



NÆRPOLITIREFORMEN

POLITIANSATTE OG LEDERES VURDERING AV DAGENS SITUASJON OG FORVENTNINGER TIL REFORMEN

INSTITUTT FOR ADMINISTRASJON OG ORGANISASJONS-
VITENSKAP 2016 // UNIVERSITETET I BERGEN

FORORD	4
1. SAMMENDRAG	6
2. INNLEDNING	10
EN REFORM MED IBOENDE SPENNINGER	11
NOTATETS OPPBYGGING	12
METODE OG DATAGRUNNLAG	12
3. SITUASJONEN I DAG	16
DAGENS POLITI I SAMSVAR MED MANGE AV DE TI GRUNNPRINSIPPENE, MEN IKKE ALLE	17
OM EGEN ARBEIDSSITUASJON	18
OM EGEN ARBEIDSPASS	19
DELTE MENINGER OM HENSIKTMESSIGHETEN AV DAGENS POLITIDISTRIKTSINDELING	20
BRED KONSENSUS OM DAGENS INDELING AV SÆRORGANENE	21
HVEM HAR POLITIET KONTAKT MED?	22
ØVELSESMOMFANG: PLIVO, AKUTTE HENDELSER OG STRAFFESAK	23
EGET ARBEIDSSTEDE FUNGERER BRA PÅ NOEN OMRÅDER, OG PÅ ANDRE IKKE	24
4. FORVENTNINGER TIL REFORMEN	26
HVILKE VIRKNINGER VIL REFORMEN HA FOR EGET ARBEIDSSTEDE?	27
GENERELLE FORVENTNINGER TIL REFORMEN	28
5 VARIASJON MELLOM ULIKE GRUPPER I POLITIET?	32
SITUASJONEN I DAG	34
FORVENTNINGER TIL REFORMEN	37
6. KONKLUSJON	44
SITUASJONEN I DAG	45
LITEN TRO PÅ AT REFORMEN VIL REALISERE DE POLITISKE MÅLSETTINGENE	46
HVORFOR SÅ STOR SKEPSIS I POLITIET TIL REFORMEN?	47
REFERANSER	50
VEDLEGG	52
BIVARIATE ANALYSER AV DE UAVHENGIGE VARIABLENE	54
SPØRRESKJEMA	55

Rapporten er utarbeidet av Helge Renå

Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap
 post@aorg.uib.no
 uib.no/admorg

Telefon og faks
 Tlf.: +47 55 58 21 75
 Faks: +47 55 58 98 90

Postadresse
 Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap
 Postboks 7800
 5020 Bergen
 Besøksadresse
 Christies gate 17

TABELL- OG FIGUROVERSIKT

Tabell 2.1	Frafallsanalyser.	13
Tabell 3.1	Ti grunnprinsipper for politiets oppbygging, virksomhet og rolle i samfunnet	17
Figur 3.1	Respondentenes vurdering av i hvilken grad «de ti bud» er beskrivende for dagens politi.	18
Figur 3.2	Respondentenes vurdering av egen arbeidssituasjon.	19
Figur 3.3	Respondentenes vurdering av forhold ved egen arbeidsplass.	19
Tabell 3.1	Respondentenes syn på dagens politidistriktsinndeling.	21
Tabell 3.2	Syn på dagens politidistriktsinndeling, etter stillingsnivå og arbeidssted.	21
Tabell 3.3	Synet på dagens inndeling av særorganene.	21
Figur 3.4	Hvor hyppig respondentene har kontakt med aktører i justis- og politisektoren.	22
Figur 3.5	Hvor hyppig respondentene har kontakt med eksterne aktører.	23
Tabell 3.4	Prosentandel som deltatt på ulike øvelser.	24
Figur 3.6	Respondentenes vurdering av eget arbeidssteds virkemåte per i dag.	25
Figur 4.1	Respondentenes forventninger til om reformen vil føre til bedringer av eget arbeidssteds virkemåte.	27
Figur 4.2	Respondentenes generelle forventninger til mulige konsekvenser av nærpolitireformen.	29
Tabell 5.1	Prosentandel som svart «i svært/nokså stor grad», etter stillingstype.	35
Tabell 5.2	Prosentandel som svart «i svært/nokså stor grad» blant ledere og ikke-ledere	36
Tabell 5.3	Prosentandel som svart «i svært/nokså stor grad» etter arbeidssted	36
Tabell 5.4	Prosentandel som svart «i svært/nokså stor grad» etter hvor i politidistriktet en er ansatt	37
Tabell 5.5	Prosentandel som svart «i svært/nokså stor grad» etter stillingstype	37
Tabell 5.6	Prosentandel som svart «i svært/nokså stor grad» blant ledere og ikke-ledere	38
Tabell 5.7	Prosentandel som svart «i svært/nokså stor grad» etter arbeidssted	38
Tabell 5.8	Prosentandel som svart «i svært/nokså stor grad» etter hvor i politidistriktet en er ansatt	39
Tabell 5.9	Prosentandel som svart «i svært/nokså stor grad» etter stillingstype	39
Tabell 5.10	Prosentandel som svart «svært/nokså enig» blant ledere og ikke-ledere.	40
Tabell 5.11	Prosentandel som svart «svært/nokså enig» etter arbeidssted.	41
Tabell 5.12	Prosentandel som svart «svært/nokså enig» etter hvor i politidistriktet en er ansatt	41
Tabell 5.13	Prosentandel som svart «svært/nokså enig» etter stillingstype	42
Tabell 1	Respondentene fordelt etter stillingstype og stillingsnivå.	54
Tabell 2	Respondentene fordelt etter stillingstype og arbeidssted	54
Tabell 3	Respondentene fordelt etter arbeidssted og stillingsnivå	54

FORORD

Notatet presenterer resultater fra et forskningsprosjekt om nærpolitireformen som gjennomføres av Helge Renå, Per Læg Reid, Jacob Aars (alle UiB) og Rune Glomseth (PHS). Resultatene bygger på data fra en elektronisk spørreundersøkelse sendt til alle ledere og ansatte i politiet sommeren 2016. Formålet med prosjektet er å få kunnskap om: politilederes og -ansattes oppfatninger om eget arbeidssted, og politiet mer generelt, ved reformens igangsettingsfase; deres forventninger til reformen; og deres aktiviteter. Planen er å gjenta undersøkelsen på to senere tidspunkt. Fordi undersøkelsen har et paneldesign vil en kunne spore endringer på individnivå over tid.

Prosjektet er finansiert med økonomisk støtte fra Nordisk samarbeidsråd for kriminologi, og et tilskudd fra Difi. Sistnevnte vil få tilgang til resultatene for å kunne bruke det i sin evaluering av nærpolitireformen på oppdrag for Justis- og beredskapsdepartementet. NSD – Norsk senter for forskningsdata AS har hatt ansvaret for den tekniske gjennomføringen av undersøkelsen. Dataene fra undersøkelsen lagres og oppbevares hos NSD, og ved prosjektslutt vil dataene gjøres tilgjengelig for andre forskere via NSD etter søknad.

Takk til de andre i prosjektteamet som har gitt faglige innspill og kommentarer underveis, og til Jon Kåre Skiple, Helene Gundhus, Dag Arne Christensen og Carl Henrik Knutsen for faglige innspill på enkeltdele. Vi vil rette en stor takk til Politidirektoratet (POD) og fagforeningene for viktig støtte og bistand i prosjektets startfase. Takk til Anders Schrøder Amundsen (Politijuristene), Heidi Fjeldberg (NTL), Espen Frøyland (POD), Geir Krogh (NPL), Unn Kristin Olsen (Parat) Stein Nordahl Wilhelmsen (PF), Oddbjørg Bakli, Ingunn Botheim og Vivi Lassen (alle Difi). Takk også til ledere og ansatte som velvillig stilte opp som testpersoner på en pilotversjon av spørreundersøkelsen. Til slutt, en veldig stor takk til alle som tok seg tid til å svare på undersøkelsen – uten dere ville ikke prosjektet blitt en realitet.

Helge Renå, prosjektleder.
Bergen, desember 2016.

1. SAMMENDRAG

Notatet presenterer resultater fra et pågående prosjekt som undersøker politiansatte og -lederes vurderinger av situasjonen i dag og forventninger til den igangsatte nærpolitireformen. Prosjektet bygger på en spørreundersøkelse sendt ut i juni 2016 til alle ledere og ansatte i norsk politi. Totalt 15 705 mottok spørreundersøkelsen. 5 786 svarte, som gir en responsrate på 36,8 prosent.

Situasjonen i dag

Undersøkelsen finner at de fleste av respondentene er stolte av å jobbe i politiet, mens nærmere halvparten i liten grad opplever at de tilbys relevant kompetanseutvikling. To tredjedeler svarer at de i løpet av de siste 12 månedene har deltatt på én eller flere fysiske øvelser på prosedyren *Pågående livstruende vold* (PLIVO), kun 10 prosent svarer de har deltatt i en øvelse på håndtering av en krevende straffesak.

Flere har etterlyst en bredere diskusjon og utredning av hva som skal kjennetegne dagens, og morgendagens, politi. Helt siden politirolleutvalgets utredning i 1981 har det vært bred politisk enighet om de ti grunnprinsippene for hvordan politiets oppbygging, virksomhet og rolle i samfunnet skulle være, også kjent som politiets «ti bud», skal stå sentralt. Halvparten eller mer av respondentene mener dagens politi i stor grad samsvarer med sju av de ti grunnprinsippene. Lavere oppslutning får prinsippene om at politiet skal være integrert i lokalsamfunnet, desentralisert og å prioritere forebygging. Særlig forebygging skiller seg negativt ut, kun 16 prosent av respondentene mener dagens politi i stor grad legger hovedvekten på forebygging.

Det pågår for tiden en debatt om åpenhetskulturen (eller mangel på), og mulighetene for å varsle om kritikkverdige forhold, i politiet. Å utvikle en kultur preget av åpenhet og tillit er et uttalt mål med nærpolitireformen. 78 prosent er enig i at deres nærmeste leder verdsetter åpenhet og samarbeid på tvers. Samtidig er det like mange som sier seg enig, som uenig, i at det eksisterer uskrevede regler på egen arbeidsplass som begrenser hva ansatte kan uttale seg om internt. Dette kan tyde på at det er ganske ulike oppfatninger om graden av åpenhet innad i etaten.

Respondentene er delt i vurderingen av dagens inndeling i tolv politidistrikt. Omtrent like mange synes dagens inndeling i tolv politidistrikt i stor grad er hensiktsmessig som de som synes den i liten grad er det. Enigheten er større om organiseringen av særorganene. Mer enn dobbelt så mange synes dagens organisering i stor grad er hensiktsmessig sammenlignet med de som synes den i liten grad er det. Bildet er enda tydeligere blant respondentene som selv er ansatt i et av de fem særorganene. 60 prosent svarer i stor grad, kun 5 prosent svarer i liten grad. Dette kan tolkes som at det er få i særorganene som mener det er behov for store omorganiseringer av særorganene, jamfør det regjeringsoppnevnte utvalget som for tiden utreder spørsmålet.

Flertallet av respondentene synes eget arbeidssted i stor grad likebehandler innbyggerne, og samarbeider tilstrekkelig med andre aktører internt i politiet. Nærmere halvparten synes eget arbeidssted i stor grad har forsvarlig responstid overfor publikum, og at de samarbeider tilstrekkelig med kommunale aktører. Når det gjelder funksjonelle digitale løsninger og å være rustet til å håndtere ekstraordinære hendelser er det omtrent like mange som synes eget arbeidssted i stor grad er det som de som synes eget arbeidssted i liten grad er det. Vel halvparten mener eget arbeidssted er gjenstand for politisk detaljstyring.

Utbredt skepsis til reformen

Det generelle bildet er ganske klart når det gjelder forventninger til reformen. Mindre enn en tredjedel tror reformen vil ha positive konsekvenser for eget arbeidssted og andelen er enda lavere når det gjelder konsekvenser for politiet mer generelt. Størst er skepsisen blant ansatte i politistilling og i politidistriktene. Selv om andelen positive er noe større blant ledere må andelen sies å være relativt lav også for denne gruppen.

Respondentene ble spurt om i hvilken grad de trodde reformen ville føre til positive endringer på eget arbeidssted innenfor sju ulike områder. For alle områder var det mindre enn en tredjedel som trodde reformen i stor grad ville medføre bedringer. Hele 86 prosent av respondentene er enig i at nærpolitireformen vil føre til sentralisering av ressurser. Derimot er det få som er enig i at reformen vil bedre styringsdialogen mellom Politidirektoratet og underliggende organer og enda færre – mindre enn 20 prosent – som er enig i at reformen vil bidra til en mer effektiv kriminalitetsbekjempelse, styrking av det kriminalitetsforebyggende arbeid overfor barn og unge, og et mer synlig og tilgjengelig politi.

FLERE POSITIVE TIL REFORMEN BLANT LEDERE, MEN FLERTALLET AV DEM ER OGSÅ SKEPTISK

Det er en høyere andel ledere enn ikke-ledere som tror reformen vil ha positive konsekvenser, både når det gjelder eget arbeidssted og for politiet mer generelt. Unntaket er spørsmålet om sentralisering hvor de to gruppene er samstemte. Til tross for en noe høyere andel ledere som sier seg enig i at reformen kan gi positive konsekvenser står hovedtendensen seg også blant lederne – flertallet av lederne er skeptiske til at reformen vil få nevneverdig positive konsekvenser. Mindre enn en tredjedel av lederne sier seg enig i at reformen vil bidra til mer effektiv kriminalitetsbekjempelse og styrking av det kriminalitetsforebyggende arbeidet. Kun 19 prosent av lederne tror reformen vil bidra til et mer synlig og tilgjengelig politi. Samlet tyder resultatene på at kun et fåtall av lederne tror det politiske målet om mer sentralisering vil føre til et mer synlig politi.

STØRST SKEPSIS TIL REFORMEN I POLITIDISTRIKTENE

Det er også klare forskjeller om en sammenligner ansatte i politidistrikt med de øvrige. Andelen positive er omtrent *dobbelt så stor* blant de som ikke jobber i politidistriktene, sammenlignet med de som gjør det, når det gjelder generelle forventninger til reformen. Forskjellene var ikke like store i vurderingene av om reformen ville medføre bedringer av eget arbeidsted, men den generelle tendensen var den samme – andelen positive var større blant respondenter ikke ansatt i politidistrikt sammenlignet med de som var ansatt i politidistrikt.

SIVILT ANSATTE USIKRE PÅ REFORMENS VIRKNINGER, STØRST SKEPSIS BLANT DE I POLITISTILLING

For stillingstype er den generelle tendensen at andelen respondenter i politistilling som sier seg enig i at reformen kan ha positive virkninger er lavere enn for respondenter i jurist- og sivil stilling. Forskjellen varierer mellom 11 og 17 prosentpoeng. Kun 8 prosent av de i politistilling sier seg enig i at reformen vil bidra til et mer synlig og tilgjengelig politi og hele 90 prosent av dem mener reformen vil bidra til sentralisering av ressurser. Videre er 71 prosent av de i politistilling uenig i at nærpolitireformen vil bidra til et mer synlig og tilgjengelig politi og omtrent halvparten *uenig* i at reformen vil styrke det kriminalitetsforebyggende arbeidet og bidra til mer effektiv kriminalitetsbekjempelse. Tallenes tale synes klare, en høy andel av de ansatte i politistillinger tror ikke reformen vil avstedkomme de positive konsekvensene som angitt i spørsmålstillingene, mens det blant jurister og sivilt ansatte er en større andel som ikke tar noen bestemt stilling. En rimelig tolkning av det siste er at jurister og sivilt ansatte er usikre på om reformen vil kunne føre til ovennevnte konsekvenser.



2. INNLEDNING

I skrivende stund pågår en omfattende omorganisering og reformering av norsk politi. Enhver offentlig reform av en viss størrelse bør være gjenstand for uavhengig forskning. Et utbredt problem i evalueringer av, og forskning på, offentlige reformer er at en mangler gode data om hvordan situasjonen var før reformen ble iverksatt, såkalte nullpunktsmålinger. Ettersom spørreundersøkelsen, som ligger til grunn for denne studien, ble sendt ut juni, 2016, er ikke denne studie en nullpunktsmåling i streng forstand, men en studie av situasjonen i reformens startfase. Samtidig var det få faktiske endringer som hadde materialisert seg per juni, 2016, utover at en hadde 12 politimestre i stedet for 27 som det var tidligere og denne studien gir derfor lang på vei et bilde av respondentenes oppfatninger og vurderinger i det reformen ble iverksatt: Hva kjennetegner dagens politi? Hvordan vurderer politiansatte og -ledere dagens situasjon, og hvilke forventninger har de til reformen?

Notatet presenterer resultater som gir indikasjoner på hva politiansatte og -ledere mener om disse og relaterte spørsmål. I det følgende gis først en kort beskrivelse av bakgrunnen for den igangsatte reformen og noen av reformens iboende spenninger. Deretter gis en kort beskrivelse av notatets oppbygning.

En reform med iboende spenninger

Grunnprinsippene i norsk politi har siden 1980-tallet vært at politiet skal være desentralisert og ha et sivil preg. Politimannen skal være generalist og hovedfokuset er forebygging (NOU 1981; st.meld. nr. 23 (1991-92); st.meld. nr. 42 (2004-05)). Prinsippene er nå under sterkt press. 22. juli-kommisjonen (NOU 2012:14) kom med kraftig kritikk av politiets håndtering av terrorangrepene 22. juli 2011, og mente hovedforklaringen var kultur, ledelse og holdninger. Kommisjonens kritikk var en viktig grunn til at daværende justisminister Faremo i november 2012 annonserte at regjeringen ville gjennomføre en politianalyse som skulle berede grunnlaget for en reformering av politiet.¹ Politianalysen (NOU 2013:9) pekte også på behov for grunnleggende endringer av politiet, og den argumenterte for en strukturreform og en kvalitetsreform av politiet. Nåværende regjering fulgte opp arbeidet og februar 2015 kom regjeringen til enighet med Venstre om en avtale om nærpoltireformen. Senere forhandlinger på Stortinget resulterte i et forlik mellom regjeringspartiene, Venstre, Kristelig Folkeparti, Senterpartiet og Arbeiderpartiet. 10. juni fattet Stortinget endelig vedtak om iverksetting av reformen med ikrafttredelse 1. januar 2016 og gjennomføringsfasen er ment å vare til og med 2020. Det overordnede målet med nærpoltireformen er «å skape et nærpolti som er operativt, synlig og tilgjengelig, og som har kapasitet og kompetanse til å forebygge, etterforske og påtale kriminelle handlinger, og sikre innbyggernes trygghet» (Innst. 306 S 2014-2015, s. 43). Noen viktige elementer i reformen er:

- styrking av nærpoltiet gjennom krav til polititjenesten
- færre, men mer robuste og kompetente politidistrikter
- mer samarbeid mellom politiet og kommunene
- noe færre oppgaver for politiet

27 politidistrikt ble til 12 fra og med 1.1.2016, mange lensmannskontor skal legges ned. Reformen har vært gjenstand for mye debatt og kritikk, og den har flere *iboende spenninger*: sentralisering – nærhetspoliti, beredskap – forebygging, spesialisering – enhetspoliti, strukturendringer – kulturendringer (Christensen, Lægread, og Rykkja, 2016). Den vedtatte reformen inneholdt også en rekke *uavklarte spørsmål* som for eksempel: hvor mange, og hvilke lensmannskontor skal nedlegges? Skal særorganene omorganiseres, og i så fall hvordan? Skal politiets

¹ Se *Regjeringen vil gjennomføre en politianalyse*, URL: <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/regjeringen-vil-gjennomfore-en-politiana/id707515/> Besøkt 20. oktober 2016.

oppgaveportefølje reduseres? I lys av dette er det interessant å undersøke hvordan ledere og ansatte i politiet vurderer situasjonen i reformens startfase (sommeren 2016) og hvilke forventninger de har til reformen som nå er iverksatt.

Enhver større reform og omorganisering kan skape usikkerhet internt i organisasjonen som skal reformeres/omorganiseres. For den enkelte kan det være usikkerhet knyttet til fremtidig arbeidssituasjon, for eksempel *hvor* en skal jobbe, for *hvem* og med *hva*. Det er grunn til å tro at reformens forberedende fase, herunder dens iboende spenninger og uavklarte spørsmål, kan ha bidratt til usikkerhet om hva reformen vil bestå i, og hvilke konsekvenser den vil få. Derfor er det grunn til å forvente at en betydelig andel vil uttrykke skepsis til hva reformen kan føre til av positive konsekvenser. Et mer generelt poeng fra institusjonell organisasjonsteori er tanken om inkrementell endring, organisasjonsendringer skjer primært *gradvis*, blant annet på grunn av gjeldende organisasjonskulturers og særinteressers fasthet (*stickiness*) (Baumgartner og Jones, 1993).

