for dette?*
- 2. Hvorfor er politiet "avhengig" av publikums tillit for å kunne gjøre jobben sin?*

### **6.2.2 Om publikums tillit i eget materiale**

Jeg skal begynne med å presentere de elementene som omhandler viktigheten av publikums tillit som har kommet frem under mine intervjuer.

Uavhengighet til politiet:

Det har tidligere vært rettet mye kritikk mot kontrollordningen for politiet med tanke på at man blir etterforsket av sine egne. Dette gjelder kanskje spesielt utgåtte ordninger som SEFO og så videre.

*"Med SEFO-ordningen som stort sett var ansatte som kontrollerte ansatte, og onde tunger ville ha det til at vi stort sett bare jobbet for hverandre". – Sitat fra 1*

Det som ligger underforstått i dette, er at man ikke har tillit til at man som utenforstående vil få en rettferdig behandling av en anmeldelse eller klage. Man kan ha en forventning om at man ikke vil nå frem, fordi man innad i politiet vil prøve å stå imot utenfra kritikk og beskytte sine egne. En konsekvens kan i verste fall bli at folk unnlater å melde fra om straffbare – og kritikkverdige forhold fordi man tror at man vanskelig vil vinne frem med det. Dette kan sies med andre ord som er i tråd med Harald Grimens (2009) forståelse av tillit. Som tillitsgiver, altså i dette tilfellet publikum, er man ikke trygg på om tillitsmottager, altså kontrollmekanismene for kontroll av politiet, vil ivareta ens interesser.

For å prøve å imøtekomme denne kritikken har man søkt å gjøre kontrollen av politiet ved mistanke om straffbare forhold så uavhengig som mulig ved å opprette Spesialenheten for

politisaker som eksternt kontrollorgan. Dette er noe informantene ser på som positivt, nettopp med tanke på publikums oppfattelse av systemet. Noen nevner derimot det som også blir tatt opp i NOU 2009:12, nemlig problematikken med at Spesialenheten består av en del personer med politiutdannelse og som tidligere har jobbet som politiansatte. Dermed kan man fremdeles sette spørsmålsteget ved Spesialenhetens uavhengighet til politiet. Noen av informantene ser på dette som noe uheldig, og som en kritikk de skulle ønske var overflødig. En informant sier det slik:

*I: Samtidig så er det jo det spørsmålet om «hvor uhildet er egentlig Spesialenheten?», fordi at det sitter politifolk der. Og det er det noen tjenestemenn som vi har diskutert med, som sier at de føler litt på det.*

*M: Jaså?*

*I: Ja, at det er politifolk som etterforsker i Spesialenheten. Det hadde vært mye bedre om det var helt uhildet. Så er det andre igjen som tenker at det ikke spiller noen rolle. Jeg tror at det ikke har stor påvirkning, men det som er viktig er å forstå kulturen, forstå mekanismen og kjenne til jobben vår. For det må du, tenker jeg, for å kunne danne deg et bilde. – Sitat fra 2*

Selv etter innføringen av Spesialenheten som et eksternt kontrollorgan, ser de politiansatte potensielle problemer som kan sette publikums tillit på prøve. Likevel er det jo slik at Politihøgskolen er den eneste utdanningsinstitusjonen i Norge som tilbyr utdanning innenfor etterforskning, en kompetanse som Spesialenheten er nødt til å ha.

*”Det er jo bare politiet som blir utdannet som etterforskere. Og her har vi noen utfordringer, ikke internt tror jeg, men i forhold til publikum så er det en utfordring i det. For fortsatt så er vel ganske mange av den oppfatningen at vi - og i hvert fall hvis det er noen avgjørelser som ligger helt sånn i grenseland - så er oppfatningen at da er vi gamle kollegaer som står hverandre for nær fortsatt”. – Sitat fra 1*

Det blir altså et avveiningsspørsmål om hva som er viktigst. Man ønsker at man ikke kunne bli kritisert for å bli etterforsket av sine egne, men samtidig ønsker man den kompetansen som personer med politiutdanning har for å drive etterforskning.

De politiansatte opplever selv at man ikke har tette bånd til Spesialenheten, tvert imot kan Spesialenheten for en del fremstå som noe uvisst og som noe som har et slør av usikkerhet rundt seg for de politiansatte. Et par av informantene sier at de håper at denne kritikken vil forstumme etter hvert, når publikum forstår at Spesialenheten ikke er en det samme som politiet.

Klageordningen kan rammes av samme kritikk som Spesialenheten, nemlig at man kontrollerer sine egne og at det dermed oppstår mistanker om kameraderi. Noen vil kanskje tenke at det ikke er vits i å klage, fordi man vil uansett ikke vinne noe på det. I tilfelle med klageordningen versus Spesialenheten er det en mer berettiget kritikk, fordi det faktisk er slik at man undersøker sine egne klager innad i organisasjonen. Dette er noe man er klar over, og som man forstår kan bidra til å svekke publikums tillit til kontroll en politiet, og dermed også til politiet selv. En informant sier det slik:

*”Hvis jeg skal si en ting som er negativt om klageordningen så er det jo selvfølgelig at man vil jo alltid få den der «bukken og havresekken-problematikken», altså når man skal behandle sin egen klage så vil noen tenke at det ikke er noen vits i å klage fordi det er deres egne som sitter og behandler det. Men man har jo adgang til å sende klagen videre i systemet og sammen med Spesialenheten så tror jeg at vi har en god nok kontrollmekanismer. – Sitat fra 6*

Det er en uheldig konsekvens av måten klageordningen er organisert på, og som det er vanskelig å gjøre noe med uten å endre hele klagesystemet. Likevel er det jo slik som informanten påpeker at klager har muligheten til å sende klager i systemet ved å klage avgjørelsen til Politidirektoratet hvis man ikke er fornøyd med utfallet av klagebehandlingen i politidistriktet.

Det som kanskje kan bidra til å lette på dette inntrykket, er at klager får muligheten til å ytre seg slik man ønsker, og at man i de tilfellene føler seg hørt. I følge Tom Tyler (2006) kan opplevd rettferdighet i prosessen hvor en beslutning blir til, påvirke hvordan man ser på systemet som helhet. Hvis man opplever at man får sin stemme hørt og sin mening overveid, at man blir møtt med respekt og forståelse, så kan dette påvirke synet på rettferdigheten i systemet og i resultatet som fremkommer av det.