Videre vil enhver større reform innebære muligheter for økt makt, innflytelse og gjennomslag. Det gjelder både for den enkelte, for eksempel gjennom forfremmelse og utvidet beslutningsmyndighet, og for den enkelte faggruppe, avdeling, politidistrikt og særorgan, for eksempel gjennom flere stillinger og større ansvarsområde. Mer innflytelse til noen, innebærer samtidig svekket innflytelse for andre. Det er grunn til å forvente at de som primært ser reformen som en god mulighet til å styrke egen posisjon vil være positive til reformen, mens de som primært ser reformen som en trussel mot egen posisjon vil være mer negative til reformen. Hvilken av de to gruppene som vil være i flertall er det vanskelig å si noe om i reformens startfase. Derfor er det vanskelig å utlede noen generell forventning vedrørende dette punktet. Derimot er det grunn til å forvente at enkelte grupper vil føle seg mer utsatt enn andre. Dette redegjøres for nærmere i kapittel 5 hvor vi undersøker om det er variasjon mellom ulike grupper i politiet.

Notatets oppbygging

Neste kapittel redegjør for datagrunnlaget og metodisk tilnærming. Der nest følger det første av notatets tre hovedkapitler (kap. 3-5). Kapittel 3 omhandler situasjonen i dag, hvordan politiansatte og -ledere opplever og vurderer den, herunder egen arbeidssituasjon og eget arbeidssted, hvem politiet har kontakt med, deltakelse i øvelser og tilfredshet med dagens distrikts- og særorganinndeling. Kapittel 4 omhandler forventninger til reformen, både hvilke effekter den kan ha på eget arbeidssted og for politiet mer generelt. I kapittel 5 undersøker vi om det er samvariasjon mellom hvordan respondentene svarer og deres arbeidssted, stillingstype og om de innehar en lederstilling. I sjette og siste kapittel trekkes det mer overordnede konklusjoner og mulige forklaringer på resultatene diskuteres.

Metode og datagrunnlag

Datamaterialet rapporten bygger på er innhentet ved hjelp av en elektronisk spørreundersøkelse sendt til alle ledere og ansatte i politiet, det vil si en *populasjonsundersøkelse*. Med det menes at alle i populasjonen (ledere og ansatte i politiet) er inkludert. Listen med e-postadresser fikk vi fra Politidirektoratet og var den som gjaldt per 31.12.2015, det vil si før sammenslåingen av politidistriktene fra 27 til 12. Listen inneholdt totalt 15 712 e-postadresser. Syv personer ga beskjed om at de ikke var i målgruppen eller ikke lenger jobbet i politiet, og ble derfor utelatt fra undersøkelsen som gir et endelig utvalg på 15 705. Spørreundersøkelsen ble sendt ut medio juni 2016, etterfulgt av to purringer i august til de som ikke hadde svart.

I alt besvarte 5 786 personer undersøkelsen som gir en responsrate på 36,8 %. Ikke alle svarte på alle spørsmål, og ikke alle fullførte hele spørreundersøkelsen. 4 479 fullførte undersøkelsen, som tilsvarer 28,5 % av populasjonen. Derfor vil antall respondenter variere noe mellom de ulike frekvensfordelingene og analysene. Lave responsrater er et voksende problem i samfunnsforskning både nasjonalt og internasjonalt. Responsraten i denne undersøkelsen kunne vært bedre, men vurderes som akseptabel.

Viktigere enn høy responsrate er at det ikke er systematiske skjevheter i utvalget, det vil si at enkelte grupper er over- eller underrepresentert i utvalget. Det kan undersøkes ved hjelp av frafallsanalyser. Tabell 2.1 gir en summarisk oversikt over frafallsanalysene vi har gjort.

TABELL 2.1 FRAFALLSANALYSER

ARBEIDSTED 2015	UNDERSØKELSEN		POPULASJONEN		DIFFERANSE (%)
	ABSOLUTTE TALL	PROSENT	ABSOLUTTE TALL	PROSENT	
Politidistrikt	4 790	83,2	13 521	83,0	0,2
Sær-/fellesorgan og POD	968	16,8	2 778	17,0	-0,2
Stillingstype					
Politi	2 885	66,4	9 516	58,4	8,0
Sivil	1 282	29,5	5 932	36,4	-6,9
Jurist	177	4,1	855	5,2	-1,1
Leder/ikke-leder					
Leder	940	20,5	1 474	9,0	11,5
Ikke-leder	3 650	79,5	14 825	91,0	-11,5
Kjønn					
Kvinne	1 661	36,5	7 329	45,0	-8,5
Mann	2 890	63,5	8 970	55,0	8,5
Alder					
<30 år	540	11,9	2 636	16,2	-4,3
30–39 år	1 044	23,0	4 355	26,7	-3,7
40–49 år	1 542	33,9	5 035	30,9	3,0
50–59 år	1 202	26,5	3 458	21,2	5,2
>59 år	216	4,8	815	5,0	-0,2

Som det fremgår av tabellen² så er ikke-ledere, sivilt ansatte, kvinner og yngre (under 40 år) noe underrepresentert i spørreundersøkelsen, henholdsvis 11; 9,8; 8,5; og omtrent 4 prosentpoeng. Det er likevel ikke større enn at vi etter en helhetsvurdering mener det ikke er behov for å vekte gruppene. Fordelingen mellom politidistrikt og andre arbeidssted for utvalget som har besvart undersøkelsen er omtrent identisk med populasjonen. Her må det legges til at det er en ganske klar overvekt av ansatte i politidistrikt blant de som ikke har fullført hele undersøkelsen. Mens ansatte i politidistrikt utgjorde 83 prosent av totalen i de første spørsmålene, er andelen redusert til omtrent 67 prosent mot slutten av spørreskjemaet. Ser en på andelen de spesifikke politidistriktene (per 2015) utgjør av totalen for politidistriktene, så er Oslo politidistrikt noe underrepresentert i undersøkelsen

² Sumtallet for arbeidssted fra undersøkelsen gjengitt i tabellen er betydelig høyere enn for de øvrige i tabellen. Det skyldes at spørsmål om arbeidssted var helt i starten av spørreskjemaet, mens de øvrige var mot slutten.

(4,4 prosentpoeng). For de andre politidistriktene er det kun små variasjoner. Politidirektoratet er noe overrepresentert i undersøkelsen (4,7 prosentpoeng), mens Politiets utlendingsenhet er noe underrepresentert (-10,6 prosentpoeng). For de andre felles- og særorganene er det kun små variasjoner.

Det kan ikke utelukkes at det er andre skjevheter i utvalget som ikke vi har fanget opp gjennom våre frafallsanalyser. Mer generelt skal en være varsom med å trekke bastante konklusjoner basert på spørreundersøkelser, samtidig kan de gi indikasjoner på generelle tendenser i populasjonen. Nærpolitireformen var et sentralt stikkord for denne spørreundersøkelsen. Derfor kan det tenkes at de som har engasjert seg i reformen eller har sterke oppfatninger om den, uavhengig av om de er positive eller negative, er mer tilbøyelig til å delta enn personer som ikke har sterke oppfatninger om reformen og/eller ikke vil bli særlig berørt av den.

I kapittel 5 undersøker vi om det er samvariasjon mellom hvordan respondentene svarer og deres arbeidssted, stillingstype og om de innehar en lederstilling. Hvorfor det kan være relevant å undersøke disse er nærmere redegjort for innledningsvis i notatets siste kapittel. Hvordan de tre variablene er operasjonalisert er beskrevet i eget vedlegg til notatet. Kopi av det elektroniske spørreskjemaet er også lagt ved som vedlegg.



3. SITUASJONEN I DAG

I det følgende presenteres svarfordelingene for spørsmål om situasjonen i dag. Respondentene ble bedt om å vurdere i hvilken grad dagens politi samsvarer med de såkalte ti bud, hvordan de vurderer egen arbeidssituasjon, forhold ved egen arbeidsplass, hvor fornøyd de var med nåværende inndeling av politidistrikt og særorgan, hvor ofte de har kontakt med representanter for ulike aktører innad i politiet og en rekke eksterne aktører, om de har deltatt i ulike typer øvelser og hvor godt de opplever at deres arbeidssted fungerer i dag på utvalgte områder.

Dagens politi i samsvar med mange av de ti grunnprinsippene, men ikke alle

Det regjeringsoppnevnte politirulleutvalget (1976-1987) kom i 1981 med sin første delutredning (NOU 1981:35) hvor det foreslo ti grunnprinsipper for politiets oppbygging, virksomhet og rolle i samfunnet – ofte omtalt som politiets «ti bud». Prinsippene er gjengitt i sin helhet i tabell 3.1.

TABELL 3.1 TI GRUNNPRINSIPPER FOR POLITIETS OPPBYGGING, VIRKSOMHET OG ROLLE I SAMFUNNET

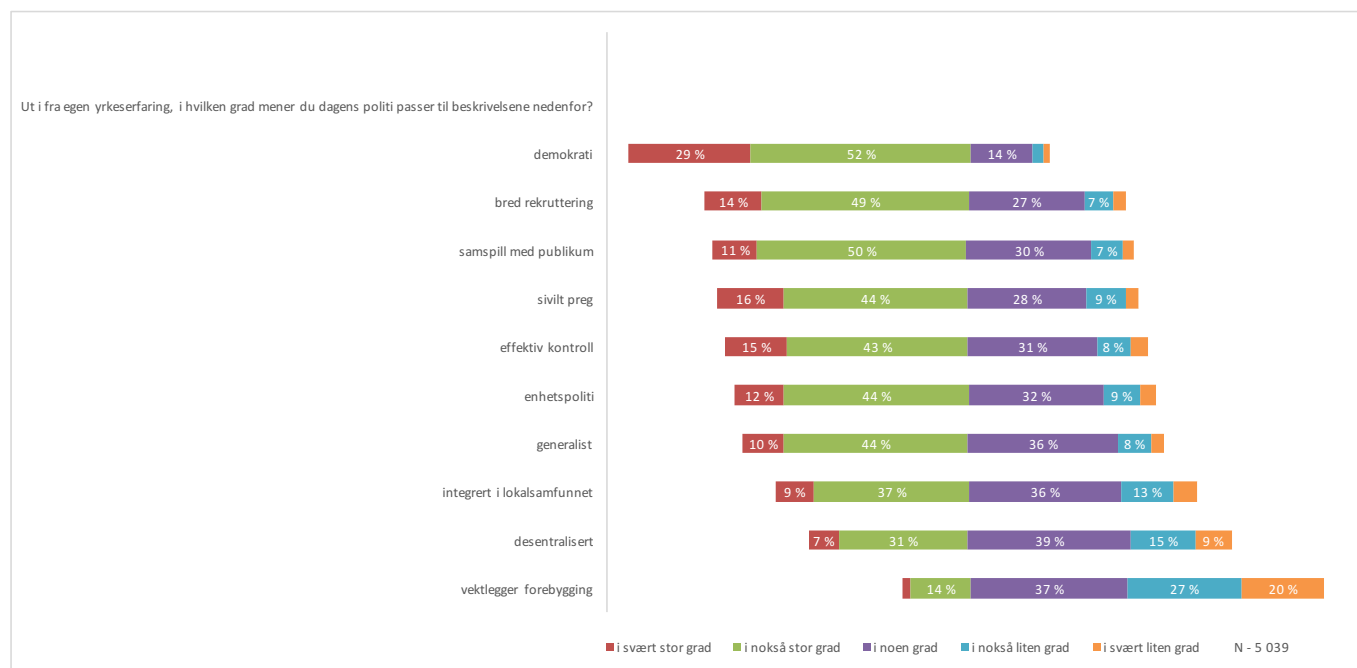
Demokrati	Dagens politi avspeiler demokratiske og humanistiske idealer, i tråd med vår samfunnsform og vårt styresett.
Sivilt preg	Dagens politi har et sivilt preg.
Enhetspoliti	Dagens politi er et enhetspoliti (politioppgavene er samlet innenfor en og samme organisasjon).
Desentralisert	Dagens politi er desentralisert.
Generalist	Dagens politibetjent er en generalist.
Ssamspill med publikum	Dagens politi virker i samspill med publikum.
Integrert i lokalsamfunnet	Dagens politi er integrert i lokalsamfunnet.
Bred rekruttering	Dagens politi har bred rekruttering.
Vektlegger forebygging	Dagens politi prioriterer mellom sine oppgaver og legger sin hovedvekt på forebyggende virksomhet.
Effektiv kontroll	Dagens politi er underlagt effektiv kontroll fra samfunnets side.

Grunnprinsippene har i stor grad blitt lagt til grunn i utviklingen av politi- og lensmannsetaten siden den gang. Dette kom blant annet til uttrykk i stortingsmelding nr. 23 (1991-1992) *Om bekjempelse av kriminalitet*, stortingsmelding, nr. 22 (2000-2001) *Politireform 2000 Et tryggere samfunn*, og i den såkalte politirullemeldingen, stortingsmelding nr. 42 (2004-2005) *Politiets rolle og oppgaver*. Politianalysen (NOU 2013:9) redegjorde ikke for om, og eventuelt hvordan, utvalgets foreslåtte endringer kunne virke inn på de ti grunnprinsippene. I stortingsvedtaket som ligger til grunn for nærpoltireformen påpekes det at de ti grunnprinsippene er viktige og «legger grunnlaget for hvilket politi vi skal ha» (s. 4 i *Samledokument for enighet mellom Ap, H, FrP, KrF og V om Nærpoltireformen*).

I lys av det ovennevnte er det interessant og relevant å undersøke i hvilken grad ledere og ansatte i politiet opplever at dagens politi samsvarer med de ti grunnprinsippene. Figur 3.1 viser svarfordelingen for ti beskrivelser av dagens politi. Disse har tilnærmet lik ordlyd som politirulleutvalgets ti grunnprinsipper for politiets arbeid (gjengitt i sin helhet i tabellen nedenfor).

Som figur 3.1 viser så tegner det seg et ganske tydelig bilde. For sju av de ti grunnprinsippene, mener halvparten eller flere av de som svarte at dagens politi samsvarer med disse «i nokså/svært stor grad». Tydeligst er det for spørsmålet om dagens politi avspeiler demokratiske og humanistiske idealer, i tråd med vår samfunnsform og vårt styresett, hvor hele 81 prosent mener dagens politi «i nokså/svært stor grad» gjør det. Over halvparten mener også dagens politi i stor grad har bred rekruttering (63 prosent), virker i samspill med publikum (61 prosent) et sivilt preg (60 prosent), er underlagt effektiv kontroll fra samfunnets side (58 prosent), er et enhetspoliti (56 prosent) og at dagens politibetjenter i stor grad er generalister (54 prosent). Noe færre enn halvparten mener

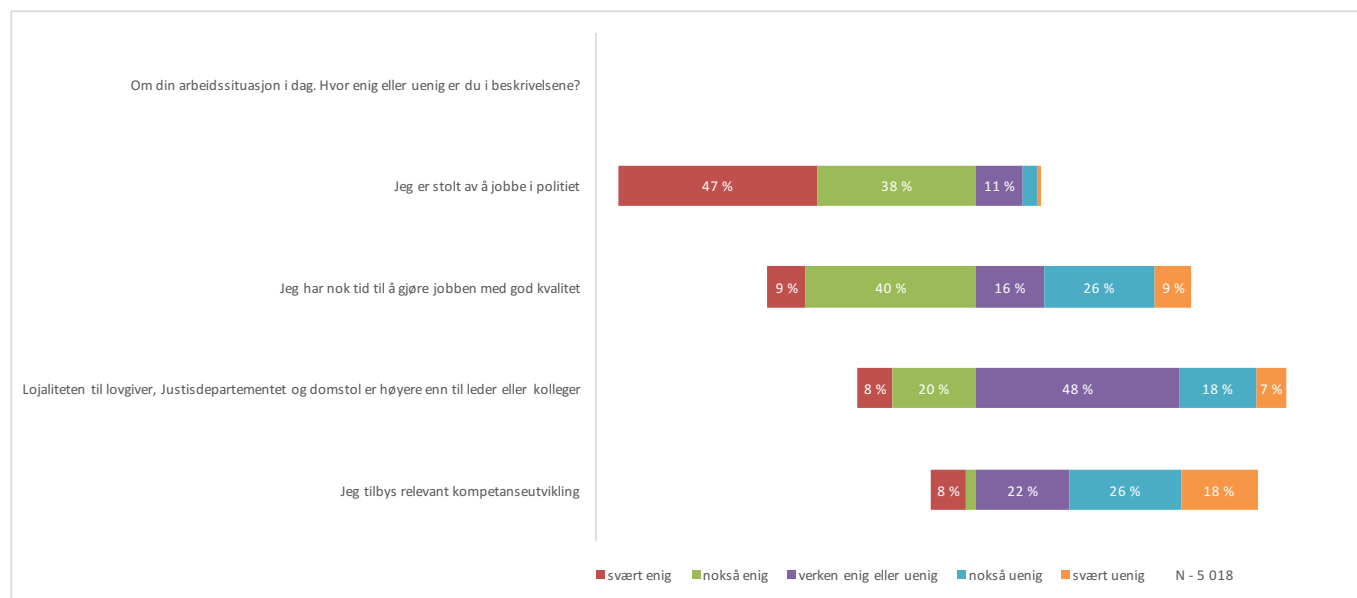
dagens politi i stor grad er integrert i lokalsamfunnet (46 prosent) mens vel en tredjedel mener dagens politi i stor grad er desentralisert (38 prosent). Kun 16 prosent mener dagens politi i stor grad prioriterer mellom sine oppgaver og legger sin hovedvekt på forebyggende virksomhet. Den lave andelen kan tolkes som at det er ganske delte oppfatninger innad i politiet om hvorvidt dagens politi legger hovedvekten av sin virksomhet på forebygging. I den sammenheng kan det være verdt å nevne at stortingsflertallet som vedtok nærpolitireformen understreket at: «Det er (...) viktig å satse offensivt på forebyggende tiltak» (s. 4 i *Samledokument for enighet mellom Ap, H, FrP, KrF og V om Nærpolitireformen*). I kapittel 5 undersøker vi svarfordelingen på forebyggingsspørsmålet nærmere.



Figur 3.1 Respondentenes vurdering av i hvilken grad «de ti bud» er beskrivende for dagens politi.

Om egen arbeidssituasjon

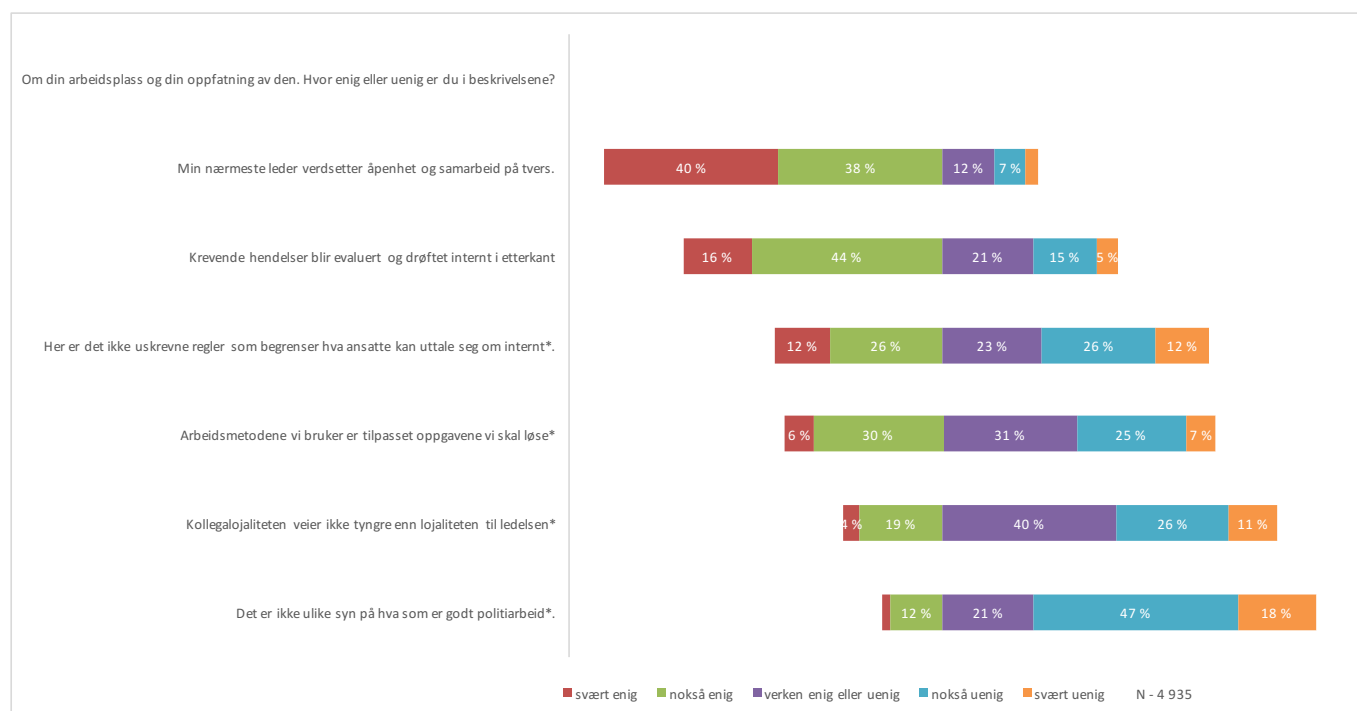
På spørsmålene som går på egen arbeidssituasjon i dag viser resultatene tydelig følgende to forhold: de fleste (85 prosent) er stolte av å jobbe i politiet, mens nærmere halvparten (44 prosent) av de spurte i liten grad opplever at de tilbys relevant kompetanseutvikling, jamfør figur 3.2. Når det gjelder spørsmålet om tid til å gjøre jobben med god kvalitet og hvem en har mest lojalitet til er ikke svarfordelingene like entydige. Her er det henholdsvis 49 og 28 prosent som sier seg «svært/nokså enig» i beskrivelsen, mens det er 35 og 25 prosent som sier seg «nokså/svært uenig». For spørsmålet om lojalitet bør også nevnes at det svaralternativet som flest valgte (48 prosent) var alternativet «verken enig eller uenig». Det kan tolkes som at en ikke har noen bestemt mening om spørsmålet, men en mer sannsynlig tolkning er at spørsmål om lojalitet er krevende å svare på for mange (se også spørsmål om lojalitet under neste punkt). For noen vil dette kunne fremstå som en nær uløselig lojalitetskonflikt, mens det for andre vil kunne være veldig situasjonsavhengig.



Figur 3.2 Respondentenes vurdering av egen arbeidssituasjon.

Om egen arbeidsplass

Figur 3.3 viser svarfordelingen på seks (positive) beskrivelser av egen arbeidssituasjon. De beskrivelsene merket med * i figur 3.3 var *ikke* positivt vinklet i spørreskjemaet. Det vil si at retningen på beskrivelsene er snudd i fremstillingen i figuren, fra negativ til positiv vinklet formulering. For eksempel, når det gjelder beskrivelsen av arbeidsmetoder, var formuleringen respondentene i spørreskjemaet ble bedt om å si om de var enig/uenig i følgende: «Arbeidsmetodene vi bruker er ikke tilpasset oppgavene vi skal løse». Med andre ord er 'ikke' fjernet fra formuleringen i figuren. Denne endringen er gjort for at figuren samlet sett skal bli enklere å tolke for leseren. Alle beskrivelsene er positivt vinklet, noe som gjør det enklere å sammenligne frekvensfordelingene for hver enkelt beskrivelse.



Figur 3.3 Respondentenes vurdering av forhold ved egen arbeidsplass.

De beskrivelsene som får mest støtte blant respondentene er de som omhandler leders åpenhet og evaluering av krevende hendelser. 78 prosent av de som svarte sier seg «svært/nokså enig» i at deres nærmeste leder verdsetter åpenhet og samarbeid på tvers³. 60 prosent av de som svarte sier seg «svært/nokså enig» i at krevende hendelser blir evaluert og drøftet internt i etterkant.

Spørsmålene om hvorvidt det er uskrevne regler på arbeidsplassen som begrenser hva ansatte kan uttale seg om internt («uskrevne regler»), og hvorvidt arbeidsmetodene som brukes er tilpasset oppgavene, er spørsmål hvor det er stor spredning blant respondentene i hva de svarer. Tre fjerdedeler (74 prosent) av de som har svart sier seg enig eller uenig i spørsmålet om «uskrevne regler», og de fordeler seg likt på henholdsvis svarkategoriene «svært enig/uenig» (24 prosent) og «nokså enig/uenig» (12 prosent). Dette kan tyde på at det er ganske ulike oppfatninger innad i etaten om hvor stor åpenhet det faktisk er.

Når det gjelder spørsmålet om arbeidsmetodene politiet bruker er tilpasset de oppgavene de skal løse sier 36 prosent av respondentene seg «svært/nokså enig», mens 32 prosent sier seg «nokså/svært uenig». Her er det altså omtrent like mange (31 prosent) som har svart «verken enig eller uenig» som det er respondenter som har sagt seg nokså/svært enig/uenig i beskrivelsen.

For spørsmålet om kollegalojaliteten ikke veier tyngre enn lojaliteten til ledelsen har 40 prosent av respondentene svart «verken enig eller uenig». Én mulig tolkning er at de som har svart det ikke har noen entydig oppfatning om spørsmålet. En annen mulig tolkning er at respondentene synes det er vanskelig å gi et generelt svar på spørsmålet (se også svarfordeling på lojalitetsspørsmål i figur 3.2). I noen situasjoner vil de kanskje oppleve at lojaliteten til ledelsen veier tyngst, mens de i andre spørsmål opplever at kollegalojaliteten veier tyngst. Blant de som tar aktiv stilling til spørsmålet sier 23 prosent av respondentene seg «svært/nokså enig» i at kollegalojaliteten ikke veier tyngre enn lojaliteten til ledelsen, mens 37 prosent sier seg «nokså/svært uenig».

Spørsmålet hvor flest av respondentene sier seg uenig med beskrivelsen de bes om å ta stilling til er om det ikke er ulike syn på hva som er godt politiarbeid. 65 prosent av respondentene er «nokså/svært uenig» i at det ikke er ulike syn, mens kun 14 prosent av respondentene sier seg «svært/nokså enig». Det er med andre ord et klart flertall som mener det eksisterer ulike syn på hva som er godt politiarbeid. Det tenger ikke nødvendigvis være noe negativt. Ulike syn og oppfatninger kan bidra til interne diskusjoner og debatt, men det kan også bidra til at politiet utvikler ulike praksiser på områder hvor det er viktig med lik tilnærming og metode.

Delte meninger om hensiktsmessigheten av dagens politidistriktsinndeling

Som det fremgår av tabell 3.1 svarer omtrent en tredjedel av respondentene (30 prosent) at de synes dagens politidistriktsinndeling med tolv politidistrikt «i nokså stor» eller «i svært stor grad» er hensiktsmessig. Tabell 3.2 viser svarfordelingen etter om stillingsnivå og arbeidssted. Ikke ansatt i politidistrikt vil si ansatt i Politidirektoratet eller et felles- eller særorgan. Andelen som i svært/nokså stor grad synes dagens distriktsinndeling er hensiktsmessig er noe høyere blant ledere og ansatte som ikke er ansatt i politidistrikt.

Her er det verdt å nevne at når spørreundersøkelsen ble gjennomført (juni-august 2016) var det flere sentrale spørsmål ved den nye inndelingen som fortsatt var uavklart, herunder spørsmålet om hvilke lensmannskontor som skal legges ned og spørsmålet om lokalisering av hovedsete for de nye politidistriktene. Det kan tenkes at frekvensfordelingen hadde vært annerledes om spørsmålet hadde vært stilt etter at de to ovennevnte temaene var avklart.

3 En svakhet ved denne spørsmålstillingen er at den er upresis om hva en mener med «samarbeid på tvers» – på tvers av hva? Samtidig starter spørsmålet med «Om din arbeidsplass», således kan det argumenteres for at respondentene trolig har tolket «på tvers» som «på tvers på egen arbeidsplass».

TABELL 3.1 RESPONDENTENES SYN PÅ DAGENS POLITIDISTRIKTSINDELING**SYNES DU DAGENS POLITIDISTRIKTSINDELING (12 POLITIDISTRIKT) ER HENSIKTMESSIG?**

	ALLE
I svært/nokså stor grad	30 %
I noen grad	39 %
I nokså/svært liten grad	27 %
Vet ikke	5 %
N	4 690

TABELL 3.2 SYN PÅ DAGENS POLITIDISTRIKTSINDELING, ETTER STILLINGSNIVÅ OG ARBEIDSSTED.**SYNES DU DAGENS POLITIDISTRIKTSINDELING (12 POLITIDISTRIKT) ER HENSIKTMESSIG?**

	LEDERE	IKKE-LEDERE	ANSATT I POLITIDISTRIKT	IKKE ANSATT I POLITIDISTRIKT
I svært/nokså stor grad	37 %	28 %	28 %	42 %
I noen grad	38 %	39 %	40 %	33 %
I nokså/svært liten grad	23 %	27 %	28 %	16 %
vet ikke	2 %	5 %	4 %	9 %
N	940	3 650	3 944	739

Bred konsensus om dagens inndeling av særorganene

Som det fremgår av tabellen under svarer omtrent en tredjedel (35 prosent) av respondentene som svarte at de synes dagens inndeling av særorganene «i nokså/svært stor grad» er hensiktsmessig, mens andelen som svarte at de synes dagens inndeling «i nokså/svært liten grad» er hensiktsmessig var på 14 prosent. Det var ingen nevneverdig forskjell mellom ledere og ikke-ledere.

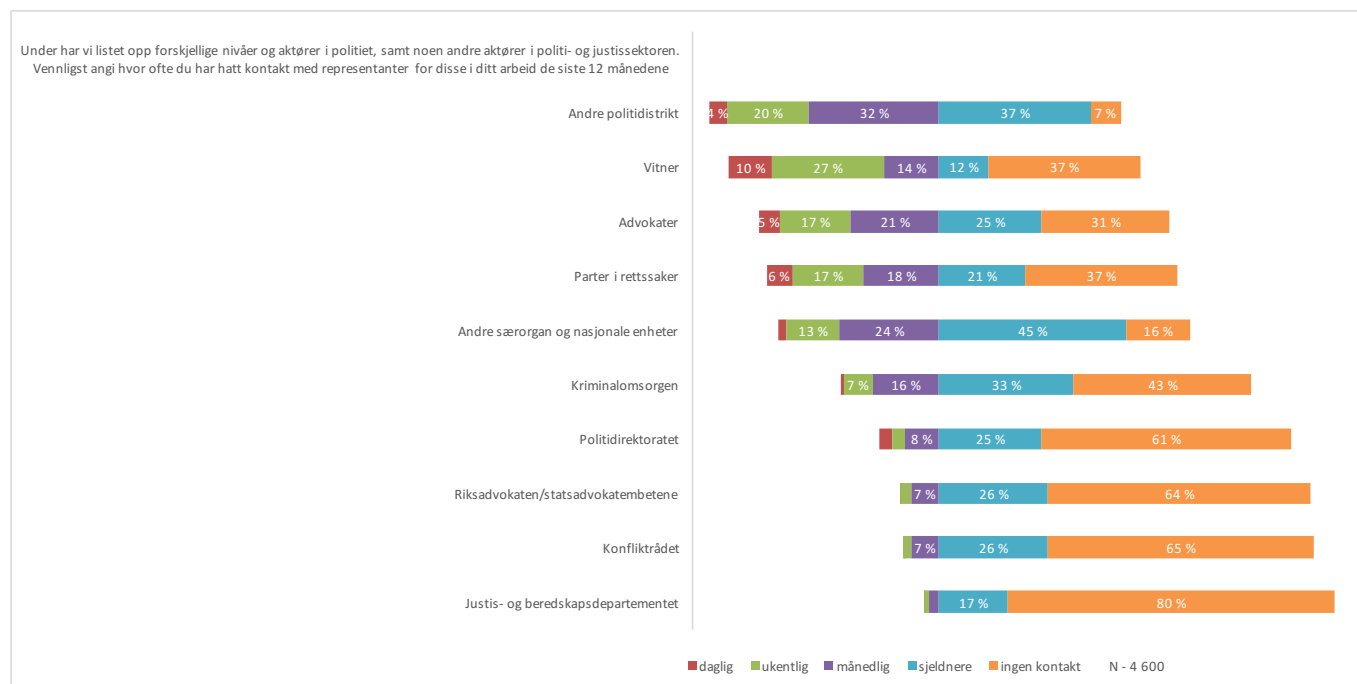
Mer interessant kan det være å se særskilt på fordelingen blant de respondentene som jobber i ett av de fem særorganene (Kripos, Politiets Utlendingsenhet, Politihøgskolen, Utrykningspolitiet og Økokrim). Svarfordelingen for disse er gjengitt i høyrekolonnen i tabellen. Som tabellen tydelig viser er andelen positive til dagens inndeling høyere blant disse. Nesten to tredjedeler (60 prosent) av respondentene ansatt i særorgan synes dagens inndeling av særorganene «i nokså/svært stor grad» er hensiktsmessig som er 25 prosentpoeng høyere enn fordelingen blant respondentene samlet.

TABELL 3.3 SYNET PÅ DAGENS INNDELING AV SÆRORGANENE**SYNES DU DAGENS INNDELING AV SÆRORGANENE ER HENSIKTMESSIG?**

	ALLE RESPONDENTER	ANSATT I SÆRORGAN
I svært/nokså stor grad	35 %	60 %
I noen grad	41 %	29 %
I nokså/svært liten grad	14 %	5 %
Vet ikke	9 %	5 %
N	4 688	459

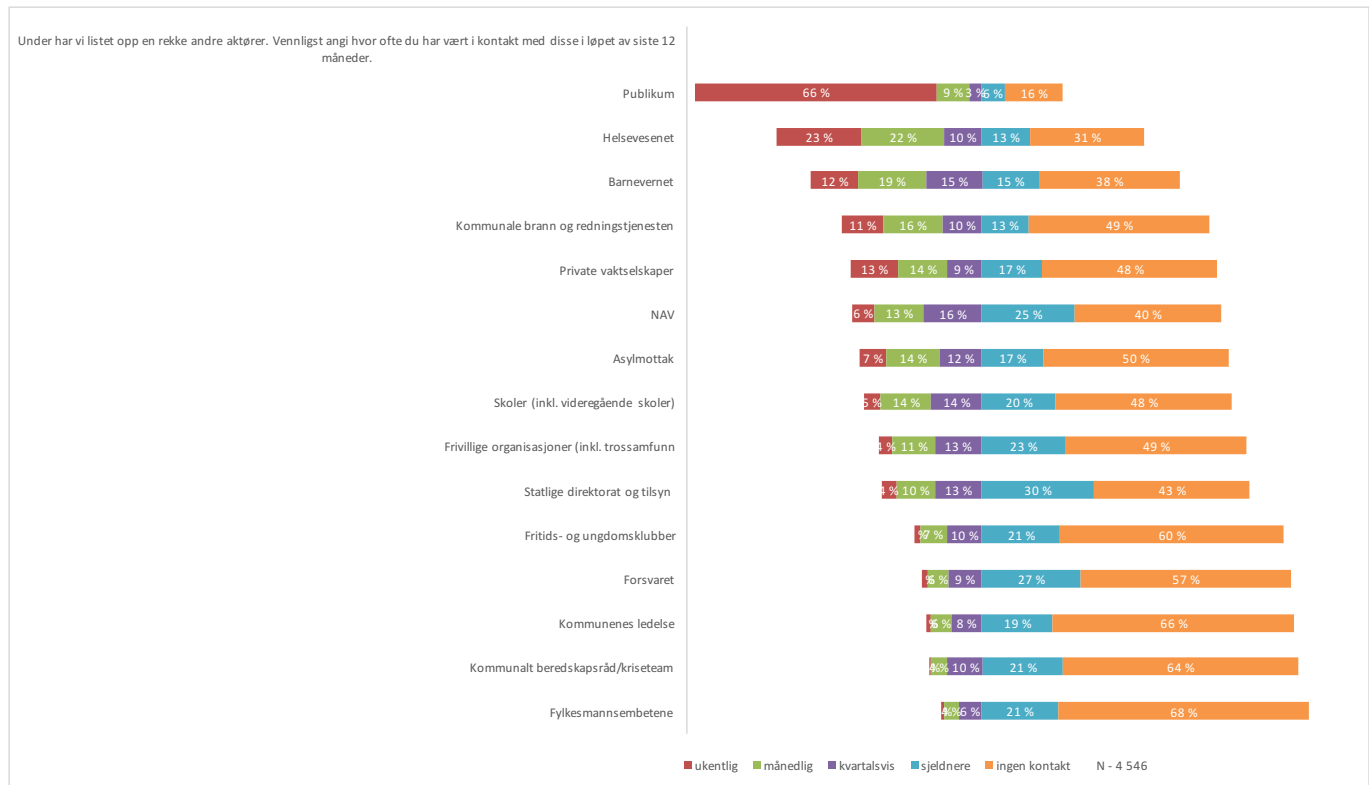
Hvem har politiet kontakt med?

Respondentene ble bedt om å angi *hvor ofte du har hatt kontakt med representanter for disse* [aktører i politi- og justissektoren] *i ditt arbeid de siste 12 månedene*. Figur 3.4 viser svarfordelingen for de ulike aktørene. Den aktøren som flest respondenter har regelmessig kontakt med er *andre politidistrikt*. Hver fjerde respondent oppgir å ha kontakt med andre politidistrikt på en ukentlig basis eller oftere, mens 60 prosent av respondentene har kontakt månedlig eller oftere. Også *vitner*, *advokater*, *parter i rettssaker* og *særorgan og nasjonale enheter* er aktører som mange av respondentene oppgir å ha regelmessig kontakt med. 40-50 prosent av respondentene oppgir å ha kontakt med disse på månedlig basis eller oftere.



Figur 3.4 Hvor hyppig respondentene har kontakt med aktører i justis- og politissektoren.

Respondentene ble også bedt om å angi *hvor ofte du har vært i kontakt med disse* [andre aktører] *i løpet av siste 12 månedene*. Figur 3.5 viser svarfordelingen for de ulike aktørene. Den aktøren som klart flest respondenter har regelmessig kontakt med er *publikum*, noe som ikke er særlig overraskende. To av tre oppgir å ha ukentlig kontakt med publikum. Dernest følger *helsevesenet* hvor vel halvparten (54 prosent) av respondentene oppgir å ha vært i kontakt hvert kvartal eller oftere, mens litt under halvparten (46 prosent) oppgir det samme for *barnevernet*. På den nedre del av tabellen finner vi *fritids- og ungdomsklubber*, *Forsvaret*, *kommunenes ledelse*, *kommunalt beredskapsråd/kriseteam* og *fylkesmannsembetene*. For disse var det under 20 prosent av respondentene som oppga å ha kontakt kvartalsvis eller oftere.



Figur 3.5 Hvor hyppig respondentene har kontakt med eksterne aktører.

Øvelsesomfang: PLIVO, akutte hendelser og straffesak

Gjennom øvelser kan en organisasjon blant annet lære seg nye, og vedlikeholde og videreutvikle eksisterende, prosedyrer og arbeidsmetoder. Videre kan en få trent ansatte og ledere i kommunikasjon og samhandling på tvers av avdelings- og distriktsgrenser, og på tvers av ledelsesnivåer – for å nevne noe. I kjølvannet av terrorangrepene 22. juli 2011 («22/7») fikk politiet mye kritikk for sin håndtering av hendelsene, samt status for politiets beredskapsarbeid mer generelt. Nasjonale myndigheter, og politiet selv, har iverksatt en rekke forbedringstiltak i egen organisasjon som følge av læringspunktene en trakk fra «22/7» og kritikken som kom. Blant forbedringstiltakene er: mer øvelser og trening på skarpe situasjoner og ekstraordinære hendelser; et forsterket fokus på, og prioritering av, operasjonssentralene; og en revisjon av den såkalte «skyting pågår»-instruksen. Revisjonsarbeidet resulterte i en ny felles prosedyre for alle nødetatene *Pågående livstruende vold* (PLIVO). PLIVO er en prosedyre for samvirke mellom politiet, brannvesenet, redningstjenesten og helsevesenet ved hendelser der det utøves livstruende vold mot flere personer. Prosedyren ble utviklet for en bedret nasjonal beredskap etter terrorangrepet 22. juli 2011. I 2013 uttrykte riksadvokat Tor Aksel Busch bekymring for at opprustingen på beredskapsområdet (i kjølvannet av «22/7») gikk på bekostning av etterforskning, noe av det han ønsket seg var «mer trening» på etterforskning.⁴

Et spørsmål i spørreundersøkelsen omhandlet temaet øvelser. Respondentene ble spurt: *Har du i løpet av de siste 12 månedene deltatt i:* i) øvelse på en akutt ekstraordinær hendelse hvor operasjonssentralen også deltok; ii) øvelse på håndtering av en krevende straffesak (herunder etterforskning, etterforskningsledelse, påtalebehandling og irettfeiring); iii) fysisk øvelse på PLIVO.

4 Se *Norsk Politi* 4/13, s. 22.

Som det fremgår av tabell 3.4 under er det til dels stor variasjon i hvilken grad respondentene har øvd på disse tingene i løpet av de siste 12 månedene. Det bør her legges til at spørsmålene inneholdt et fjerde svaralternativ «ikke relevant»⁵. Derfor er det liten grunn til å tro at respondenter som har svart «nei» har svart det fordi den type øvelse ikke er relevant for deres arbeid.

TABELL 3.4 PROSENTANDEL SOM DELTATT PÅ ULIKE ØVELSER

HAR DU I LØPET AV DE SISTE 12 MÅNEDENE DELTATT I:

	FYSISK ØVELSE PÅ PLIVO	ØVELSE PÅ EN AKUTT EKSTRAORDINÆR HENDELSE HVOR OPERASJONSSENTRALEN OGSÅ DELTOK	ØVELSE PÅ HÅNDTERING AV EN KREVENDE STRAFFESAK
Ja, flere ganger	22 %	18 %	4 %
Ja, en gang	42 %	31 %	6 %
Nei	35 %	50 %	90 %
N	3 364	3 734	3 437

Som det fremgår av tabellen sier to tredjedeler av respondentene at de har deltatt på en, eller flere, fysiske øvelser på PLIVO i løpet av de siste 12 månedene. Om en avgrenser til kun å se på fordelingen blant ansatte i politistillinger øker andelen som har deltatt i en eller flere PLIVO-øvelser siste 12 måneder med fire prosentpoeng.