### **6.2.3 Spørsmål ved kontrollorganet kan sette spørsmålstegn ved resultatet**

En ting som kan være problematisk fra politiansattes perspektiv, er at hvis publikum skulle sette spørsmålstegn ved kontrollorganet, for eksempel kulturell uavhengighet, kompetanse og så videre, vil dette også sette spørsmålstegn ved resultatet av sakene som blir etterforsket. Når man har et eksternt kontrollorgan som har tillit i befolkningen kan dette være positivt for politiet. Dette kommer frem under intervjuet med en av mine informanter:

*M: Ja. Du tenker at Spesialenheten kan medføre noe positivt for politiet?*

*I: Det er klart. Når folk anmelder politiet for å ha gjort noe som er straffbart, og etterforskningen tilsier at her har det ikke skjedd noe straffbart, det er ingenting å klandre politiet på, så betyr jo det noe for oss. Og det har liksom noe med yrkesstolthet å gjøre. For vi har jo et sett med lover og regler vi skal etterkomme, vi er jo satt til å forvalte det ut i samfunnet, og vårt mål er jo å gjøre det på en best mulig måte. Vi ønsker jo ikke å gjøre straffbare forhold, vi er jo satt til å ha oss av de som begår straffbare forhold. Så for oss så har de større troverdighet enn om vi skulle ha blitt etterforsket av våre egne. Si det da, at tre stykker her sier at vi er helt uskyldige. Det er jo ingen som tror på det, da blir det igjen bukken og havresekken. Så det at det er et organ som sitter på Hamar som på en måte ikke har den nærheten til oss, det synes jeg er bra. Så jeg ønsker det velkommen. – Sitat fra 2*

Kvaliteten til resultatet kan settes i umiddelbar sammenheng med den opplevde kvaliteten på organet som har undersøkt og etterforsket sakene. Derfor ønsker også politiansatte et eksternt og velfungerende, kvalitetssikkert kontrollorgan som kontrollerer dem.

De politiansatte ønsker at det ikke skal hefte noe med den påtaleavgjørelsen som blir fattet. Hvis man blir frifunnet, som er det man selvfølgelig håper på, så ønsker man at saken legges død. Verken publikum eller andre politiansatte skal behøve å tvile på om det var den korrekte avgjørelsen.

*M: Tror du anmeldelser og påfølgende etterforskning av Spesialenheten kan medføre noen positive endringer for den anmeldte?*

*I: Ja, så lenge tilliten og troverdigheten til Spesialenheten er på topp, så vil også den konklusjonen Spesialenheten kommer med danne grunnlaget for tilliten og troverdigheten i den saken til vedkommende som har blitt anmeldt. Så jo høyere tillit til Spesialenheten, jo bedre kvalitetsstempel på sluttresultatet ovenfor den enkelte. Så min vurdering er at alle ansatte i etaten har alt å tape på at man har en Spesialenhet som ikke har et godt varemerke. Det vil til syvende og sist ramme en selv, og det er ingen tjent med. – Sitat fra 4*

Det er belastende å være anmeldt og å bli etterforsket, derfor ønsker man ikke å høre noe mer om saken i det den er ferdig etterforsket og eventuelt ender med henleggelse eller frifinnelse.

#### **6.2.4 Hjelp til å luke ut feil**

En ting informantene nevner som er positivt med Spesialenheten, er at de bidrar til å luke ut elementer som kan svekke publikums tillit til politiet. Dette kan gjelde personer, men også feil som går på dårlig rutine og system. De aller fleste politiansatte er personer som ønsker å gjøre en god jobb, og som utøver yrket med yrkesstolthet. Som i alle yrker, vil det også i

politiet finnes enkeltpersoner som ikke tilfredsstillende den standarden man skal ha som politiansatt. Det kan være folk som bevisst begår straffbare handlinger for å oppnå noe, det kan være personer som i en situasjon går for langt og trækker over streken, det kan være personer som over tid utøver yrket på en måte som gjenspeiler dårlig praksis og så videre. Det at man har dårlig praksis kan være et tegn på en svakhet ved systemet, for eksempel for dårlig opplæring eller for dårlige rutiner. Dette kan også være noe Spesialenheten etterforsker, for eksempel hvis det har skjedd en alvorlig hendelse som et dødsfall i arrest eller lignende. I slike tilfeller kan det føre til en avdekking av feil ved systemet, og til foretaksstraff i stedet for straff av enkeltpersoner. En informant sier det slik:

*Hvis vi skal ha den tilliten i blant folk som vi har per i dag, så er vi helt avhengig av at hvis vi ligger helt opp imot det som man har anledning til eller hvis du går over det, så må du få luket ut disse tingene. Vi kan ikke leve med det. For det vil så til de grader gå ut over tilliten til norsk politi, som igjen da vil gjøre det veldig vanskelig for vår del å faktisk få gjort den jobben som folk forventer at vi skal gjøre". – Sitat fra 1*

Bruk av klager gjennom klageordningen kan også føre til at man avdekker kritikkverdige forhold begått av enkeltpersoner, eller som resultat av dårlig rutine og sviktende system. Likevel mener mange av informantene at både Spesialenheten og klageordningen er for fokusert på å finne feil begått av enkeltpersoner, fremfor å se på hvilke svakheter ved systemet som kan ligge til grunn for feilen.

Det er i både de politiansattes og i publikums interesse at slike forhold blir håndtert på en tilfredsstillende måte. For politiansatte kan det hjelpe ønsket om å gjøre en god jobb, og for publikum kan det bidra til å øke tilliten og troverdigheten til politiet som lovhåndhevende organisasjon.

### **6.2.5 Etterforskning av kolleger og bevaring av tillit**

Når det gjelder synet på om etterforskning av en kollega er riktig eller berettiget, er dette noe som også kan koblet opp imot et ønske om å bevare publikums tillit. Noen mener da at en etterforskning av en kollega er berettiget hvis man har gjort noe som bryter med denne tilliten. En informant svarer slik på spørsmål om hva det er som gjør etterforskning mot en kollega berettiget:

*"Det er jo noen ganger der du sitter med en følelse ut av at her har de gått for langt altså. Dette skal vi ikke tillate av egne kolleger. Og det kan sikkert være forskjellige*

*miljøer som har litt ulikt syn på det. Men det er jo alvorlighetsgraden, og så er det veldig ofte i de tilfellene der du er med på å bryte ned tilliten til norsk politi.” - Sitat fra 1*

Tillit bygger på forventninger om at man skal handle i tråd med tillitsgivers interesser, som i politiets tilfelle vil være å håndheve nasjonens lover på tilfredsstillende måte, og å ikke bryte med de normer og verdier som ligger til grunn for dette. Det anses ikke som greit blant kolleger å bevisst misbruke sin stilling som politiansatt og dermed bryte med tilliten til folket. En politiansatt representerer hele politiet som organisasjon, og dermed kan en persons handlinger føre til konsekvenser for hele etaten. Derfor er man også som kollega av noen som bryter med publikums tillit tjent med at dette blir oppdaget og korrigert.

## **6.2.6 Å sette tilliten på prøve**

En informant forteller derimot at fagforeningen ved ett eller flere tilfeller har handlet helt bevisst på en slik måte som kan ha svekket tilliten til politiet. Da har man fattet en overveid avgjørelse om at man er nødt til å handle på en måte som kan sette tilliten til politiet på prøve. I det konkrete tilfellet som informanten nevner er det snakk om en kamp for å få (lønns)tillegg til de ansatte, og øke ressursene politiets får tildelt. Det er senere kjent som ”politikonflikten” fra 2009. Så selv om publikums tillit er viktig for dem, vil noen saker være viktigere, slik at man kan være villig til å risikere noe av publikums tillit for å oppnå det man ønsker i spesielle tilfeller.

I tilfellet ovenfor var det snakk om et ønske om økte ressurser. For lite ressurser til politiet kan ha flere konsekvenser som går på bekostning av tilliten. For eksempel kan lite ressurser føre til dårligere kvalitet på arbeidet som gjøres. Dette kan gjenspeile seg i situasjoner der man kanskje må bruke mer makt enn det som hadde vært nødvendig for å få kontroll over en situasjon, fordi det ikke er nok personell som rykker ut. En informant gir dette tenkte scenarioet:

*”Ressursene som politietaten rår over per i dag, jeg skal ikke gjøre det til noe poeng, men helt åpenbart at når du da tidligere kanskje kunne være fire mann på et sted, så er du kanskje bare en patrulje med to nå. Det vil føre til at du i noen tilfeller må ta mer i enn det du gjorde før for å gjenskape ro og orden i en sånn situasjon.” – Sitat fra 1.*

Dette kan igjen føre til klager og anmeldelser mot politiet, og dermed kanskje også redusert tillit til måten politiet utfører jobben på. Et annet eksempel på at økte ressurser kan være viktig for publikums tillit til politiet, er politiets muligheter til å bistå publikum når de blir



forespurt om det. Det hender at noen ønsker assistanse fra politiet, men på grunn av lav bemanning eller lignende har ikke politiet kapasitet til å yte denne assistansen. I følge tall både fra NOU 2009:12 og POD's evalueringsrapport fra 2013 er klager på politiets evne til å yte service noe av det som det blir klaget mest på.

Når det gjelder ressurser for Spesialenheten til å etterforske saker, kan lite ressurser og treg saksbehandlingstid skade tilliten til Spesialenheten både blant publikum og blant politiansatte selv. Dette kommer blant annet frem i NOU 2009:12. At saksbehandlingen tar lang tid kan sette et unødvendig stort spørsmålstegn ved skyld. Dette kan være belastende for den anmeldte og for politiet som organisasjon, og det kan være vanskelig for den som har anmeldt saken. Lang saksbehandlingstid kan også gi inntrykk av ineffektivitet og udugelighet, som i seg selv er elementer som kan gå på bekostning av tillit.

### **6.2.7 Medias innvirkning**

En ting som flere av mine informanter snakker om, og som det tilsynelatende er en del frustrasjon blant de politiansatte om, er hvordan saker noen ganger fremstilles i media. Mediene er kommersielle og har sine eget mål, og det er å selge flest mulig aviser eller få flest mulig lyttere og seere. En informant snakker om det slik:

*"Media spiller en stor rolle for hvordan saker oppleves for politiansatte. Ikke minst er hva slags type oppmerksomhet saken får viktig. Jeg vet hvordan media jobber. De har et visst antall sider de skal fylle til utgavene sine, for dem er salg viktigst. Hvordan saken fremstilles kan komme an på hvem de har hatt kontakt med. Etter hvert mister saker sin nyhetsverdi, og dette kan føre til at hvordan saken blir avgjort ikke blir viet mer spalteplass enn noen linjer, selv om den har vært slått stort opp tidligere. Media viser ikke like stor interesse for hvordan sakene blir avgjort". – Sitat fra 5*

Saker hvor politiansatte har blitt anmeldt eller klaget inn kan føre til store avisoppslag og annen eksponering i mediebildet. Mediene følger kanskje sakene en stund så lenge de har nyhetsverdi, noe sakene noen ganger har mindre av i det de blir avgjort. Det kan føre til at selv om vedkommende blir frikjent, kan publikum sitte igjen med et negativt bilde av saken og politiet.

I noen tilfeller innebærer medias interesse et voldsomt fokus på enkeltsaker der politiet er involvert. Dette kan skape et bilde av politiet og deres virksomhet som kommer veldig skjevt

ut. En slik eksponering kan ha en negativ effekt på publikums tillit til politiet og deres arbeid. Noen av sakene som nevnes i løpet av intervjuene mine er Sofienbergpark-saken, Obiora-saken og Ansgar hotell-saken. I slike saker kan enkeltindivider i politiet merke et massivt fokus på seg selv, noe som selvsagt blir en stor ekstra belastning for dem. I tillegg til de konkrete personene som er involvert i saken, kan slike saker også gå ut over andre politiansatte og politiet som organisasjon gjennom at man blir utsatt for negative kommentarer, lite samarbeidslyst og så videre. Enkeltsaker kan bidra til å svekke tilliten og troverdigheten til systemet.

### **6.2.8 Oppfatning og det reelle**

Noe som fremstår som relevant og som man er nødt til å ta med i vurderingen når man skal snakke om tillit, er at folks oppfattelse av ting er like viktig som det som er reelt. En ting er hvordan kontrollmekanismene faktisk forholder seg til politiet og hvordan de arbeider, en annen ting er hvordan folk tror det foregår. Hvis kontrollen av politiet holder høy kvalitet og er tilfredsstillende, men publikum tror at det ikke forholder seg slik, vil likevel tilliten til kontrollmekanismene og politiet være svekket selv om de reelle forholdene er bra.

Politiet skal følge lover og regler, og opptre troverdig og tillitsvekkende. Politifolks aktivum er tillit, og hvis du ikke er ærlig og folk stoler på deg, kan du ikke gjøre jobben din. For politifolk er tillit utad i befolkningen absolutt viktig. Politiet jobber for publikum, og ikke seg selv. Det er publikum de skal tjene og lytte til. Tillit og troverdighet i opinionen er avgjørende for politiet. Det er viktig at kontrollorganet har tillit i befolkningen, og i politiet. Politiet ønsker å fremstå tillitsvekkende og ha legitimitet blant befolkningen. Politiet er avhengig av tillit for å få gjort jobben sin.

### **6.2.9 Spørsmål og forsøk på svar**

Innledningsvis stilte jeg noen spørsmål som jeg nå vil gå litt nærmere inn på. Spørsmålene var som følger:

*Hvorfor er publikums tillit så viktig for politiet?*

Videre var det to underspørsmål som jeg ønsker å finne svar på.

- 1. Er det et instrumentelt eller prinsipielt syn som ligger til grunn for dette?*
- 2. Hvorfor er politiet "avhengig" av publikums tillit for å kunne gjøre jobben sin?*

### **6.2.10 Publikums tillit og politiets avhengighet**

Hvorfor publikums tillit til politiet er så viktig for politiansatte, henger sammen med hvorfor informantene snakker om at de er "avhengig" av publikum for å gjøre jobben sin. Jeg vil derfor behandle disse spørsmålene under ett videre.