Halvparten av respondentene sier de har deltatt på en øvelse på en akutt, ekstraordinær hendelse hvor operasjonssentralen også deltok. Øvelse på krevende straffesak er det derimot kun et fåtall (10 prosent) av respondentene som har deltatt på i løpet av de siste 12 månedene. Om en avgrenser til respondenter ansatt i juriststilling øker andelen med fem prosentpoeng til 15 prosent. Sistnevnte gir støtte til Riksadvokatens uttalelser på NRK i september om at politiet inntil nylig knapt har øvet på etterforskning.⁶ Dette er fulgt opp i *Handlingsplan for løft av etterforskningsfeltet* (Politidirektoratet 2016) hvor ett av tiltakene er årlig øving på etterforskning i politidistriktene.

Eget arbeidssted fungerer bra på noen områder, og på andre ikke

Nærpolitireformen inneholder en rekke målformuleringer. I ett av spørsmålsbatteriene i spørreundersøkelsen, gjengitt i figur 3.6 under, bes respondentene vurdere i hvilken grad eget arbeidssted samsvarer med beskrivelser av områder som reformen har et uttalt mål om å styrke og/eller forbedre.

Spørreskjemaet inneholdt et sjettede svaralternativ «ikke relevant» for dette spørsmålet. De som svarte «ikke relevant» er holdt utenfor her – gruppen utgjør ikke en veldig stor andel av det totale antallet som har svart.⁷ Prosentueringen har med andre ord tatt utgangspunkt i de som har tatt stilling til beskrivelsene og således mener beskrivelsene er relevante for deres arbeidssted.

Som det fremgår av figuren er det til dels stor variasjon i hvor stor andel av respondentene som vurderer at deres arbeidssted i nokså/svært stor grad samsvarer med beskrivelsene som er listet opp. Størst oppslutning er det om henholdsvis likebehandling av innbyggerne (73 prosent) og samarbeidet med relevante aktører i politiet (61 prosent), mens andelen utgjør omtrent halvparten for beskrivelsen om gjenstand for politisk detaljstyring (52 prosent) og forsvarlig responstid overfor publikum (49 prosent). Andelen er på 43 prosent for beskrivelsen om samarbeid med kommunale aktører, mens det kun er en tredjedel for spørsmålet om eget arbeidssted er rustet

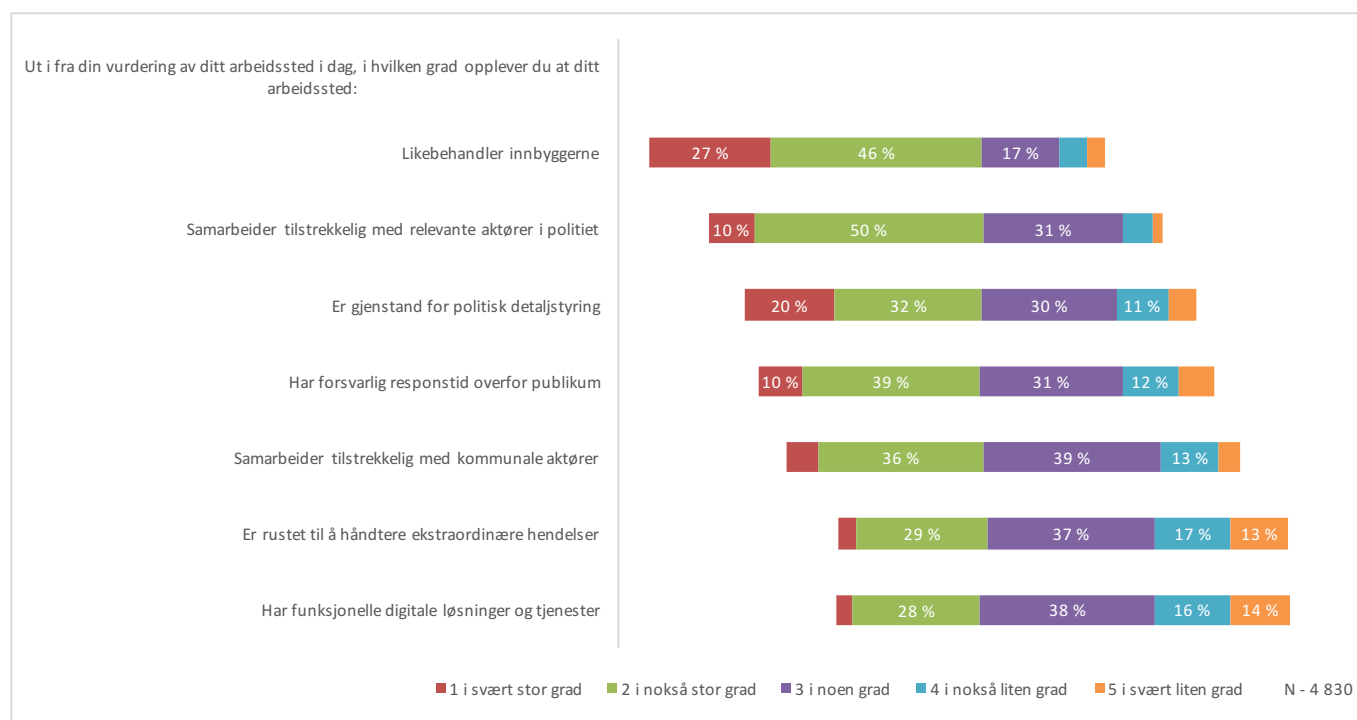
5 Antallet respondenter som svarte «ikke relevant» var henholdsvis 1 614 for PLIVO, 1 244 for akutt ekstraordinær hendelse og 1 540 for krevende straffesak.

6 Se intervjuet i *Torp* på NRK1, 6. september 2016. URL: <https://tv.nrk.no/serie/torp/NNFA52090616/06-09-2016>

7 Størst er andelen for beskrivelsene samarbeid med kommunale aktører, responstid og likebehandling hvor «ikke relevant»-andelen utgjør henholdsvis 18, 17 og 11 prosent av totalen, mens for de øvrige er andelen på 8 prosent eller lavere.

til å håndtere ekstraordinære hendelser (33 prosent). Av de syv beskrivelsene er det lavest andel som synes eget arbeidssted i nokså/svært stor grad har funksjonelle digitale løsninger og tjenester.

En ting som er verdt å merke seg er at én av beskrivelsene, gjenstand for politisk detaljstyring, ikke er positivt vinklet. Den er i alle fall ikke åpenbart positivt vinklet. Det kan tenkes at noen synes det er positivt å være gjenstand for politisk detaljstyring, men det er grunn til å tro at de fleste ikke anser det som positivt. Dette begrunnes i en uttrykt misnøye blant en del i etaten av det de opplever som en detaljorientert styringsdialog og en omfattende og detaljorientert mål- og resultatstyring (se for eksempel Johannessen og Glomseth 2015; Killengren 2013). At mange svarer bekreftende på at eget arbeidssted er gjenstand for politisk detaljstyring vurderes derfor ikke som klart positivt, i motsetning til de andre ovennevnte beskrivelsene.



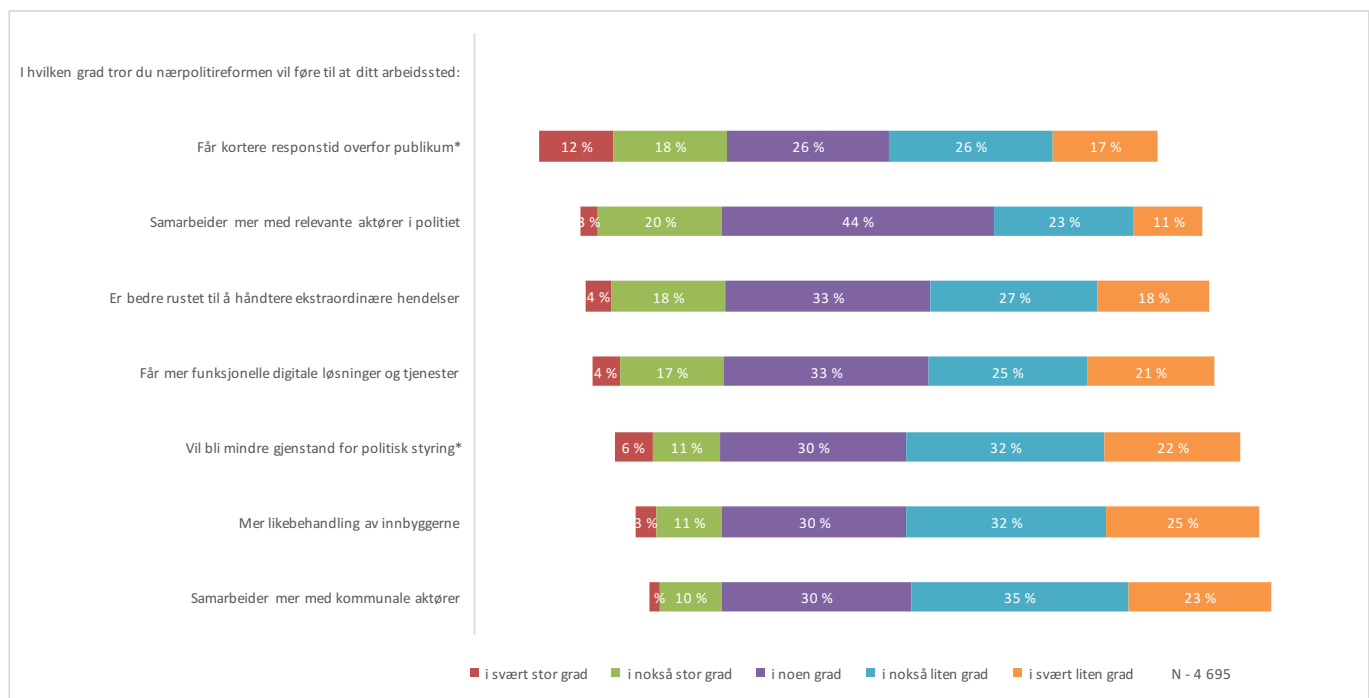
Figur 3.6 Respondentenes vurdering av eget arbeidssteds virkemåte per i dag.

4. FORVENTNINGER TIL REFORMEN

Hvilke virkninger vil reformen ha for eget arbeidssted?

Respondentene ble stilt overfor spørsmålsbatteriet som ble behandlet på forrige side en gang til, men da med en litt annen spørsmålsformulering. Denne gang ble respondentene spurt om i hvilken grad de tror nærpolitireformen vil bidra til endringer innenfor de områdene som nevnes i spørsmålsbatteriet. De beskrivelsene merket med * i figuren var *ikke* positivt vinklet i spørreskjemaet. Det vil si at retningen på beskrivelsene er snudd i fremstillingen i figuren, fra negativ til positiv vinklet formulering. For eksempel, når det gjelder responstid, var formuleringen respondentene i spørreskjemaet ble bedt om å ta stilling til følgende: «Får lengre responstid overfor publikum». Med andre ord er 'lengre' endret til 'kortere' i formuleringen i figuren. Denne endringen er gjort for at figuren samlet sett skal bli enklere å tolke for leseren. Alle beskrivelsene er positivt vinklet, noe som gjør det enklere å sammenligne frekvensfordelingene for hver enkelt beskrivelse.

Figur 4.1 gjengir svarfordelingen for beskrivelsene. For alle beskrivelsene er det mindre enn en tredjedel av respondentene som svarte som tror at nærpolitireformen i nokså/svært stor grad vil føre til bedringer for eget arbeidssted, og for seks av de sju beskrivelsene er andelen mindre enn en fjerdedel. Videre er andelen som svarer at de tror nærpolitireformen i nokså/svært liten grad vil føre til bedringer for eget arbeidssted større enn de som svarer motsatt (i nokså/svært stor) for alle sju beskrivelsene.



Figur 4.1 Respondentenes forventninger til om reformen vil føre til bedringer av eget arbeidssteds virkemåte.

For noen virker det kanskje umiddelbart underlig at kun et mindretall tror reformen vil føre til betydelig bedring av responstiden ettersom et moment i reformen er et konkret krav til politiets responstid ved utrykning. Til det er det verdt å nevne at målet for responstidskravet ved utrykning *ikke* er at det skal nås i alle tilfeller, men i en viss andel av totale antallet utrykninger. For 2015 var Politidirektoratets mål 80 prosent. Videre er spørsmålet her mye mer generelt formulert, «forsvarlig responstid overfor publikum». Det dreier seg altså ikke kun om utrykninger spesielt, men om responstid overfor publikum generelt – ved eget arbeidssted.

Som for det foregående spørsmålsbatteriet inneholdt dette et sjette svaralternativ – «ikke relevant» – og heller ikke her utgjør gruppen en veldig stor andel.⁸ Prosentueringen har med andre ord tatt utgangspunkt i de som har tatt stilling til beskrivelsene og således mener beskrivelsene er relevante for deres arbeidssted.

Ser vi svarfordelingene i det ovennevnte som omhandler forventninger til virkninger av reformen for eget arbeidssted i sammenheng med svarfordelingen for respondentenes vurderinger av eget arbeidssted i dag vedrørende de samme spørsmålene ser vi to hovedtendenser.

Den første hovedtendensen gjelder de forholdene ved eget arbeidssted som flertallet mener er forholdsvis bra per i dag. Et flertall mener eget arbeidssted i nokså/svært stor grad likebehandler innbyggerne og samarbeider tilstrekkelig med andre aktører internt i politiet, og omtrent halvparten mener eget arbeidssted i nokså/svært stor grad har forsvarlig responstid overfor publikum, og noe færre (43 prosent) mener eget arbeidssted samarbeider tilstrekkelig med kommunale aktører. På spørsmål om reformen vil føre til bedring på disse områdene så er det mindre enn en tredjedel som tror det i nokså/svært stor grad vil føre til bedringer. Det kan tolkes som at få av respondentene tror reformen vil føre til særlig bedring på likebehandling, samarbeid internt og responstid. Samtidig kan én mulig tolkning være at de som mener situasjonen per i dag ved eget arbeidssted er tilfredsstillende på disse områdene ikke ser at det er noe stort rom for forbedring. Gitt at det er tilfelle kan det tenkes at de derfor ikke tror reformen vil føre til store endringer på de områdene.

Den andre hovedtendensen gjelder de forholdene ved eget arbeidssted som flertallet mener *ikke* er forholdsvis bra per i dag. Halvparten av respondentene synes eget arbeidssted i dag blir gjenstand for politisk detaljstyring i nokså/svært stor grad, som kan tolkes som at de oppfatter detaljstyringen for omfattende i dag. Videre er det kun en tredjedel som mener eget arbeidssted i nokså/svært stor grad er rustet til å håndtere ekstraordinære løsninger og at det har funksjonelle digitale løsninger og tjenester. Tilsvarende er det omtrent en tredjedel som mener at eget arbeidssted i nokså/svært liten grad har dette. Få av respondentene, mindre enn en tredjedel, tror reformen vil føre til bedring i nokså/svært stor grad på noen av disse områdene.⁹

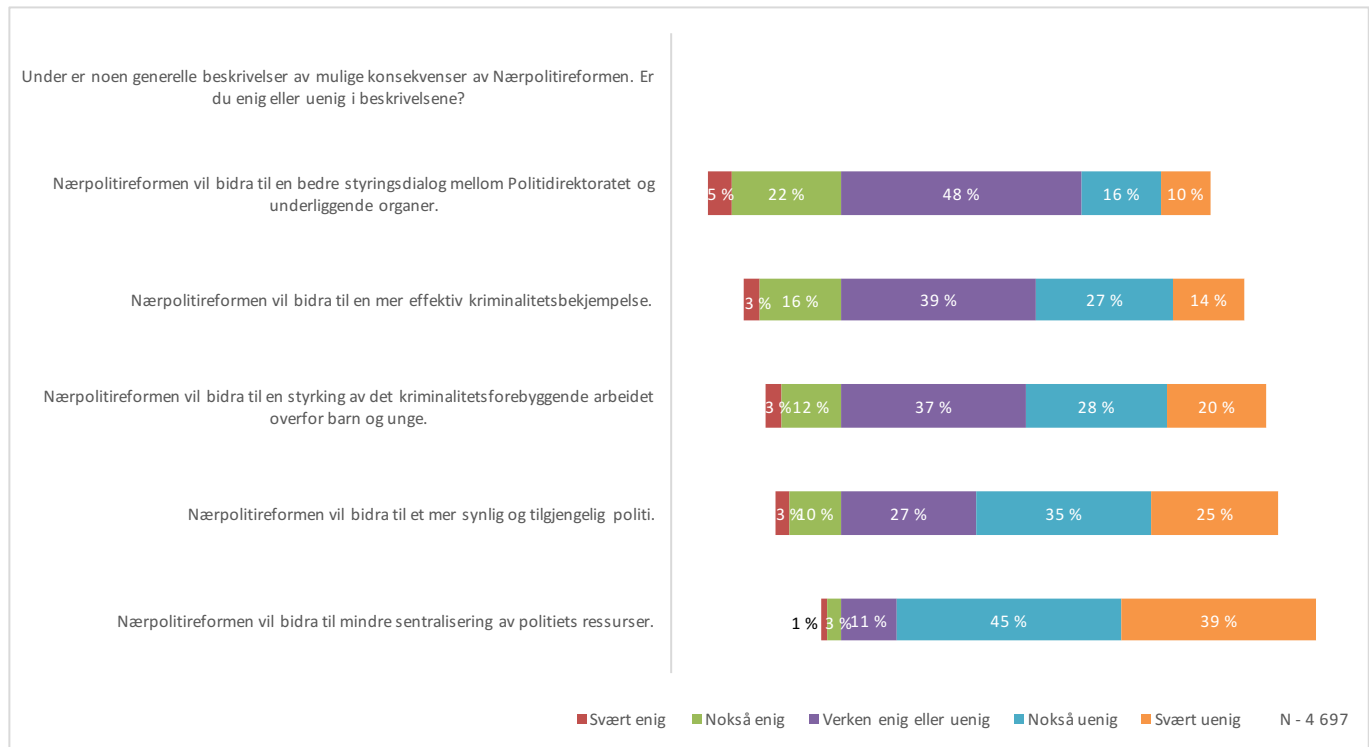
Samlet, og noe spissformulert, tyder svarene på at mange synes at noen ting fungerer bra ved eget arbeidssted i dag, mens det på andre områder er et mindretall som synes dette. Om reformen vil føre til betydelig bedring på noen av disse områdene er tendensen ganske entydig – de som tror reformen i nokså/svært stor grad vil føre til bedring er i et klart mindretall, uavhengig av hvilket område det spørres om.

Generelle forventninger til reformen

Figur 4.2 viser svarfordelingen på fem generelle beskrivelser av mulige konsekvenser av nærpolitireformen, fire av dem er beskrivelser av mulige positive konsekvenser, mens den femte om sentralisering av ressurser er mer åpen for tolkning. Beskrivelsene om kriminalitetsforebygging og sentralisering er reversert i fremstillingen. Det vil si at retningen på utsagnet er snudd, fra negativ til positiv vinkling. For eksempel, når det gjelder kriminalitetsforebygging, var formuleringen respondentene i spørreskjemaet ble bedt om å si om de var enig/uenig i følgende: «Nærpolitireformen vil bidra til en svekking av det kriminalitetsforebyggende arbeidet overfor barn og unge». Med andre ord en svekking, ikke en styrking slik det fremstår i figuren. Denne endringen er gjort for at figuren samlet sett skal bli enklere å tolke for leseren. Når formuleringene har lik vinkling er det enklere å sammenligne frekvensfordelingene for hver enkelt beskrivelse.

⁸ Størst er andelen for beskrivelsene samarbeid med kommunale aktører, responstid og likebehandling hvor «ikke relevant»-andelen utgjør omtrent 15 prosent av totalen, mens for de øvrige er andelen på 9 prosent eller lavere.

⁹ Når det gjelder spørsmålet om nærpolitireformen vil føre til at eget arbeidssted blir gjenstand for mer politisk styring er det ikke presisert om en sikter til underveis i reformprosessen og/eller etter reformen er gjennomført. Begge tolkninger er mulig ut ifra spørsmålstillingen.



Figur 4.2 Respondentenes generelle forventninger til mulige konsekvenser av nærpolitireformen.

Mye av kritikken mot nærpolitireformen har gått på at reformen vil bidra til mer sentralisering av ressurser som vil svekke politiets tilstedeværelse i distriktene og lokalsamfunnene, og mindre tilstedeværelse ute blant befolkningen mer generelt. Underforstått, sentralisering er negativt. Men en kan også argumentere for at sentralisering av ressurser er nødvendig, for eksempel fordi en får samlet fagkompetanse i større grad enn gjør i dag, noe som vil bidra til faglig utvikling, og at sentralisering derfor er positivt.