Harald Grimen (2009, 69-71) skriver at tillitsmottager, altså politiet i dette tilfellet, kan være avhengig av tillit for å utøve yrket på en meningsfylt måte. Hvis ikke publikum har tillit til at politiet gjør jobben sin ordentlig, kan det hende at de i stedet prøver å løse saken ved hjelp av andre metoder. Hvis politiet likevel etterforsker en sak, er det ikke sikkert at publikum har tillit til resultatet av denne etterforskningen, og at man kanskje likevel søker andre metoder for å avgjøre saken. Det vil derfor kanskje ikke lenger være meningsfylt å utøve politiryket, fordi man ikke får gjort det på den måten det er intendert.

I politiloven er målet for politiet definert 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." (Lov om politiet, §1).*

Hvis ikke publikum har tillit til politiet, vil det i praksis være umulige for politiet å utføre jobben sin slik den er intendert. Kontroll av politiet er med på å sikre at politiansatte handler i tråd med publikums interesser, og er dermed med på å opprettholde publikums tillit. Dette har sammenheng med om publikum har tillit til at kontrollen av politiet er adekvat, og at de som utfører kontrollen har interesser som samsvarer med publikums. I og med at politiet er avhengig av tillit fra publikum, og at publikums tillit har sammenheng med tilliten til kontrollmekanismene for politiet, vil det også være i de politiansattes interesse at man har et velfungerende kontrollapparat som kontrollerer politiets arbeid. Avhengigheten av publikums tillit er objektiv, det vil si at uansett hva hver enkelt politiansatt mener, vil fravær av tillit fra publikum få konsekvenser som vil innvirke på politiets arbeid. Grimen skriver at "Avhengighet av andres tillit kan motivere til å innbefatte deres interesser med ens egne, i tråd med Hardins teori". (Grimen 2009, 71). Med andre ord kan politiansatte inkludere publikums interesser i deres eget forhold til tilliten til kontrollmekanismene.

### **6.2.11 Instrumentelt eller prinsipielt syn på publikums tillit?**

Om det er et instrumentelt (praktisk) eller et prinsipielt (idealistisk) syn som ligger til grunn for politiansattes syn på viktigheten av publikums tillit til politiet og kontrollmekanismene

for politiets virksomhet, kan ikke materialet mitt gi et definitivt svar på. Likevel tillater jeg meg å gjøre meg opp noen tanker.

Hvis publikum ikke stoler på politiet, vil de ikke lenger kontakte dem hvis det oppstår situasjoner hvor man normalt ville ønsket hjelp av politiet. Det ville altså gått betydelig ut over mengde arbeid som politiet har, siden en stor andel av politiets jobb initieres av at publikum tar kontakt. Hvis politiets likevel skulle etterforske en sak, er det ikke sikkert at publikum hadde vært villig til å samarbeide med dem. De hadde ikke nødvendigvis tillit til at politiet ville ivareta deres interesser. Disse to eksemplene illustrerer hvordan politiets er praktisk avhengig av publikum for å kunne gjøre jobben sin. Hvis publikum ikke kontakter politiet for oppdrag, vil politiet få svært lite å gjøre og vil da i det lange løp bli overflødig. Hvis publikum ikke samarbeider med politiet, vil det i praksis bli veldig vanskelig for dem å gjøre en tilfredsstillende jobb. Dette er altså tenkte eksempler som taler for at politiansatte har et instrumentelt syn på viktigheten av publikums tillit til politiet selv og til kontrollmekanismene som kontrollerer deres virksomhet.

Det prinsipielle eller idealistiske synet kommer til uttrykk gjennom hvordan politiets oppgaver er definert, og hva som er bakgrunnen for politiets opprettholdelse og eksistens. Politiet skal fremme og betrygge rettssikkerhet, trygghet og alminnelig velferd for øvrig. Det er dette politiets jobb bygger på, og det er det som er målet for deres virksomhet. En informant svarer slik på spørsmål om hvor viktig publikums tillit er for politiet:

*”Tilliten og troverdigheten i opinionen til politiet et avgjørende. Vi er satt til å tjene publikum. Det er for publikum vi jobber, og ikke for oss selv.” – Sitat fra 4*

Sitatet kan tyde på at man som politiansatt ser seg selv som samfunnets tjener, og at ens forpliktelser dermed er i forhold til samfunnets innbygger, altså publikum. Det kan også tale for et mer idealistisk syn på politirollen og deres plass og hensikt i samfunnet.

Om det er instrumentelle eller prinsipielle syn som ligger til grunn for politiansattes tanker om viktigheten av publikums tillit til politiet og kontrollmekanismene som kontrollerer dem, er som nevnt vanskelig å si definitivt ut ifra de dataene som jeg har tilgang til. Likevel kan man kanskje tenke seg det at begge syn spiller inn, og at balansen mellom dem vil variere

innad blant de politiansatte. Selv om de er en yrkesgruppe, er de også individer, hvilket vil si at det aldri vil være helt ensartet hvordan man tenker og forholder seg til ting (Granér 2004).

## 7. Avsluttende kapittel

I denne oppgaven har jeg ved hjelp av kvalitative intervjuer med et utvalg på syv informanter, ønsket å belyse tema og problemstilling som har hatt fokus på politiansattes tillit til kontrollmekanismene Spesialenheten og politiets klageordning. For å sette informantenes meninger og forståelse inn i en videre teoretisk sammenheng, har jeg brukt teorier om tillit, yrkeskultur, normer og prosessrettferdighet.

I kapittel fem presenterte jeg funnene fra intervjuene. Der ønsket jeg å få frem hva som kunne tale for og imot tillit til Spesialenheten og klageordningen. For å forsøke å tydeliggjøre funnene i materialet delte jeg presentasjonen inn fire kategorier. De fire kategoriene var Organisasjonen, Praksis/gjennomføring, Opplevelsen, og Konsekvenser/oppfølging. Jeg skrev om funnene om Spesialenheten og klageordningen hver for seg, før jeg skrev om noen funn som ikke direkte falt inn under verken Spesialenheten eller klageordning. Grunner for og imot tillit er også oppsummert i tabell 5.1.

Videre i kapittelet skrev jeg en oppsummering av funnene fra Spesialenheten og klageordningen, og så litt nærmere på noen funn som fremstår som særlig interessante. Informantene mener at begge kontrollmekanismene har et godt potensial for å rydde opp i etaten og ”luke ut” personer som ikke arbeider innenfor de normene som er forenelig med politiarbeidet. De mener imidlertid at dette blir for dårlig fulgt opp, spesielt når det gjelder klageordningens potensial for rask korrektur av uønsket atferd og handling. Informantene stiller også spørsmål ved hva som er fokusområde for kontrollen både for Spesialenheten og klageordning. Det burde være større fokus på system og strukturelle utfordringer, altså det som ofte omtales som ”råtne eplekasser”, fremfor for stort fokus på personer, altså ”råtne epler”. Dette må ikke misforstås til å bety at de ikke ønsker at personer som begår straffbare eller kritikkverdige handlinger blir oppdaget og korrigert, men at de mener at det strukturelle utfordringer er et større problem, og et problem kontrollmekanismene ikke tilstrekkelig fanger opp. Informantene trekker også frem et større potensial for politietaten til å bruke saker fra Spesialenheten og klageordningen til såkalt erfaringslæring, altså at man legger til rette for at etaten kan lære av tidligere feil slik at man kan prøve å forhindre at de gjentar seg.