Respondentene er svært delt i om de tror reformen vil bidra til en bedre styringsdialog mellom Politidirektoratet (POD) og underliggende organer. 27 prosent svarer at de er «svært/nokså enig» i at reformen vil føre til en bedre styringsdialog, mens 26 prosent svarer «svært/nokså uenig». Den klart største andelen, nærmere halvparten (48 prosent), svarte «verken enig eller uenig». Det kan tolkes som at nærmere halvparten av respondentene er usikre, eller ikke har noen bestemt oppfatning, om eventuelle virkninger nærpolitireformen vil ha for styringsdialogen mellom POD og underliggende organer.

For de øvrige fire beskrivelsene utgjør den største andelen de som svarer at de er «svært/nokså uenig». Tydeligst er dette i spørsmålet om reformen vil bidra til mindre sentralisering av ressurser. Hele 84 prosent av de som svarte sier seg «svært/nokså uenig» i påstanden. Dette er blant de spørsmålene i undersøkelsen hvor respondentene er mest samstemte. Over fire femtedeler av de som svarte, sier seg uenig. Isolert sett er kanskje ikke dette så overraskende ettersom reformen vil føre til sentralisering av ressurser på noen områder. I tillegg, og kanskje viktigere i denne sammenheng, så har det vært mye fokus på sentralisering i diskusjonene omkring reformen, noe som trolig har påvirket respondentenes oppfatning av reformen.

For de resterende tre beskrivelsene er også den største andelen de som svarer «svært/nokså uenig», men bildet er ikke like entydig som for spørsmålet om sentralisering av ressurser. 60 prosent av respondentene som svarte svarer at de er «nokså/svært uenig» i at reformen vil bidra til et mer synlig og tilgjengelig politi, 48 prosent svarer det samme om at reformen vil bidra til en styrking av det kriminalitetsforebyggende arbeidet overfor barn og unge, mens 41 prosent er «nokså/svært uenig» i at reformen vil bidra til mer effektiv kriminalitetsbekjempelse.

Videre er andelen færre, eller omtrent like mange, som sier seg «verken enig eller uenig», som de som sier seg «svært/nokså enig» i de tre sistnevnte beskrivelsene (mer synlighet, styrket kriminalitetsforebygging og mer effektiv kriminalitetsbekjempelse). Spissformulert, det er færre eller omtrent like mange som tror at reformen vil ha disse positive konsekvensene som de som ikke har noen bestemt oppfatning.

Samlet sett tegner dette et ganske klart bilde. Flertallet av respondentene tror ikke reformen generelt sett vil ha positive konsekvenser på de områdene det er spurt om i denne spørreundersøkelsen. De som tror den vil ha positive konsekvenser er i et klart mindretall.



5 VARIASJON MELLOM ULIKE GRUPPER I POLITIET?

I dette kapitlet undersøker vi i hvilken grad det er samvariasjon mellom arbeidssted, stillingsnivå og stillingstype og vurdering av dagens situasjon og synet på reformen.¹⁰ I de tilfellene hvor vi finner klare samvariasjoner mellom bakgrunnsvariabler og enkeltspørsmål *kan* det være en indikasjon på at det er en sammenheng mellom de to. Det må legges til at det er en ganske klar samvariasjon mellom arbeidssted og stillingstype når det gjelder ansatte i politistilling og sivilt ansatte. Andelen i politistilling er mye høyere blant de ansatt i politidistrikt enn blant de som ikke er ansatt i politidistrikt og motsatt når det gjelder sivilt ansatte.¹¹

Politiet er en mangfoldig organisasjon med en svært bred oppgaveportefølje. Mange forbinder politiet først og fremst med politidistriktene og deres politistasjoner og lensmannskontor. Men politiet har også flere nasjonale særorgan som er mer spesialiserte på et arbeidsområde, for eksempel ØKOKRIM på økonomisk og miljøkriminalitet og Politiets Utlendingsenhet på asyl- og utlendingssaker. Videre har politiet noen fellesorgan som skal levere tjenester og støtte til resten av politiorganisasjonen innenfor sine ansvarsområder. I reformens initialfase har mye handlet om antall politidistrikt og lensmannskontor, og den videre organiseringen av denne, mens det foreløpig har vært mer åpent om, og eventuelt hva, som vil skje av strukturelle endringer i resten av politiorganisasjonen. For eksempel ble det i stortingsvedtaket av Nærpolitireformen vedtatt at 27 politidistrikt skulle reduseres til 12, mens organiseringen av særorganene skulle utredes. I lys av dette kan det være grunn til å anta at ansatte i politidistriktene har vært mer eksponert for mulige virkninger av reformen i dens startfase, og derfor har sterkere synspunkt og oppfatninger om hva den vil føre til enn det andre ansatte i politiet har.

Norge er et langstrakt land med stor variasjon i befolkningstetthet. Sentrum-periferi spenningen har vært, og er, en sentral dimensjon i norsk politikk og samfunnsliv (Rokkan, 1987). Overført til reformen finner vi en spenning mellom sentralisering og desentralisering. Reformen har fått navnet nærpolitireform og betydningen av lokalpolitiet vektlegges i grunnlagsdokumentene, samtidig som reformen også inneholder klare sentraliseringstrekk. Derfor kan det være interessant å se om det er stor variasjon mellom respondenter ansatt ved lensmannskontor sammenlignet med de øvrige i politidistriktene. Kombinasjonen av sentraliseringstrekk og vissheten om at mange lensmannskontor skal legges ned gjør at det er grunn til å forvente at ansatte i lensmannskontor vil være mer skeptiske og kritiske til reformen enn andre ansatte i politidistriktene.

I iverksettingslitteraturen skiller en mellom ulike faser av en reformprosess: agendasetting, vedtaksfase, gjennomføring og evaluering. Mens det politiske nivået sitter i førersetet i agendasettings- og vedtaksfasen, er det forvaltningen og organisasjonen selv som på mange måter er i førersetet i gjennomføringsfasen. Det er lederne og mellomlederne som skal omsette politikernes ord til handling og de spiller derfor en nøkkelrolle. Videre er ledelsen i politidistriktene og felles- og særorganene tettere på den politiske og administrative ledelsen enn de ansatte, og mellomlederne er tettere på den interne ledelsen enn de ansatte. Derfor kan det være grunn til å tro at lederne har vært mer involvert i de innledende fasene av reformen, at de føler en sterkere forpliktelse til å slutte seg opp om reformen og at de føler større eierskap til reformen enn ansatte. Generelt er det grunn til å forvente at respondenter i lederstilling vil være mer positive til reformen enn respondenter som ikke er i en lederstilling.

Innenfor politiforskningen snakket en lenge om politikulturen som en homogen størrelse, mens en i dag i mye større grad karakteriserer politikulturen som kjennetegnet av heterogenitet (Johannessen og Glomseth, 2015, s. 54; Valland, 2015, s. 16–18). Norsk politiforskning finner også støtte for dette (se f.eks. Finstad, 2000; Gundhus, 2005; Johannessen, 2011). Det er med andre ord grunn til å anta at det er ulike politikulturer og -praksiser på

10 Hvordan de uavhengige variablene er operasjonalisert er nærmere beskrevet i vedlegg.

11 Se tabell 2 i vedlegg.

de ulike arbeidsstedene, og følgelig også ulike oppfatninger av situasjonen i dag og forventninger til reformen. Skillet mellom ledere og ikke-ledere som en relevant dimensjon har alt vært nevnt. En annen dimensjon som kan tenkes å ha betydning er profesjonsbakgrunn. Mange ansatte i politiet har politibakgrunn og er ansatt i såkalt politistilling (for eksempel politibetjent eller politiinspektør). Men det er også mange ansatte i politiet som er ansatt i sivile stillinger. Dette er en svært sammensatt gruppe som omhandler alt fra operatører ved sentralbordene til sivile spesialletterforskere. En mindre, men likevel sentral, gruppe er ansatte i juriststillinger. Norge har et såkalt tosporet system hvor det første nivået i påtalemyndigheten er integrert i politidistriktene som ledes av politimestrene, mens det på overordnet nivå er delt i to spor. Ansvar for straffesaksbehandlingen ligger til riksadvokaten, mens Politidirektoratet og Justisdepartementet har ansvaret for administrative, økonomiske og polisiære spørsmål. Med ujevne mellomrom blir det fremmet argumenter for at en bør ha et sterkere skille mellom politiet og påtalemyndigheten, sist i etterkant av Monika-saken i Hordaland (Stolz, 2016). Men så langt har ikke argumentet hatt politisk flertall. Det er også blitt hevdet at det foregår en profesjonskamp innad i politiet. Mer konkret har flere i senere år vært kritiske til utviklingen som etter deres oppfatning går i retning av at en legger for stor vekt på det juridiske fremfor det politifaglige, for eksempel i forbindelse med ansettelse av ledere i etaten.¹² I lys av det ovennevnte kan det være relevant å undersøke om det er variasjon mellom ulike stillingstyper når det gjelder vurderinger av situasjonen i dag og forventninger til politireformen.

For å gjøre tabellene oversiktlige og lette å lese er kun én side av svarfordelingen for de respektive spørsmålene tatt med. Tabellene viser andelen som har svart «i nokså/svært stor grad» eller «nokså/svært enig» for de ulike kategoriene på de tre bakgrunnsvariablene (arbeidssted, lederstilling, stillingstype). Når utvalgsstørrelsen er stor som i denne undersøkelsen kan selv små substansielle forskjeller være statistisk signifikante. Derfor settes det statistiske signifikansnivået til 1 prosent som er noe konservativt. Det vil si at det er mindre enn én prosent sannsynlighet for at en ville fått de observerte resultatene dersom det ikke var noen samvariasjon mellom variablene i populasjonen ($p = < 0,001$). I den seneste tiden har bruken av signifikanstester og p-verdier vært gjenstand for kritikk og debatt blant statistikere og kvantitativt orientert samfunnsforskning (Colquhoun, 2016). Et viktig poeng fra den debatten relevant i denne sammenheng er at en ikke må se seg blind på om de observerte samvariasjonene i utvalget «består» ulike signifikanstester.¹³ Det er viktig at en ser statistisk signifikans i sammenheng med den estimerte størrelsen på sammenhengen og hvor teoretisk interessant sammenhengen er. I dette notatet vil det bety hvor stor prosentdifferansen er mellom ulike grupper av respondenter.

Situasjonen i dag

DAGENS POLITI LEGGER I LITEN GRAD VEKT PÅ FOREBYGGING

Som vist i kapittel 3 og spørsmålet om dagens politi samsvarer med de ti grunnprinsippene var det størst uenighet om hvorvidt dagens politi legger sin hovedvekt på forebygging. Derfor kan det være interessant å undersøke om det er samvariasjon mellom svarfordelingen og relevante bakgrunnsvariable. Som tabellen under viser er det en tendens til samvariasjon med respondentenes stillingstype.

12 Se for eksempel «Årelang maktkamp i politiet», i *Ukeavisen Ledelse* 23. Oktober 2015.

13 Se ASA's Statement on p-Values: Context, Process, and Purpose, URL: <http://amstat.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00031305.2016.1154108>

TABELL 5.1 PROSENTANDEL SOM SVART «I SVÆRT/NOKSÅ STOR GRAD», ETTER STILLINGSTYPE.

**UT I FRA EGEN YRKESERFARING, I HVILKEN GRAD MENER DU DAGENS POLITI PASSER TIL FØLGENDE BESKRIVELSE:
«DAGENS POLITI PRIORITERER MELLOM SINE OPPGAVER OG LEGGER SIN HOVEDVEKT PÅ FOREBYGGENDE VIRKSOMHET»**

	POLITI	JURIST	SIVIL
I svært/nokså stor grad	11*	10*	27*
N	2 822	168	1 069

* Signifikant på 1 %-nivå

Kun en tiendedel av de i politi- og juriststilling mener dagens politi i svært/nokså stor grad samsvarer med beskrivelsen om at politiet legger sin hovedvekt på forebygging, mens nesten en tredjedel mener det samme blant sivilt ansatte. Prosentdifferansen er enda større (27 prosentpoeng) mellom henholdsvis politistilling og sivilt ansatte blant de som svarer «i nokså/svært liten grad». Over halvparten av respondentene ansatt i politistilling (55 prosent) mener dagens politi i nokså/svært liten grad legger sin hovedvekt på forebygging.

Det er svært små forskjeller om en skiller mellom ledere og ikke-ledere eller respondentens arbeidssted, henholdsvis 1 og 3 prosentpoeng forskjell i andelen som svarer «i svært/nokså stor grad». Sistnevnte er ikke statistisk signifikant på 1 prosentnivå, mens førstnevnte er det. Det kan intuitivt virke rart ettersom prosentdifferansen kun er på ett prosentpoeng. Det skyldes at differansen er en del større for de andre svaralternativene («i noen grad» og «i nokså/svært liten grad»)

VURDERINGER AV EGET ARBEIDSTED I DAG

Som kapittel 3 viste var det til dels stor variasjon i hvordan respondentene vurderte dagens situasjon ved eget arbeidssted. I det følgende ser vi om det er samvariasjoner mellom respondentenes vurderinger og lederstilling, arbeidssted og stillingstype.

Ledere og ikke-ledere. Som tabellen nedenfor viser er det en ganske klar tendens til at andelen som er positive til situasjonen ved eget arbeidssted er større blant ledere enn ikke-ledere. Tydeligst er det vedrørende samarbeid med kommunale aktører, forsvarlig responstid overfor publikum, samarbeid internt i politiet og beredskapsevnen. Videre ser vi det er tilnærmet ingen forskjell (og den er ikke statistisk signifikant) mellom de to gruppene når det gjelder å være gjenstand for politisk detaljstyring og å ha funksjonelle digitale løsninger og tjenester.

Et siste moment som er verdt å merke seg er at rangordningen av spørsmålene, med ett unntak (politisk detaljstyring), er lik for de to gruppene. Med det menes at forholdet mellom andelsstørrelsen som har svart «i svært/nokså stor grad» for de respektive spørsmålene er lik på tvers av gruppene.¹⁴ Dette kan tolkes som at ledere generelt er noe mer tilbøyelig enn ikke-ledere til å gi en positiv vurdering av forhold vedrørende eget arbeidssted, mens de to gruppene er ganske samstemte når det gjelder hvilke av forholdene som fungerer best. Med andre ord, om vi hadde bedt de to gruppene om å prioritere mellom de ulike utsagnene, hadde de vært ganske enige til tross for at prosentdifferansene på enkeltutsagn er signifikant forskjellige. For eksempel er det i begge gruppene en større andel som mener eget arbeidssted i svært/nokså stor grad likebehandler innbyggerne sammenlignet med å samarbeide tilstrekkelig med relevante aktører i politiet.

¹⁴ Rangordningen fremkommer ved at vi for hver av de to gruppene (leder/ikke-leder) sorterer utsagnene etter hvilke utsagn som har fått størst tilslutning, det vil si størst andel som har svart «i svært/nokså stor grad».

TABELL 5.2 PROSENTANDEL SOM SVART «I SVÆRT/NOKSÅ STOR GRAD» BLANT LEDERE OG IKKE-LEDERE

UT I FRA DIN VURDERING AV DITT ARBEIDSSTED I DAG, I HVILKEN GRAD OPPLEVER DU AT DITT ARBEIDSSTED:			
	LEDER	IKKE-LEDER	DIFFERANSE
Likebehandler innbyggerne	77	72	5*
Samarbeider tilstrekkelig med relevante aktører i politiet	71	58	13*
Har forsvarlig responstid overfor publikum	63	45	18*
Samarbeider tilstrekkelig med kommunale aktører	58	39	19*
Er gjenstand for politisk detaljstyring	54	53	1
Er rustet til å håndtere ekstraordinære hendelser	42	30	12*
Har funksjonelle digitale løsninger og tjenester	30	31	-1
N	814	2 948	3 762

* Signifikant på 1%-nivå

Arbeidssted. Når det gjelder forskjeller mellom ansatte i politidistrikt og øvrige, så er det vanskeligere å spore en generell tendens. En betydelig færre andel av de ansatte i politidistriktene synes eget arbeidssted i svært/nokså stor grad har god beredskapsevne og funksjonelle digitale løsninger tjenester og i en viss grad når det gjelder å likebehandle innbyggerne. Forholdet er motsatt i vurderingen av samarbeidet med kommunale aktører. Nærmere halvparten av de ansatte i politidistriktene mener eget arbeidssted i svært/nokså stor grad samarbeider tilstrekkelig med kommunale aktører, mens det er en tredjedel blant de øvrige ansatte som mener det samme.

TABELL 5.3 PROSENTANDEL SOM SVART «I SVÆRT/NOKSÅ STOR GRAD» ETTER ARBEIDSSTED

UT I FRA DIN VURDERING AV DITT ARBEIDSSTED I DAG, I HVILKEN GRAD OPPLEVER DU AT DITT ARBEIDSSTED:			
	IKKE ANSATT I POLITIDISTRIKT	ANSATT I POLITIDISTRIKT	DIFFERANSE
Likebehandler innbyggerne	80	72	8*
Samarbeider tilstrekkelig med relevante aktører i politiet	63	60	3
Er gjenstand for politisk detaljstyring	56	52	4
Har forsvarlig responstid overfor publikum	56	48	8
Er rustet til å håndtere ekstraordinære hendelser	46	31	15*
Har funksjonelle digitale løsninger og tjenester	46	29	17*
Samarbeider tilstrekkelig med kommunale aktører	35	44	-9*
N	4 065	761	4 826

* Signifikant på 1%-nivå

Om vi ser på variasjon innad blant respondentene ansatt i politidistriktene, nærmere bestemt sammenligner ansatte ved lensmannskontor og de øvrige så ser vi at det er noen klare forskjeller, samtidig som en ikke kan spore én generell tendens.

Det er en klart større andel blant de ansatt på lensmannskontor som mener eget arbeidssted i svært stor/nokså stor grad samarbeider tilstrekkelig med kommunale aktører. Det er ikke så overraskende ettersom lensmannskontorene generelt har bedre befolkningsdekning sammenlignet med politistasjonene. Av den grunn er det noe overraskende at det er en lavere andel på lensmannskontorene som mener eget arbeidssted har forsvarlig responstid overfor publikum. Én mulig tolkning er at respondentene har tolket responstid som uttrykningsstid. I så måte er ikke resultatet overraskende da en del lensmannskontor må dekke større geografiske områder enn mange politistasjoner. En ser også at det er færre på lensmannskontorene som opplever at de er gjenstand for politisk detaljstyring enn øvrige, mens andelen som synes eget arbeidssted har funksjonelle digitale tjenester og løsninger og likebehandler innbyggerne er noe større blant de ansatt på lensmannskontor.

TABELL 5.4 PROSENTANDEL SOM SVART «I SVÆRT/NOKSÅ STOR GRAD» ETTER HVOR I POLITIDISTRIKTET EN ER ANSATT**UT I FRA DIN VURDERING AV DITT ARBEIDSSTED I DAG, I HVILKEN GRAD OPPLEVER DU AT DITT ARBEIDSSTED:**

	ANSATT PÅ LENSMANNSKONTOR	IKKE ANSATT PÅ LENSMANNSKONTOR	DIFFERANSE
Likebehandler innbyggerne	78	71	7*
Samarbeider tilstrekkelig med relevante aktører i politiet	61	60	1
Samarbeider tilstrekkelig med kommunale aktører	58	40	18*
Er gjenstand for politisk detaljstyring	44	54	-10*
Har forsvarlig responstid overfor publikum	42	50	-8*
Har funksjonelle digitale løsninger og tjenester	34	28	6*
Er rustet til å håndtere ekstraordinære hendelser	29	32	-3
N	821	2 788	3 609

* Signifikant på 1%-nivå

Stillingstype. Når en ser på variasjon mellom stillingstyper ser en at rangordningen av spørsmålene i hovedsak er lik for de tre gruppene. Det er også en tendens til at andelen sivilt ansatte som er positive, relativt sett, er større. Videre er det statistisk signifikante forskjeller (på 1-prosentsnivå) på fire av de sju spørsmålene. For tre av disse er andelen positive, relativt sett, lavest blant ansatte i politidistriktene. Størst differanse er det for spørsmålet om beredskapsevne hvor nesten halvparten av juristene mener eget arbeidssted i svært/nokså stor grad rustet til å håndtere ekstraordinære hendelser, mens mindre en tredjedel av de i politistillinger er av samme oppfatning.