Ledelsen i politiet må legge til rette for bedre bearbeidelse av tidligere saker for bruk til erfaringslæring.

I kapittel seks så jeg nærmere på de to underproblemstillingene mine. Jeg begynte med å se på mulige årsaker til at politiansatte paradoksalt nok ser ut til å ha noe mindre tillit til klageordningen enn til Spesialenheten. Ledelsen i politiet har forpliktelser til flere parter, og kan havne i tillitsdilemma (Dirks og Skaricki 2004). Dette er forenelig med forskjellige teorier om at man kan skille mellom ulike yrkeskulturer blant politiansatte og ledelsen (Granér 2004, Reuss-Ianni 1993, Ekman 1999). Det er en oppfatning om at ledelsen ikke deler ansattes virkelighetsoppfatning, og at man derfor ikke ser på likt på samme saker. Informantene peker på at ledere i politiet er for dårlige på personalledelse, og at de ikke følger opp eget ansvar og er unnvikende i vanskelige situasjoner. En undersøkelse av Wathne m.fl (2008) viser at politiansatte opplever manglende støtte fra ledelsen, mens det de ønsker er beskyttelse. Ledere i politiet må bli flinkere til å ta tak i saker på et lavt nivå, før det utvikler seg til å bli en klage- eller straffesak. Tillit er også noe som går begge veier. Det er vanskelig å ha tillit til ledelsen i forhold til klagebehandling hvis man ikke tror at ledelsen har tillit til en selv.

I den andre delen av kapittel seks ser jeg nærmere på hvorfor publikums tillit til kontrollmekanismene er så viktig for politiet. Jeg stiller spørsmålet om det er et instrumentelt eller prinsipielt som ligger til grunn for dette. Jeg undersøker også hvorfor politiet er ”avhengig” av publikums tillit for å gjøre jobben sin.

Som et ledd i at informantene fremhever viktigheten av publikums tillit, synes de det er bra at Spesialenheten er organisatorisk eksternt fra politiet. Ideelt sett kunne de nok ønske at Spesialenheten var helt uten koblinger til politiet, men bruken av politiutdannende etterforskere er samtidig viktig for å ha tilfredsstillende kompetanse for å etterforske saker. De ønsker et velfungerende kontrollsystem hvor tilliten i befolkningen er høy, fordi de ikke ønsker at det skal kunne stilles spørsmålstegn ved resultatet. Kontrollmekanismene hjelper til med å ”luke ut feil”, noe som kan bidra til å bevare publikums tillit til politiet. Innimellom kan det være saker som er viktig nok til å sette publikums tillit på prøve, for eksempel i kampen for å få mer ressurser. Medias fokus på enkelte saker kan være negativt, og dette kan påvirke publikums tillit til politiet. Noe som kan tale for at det er et instrumentelt syn som ligger til grunn for at informantene fremhever viktigheten av publikums tillit, er at politiet er avhengig av den for at arbeidet skal være meningsfylt. De kan da innlemme publikums

interesser i sine egne. Noe som kan tale for et mer prinsipielt syn henger sammen med politiets formål og samfunnsoppgave.

## **7.1 Overførbarhet**

Overførbarhet svarer til det man i kvantitativ metode gjerne kaller generalisering, selv om man også kan snakke om overførbarhet ved kvantitative undersøkelser. Et mål med samfunnsforskning er at det man «finner» også skal ha betydning utover den enkelte undersøkelsen man har data fra (Johannessen m.fl 2009, Thagaard 2003). I løpet av en forskningsprosess forenkler forskeren datamaterialet ved å utvikle fortolkninger, begreper og teorier som bidrar til å belyse det fenomenet vi undersøker. Man vil i noen tilfeller se likheter mellom to helt forskjellige forskningsfelt og kunne bruke teorier eller begreper utviklet i en annen studie på det feltet en selv undersøker. Slik vil kunnskap man utvikler ikke begrense seg til enkelttilfeller.

Denne oppgaven føyer seg inn i rekken av flere bidrag som tar for seg kontroll av politiet. Med oppgaven håper jeg at stemmen og perspektivene til dem som er underlagt kontrollen også kommer frem. Oppgaven kan gi ny kunnskap til det overordnede temaet ”kontroll av politiet”, da det ikke tidligere er gjort undersøkelser knyttet til politiansattes tillit til kontrollmekanismene Spesialenheten og klageordningen. Jeg vil også påstå at den videre kan gi kunnskap om hva som tillegges mening for dem som kontrollen skal kontrollere, og at dette kan være overførbart til forhold også utenfor politiet.

## **7.2 Forslag til fremtidig forskning**

Helt på tampen tillater jeg meg å komme med et par forslag til fremtidig forskning jeg har tenkt på i forbindelse med denne oppgaven.

Hva gjør det med tilliten politiansatte har til klagebehandlingen at så mange nå får helt eller delvis medhold i sin klage, jmf tall fra Politidirektoratets evalueringsrapport om kritikkverdige forhold i politiet? Det svaret har jeg dessverre ikke grunnlag for å si noe om med mitt datamateriale, men det hadde vært interessant å finne ut av.



Denne oppgaven har sett på kontroll fra politiansattes side. Det har kommet frem mange meninger om ledelsen i politiet og hvordan de forholder seg til arbeidsgiveransvaret i forbindelse med etterforskning av potensielt straffbare saker og undersøkelser av klagesaker. Jeg synes det kan være interessant å undersøke hvordan ledere i politiet ser på- og forholder seg til kontroll av politiet som helhet og oppfølging av arbeidsgiveransvaret i forbindelse med saker spesielt.

# Litteraturliste

- Brehm, John og Scott Gates. 2008. "Supervisors as trust brokers in social-work bureaucracies". I *Trust and distrust in organizations: Dilemmas and approaches*. Redigert av Roderick M. Kramer og Karen S. Cook. New York: Russell Sage Foundation.
- Dirks, Kurt T. og Daniel P. Skalicki. 2004. "Trust in leaders: Existing research and emerging issues." I *Trust and distrust in organizations: Dilemmas and approaches*. Redigert av Roderick M. Kramer og Karen S. Cook. New York: Russell Sage Foundation.
- Ekman, Gunnar. 1999. "Från text til batong: om poliser, buser og svennar." Doktoravhandling, Handelshögskolan i Stockholm.
- Granér, Rolf 2004. "Patrullerande polisers yrkeskultur." Doktoravhandling, Lunds universitet.
- Granér, Rolf. 2006. "Självständiga sheriffer eller lojala byråkrater – om patrullerande polisers yrkeskultur." I *Bilder av polisarbete – Samhällsuppdrag, dilemman och kunskapskrav*. Redigert av Lena Agevall og Håkan Jenner. Göteborg: Intellecta Docusys.
- Granér, Rolf, Peter Skoglund og Maria Mikkonen. 2011. "Anmälningar mot poliser – en kartläggning." Kalmar/Växjö: Linnéuniversitetet.
- Grimen, Harald. 2009. "Hva er tillit?" Oslo: Universitetsforlaget.
- Grønmo, Sigmund. 2004. "Samfunnsvitenskapelige metoder." Bergen: Fagbokforlaget.
- Hetle, Aslaug. 2005. "Munnkurv og varsling. En studie av ytringsfrihetens vilkår blant sykepleiere." Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.