TABELL 5.5 PROSENTANDEL SOM SVART «I SVÆRT/NOKSÅ STOR GRAD» ETTER STILLINGSTYPE**UT I FRA DIN VURDERING AV DITT ARBEIDSSTED I DAG, I HVILKEN GRAD OPPLEVER DU AT DITT ARBEIDSSTED:**

	POLITI	JURIST	SIVIL
Likebehandler innbyggerne	71*	78*	76*
Samarbeider tilstrekkelig med relevante aktører i politiet	59	60	63
Er gjenstand for politisk detaljstyring	53	51	54
Har forsvarlig responstid overfor publikum	45*	52*	56*
Samarbeider tilstrekkelig med kommunale aktører	43	34	43
Er rustet til å håndtere ekstraordinære hendelser	28*	46*	42*
Har funksjonelle digitale løsninger og tjeneste	28*	23*	39*
N	2 828	145	853

* Signifikant på 1%-nivå

Forventninger til reformen

REFORMVIRKNINGER FOR EGET ARBEIDSSTED:

Som det fremgikk av kapittel 4 så trodde et mindretall av respondentene at reformen i svært/nokså stor grad ville føre til forbedringer ved eget arbeidssted innenfor de områdene det ble spurt om. I det følgende ser vi om det er samvariasjoner mellom respondentenes vurderinger og lederstilling, arbeidssted og stillingstype.

Ledere og ikke-ledere. Som forventet er det flere ledere enn ikke-ledere som tror reformen kan ha positive virkninger for eget arbeidssted innenfor de opplistede områdene, mens gruppene er ganske samstemte i om det vil bli gjenstand for mindre politisk styring, jf. tabell 5.6. Videre er de to gruppene ganske like i rangordningen av de ulike spørsmålene. Således kan en tolke dette som at ledere generelt har mer tro på at reformen vil føre til positive konsekvenser for eget arbeidssted, men at de to gruppene er ganske samstemte når det gjelder hvilke områder det er mest sannsynlig at reformen vil føre til endring og hvilke områder det er mindre sannsynlig.

For eksempel er det innenfor begge gruppene en større andel som tror reformen vil føre til at eget arbeidssted får kortere responstid enn at det vil få mer funksjonelle digitale løsninger og tjenester. Til tross for at andelen positive er høyere blant ledere fremstår det som tydelig at det også blant ledere er en begrenset andel som tror reformen i svært/nokså stor grad kan føre til forbedringene beskrevet i tabellen. Utenom kortere responstid overfor publikum er andelen mindre enn en tredjedel også blant lederne.

TABELL 5.6 PROSENTANDEL SOM SVART «I SVÆRT/NOKSÅ STOR GRAD» BLANT LEDERE OG IKKE-LEDERE

I HVILKEN GRAD TROR DU NÆRPOLITIREFORMEN VIL FØRE TIL AT DITT ARBEIDSSTED:

	LEDER	IKKE-LEDER	DIFFERANSE
Får kortere responstid overfor publikum [^]	40	27	13*
Får mer funksjonelle digitale løsninger og tjeneste	32	18	14*
Er bedre rustet til å håndtere ekstraordinære hendelser	31	20	11*
Samarbeider mer med relevante aktører i politiet	30	21	9*
Samarbeider mer med kommunale aktører	20	9	11*
Vil bli mindre gjenstand for politisk styring [^]	18	16	2
Mer likebehandling av innbyggerne	18	13	5*
N	815	3 008	

[^] Beskrivelsene er reversert så de blir positivt vinklet.¹⁵

* Signifikant på 1%-nivå

Arbeidssted. Ser en på arbeidssted så er det gjennomgående en større andel blant de som ikke er ansatt i politidistrikt som tror reformen kan ha positive virkninger for eget arbeidssted innenfor de opplistede områdene, jmfør tabell 5.7. Det gjelder særlig spørsmålet om bedring av responstid overfor publikum hvor forskjellen er på 20 prosentpoeng. Det er også en viss forskjell vedrørende mer samarbeid internt i politiet hvor differansen på 12 prosentpoeng, mens for de øvrige er differansen på mindre enn ti prosentpoeng.

TABELL 5.7 PROSENTANDEL SOM SVART «I SVÆRT/NOKSÅ STOR GRAD» ETTER ARBEIDSSTED

I HVILKEN GRAD TROR DU NÆRPOLITIREFORMEN VIL FØRE TIL AT DITT ARBEIDSSTED:

	IKKE ANSATT I POLITIDISTRIKT	ANSATT I POLITIDISTRIKT	DIFFERANSE
Får kortere responstid overfor publikum [^]	48	28	20*
Samarbeider mer med relevante aktører i politiet	33	21	12*
Er bedre rustet til å håndtere ekstraordinære hendelser	29	21	8*
Får mer funksjonelle digitale løsninger og tjeneste	23	21	2
Vil bli mindre gjenstand for politisk styring [^]	23	15	8*
Mer likebehandling av innbyggerne	22	13	9*
Samarbeider mer med kommunale aktører	18	11	7
N	310	3 668	

[^] Beskrivelsene er reversert så de blir positivt vinklet.

* Signifikant på 1%-nivå.

Om en ser nærmere blant de som er ansatt i politidistrikt, og sammenligner mellom de ansatt i lensmannskontor med de øvrige er det kun marginale forskjeller (0-3 prosentpoeng) med ett unntak, og det er responstid. Blant respondentene ansatt på lensmannskontor er det 12 prosentpoeng færre som tror reformen i svært/nokså stor grad vil føre til lavere responstid overfor publikum. En mulig forklaring er vissheten om at mange

15 Hva som menes med at beskrivelsen er reversert er forklart på side 27.

lensmannskontor skal legges ned. I så måte er det ikke overraskende om ansatte ved lensmannskontorer som står i fare for å legges ned frykter at responstiden overfor «deres» publikum vil bli lengre, ikke kortere, som følge av reformen. Grunnen til at prosentdifferansen på *mer likebehandling med innbyggerne* og *samarbeider mer med kommunale aktører* er statistisk signifikante til tross for at de er svært lave (1 og 3 prosentpoeng) skyldes at differansen er større (8 prosentpoeng) i andelen som har svart i svært/nokså *liten* grad på disse to spørsmålene.

TABELL 5.8 PROSENTANDEL SOM SVART «I SVÆRT/NOKSÅ STOR GRAD» ETTER HVOR I POLITIDISTRIKTET EN ER ANSATT

I HVILKEN GRAD TROR DU NÆRPOLITIREFORMEN VIL FØRE TIL AT DITT ARBEIDSSTED:

	ANSATT I LENSMANNSKONTOR	IKKE ANSATT I LENSMANNSKONTOR	DIFFERANSE
Får kortere responstid overfor publikum [^]	19	31	- 12*
Samarbeider mer med relevante aktører i politiet	21	21	0
Er bedre rustet til å håndtere ekstraordinære hendelser	21	21	0
Får mer funksjonelle digitale løsninger og tjenester	23	20	3
Vil bli mindre gjenstand for politisk styring [^]	17	15	2
Mer likebehandling av innbyggerne	10	13	-3*
Samarbeider mer med kommunale aktører	10	11	- 1*
N	773	2 869	

[^] Beskrivelsene er reversert så de blir positivt vinklet.

* Signifikant på 1%-nivå.

Stillingstype. Ser en på stillingstype så er det gjennomgående en lavere andel blant de ansatt i politistilling, sammenlignet med jurister og sivilt ansatte, som tror reformen kan ha positive virkninger for eget arbeidssted innenfor de opplistede områdene, jamfør tabell 5.9, mens det varierer om det er blant jurister eller sivilt ansatte andelen er størst. Differansen mellom høyest og lavest varierer mellom tolv (likebehandling av innbyggerne) og fem prosentpoeng (mer funksjonelle digitale løsninger og tjenester).

Det kan synes merkelig at alle verdiene er signifikante ettersom differansen mellom noen av variablene, om en sammenligner parvis, er på ett prosentpoeng. Det bør derfor presiseres at signifikanstestene er gjort for den samlede svarfordelingen mellom de tre stillingstypene for hver enkelt beskrivelse, *ikke* parvis.

TABELL 5.9 PROSENTANDEL SOM SVART «I SVÆRT/NOKSÅ STOR GRAD» ETTER STILLINGSTYPE

I HVILKEN GRAD TROR DU NÆRPOLITIREFORMEN VIL FØRE TIL AT DITT ARBEIDSSTED:

	POLITI	JURIST	SIVIL
Får kortere responstid overfor publikum [^]	27*	39*	35*
Samarbeider mer med relevante aktører i politiet	20*	21*	30*
Er bedre rustet til å håndtere ekstraordinære hendelser	19*	28*	28*
Får mer funksjonelle digitale løsninger og tjenester	19*	22*	24*
Vil bli mindre gjenstand for politisk styring [^]	15*	21*	17*
Mer likebehandling av innbyggerne	10*	16*	22*
Samarbeider mer med kommunale aktører	9*	13*	17*
N	2 616	153	881

[^] Beskrivelsene er reversert så de blir positivt vinklet.

* Signifikant på 1%-nivå.

GENERELLE FORVENTNINGER TIL REFORMEN

Som det fremgikk av kapittel 4 så var det et mindretall av respondentene som var svært/nokså enig i at reformen ville medføre positive konsekvenser på de områdene det ble spurt om. I det følgende ser vi om det er samvariasjon mellom respondentene når det gjelder generelle forventninger til reformen og deres lederstilling, arbeidssted og stillingstype.

Ledere og ikke-ledere. Som forventet er det flere ledere enn ikke-ledere som tror reformen kan ha positive virkninger, jmf tabell 5.10. Gjennomgående (unntatt sentralisering) er det omtrent ti prosentpoeng (varierer mellom 7 og 13 prosentpoeng) forskjell mellom ledergruppen og ikke-ledergruppen i andelen som sier seg svært/nokså enig i at nærpolitireformen vil ha de konsekvensene som beskrevet i tabellen. Unntaket er spørsmålet om sentralisering hvor det er tilnærmet like stor andel blant ledere og ikke-ledere som er enig i at nærpolitireformen vil føre til sentralisering av ressurser.

Det fremgår også av tabellen at rangeringen av de ulike spørsmålene internt i de to gruppene er lik, noe som kan tyde om at de to gruppene er samstemte i rangeringen av spørsmålene. For eksempel er det i begge gruppene en større andel som tror reformen kan gi en bedret styringsdialog mellom Politidirektoratet og underliggende organer enn andelen som tror reformen vil bidra til en mer effektiv kriminalitetsbekjempelse.

I likhet med spørsmålsbatteriet om reformforventninger vedrørende eget arbeidssted er det her tydelig at det også blant ledere er en begrenset andel som er svært/nokså enig i at reformen vil ha de positive konsekvensene som beskrevet i tabellen. Mindre enn en tredjedel sier seg enig i at reformen vil bidra til mer effektiv kriminalitetsbekjempelse og styrking av det kriminalitetsforebyggende arbeidet. Kun 19 prosent av lederne tror reformen vil bidra til et mer synlig og tilgjengelig politi.

TABELL 5.10 PROSENTANDEL SOM SVART «SVÆRT/NOKSÅ ENIG» BLANT LEDERE OG IKKE-LEDERE

UNDER ER NOEN GENERELLE BESKRIVELSER AV MULIGE KONSEKVENSER AV NÆRPOLITIREFORMEN. ER DU ENIG ELLER UENIG I BESKRIVELSENE?

	LEDER	IKKE-LEDER	DIFFERANSE
Nærpolitireformen vil bidra til mer sentralisering av politiets ressurser.	86	85	1
Nærpolitireformen vil bidra til en bedre styringsdialog mellom Politidirektoratet og underliggende organer.	37	24	13*
Nærpolitireformen vil bidra til en mer effektiv kriminalitetsbekjempelse.	29	17	12*
Nærpolitireformen vil bidra til en styrking av det kriminalitetsforebyggende arbeidet overfor barn og unge [^]	26	13	13*
Nærpolitireformen vil bidra til et mer synlig og tilgjengelig politi.	19	12	7*
N	940	3 650	

[^] Beskrivelsen er reversert så de blir positivt vinklet.

* Signifikant på 1%-nivå.

Arbeidssted. Som det fremgår av tabell 5.11 under er det en klar tendens til at det er en lavere andel, blant de ansatt i politidistrikt, som tror reformen kan ha positive konsekvenser. Om en ser bort fra spørsmålet om sentralisering er det omtrent dobbelt så stor andel, blant de som ikke er ansatt i politidistrikt, som sier seg svært/nokså enig i at nærpolitireformen vil ha de positive konsekvensene som er beskrevet i tabellen. Differansen er størst for spørsmålene om effektiv kriminalitetsbekjempelse og styringsdialog hvor differansen er på 18 prosentpoeng. På den positive siden kan nevnes at nesten halvparten av dem ikke ansatt i politidistrikt tror reformen vil bidra til en bedre styringsdialog mellom Politidirektoratet og underliggende organer.

Her bør det legges til at særlig for spørsmålet om kriminalitetsforebyggende arbeid overfor barn og unge, og synlig og mer tilgjengelig politi, så er det en større andel blant dem ikke ansatt i politidistrikt som har svart «verken enig eller uenig». Denne differansen gjenspeiles ikke i tabellen, fordi forskjellen kommer til uttrykk for andelen som har svart «svært/nokså uenig» i beskrivelsene. At nærpolitireformen vil bidra til mer synlig og tilgjengelig politi er det hele 65 prosent blant respondentene ansatt i politidistrikt som har sagt seg «svært/nokså uenig» i, mens tallet er 38 prosent for de ikke ansatt i politidistrikt. Det vil si en differanse på 27 prosentpoeng. Differansen er også høy for spørsmålet om kriminalitetsforebygging (19 prosentpoeng). 51 prosent av dem ansatt i politidistrikt er svært/nokså uenig i påstanden, mens andelen er 32 for dem ikke ansatt i politidistrikt.

TABELL 5.11 PROSENTANDEL SOM SVART «SVÆRT/NOKSÅ UENIG» ETTER ARBEIDSSTED

**UNDER ER NOEN GENERELLE BESKRIVELSER AV MULIGE KONSEKVENSER AV NÆRPOLITIREFORMEN.
ER DU ENIG ELLER UENIG I BESKRIVELSENE?**

	IKKE ANSATT I POLITIDISTRIKT	ANSATT I POLITIDISTRIKT	DIFFERANSE
Nærpolitireformen vil bidra til mer sentralisering av politiets ressurser	77	86	-9*
Nærpolitireformen vil bidra til en bedre styringsdialog mellom Politidirektoratet og underliggende organer	42	24	18*
Nærpolitireformen vil bidra til en mer effektiv kriminalitetsbekjempelse	35	17	18*
Nærpolitireformen vil bidra til et mer synlig og tilgjengelig politi	25	11	14*
Nærpolitireformen vil bidra til en styrking av det kriminalitetsforebyggende arbeidet overfor barn og unge [^]	24	14	10*
N	741	3 949	

[^]Beskrivelsen er reversert så den blir positivt vinklet.

* Signifikant på 1%-nivå.

Det er en svak tendens til at andelen som er enig i at reformen vil føre til de positive konsekvensene gjengitt i tabellen er lavere blant ansatte i lensmannskontor sammenlignet med andre ansatt i politidistriktene. Selv om differansene er små er de, med ett unntak, statistisk signifikante. Det skyldes at differansen er større (syv prosentpoeng) blant de som sier seg uenig i beskrivelsene. Blant respondentene ansatt på lensmannskontor er det hele 92 prosent som er svært/nokså enig i at reformen vil føre til sentralisering av ressurser, mens andelen er 84 prosent blant de øvrige i politidistriktene. Når det gjelder at reformen skal styrke nærpolti-dimensjonen i politiet, i betydningen mer synlighet og tilgjengelighet og ikke sentralisering av ressurser, kan en forenklet si at det er en noe lavere andel respondenter på lensmannskontorene enn øvrige i politidistriktene som tror på det.

TABELL 5.12 PROSENTANDEL SOM SVART «SVÆRT/NOKSÅ UENIG» ETTER HVOR I POLITIDISTRIKTET EN ER ANSATT

**UNDER ER NOEN GENERELLE BESKRIVELSER AV MULIGE KONSEKVENSER AV NÆRPOLITIREFORMEN.
ER DU ENIG ELLER UENIG I BESKRIVELSENE?**

	ANSATT PÅ LENSMANNSKONTOR	IKKE ANSATT PÅ LENSMANNSKONTOR	DIFFERANSE
Nærpolitireformen vil bidra til mer sentralisering av politiets ressurser.	92	84	8*
Nærpolitireformen vil bidra til en bedre styringsdialog mellom Politidirektoratet og underliggende organer	22	24	-2
Nærpolitireformen vil bidra til en mer effektiv kriminalitetsbekjempelse	13	18	-5*
Nærpolitireformen vil bidra til et mer synlig og tilgjengelig politi	9	11	-2*
	70	63	
Nærpolitireformen vil bidra til en styrking av det kriminalitetsforebyggende arbeidet overfor barn og unge [^]	11	15	-5*
N	817	3 139	

[^]Beskrivelsen er reversert så den blir positivt vinklet.

* Signifikant på 1%-nivå.

Stillingstype. Som det fremgår av tabell 5.13 er andelen respondenter i politistilling som sier seg enig i at reformen kan ha positive virkninger lavere enn for jurist- og sivil stilling. Forskjellen varierer mellom 11 og 17 prosentpoeng. Ser en på tallenes tale for hver enkelt gruppe så er det verdt å merke seg at det er kun 8 prosent blant respondentene i politistilling som tror reformen vil bidra til et mer synlig og tilgjengelig politi og hele 90 prosent som tror reformen vil bidra til sentralisering av ressurser. Videre er andelen i juriststilling som sier seg svært/nokså enig at reformen vil bidra til en styrking av det kriminalitetsforebyggende arbeidet blant barn og unge nesten tre ganger så stor som andelen i politistilling som svarer det samme. For spørsmålet om reformen vil bidra til en mer effektiv kriminalitetsbekjempelse er andelen dobbelt så stor i favør juriststilling. Når det er sagt så må det understrekes at andelen både blant de i juriststilling og sivilt ansatte ikke er særlig høy for noen av beskrivelsene, unntatt sentralisering. For de øvrige er andelen en tredjedel eller mindre.

Det må også bemerkes at det er til dels store forskjeller mellom gruppene i andelen som ikke har tatt tydelig stilling til spørsmålene ved å svare «verken enig eller uenig», og at denne forskjellen gjenspeiler seg i andelen som er svært/nokså *uenig* i de opplistede beskrivelsene. Det gjelder først og fremst spørsmålene om synlig og tilgjengelig politi, kriminalitetsforebygging og -bekjempelse. Differansen er på henholdsvis 30, 28 og 24 prosentpoeng i andelen som er svært/nokså uenig i beskrivelsene. Hele 71 prosent av ansatte i politistilling er svært/nokså uenig i at nærpoltireformen vil bidra til et mer synlig og tilgjengelig politi. For styrking av det kriminalitetsforebyggende arbeidet og å bidra til mer effektiv kriminalitetsbekjempelse er andelen på henholdsvis 57 og 50 prosent.

Oppsummert så er det en begrenset andel av respondentene som tror reformen vil føre til positive konsekvenser, og lavest er den blant ansatte i politistillinger. Videre er det en høy andel blant ansatte i politistillinger som ikke tror reformen vil avstedkomme de positive konsekvensene beskrevet i tabellen, mens det blant jurister og sivilt ansatte er en større andel som ikke tar noen bestemt stilling til beskrivelsene. En rimelig tolkning av det siste er at de er usikre på om reformen vil kunne føre til de ovennevnte konsekvensene.

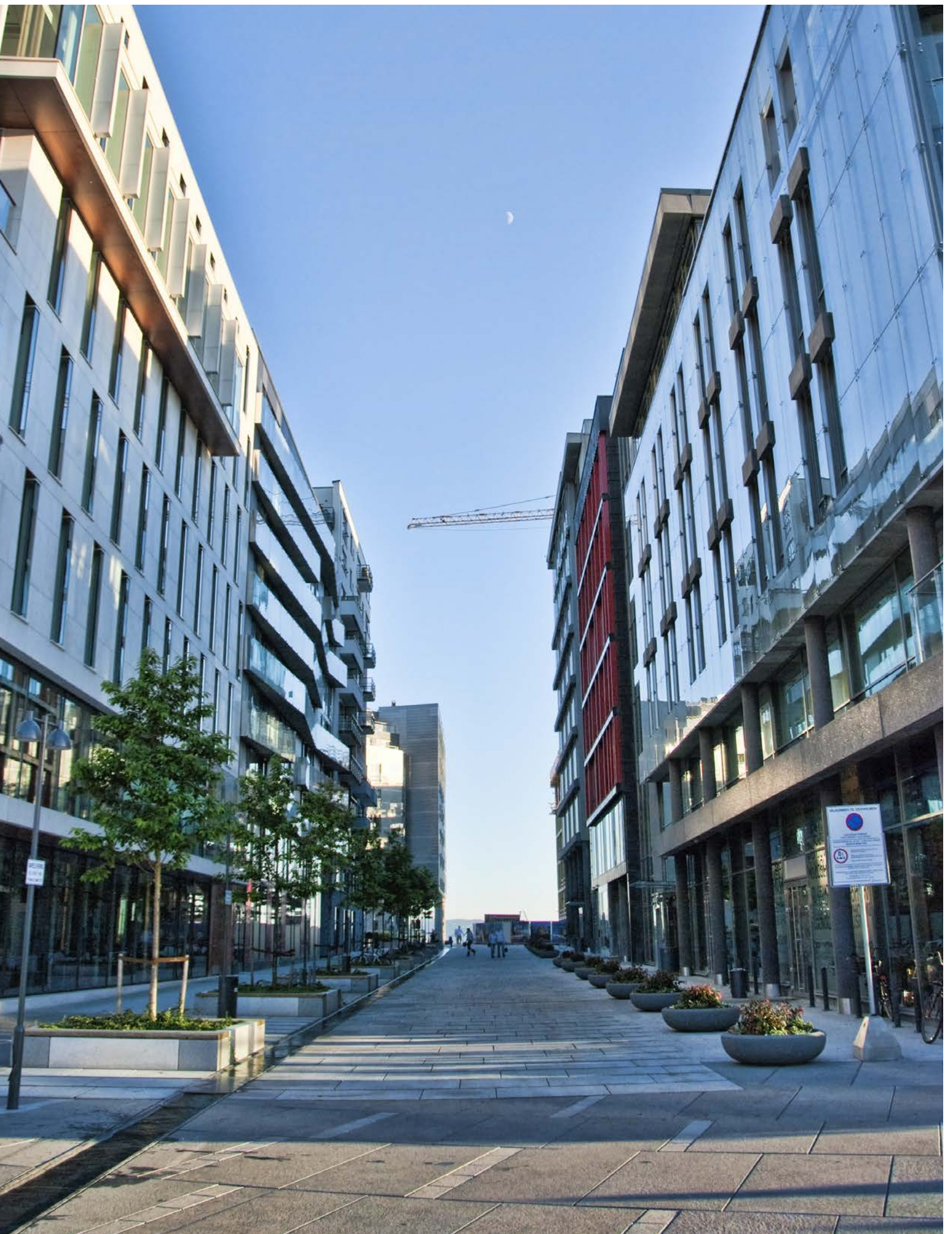
TABELL 5.13 PROSENTANDEL SOM SVART «SVÆRT/NOKSÅ ENIG» ETTER STILLINGSTYPE

UNDER ER NOEN GENERELLE BESKRIVELSER AV MULIGE KONSEKVENSER AV NÆRPOLITIREFORMEN. ER DU ENIG ELLER UENIG I BESKRIVELSENE?

	POLITI	JURIST	SIVIL
Nærpoltireformen vil bidra til mer sentralisering av politiets ressurser	90*	82*	76*
Nærpoltireformen vil bidra til en bedre styringsdialog mellom Politidirektoratet og underliggende organer	24*	35*	29*
Nærpoltireformen vil bidra til en mer effektiv kriminalitetsbekjempelse	14*	28*	28*
Nærpoltireformen vil bidra til en styrking av det kriminalitetsforebyggende arbeidet overfor barn og unge [^]	12*	29*	20*
Nærpoltireformen vil bidra til et mer synlig og tilgjengelig politi	8*	16*	22*
N	2 885	177	1 282

[^]Beskrivelsen er reversert så den blir positivt vinklet.

* Signifikant på 1%-nivå.



6. KONKLUSJON

I det følgende oppsummeres resultatene av undersøkelsen. Først noen hovedpunkt om situasjonen i dag, etterfulgt av noen hovedpunkt om forventninger til reformen. De klareste tendensene til variasjon mellom ulike grupper (leder/ikke-leder, arbeidssted og stillingstype) blir også kommentert. Avslutningsvis gjøres noen refleksjoner om mulige forklaringer på hvorfor det synes å være en ganske utbredt skepsis til reformen, og hvorfor det er flest skeptikere blant ansatte i politistilling og i politidistriktene.

Situasjonen i dag

DAGENS POLITI: AVSPEILER DEMOKRATISKE IDEALER, FOREBYGGING IKKE HOVEDFOKUS.

Det har vært bred politisk enighet om at de ti grunnprinsippene for norsk politi (også kalt «de ti bud»), utarbeidet av politirolleutvalget i 1981, skal stå sentralt for politiets oppbygging, virksomhet og rolle i samfunnet. Et klart flertall i undersøkelsen mener dagens politi i stor grad kjennetegner de fleste av disse grunnprinsippene. Hele 81 prosent mener dagens politi i stor grad avspeiler demokratiske og humanistiske idealer. Rundt halvparten eller mer mener det også gjelder for seks av de andre grunnprinsippene. Vel en tredjedel mener dagens politi i stor grad er desentralisert. Kun 16 prosent av respondentene mener dagens politi i stor grad legger hovedvekten på forebygging.

DELTE OPPFATNINGER OM HVA SOM ER GODT POLITIARBEID OG GRADEN AV ÅPENHET PÅ EGEN ARBEIDSPASS

Hele 85 prosent svarer de er stolte av å jobbe i politiet og nesten like mange mener deres nærmeste leder verdsetter åpenhet og samarbeid på tvers. Men det er ikke alt vedrørende eget arbeidssted det er like stor enighet om. To tredjedeler mener det er ulike syn på hva som er godt politiarbeid. Det er like mange som er enig, som det er uenig, i at det er uskreve regler på egen arbeidsplass som begrenser hva ansatte kan uttale seg om internt, og omtrent like mange som er enig, som det er uenig, i at arbeidsmetodene de bruker er tilpasset oppgavene de skal løse.

ØVES LITE PÅ KREVENDE ETTERFORSKNING

To tredjedeler svarer at de i løpet av de siste 12 månedene har deltatt på én eller flere fysiske øvelser på prosedyren *Pågående livstruende vold* (PLIVO), kun 10 prosent svarer de har deltatt i en øvelse på håndtering av en krevende straffesak. Om en avgrenser til respondenter ansatt i juriststilling øker andelen noe, til 15 prosent.

UENIGHET OM POLITIDISTRIKTSINDELING, BRED KONSENSUS OM INDELING AV SÆRORGAN

Respondentene er delt i vurderingen av dagens inndeling i tolv politidistrikt. Omtrent like mange synes dagens inndeling i tolv politidistrikt i stor grad er hensiktsmessig som de som synes den i liten grad er det. Enigheten er større om organiseringen av særorganene. Mer enn dobbelt så mange synes dagens organisering i stor grad er hensiktsmessig sammenlignet med de som synes den i liten grad er det.

BRA PÅ LIKEBEHANDLING, SAMARBEID OG Å SVARE PUBLIKUM. MINDRE BRA PÅ BEREDSKAP OG DIGITALE LØSNINGER OG TJENESTER

Flertallet av respondentene synes eget arbeidssted i stor grad likebehandler innbyggerne, og samarbeider tilstrekkelig med andre aktører internt i politiet. Nærmere halvparten synes eget arbeidssted i stor grad har forsvarlig responstid overfor publikum, og at de samarbeider tilstrekkelig med kommunale aktører. Tilsvarende er det kun 20 og 18 prosent som svarer i liten grad når det gjelder responstid og samarbeid med kommunale aktører. Når det gjelder funksjonelle digitale løsninger og å være rustet til å håndtere ekstraordinære hendelser er det omtrent like mange som synes eget arbeidssted i stor grad er det som de som synes eget arbeidssted i liten grad er det. Vel halvparten mener eget arbeidssted er gjenstand for politisk detaljstyring.

KLARE VARIASJONER MELLOM LEDERE OG IKKE-LEDERE, MELLOM ARBEIDSSTED OG STILLINGSTYPER

Det er flere *ledere* enn *ikke-ledere* som synes dagens politidistriktsinndeling er hensiktsmessig, for inndelingen av særorganene er det ingen nevneverdig forskjell mellom de to gruppene. Videre er det flere ledere enn ikke-ledere som vurderer forhold ved eget arbeidssted positivt, forskjellen varierer mellom 5 og 19 prosentpoeng. Unntaket er digitale løsninger og tjenester hvor det ikke er noen forskjell mellom gruppene. Det er heller ingen forskjell i synet på om arbeidsstedet er gjenstand for politisk detaljstyring, og det er små forskjeller i synet på om dagens politi legger hovedvekten på forebygging.

Angående *arbeidssted* er det en betydelig lavere andel respondenter ansatt i politidistrikt som synes eget arbeidssted i stor grad er rustet til å håndtere ekstraordinære tjenester, og som synes en har funksjonelle digitale løsninger og tjenester. Samtidig er det en noe større andel i politidistriktene som synes eget arbeidssted samarbeider tilstrekkelig med kommunale aktører. Innenfor politidistriktene er det en betydelig større andel på lensmannskontorene enn resten som synes eget arbeidssted samarbeider tilstrekkelig med kommunale aktører.

Når det gjelder *stillingstype* er det klart færre i politi- og juriststilling enn sivilt ansatte som synes dagens politi legger hovedvekten på forebygging. En tiendedel av de i politi- og juriststilling mener dagens politi legger hovedvekten på forebygging, mens andelen er en tredjedel blant ansatte i sivil stilling. I vurderingene av eget arbeidssted er det størst differanser i synet på om eget arbeidssted er rustet til å håndtere ekstraordinære hendelser, har forsvarlig responstid overfor publikum og har funksjonelle digitale tjenester og løsninger. Tendensen er at det relativt sett er en større andel sivilt ansatte som vurderer de tre nevnte forholdene positivt enn det er blant ansatte i politistilling. For juristene er ikke tendensen entydig. For eksempel har de størst andel positive i synet på håndtering av ekstraordinære hendelser, og lavest andel positive i synet på funksjonelle digitale løsninger og tjenester.

Liten tro på at reformen vil realisere de politiske målsettingene

Det generelle bildet er ganske klart når det gjelder forventninger til reformen. Mindre enn en tredjedel tror reformen vil ha positive konsekvenser for eget arbeidssted og andelen er enda lavere når det gjelder konsekvenser for politiet mer generelt. Størst er skepsisen blant ansatte i politistilling og i politidistriktene. Selv om andelen positive er noe større blant ledere må andelen sies å være relativt lav også for denne gruppen.

FÅ TROR REFORMEN VIL FØRE TIL BEDRINGER FOR EGET ARBEIDSSTED

Respondentene ble spurt om i hvilken grad de trodde reformen ville føre til positive endringer på eget arbeidssted innenfor sju ulike områder. For alle områder var det mindre enn en tredjedel som trodde reformen i stor grad ville medføre bedringer. Andelen varierte mellom 22 og 30 prosent.

FORVENTA EFFEKTER AV REFORMEN: SENTRALISERING, MEN IKKE MER EFFEKTIV KRIMINALITETSBEKJEMPELSE

Hele 86 prosent av respondentene er enig i at nærpoltireformen vil føre til sentralisering av ressurser. Derimot er det få som er enig i at reformen vil bedre styringsdialogen mellom Politidirektoratet og underliggende organer og enda færre – mindre enn 20 prosent – som er enig i at reformen vil bidra til en mer effektiv kriminalitetsbekjempelse, styrking av det kriminalitetsforebyggende arbeid overfor barn og unge, og et mer synlig og tilgjengelig politi.

FLERE POSITIVE TIL REFORMEN BLANT LEDERE, MEN FLERTALLET AV DEM ER OGSÅ SKEPTISK

Det er en høyere andel ledere enn ikke-ledere som tror reformen vil ha positive konsekvenser, både når det gjelder eget arbeidssted og for politiet mer generelt. Unntaket er spørsmålet om sentralisering hvor de to gruppene er samstemte. Til tross for en noe høyere andel ledere som sier seg enig i at reformen kan gi positive konsekvenser

står hovedtendensen seg også blant lederne – en begrenset andel av lederne sier seg enig i at reformen vil få de positive konsekvensene som angitt i spørreundersøkelsen. Mindre enn en tredjedel av lederne sier seg enig i at reformen vil bidra til mer effektiv kriminalitetsbekjempelse og styrking av det kriminalitetsforebyggende arbeidet. Kun 19 prosent av lederne tror reformen vil bidra til et mer synlig og tilgjengelig politi. Samlet tyder resultatene på at kun et fåtall av lederne tror det politiske målet om mer sentralisering vil føre til et mer synlig politi.

STØRST SKEPSIS TIL REFORMEN I POLITIDISTRIKTENE

Det er også klare forskjeller om en sammenligner ansatte i politidistrikt med de øvrige. Andelen positive er omtrent dobbelt så stor blant de som ikke jobber i politidistriktene, sammenlignet med de som gjør det, når det gjelder generelle forventninger til reformen. Unntaket er spørsmålet om sentralisering hvor det er noe høyere andel blant de ansatte i politidistrikt som sier seg enig i at reformen vil føre til sentralisering av ressurser. Forskjellene var ikke like store i vurderingene av om reformen ville medføre bedringer av eget arbeidsted, men den generelle tendensen var den samme – andelen positive var større blant respondenter ikke ansatt i politidistrikt sammenlignet med de som var ansatt i politidistrikt.

SIVILT ANSATTE ER USIKRE PÅ REFORMENS VIRKNINGER, FLEST I POLITISTILLING ER SKEPTISKE

For stillingstype er den generelle tendensen at andelen respondenter i politistilling som sier seg enig i at reformen kan ha positive virkninger er lavere enn for jurist- og sivil stilling. Forskjellen varierer mellom 11 og 17 prosentpoeng. Kun 8 prosent av de i politistilling sier seg enig i at reformen vil bidra til et mer synlig og tilgjengelig politi og hele 90 prosent av dem mener reformen vil bidra til sentralisering av ressurser. Videre er 71 prosent av de i politistilling *uenig* i at nærpolitireformen vil bidra til et mer synlig og tilgjengelig politi. For styrking av det kriminalitetsforebyggende arbeidet, og å bidra til mer effektiv kriminalitetsbekjempelse, er andelen på henholdsvis 57 og 50 prosent. Tallenes tale synes klare, en høy andel av de ansatte i politistillinger tror ikke reformen vil avstedkomme de positive konsekvensene som angitt i spørsmålstillingene, mens det blant jurister og sivilt ansatte er en større andel som ikke tar noen bestemt stilling. En rimelig tolkning av det siste er at jurister og sivilt ansatte er usikre på om reformen vil kunne føre til ovennevnte konsekvenser.

Hvorfor så stor skepsis i politiet til reformen?

Det generelle bildet fra spørreundersøkelsen er at et mindretall tror reformen vil føre til bedringer på eget arbeidsted og enda færre tror reformen vil ha klar positiv virkning på politiets kriminalitetsbekjempelse og -forebygging, dialogen mellom POD og underliggende organer, og politiets synlighet og tilgjengelighet. Spørsmålet blir derfor hva som kan være mulige forklaringer på dette? Dette arbeidsnotatet gir ikke grunnlag for noen svar på dette mer overordnede spørsmålet, men vi vil avslutningsvis peke på noen mulige forklaringsfaktorer.

Enhver større reform og omorganisering kan skape usikkerhet internt i organisasjonen som skal reformeres/ omorganiseres. For den enkelte kan det være usikkerhet knyttet til fremtidig arbeidssituasjon, for eksempel *hvor* en skal jobbe, for *hvem* og med *hva*. Relevant i den sammenheng er at nærpolitireformen inneholder flere uavklarte spørsmål som for eksempel hvilke lensmannskontor vil legges ned og hvorvidt det vil bli større endringer i særorganenes organisering. Som Machiavelli treffende formulerte det: «[I]ntet er vanskeligere å utføre, mer tvilsomt i sitt utfall og farligere å lede, enn å innføre en ny tingenes tilstand. Fornyeren vil få alle dem til motstandere som var vel tjent med det gamle, og blant dem som kunne hatt glede av en ny tingenes orden får han bare kjølige tilhengere» (Machiavelli 1988, 30). I så måte ville det vært mer overraskende om spørreundersøkelsen ikke fant noen skepsis blant ledere og ansatte i politiet i reformens startfase.

Det er også grunn til å tro at reformens forberedende fase har bidratt til å skape skepsis og usikkerhet om hva reformen konkret vil innebære. Politianalysen (NOU 2013:9) skulle danne grunnlaget for den politiske prosessen, men analysen ble gjenstand for betydelig kritikk i høringsrunden fra flere aktører i politiet og Riksadvokaten. Det gikk blant annet på at beslutningene og løsningene manglet begrunnelse og at det bygget på et dårlig sammenlikningsmaterialet. Også fra forskerhold har det blitt reist lignende kritikk, både fra politiforskere og andre (se f.eks. Johannessen, 2015; Lægreid og Rykkja, 2014; Tallaksen, 2013). De påfølgende politiske forhandlingene dro ut i tid, og en måtte inngå kompromisser med regjeringens støttepartier og opposisjonen på Stortinget for å få et bredt forlik. Slik er politikens natur. Men forliket resulterte også i en reform med flere *iboende spenninger*. Det skal sentraliseres samtidig som nærpoltiet skal styrkes. Det skal satses mer på beredskap samtidig som forebyggingsarbeidet skal styrkes (Christensen et al., 2016). Resultatene fra spørreundersøkelsen synes rimelig klare på at reformen vil gå i favør sentralisering når det gjelder spenningen mellom sentralisering og desentralisering. Nesten alle respondentene tror reformen vil føre til sentralisering av ressurser, mens et fåtall tror reformen vil føre til et mer synlig og tilgjengelig politi. Videre inneholdt reformforliket en rekke *uavklarte spørsmål* som for eksempel: hvor mange, og hvilke lensmannskontor skal nedlegges? Skal særorganene omorganiseres, og i så fall hvordan? Skal politiets oppgaveportefølje reduseres?

I lys av det ovennevnte er det rimelig å anta at det har rådet en del usikkerhet både i Politidirektoratet (POD) og blant ledere og mellomledere i resten av politiorganisasjonen om hva som blir reformens innhold og hvilke konkrete konsekvenser og implikasjoner det vil få for den enkelte ansatte og det enkelte arbeidssted. I så måte er det vanskelig for POD og andre ledere i politietaten å fungere som en klargjørende formidler overfor de ansatte om hva som er reformens innhold og hvilke konsekvenser den vil få. Dette kan ha bidratt til økt usikkerhet. Det kan også tenkes at erfaringene fra Politireform 2000 også spiller inn. Sluttevalueringen av Politireform 2000, som ble gjort i 2006, var i hovedsak positive i sine konklusjoner. Samtidig viste den blant annet at det var flere ansatte som mente reformen hadde vært mislykket enn det var ansatte som mente den hadde vært vellykket (Agenda Kaupang, 2006, p. 70).

Enhver stor reform og omorganisering er ressurskrevende, både for ledere og ansatte. Om det ikke er satt av tilstrekkelig med ressurser til iverksettingsprosessen kan det få uheldige konsekvenser som at en blir nødt til å nedprioritere ressurser til den daglige driften og/eller andre satsingsområder som anses som viktige. Denne problemstillingen synes å ha gjort seg gjeldende i den pågående reformprosessen i Sverige (se nedenfor). Videre har det de siste par årene vært mye debatt omkring hvorvidt de økte overføringene over statsbudsjettet til politiet faktisk har styrket politidistriktenes budsjettsituasjon (se f.eks. Inderhaug og Trædal, 2016). For eksempel kom det i november, 2016, frem at politistyrkene i politidistriktene har sunket med 65 årverk det siste året (Johnsen, 2016). Om en ser de ovennevnte momentene i sammenheng kan det tenkes at usikkerhet om det vil settes av nok ekstra ressurser til iverksettingen av reformen, og den fremtidige ressursituasjonen i politidistriktene mer generelt, er en medvirkende forklaring på den utbredte skepsisen til reformen i politietaten.

Til dette kommer også at partene ikke kom til enighet i forhandlingene om overordnet organisasjonsmodell for politidistriktene som resulterte i at justisministeren i februar, 2016, grep inn og tok en beslutning. Det kan tenkes at det også har medvirket til misnøye og skepsis internt i politietaten.

Så langt har mye i reformen handlet om antallet politidistrikt og lensmannskontor, og den videre interne organiseringen av disse, mens det foreløpig har vært mer åpent om, og eventuelt hva, som vil skje av strukturelle endringer i resten av politiorganisasjonen. Det er én mulig forklaring på at skepsisen er større i politidistriktene enn i resten av politiorganisasjonen. Det kan også være noe av forklaringen på at skepsisen er mer utbredt blant politiansatte ettersom de utgjør den klart største andelen av ansatte i politidistriktene. En annen mulig

forklaring på sistnevnte er at reformen gir få svar på hva som skal kjennetegne fremtidens politirolle, samtidig som det snakkes mye om behovet for mer spesialisering og robuste fagmiljøer. Det kan tenkes at reformens fokus på spesialisering og å bygge opp robuste fagmiljøer gir mer gjenklang hos sivilt ansatte, hvor en del har spesialistkompetanse, enn det gjør blant de politiansatte som har en generalistutdanning i bunn. Mer generelt kan det tenkes at ansatte i politistilling opplever at reformen, til nå har gitt få konkrete svar på hva som skal være de styrende prinsippene for fremtidens politirolle, og at de derfor er mer skeptisk til reformen enn andre.