Hydén, Håkan. 2002. "Normvetenskap." Lund: Lunds universitet.

Høigård, Cecilie. 2005. "Nytt politi? En kommentert bibliografi over nyere nordisk politiforskning." K-serien nr. 2/2005. Oslo: Universitetet i Oslo.

Høigård, Cecilie. 2011. "Policing the North". I *Crime and justice in Scandinavia*. Redigert av Michael Tonry og Tapio Lappi-Seppälä. Chicago : The University of Chicago Press

Innst. O. nr. 15 (2003 – 2004 ). *Innstiling fra justiskomiteen om lov om endringer i straffeprosessloven (ny organisering av et eget etterforskningsorgan for politiet og påtalemyndigheten)*.

*Instruks for behandling av henvendelser om kritikkverdige forhold utført i tjeneste i politi- og lensmannsetaten*. Fastsatt 21.11.2005 av justisdepartementet.

[https://www.politi.no/vedlegg/lokale\\_vedlegg/politidirektoratet/Vedlegg\\_687.pdf](https://www.politi.no/vedlegg/lokale_vedlegg/politidirektoratet/Vedlegg_687.pdf)

Jackson, Jonathan, Ben Bradford, Mike Hough, Andy Myhill, Paul Quinton og Tom R. Tyler. 2012. "Why do people comply with the law? Legitimacy and the influence of legal institutions." I *British journal of criminology*, Vol 52 side 1051-1071.

Johannessen, Asbjørn, Per Arne Tufto og Line Kristoffersen. 2009. "Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode." 3. utgave. Oslo: Abstrakt forlag.

Johannessen, Stig O. 2013. "Politikultur. Identitet, makt og forandring i politiet." Trondheim: Akademika forlag.

Politi-loven. *Lov om politiet av 1.10.1995 nr. 16*. <http://lovdata.no/dokument/NL/lov/1995-08-04-53>

Lundin, Elin. 2008. "Konsten att hitta sin teori" I *Uppdrag: Forskning. Konsten att genomföra kvalitativa studier*. Redigert av Katarina Sjöberg og David Wästerfors. Malmö: Liber

- NOU 2009: 12. *Et ansvarlig politi. Åpenhet, kontroll og læring*. Oslo: Justis- og politidepartementet.
- NOU 2013: 9. *Ett politi-rustet til å møte fremtidens utfordringer. Politianalysen*. Oslo: Justis- og beredskapsdepartementet.
- Ot.prp. nr. 96 (2002 – 2003). *Om lov om endringer i straffeprosessloven (ny organisering av et eget etterforskningsorgan for politiet og påtalemyndigheten)*. Oslo: Justis- og politidepartementet.
- Politidirektoratet. Høringsuttalelse til NOU 2009: 12 Et ansvarlig politi.  
<http://www.regjeringen.no/pages/2276969/Politidirektoratet.pdf>
- Politidirektoratet 2013. «Evaluering av behandlingen av klager over kritikkverdige forhold begått i tjenesten i politi- og lensmannsetaten». POD-publikasjon nr. 2013/11.  
[https://www.politi.no/vedlegg/lokale\\_vedlegg/politidirektoratet/Vedlegg\\_2441.pdf](https://www.politi.no/vedlegg/lokale_vedlegg/politidirektoratet/Vedlegg_2441.pdf)
- Rønneberg, Anne-Lise. 2001. ”SEFO-arbeidsgruppens rapport.” Oslo: Justisdepartementet.
- Thagaard, Tove. 2003. ”Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode.” Bergen: Fagbokforlaget.
- Tyler, Tom R. 2006. “Why people obey the law.” Princeton, N.J: Princeton University Press.
- Vik, Veronica (2011): “Å opptre i en intern offentlighet – politiansatte i møte med rapporteringsplikten.” Masteravhandling, Universitetet i Oslo.
- Wathne, Christin Thea i samarbeid med Liv Finstad og Ida Drange. 2008. ”Vilkår for oppgaveløsning i politiet – et spørsmål om risiko- og belastningshåndtering.” Oslo: AFI-notat 11/08.
- Wästerfors, David. 2008. ”Analytiske knep”. I *Uppdrag: Forskning. Konsten att*

*genomföra kvalitativa studier*. Redigert av Katarina Sjöberg og David Wästerfors. Malmö:

Liber

*Årsrapport 2013* Hamar: Spesialenheten for politisaker 2014

Aakvaag, Gunnar C. 2008. "Moderne sosiologisk teori." Oslo: Abstrakt Forlag AS

URL:

Riksrevisjonen:

<http://www.riksrevisjonen.no>

Spesialenheten:

<http://www.spesialenheten.no>

<http://www.spesialenheten.no/Informasjon/Sakensgang/tabid/4671/language/nb-NO/Default.aspx> Lesedato 31/10-2013.

**Antall ord i avhandlingen: 38 495<sup>11</sup>**

---

<sup>11</sup> Ordtellingen inkluderer ikke sammendrag, forord, innholdsfortegnelse, fotnoter, litteraturliste og vedlegg

# Vedlegg

Vedlegg 1: Godkjenning fra NSD med kommentarer

Vedlegg 2: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring

Vedlegg 3: Intervjuguide

# Vedlegg 1: Godkjenning fra NSD med kommentarer

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS  
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårtagres gate 29  
N-5007 Bergen  
Norway  
Tel: +47-55 58 21 17  
Fax: +47-55 58 96 50  
nsd@nsd.uib.no  
www.nsd.uib.no  
Org nr 985 321 884

Liv Finstad  
Institutt for kriminologi og rettsosjologi  
Universitetet i Oslo  
Postboks 6706 St. Olavs plass  
0130 OSLO

Vår dato: 08.04.2010

Vår ref: 23976 / 2 / IBH

Deres dato:

Deres ref:

## TILRÅDING AV BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 08.03.2010. Meldingen gjelder prosjektet:

23976	<i>Politiets tillit til kontrollmekanismene Spesialenheten for politisaker og klageordningen</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Universitetet i Oslo, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Liv Finstad</i>
<i>Student</i>	<i>Ine Midtun</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

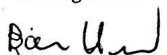
Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, vedlagte prosjektvurdering - kommentarer samt personopplysningsloven/-helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

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

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://www.nsd.uib.no/personvern/prosjektoversikt.jsp>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 30.06.2011, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.


Vennlig hilsen

  
Bjørn Hennrichsen

  
Ingvild Bergan

Kontaktperson: Ingvild Bergan tlf: 55 58 32 32

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: 

Avdelingskontorer / District Offices:

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. [nsd@uio.no](mailto:nsd@uio.no)

TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. [kyrre.svarva@svt.ntnu.no](mailto:kyrre.svarva@svt.ntnu.no)

TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. [nsdmaa@sv.uit.no](mailto:nsdmaa@sv.uit.no)



## Personvernombudet for forskning



### Prosjektvurdering - Kommentar

---

23076

Utvalget består av 5-10 tillitsvalgte i politiet. Datamaterialet samles inn ved personlig intervju, som det gjøres lydopptak av. Lydopptakene vil bli behandlet elektronisk.

Det tas høyde for at det registreres sensitive personopplysninger om medlemskap i fagforeninger, jf. personopplysningsloven § 2 nr. 8 bokstav e.

Utvalget mottar muntlig og skriftlig informasjon, og det innhentes skriftlig samtykke, jf. informasjonsskriv registrert 8. mars 2010.

Vi forstår det slik at respondentene blir bedt om å ikke gi opplysninger som entydig kan identifisere andre enkeltpersoner, hverken direkte eller indirekte, og dersom slike opplysninger likevel skulle bli gitt vil disse bli anonymisert umiddelbart.

Det forutsettes at det ikke behandles opplysninger som er undergitt taushetsplikt.

Det forutsettes videre at bruk av privat pc er i overensstemmelse med Universitetet i Oslo sine interne retningslinjer for informasjonssikkerhet.

Ved prosjektslutt, og senest innen 30. juni 2011, anonymiseres datamaterialet, med mindre noe annet er avtalt med respondentene og endringsmelding er sendt til personvernombudet. Vi minner om at med anonyme opplysninger forstås opplysninger som ikke på noe vis kan identifisere enkeltpersoner i et datamateriale, verken direkte eller indirekte.

---

<sup>12</sup> Jeg gjør oppmerksom på at jeg har slettet egen kontaktinformasjon på informasjonsskrivet. Jeg vil også gjøre oppmerksom på at jeg har meldt endringer om prosjektets slutt til NSD underveis i prosjektet.

## **Vedlegg 2: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring**

### **Forespørsel om å delta i intervju i forbindelse med en masteroppgave om politiansattes tillit til kontrollmekanismer for politiet.**

Jeg er masterstudent i retts sosiologi ved Universitetet i Oslo og holder nå på med den avsluttende masteroppgaven. Temaet for oppgaven er politiets tillit til kontrollmekanismene Spesialenheten og klageordningen, og jeg ønsker å finne ut hva som kan påvirke politiansattes tillit. Jeg vil undersøke hvordan ulike faktorer som yrkeskultur, holdninger og normer kan ha innvirkning på den enkeltes tillit til kontrollen man som politi blir utsatt for. Jeg ønsker også å finne ut om det er forskjeller i tilliten avhengig om det gjøres av et eksternt organ som Spesialenheten eller internt i politiet gjennom klageordningen.

For å finne ut av dette, ønsker jeg å intervju 5-10 personer som har verv som tillitsvalgt for politiansatte. Dette er fordi tillitsvalgte har en rolle hvor de kan bli kontaktet av politiansatte som anmeldes eller klages på og av den grunn har erfaring med ulike saker og sakskomplekser.

Spørsmålene vil bl.a dreie seg om meninger om hvordan den nåværende ordningen fungerer, om egen og oppfatning av andres tillit til systemet, tanker og forslag til mulige forbedringer og synspunkter om fordeler og ulemper med intern (klageordningen) og ekstern (Spesialenheten) kontroll. Jeg vil også spørre intervjupersonene om konkrete saker de kjenner til og/eller har arbeidet med.

Jeg vil bruke båndopptaker hvis dette er i orden for deg, og ta notater mens vi snakker sammen. Intervjuet vil ta mellom en og to timer, og vi blir sammen enige om tid og sted.

Det er frivillig å være med og du har mulighet til å trekke deg når som helst underveis, uten å måtte begrunne dette nærmere. Dersom du trekker deg vil alle innsamlede data om deg bli slettet. Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt, og ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i den ferdige oppgaven. Det vil være mulighet til å få en kopi av det ferdigskrevne intervjuet dersom du ønsker det. Opplysningene anonymiseres og opptakene slettes når oppgaven er ferdig, innen utgangen av juni 2011.

Nedenfor er det vedlagt en samtykkeerklæring som jeg vil be deg skrive under på når vi møtes til intervju.

Hvis det er noe du lurer på kan du ringe meg på \_\_\_\_\_, eller sende en e-post til \_\_\_\_\_ . Du kan også kontakte min veileder Liv Finstad ved institutt for kriminologi og retts sosiologi på telefonnummer \_\_\_\_\_.<sup>13</sup>

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste A/S.

Med vennlig hilsen

Ine Midtun

Masterstudent ved Institutt for kriminologi og retts sosiologi

Universitetet i Oslo

Postboks 6706

St. Olavs Plass

0130 Oslo

Samtykkeerklæring:

Jeg har mottatt informasjon om studien om politiansattes tillit til kontrollmekanismene for politiet og ønsker å stille på intervju.

Signatur ..... Telefonnummer .....

---

<sup>13</sup> Jeg gjør oppmerksom på at jeg har slettet kontaktinformasjon til meg selv og til veileder fra informasjonsskrivet



## Vedlegg 3: Intervjuguide

HOVEDPROBLEMSTILLING: Hva påvirker politiansattes tillit til kontrollmekanismene?  
Intervjuguiden er utformet med tanke på intervju av tillitsvalgte i politiet.

### 1. GENERELLE BAKGRUNNSSPØRSMÅL

- 1.1 Hvor gammel er du?
- 1.2 Hvor lenge har du jobbet som politi?
- 1.3 Hvor har du tjenestegjort?

### 2. FAGFORENINGSARBEIDET<sup>14</sup>

- 2.1 Kan du fortelle om hvordan du ble involvert i fagforeningsarbeidet? –Utdype om hvorfor man ønsket jobben, ”ideologisk” utgangspunkt, hvordan selve prosessen gikk til med tiltredelsen til vervet.
- 2.2 Kan du fortelle litt om hva jobben som tillitsvalgt går ut på?
- 2.3 Om politiansatte blir anmeldt eller klaget inn, hender det at du blir bedt om bistand?
- 2.4 Hva vil dine arbeidsoppgaver være når du bistår i henholdsvis anmeldelser og klager?
- 2.5 Hvor mange saker vil du anslå å ha bistått i?
- 2.6 Har det hendt at du har syntes det har vært vanskelig å bistå et medlem fordi du eller kolleger mener at anmeldelsen eller klagen er berettiget? (Riktig å bli kvitt et «råttent eple»?)

### 3. GENERELT OM KONTROLLMEKANISMENE

- 3.1 Hva synes du om at vi har et tosporet system med ekstern kontroll av Spesialenheten ved anmeldelser og intern kontroll av arbeidsgiver ved klager?
- 3.2 Kan du noe som er positivt med denne inndelingen?
- 3.3 Kan du si hva som er negativt med ordningen?
- 3.4 Hva er etter din mening en god ordning for kontroll av politiet?

### 4. SPESIALENHETEN

- 4.1 Om Spesialenhetens organisering og arbeidsmetoder

---

<sup>14</sup> Denne delen falt delvis bort under intervju med ansatte fra HR og kollegastøtte. Jeg byttet da ut spørsmålene med det som var relevant for deres rolle.

- 4.1.1 Hva er ditt generelle inntrykk av arbeidet som blir gjort av Spesialenheten?
- 4.1.2 Hva synes du om at politiet blir kontrollert av et eksternt organ?
- 4.1.3 Hva synes du om at Spesialenheten automatisk blir koblet inn i noen saker? (som dødsfall og alvorlig ulykker)
- 4.1.4 Har du som tillitsvalgt vært involvert i saker Spesialenheten har ført mot en politiansatt?
- 4.1.5 Hva synes du om fremgangsmåten Spesialenheten bruker ved etterforskning?
- 4.1.6 Har det hendt at du har reagert på måten Spesialenheten har drevet etterforskningen?
- 4.1.7 Hvis ja, har dette kun skjedd en gang, eller har det vært gjennomgående i flere saker?

#### 4.2 Kollegers reaksjon på Spesialenhetens etterforskning

- 4.2.1 Hvordan blir det reagert fra politiansattes side på anmeldelser av kollegaer?
- 4.2.2 Har hvem som anmelder noe å si for hvor alvorlig anmeldelsen blir sett på av kollegaer?
- 4.2.3 Etter din mening, hva er det som avgjør om politiansatte synes en etterforskning er berettiget?
- 4.2.4 Hvilke faktorer er for politiansatte relevant ved en anmeldelse?
- 4.2.5 Har du inntrykk av at politiansatte er behjelpelig for Spesialenheten ved etterforskningen av en kollega? –Hvordan besvarer ansatte spørsmål som blir stilt? Knapt, avvikende, grundig? Prøver man å unngå situasjonen?
- 4.2.6 Kan du huske en eller flere saker hvor en politiansatt har blitt dømt for straffbare forhold i tjenesten?
- 4.2.7 Hvis ja, vet du noe om hvilke reaksjoner den politiansatte fikk av kolleger mens han/hun var under etterforskning?
- 4.2.8 Vet du noe om hvilke reaksjoner den politiansatte fikk etter at han/hun ble dømt?

#### 4.3 Om tilliten til Spesialenheten

- 4.3.1 Tror du at Spesialenheten har respekt hos politiansatte?

4.3.2 Tror du politiansatte har tillit til at Spesialenhetens etterforskning og konklusjoner er korrekt?

4.3.3 Har du tillit til at Spesialenheten etterforsker saker på en upartisk og uavhengig måte?

4.3.4 Hvordan tror du politiansatte generelt sin tillit er til om Spesialenhetens etterforskning er upartisk og uavhengig?

4.3.5 Har du tillit til at Spesialenhetens påtalekonklusjoner er riktig?

#### 4.4 Konsekvenser av Spesialenhetens etterforskning

4.4.1 Tror du anmeldelser og påfølgende etterforskning av Spesialenheten kan medføre positive endringer for den anmeldte?

4.4.2 Tror du anmeldelser og påfølgende etterforskning av Spesialenheten kan medføre positive endringer for tjenestestedet?

4.4.3 Tror du anmeldelser og påfølgende etterforskning av Spesialenheten kan medføre positive endringer for politiet som helhet?

### 5. KLAGEORDNINGEN

5.1 Om klageordningens organisering og arbeidsmetoder brukt ved undersøkelser av klagesaker

5.1.1 Hva er ditt generelle inntrykk av arbeidet som blir gjort av klagebehandler ved behandling av klager om mulig kritikkverdige forhold? – Hva tror du er politiansatte generelt sitt inntrykk er om dette?

5.1.2 Hva synes du om at det er arbeidsgiver som behandler klager mot politiansatte? – Hva tror du politiansatte generelt synes om dette?

5.1.3 Har du som tillitsvalgt vært involvert i klager fremsatt mot en politiansatt?

5.1.4 Hva synes du om fremgangsmåten klagebehandler bruker når en klagesak undersøkes? – Hva tror du politiansatte generelt synes om dette?

5.1.5 Har det hendt at du har reagert på måten klagebehandler har undersøkt saken på?

5.1.6 Hvis ja, har dette kun skjedd en gang, eller har det vært gjennomgående i flere saker?

5.1.7 Har du hørt ansatte ytre seg om klageordningens organisering og arbeidsmetoder brukt ved undersøkelse av klager på noen måte? – Både positivt og negativt.

## 5.2 Kollegers reaksjon på klagebehandlingen

5.2.1 Får kolleger vite om en politiansatt har blitt klaget på? – I så fall, på hvilken måte? Av ledelsen, av den innklagede selv, rykter osv?

5.2.2 Hvordan blir det reagert fra politiansattes side på klager på kolleger?

5.2.3 Har hvem som klager noe å si for hvor alvorlig klagen blir sett på av kollegaer?

5.2.4 Etter din mening, hva er det som avgjør om politiansatte synes at det å undersøke en klage er berettiget?

5.2.5 Hvilke faktorer er for politiansatte relevant ved en klage?

5.2.6 Har du inntrykk av at politiansatte er behjelpelig for klagebehandler når en klage mot en kollega skal undersøkes?

5.2.7 Kan du huske en eller flere saker hvor en politiansatt har fått en administrativ reaksjon for kritikkverdige forhold i tjenesten?

5.2.8 Hvis ja, vet du noe om hvilke reaksjoner den politiansatte fikk av kolleger da saken mot han/henne ble undersøkt?

5.2.9 Vet du noe om hvilke reaksjoner den politiansatte fikk etter at han/hun ble kritisert?

## 5.3 Om tilliten til klageordningen

5.3.1 Tror du at politiansatte har respekt for klageordningen?

5.3.2 Tror du politiansatte har tillit til at klagebehandlers undersøkelser og konklusjoner er korrekt?

5.3.3 Har du tillit til at klagebehandler undersøker saker på en upartisk og uavhengig måte?

5.3.4 Hvordan tror du politiansatte generelt sin tillit er til om klagebehandlers undersøkelser er upartisk og uavhengig (av personlige forhold)?

5.3.5 Har du tillit til at klagebehandlers konklusjoner er riktig?

## 5.4 Konsekvenser av å bli innklaget



5.4.1 Tror du klager og påfølgende undersøkelser av klagebehandler/arbeidsgiver kan medføre positive endringer for den innklagede?

5.4.2 Tror du klager og påfølgende undersøkelser av klagebehandler/arbeidsgiver kan medføre positive endringer for tjenestestedet?

5.4.3 Tror du klager og påfølgende undersøkelser av klagebehandler/arbeidsgiver kan medføre positive endringer for politiet som helhet?