Det kan også være verdt å se til Sverige og den store politireformen som for tiden gjennomføres der. Den har mange likhetstrekk med nærpolitireformen når det gjelder overordnede målsettinger, og ble iverksatt ett år før den norske. Den svenske politireformen har vært gjenstand for mye debatt og kritikk, både i opinionen og innad i politiet. I høst var nåværende rikspolisjef ute i mediene og understreket viktigheten av at ansvaret for større omorganiseringer bør ligge hos organisasjonen selv (Orstadius, 2016). Det svenske Statskontoret som har fått i oppdrag å evaluere gjennomføringen av reformen kom nylig ut med sin første delrapport. Overordnet konkluderes det med at viktige deler av omorganiseringen er gjennomført, samtidig som viktige og vanskelige utfordringer gjenstår. Det bemerkes blant annet at oppbyggingen av den nasjonale infrastrukturen har gått på bekostning av det lokale politiarbeidet, at det har vært etterslep på rekruttering av ledere og ansatte lokalt, og at det til nå har vært et gap i forventningene ledere og ansatte har hatt til reformen og det faktiske utfallet (Statskontoret, 2016, s. 7–9).

Endelig kan nevnes erfaringene fra Follo politidistrikt hvor en med virkning fra juni, 2010, etablerte en prøveordning der 13 lensmanns- og politistasjonsdistrikter ble omorganisert til to politistasjonsdistrikter. I den innledende fasen var det betydelig skepsis internt i organisasjonen, men evalueringen i 2012 konkluderte med at «Ansatte og ledere i politidistriktet mener i hovedsak at endringene i struktur og ansvarsområder er riktige og nødvendige, riktignok ikke uten kostnader i form av redusert lokal tilgjengelighet og publikumsservice». Videre ble det uttrykt frustrasjon over de begrensede rammene for omstillingen, samtidig «(...) ser ansatte at organiseringen over tid vil kunne styrke politidistriktets effektivitet og levere mer og bedre polititjenester i forhold til innsatsen» (Agenda Kaupang, 2012, s. 8; se også Olafsen, 2015). Evaluatorene var «imponert (...) [over] den interne oppslutningen» og pekte i den sammenheng på at det var anlagt en bred prosess før beslutning om ny organisasjonsløsning ble fattet (ibid).

Hvordan ledere og ansatte i politi-Norge vil vurdere nærpolitireformen etter gjennomføringsfasen gjenstår å se. Det vil avhenge mye av hvordan den videre prosessen utformes og gjennomføres. Resultatene fra denne undersøkelsen er en sterk indikasjon på at politiske og administrative myndigheter har en jobb å gjøre i å skape oppslutning om reformen internt i organisasjonen, og at den videre prosessen vil bli krevende.

REFERANSER

- Agenda Kaupang. (2006). *Sluttevaluering Politireform 2000* (p. 82). Sandvika: Agenda Kaupang.
- Agenda Kaupang. (2012). *Evaluering av prøveordning i Follo politidistrikt*. Oslo: Agenda Kaupang.
- Baumgartner, F., og Jones, B.D. (1993). *Agendas and Instability in American Politics*. Chicago: University of Chicago Press.
- Christensen, T., Lægreid, P., og Rykkja, L.H. (2016). «Reforming the Norwegian police between structure and culture. Community Police or Emergency Police?» *Rokkan-notat No. 9*. Bergen: Uni Research Rokkansenteret.
- Colquhoun, D. (2016, October 11). «It's time for science to abandon the term "statistically significant"». *Aeon Essays*. Lastet ned 14 desember, 2016, fra <https://aeon.co/essays/it-s-time-for-science-to-abandon-the-term-statistically-significant>
- Finstad, L. (2000). *Politiblikket*. Oslo: Pax Forlag A/S.
- Gundhus, H.O. (2005). «For sikkerhets skyld». IKT, yrkeskulturer og kunnskapsarbeid i politiet. Ph.d.-avhandling. Institutt for kriminologi og rettssosiologi. Oslo: Universitetet i Oslo.
- Inderhaug, E., og Trædal, T. (2016, August 16). «Derfor har politidistriktene dårlig råd». *Politiforum*. Lastet ned 13 Desember, 2016, fra www.politiforum.no/no/nyheter/2016/august/Derfor+har+politidistriktene+d%C3%A5rlig+r%C3%A5d-25-T2JDU38.ips
- Johannessen, S.O. (2011). *Politikultur: identitet, makt og forandring i politiet*. Trondheim: Akademika.
- Johannessen, S.O. (2015). *Politi i krise*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Johannessen, S.O., og Glomseth, R. (Red.). (2015). *Politiledelse*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Johnsen, A.B. (2016). «Politistyrken krymper». *VG*, 23. november. Oslo.
- Lægreid, P., og Rykkja, L.H. (2014). «Etterord. Diagnose og medisin etter terror-angrepet: Kultur eller struktur?». I: A.L. Fimreite, P. Lango, P. Lægreid, og L.H. Rykkja (red.), *Organisering, samfunnssikkerhet og krisehåndtering* (2. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Machiavelli, N. (1988). *Fyrsten*. Oslo: Aventura.
- Olafsen, A.J. (2015). «Follo – fremtidens politi. Omstillingsprosessen i Follo politidistrikt». I: *Politiledelse*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Orstadius, K. (2016, September 9). Kritiserad polisreform kan förändras. *Dagens Nyheter*. Stockholm. Lastet ned fra www.dn.se/nyheter/sverige/kritiserad-polisreform-kan-forandras
- Rokkan, S. (1987). *Stat, nasjon, klasse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Statskontoret. (2016). *Ombildningen till en sammanhållen polismyndighet* (No. 22). Stockholm: Statskontoret.
- Stolz, A. C. (2016, April 11). «Flere vil skille politi og påtale». *Ukeavisen Ledelse*. Oslo.
- Tallaksen, S. (2013, 11. Oktober). «Ga blaffen i forskningen». *Klassekampen*. Oslo.
- Valland, T.D. (2015). Lojalitet og profesjonell standard. En studie av mellomledere i politiet. Ph.d.-avhandling. Oslo: Høgskolen i Oslo og Akershus.

VEDLEGG

De uavhengige variablene er operasjonalisert som følger:

Arbeidssted: alle respondenter som svarte at de arbeider ved ett av dagens 12 politidistrikt er gitt verdien 1 («ansatt i politidistrikt»), mens de som har vart at de jobber ved ett annet arbeidssted er gitt verdien 2 («ikke ansatt i politidistrikt»).

Lederstilling: respondentene ble spurt om de er ansatt i lederstilling med personalansvar. Respondentene som svarte ja ble kategorisert som «leder», mens de som svarte «nei» ble kategorisert som «ikke-leder».

Stillingsstype: respondentene ble bedt om å angi hvilken stillingskategori de var ansatt i. De kunne velge mellom følgende stillingskategorier: Politimester/visepolitimester; Øverste leder/ass. leder i særorgan, fellesorgan, direktorat; Lensmann, Namsfogd, Avdelingssjef/seksjonssjef, Politistasjonssjef; Politiinspektør; Sivil lederstilling; Politiinspektør; Politiadvokat 2 (senioradvokat); Politiadvokat; Politifullmektig; Politioverbetjent; Politibetjent (1-3); Politiførstebetjent; Namsfullmektig; Politireserven; Sivilt ansatt; Annet.

Stillingskategoriene ble så gruppert i tre gjensidig utelukkende kategorier. Grupperingen har tatt utgangspunkt i Politidirektoratet sin kategorisering. Stillingskategoriene Avdelingssjef/seksjonssjef, Politiinspektør og Annet ble utelatt da de ikke enkelt lar seg plassere i én av de tre stillingstypene. Politireserven ble utelatt da ingen svarte det. De resterende kategoriene ble kategorisert som følger:

- Politistilling: Lensmann, Politistasjonssjef; Politiinspektør; Politioverbetjent; Politibetjent (1-3); Politiførstebetjent;
- Juriststilling: politimester/visepolitimester; Øverste leder/ass. leder i særorgan, fellesorgan, direktorat; Politiadvokat 2 (senioradvokat); Politiadvokat; Politifullmektig;
- Sivil stilling: Sivil lederstilling; Namsfogd, Namsfullmektig; Sivilt ansatt.

Bivariate analyser av de uavhengige variablene

TABELL 1 RESPONDENTENE FORDELT ETTER STILLINGSTYPE OG STILLINGSNIVÅ

	LEDER	IKKE-LEDER	TOTAL
Politi	623 77 %	2 262 64 %	2 885 66 %
Jurist	30 4 %	147 4 %	177 4 %
Sivil	155 19 %	1 127 32 %	1 282 30 %
Total	808 100 %	3 536 100 %	4 344 100 %

TABELL 2 RESPONDENTENE FORDELT ETTER STILLINGSTYPE OG ARBEIDSSTED

	LEDER	IKKE-LEDER	TOTAL
Politi	2 650 72 %	231 36 %	2 881 66 %
Jurist	156 4 %	21 4 %	177 4 %
Sivil	898 24 %	381 60 %	1 279 29 %
Total	3 704 100 %	633 100 %	4 337 100 %

TABELL 3 RESPONDENTENE FORDELT ETTER ARBEIDSSTED OG STILLINGSNIVÅ

	LEDER	IKKE-LEDER	TOTAL
Ansatt i politidistrikt	823 88 %	3 036 83 %	3 859 84 %
Ikke ansatt i politidistrikt	117 12 %	607 17 %	724 16 %
Total	940 100 %	3 643 100 %	4 583 100 %

Spørreskjema

Hvor jobber du?

- ☐ Agder politidistrikt
- ☐ Finnmark politidistrikt
- ☐ Innlandet politidistrikt
- ☐ KRIPOS
- ☐ Møre og Romsdal politidistrikt
- ☐ Namsfogden i Oslo
- ☐ Nasjonalt ID-senter
- ☐ Nordland politidistrikt
- ☐ Oslo politidistrikt
- ☐ Politidirektoratet
- ☐ Politiets fellestjenester
- ☐ Politiets IKT-tjenester
- ☐ Politiets utlendingsenhet
- ☐ Politi høyskolen
- ☐ Sør-Vest politidistrikt
- ☐ Sør-Øst politidistrikt
- ☐ Troms politidistrikt
- ☐ Trøndelag politidistrikt
- ☐ Utrykningspolitiet
- ☐ Vest politidistrikt
- ☐ ØKOKRIM
- ☐ Øst politidistrikt

Hvor i politidistriktet jobber du?

- ☐ ved politidistriktets hovedsete (administrative sted)
- ☐ ved et lensmannskontor
- ☐ ved en politistasjon (som ikke er hovedsete)
- ☐ ved en flyplass, havn eller annen grensestasjon
- ☐ annet

vennligst noter:

Hvor jobbet du i desember 2015?

- ☐ Agder politidistrikt
- ☐ Asker og Bærum politidistrikt
- ☐ Follo politidistrikt
- ☐ Gudbrandsdal politidistrikt
- ☐ Haugaland og Sunnhordland politidistrikt
- ☐ Hedmark politidistrikt
- ☐ Helgeland politidistrikt
- ☐ Hordaland politidistrikt
- ☐ KRIPOS
- ☐ Midtre Hålogaland politidistrikt
- ☐ Namsfogden i Oslo
- ☐ Nasjonalt ID-senter
- ☐ Nordmøre og Romsdal politidistrikt
- ☐ Nordre Buskerud politidistrikt
- ☐ Nord-Trøndelag politidistrikt
- ☐ Oslo politidistrikt
- ☐ Politidirektoratet
- ☐ Politiets fellestjenester
- ☐ Politiets IKT-tjenester
- ☐ Politiets utlendingsenhet
- ☐ Politihøgskolen
- ☐ Rogaland politidistrikt
- ☐ Romerike politidistrikt
- ☐ Salten politidistrikt
- ☐ Sogn og Fjordane politidistrikt
- ☐ Sunnmøre politidistrikt
- ☐ Søndre Buskerud politidistrikt
- ☐ Sør-Trøndelag politidistrikt
- ☐ Telemark politidistrikt
- ☐ Troms politidistrikt
- ☐ Utrykningspolitiet
- ☐ Vestfinnmark politidistrikt
- ☐ Vestfold politidistrikt
- ☐ Vestoppland politidistrikt
- ☐ ØKOKRIM
- ☐ Østfinnmark politidistrikt
- ☐ Østfold politidistrikt
- ☐ Annet

Hvor var det du jobbet?

Vennligst noter:

Hvor i politidistriktet jobbet du?

- ☐ ved politidistriktets hovedsete (administrative sted)
☐ ved et lensmannskontor
☐ ved en politistasjon (som ikke er hovedsete)
☐ ved flyplass, havn eller annen grensestasjon
☐ annet

vennligst noter:

Ut i fra egen yrkeserfaring, i hvilken grad mener du dagens politi passer til beskrivelsene nedenfor? Beskrivelsene er inspirert av det som ofte omtales som de ti grunnprinsippene for politiets arbeid.

	i svært stor grad	i nokså stor grad	i noen grad	i nokså liten grad	svært liten grad	vet ikke
Dagens politi avspeiler demokratiske og humanistiske idealer, i tråd med vår samfunnsform og vårt styresett.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Dagens politi har et sivilisert preg.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Dagens politi er et enhetspoliti (politioppgavene er samlet innenfor en og samme organisasjon).	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Dagens politi er desentralisert.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Dagens politibetjent er en generalist.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Dagens politi virker i samspill med publikum.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Dagens politi er integrert i lokalsamfunnet.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Dagens politi har bred rekruttering.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Dagens politi prioriterer mellom sine oppgaver og legger sin hovedvekt på forebyggende virksomhet.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Dagens politi er underlagt effektiv kontroll fra samfunnets side.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Om din arbeidssituasjon i dag. Hvor enig eller uenig er du i beskrivelsene?

	svært enig	nokså enig	verken enig eller uenig	nokså uenig	svært uenig
Jeg har nok tid til å utføre arbeidsoppgavene med god kvalitet.	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg tilbys ikke relevant kompetanseutvikling (kurs, videreutdanning m.v.).	☐	☐	☐	☐	☐
Lojaliteten til lovgiver, Justisdepartementet og domstol er høyere enn til leder eller kolleger.	☐	☐	☐	☐	☐
Jeg er stolt av å jobbe i politiet.	☐	☐	☐	☐	☐

I hvilken grad tror du nærpolitireformen vil føre til at ditt arbeidssted:

	i svært stor grad	i nokså stor grad	i noen grad	i nokså liten grad	i svært liten grad	Ikke relevant
Får mer funksjonelle digitale løsninger og tjenester	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Samarbeider mer med kommunale aktører	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Får lengre responstid overfor publikum	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Samarbeider mer med relevante aktører i politiet	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Er bedre rustet til å håndtere ekstraordinære hendelser	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Vil bli mer gjenstand for politisk styring	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mer likebehandling av innbyggerne	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Under er noen generelle beskrivelser av mulige konsekvenser av Nærpolitireformen. Er du enig eller uenig i beskrivelsene?

	svært enig	nokså enig	verken enig eller uenig	nokså uenig	svært uenig
Nærpolitireformen vil bidra til et mer synlig og tilgjengelig politi.	☐	☐	☐	☐	☐
Nærpolitireformen vil bidra til mer sentralisering av politiets ressurser.	☐	☐	☐	☐	☐
Nærpolitireformen vil bidra til en bedre styringsdialog mellom Politidirektoratet og underliggende organer.	☐	☐	☐	☐	☐
Nærpolitireformen vil bidra til en svekking av det kriminalitetsforebyggende arbeidet overfor barn og unge.	☐	☐	☐	☐	☐
Nærpolitireformen vil bidra til en mer effektiv kriminalitetsbekjempelse.	☐	☐	☐	☐	☐

Synes du dagens politidistriktsinndeling (12 politidistrikt) er hensiktsmessig?

- ☐ i svært stor grad
☐ i nokså stor grad
☐ i noen grad
☐ i nokså liten grad
☐ i svært liten grad
☐ Ikke relevant

Synes du dagens inndeling av særorganene er hensiktsmessig?

- ☐ i svært stor grad
☐ i nokså stor grad
☐ i noen grad
☐ i nokså liten grad
☐ i svært liten grad
☐ Ikke relevant

Under har vi listet opp forskjellige nivåer og aktører i politiet, samt noen andre aktører i politi- og justissektoren. Vennligst angi hvor ofte du har hatt kontakt med representanter for disse i ditt arbeid de siste 12 månedene.

Eget arbeidssted

	Daglig	Ukentlig	Månedlig	Sjeldnere	Ingen kontakt
Nærmeste leder	☐	☐	☐	☐	☐
Andre avdelinger / seksjoner / avsnitt på egen arbeidsplass	☐	☐	☐	☐	☐
Øverste ledelsen i ditt politidistrikt/særorgan	☐	☐	☐	☐	☐

Politi- og justissektoren

	Daglig	Ukentlig	Månedlig	Sjeldnere	Ingen kontakt
Andre funksjonelle enheter/politistasjoner/lensmannskontor i eget politidistrikt	☐	☐	☐	☐	☐
Andre politidistrikt	☐	☐	☐	☐	☐
Andre særorgan og nasjonale enheter	☐	☐	☐	☐	☐
Politidirektoratet	☐	☐	☐	☐	☐
Riksadvokaten/statsadvokatembetene	☐	☐	☐	☐	☐
Kriminalomsorgen	☐	☐	☐	☐	☐
Konfliktrådet	☐	☐	☐	☐	☐
Advokater	☐	☐	☐	☐	☐
Vitner	☐	☐	☐	☐	☐
Parter i rettssaker	☐	☐	☐	☐	☐
Justis- og beredskapsdepartementet	☐	☐	☐	☐	☐

Du krysset av for "i noen", "i nokså liten" eller "i svært liten" grad enig i at ditt arbeidssted "samarbeider tilstrekkelig med relevante aktører i politiet". Hvilke aktører i politiet mener du ditt arbeidssted bør samarbeide mer med?

- ☐ Andre avdelinger på egen arbeidsplass
- ☐ Andre politistasjoner/lensmannskontor i eget politidistrikt
- ☐ Andre politidistrikt
- ☐ KRIPOS
- ☐ Nasjonalt ID-senter
- ☐ Namsfogden i Oslo
- ☐ Politiets fellestjenester
- ☐ Politiets IKT-tjenester
- ☐ Politiets utlendingsenhet
- ☐ Politihøgskolen
- ☐ Utrykningspolitiet
- ☐ ØKOKRIM
- ☐ Politidirektoratet
- ☐ Andre

Vennligst noter:

Du krysset av for "i noen", "i nokså liten" eller "i svært liten" grad enig i at ditt arbeidssted "samarbeider tilstrekkelig med relevante aktører i politiet". Hvilke aktører i politiet mener du ditt arbeidssted bør samarbeide mer med?

- ☐ Politidistriktene
- ☐ KRIPOS
- ☐ Nasjonalt ID-senter
- ☐ Namsfogden i Oslo
- ☐ Politiets fellestjenester
- ☐ Politiets IKT-tjenester
- ☐ Politiets utlendingsenhet
- ☐ Politihøgskolen
- ☐ Utrykningspolitiet
- ☐ ØKOKRIM
- ☐ Politidirektoratet
- ☐ Andre

Vennligst noter:

Under har vi listet opp en rekke andre aktører. Vennligst angi hvor ofte du har vært i kontakt med disse i løpet av siste 12 måneder.

	Ukentlig	Månedlig	Kvartalsvis	Sjeldnere	Ingen kontakt
Asylmottak	☐	☐	☐	☐	☐
Barnevernet	☐	☐	☐	☐	☐
Skoler (inkl. videregående skoler)	☐	☐	☐	☐	☐
Fritids- og ungdomsklubber	☐	☐	☐	☐	☐
NAV	☐	☐	☐	☐	☐
Kommunalt beredskapsråd/kriseteam	☐	☐	☐	☐	☐
Kommunale brann og redningstjenesten	☐	☐	☐	☐	☐
Kommunenes ledelse	☐	☐	☐	☐	☐
Publikum	☐	☐	☐	☐	☐
Statlige direktorat og tilsyn (f eks DSB, Arbeidstilsynet, Skatteetaten)	☐	☐	☐	☐	☐
Forsvaret	☐	☐	☐	☐	☐
Fylkesmannsembetene	☐	☐	☐	☐	☐
Helsevesenet	☐	☐	☐	☐	☐
Private vaktelskaper	☐	☐	☐	☐	☐
Frivillige organisasjoner (inkl. trossamfunn)	☐	☐	☐	☐	☐

Du krysser av for "i noen", "i liten" eller "i svært liten" grad enig i at ditt arbeidssted "samarbeider tilstrekkelig med relevante kommunale aktører". Hvilke kommunale aktører mener du ditt arbeidssted bør samarbeide mer med?

- ☐ Asylmottak
- ☐ Barnevernet
- ☐ Skoler (inkl. videregående skoler)
- ☐ Fritids- og ungdomsklubber
- ☐ NAV
- ☐ Kommunalt beredskapsråd/kriseteam
- ☐ Kommunale brann og redningstjenesten
- ☐ Kommunenes ledelse
- ☐ Andre

Vennligst noter:

Har du personalansvar?

- ☐ Ja
- ☐ Nei

Har du fagansvar?

- ☐ Ja
- ☐ Nei

Din stillingstittel (velg stillingstittel fra én av listene under):

Jobber i leder- og mellomlederstillinger

- ☐ Politimester/visepolitimester
- ☐ Øverste leder/ass. leder i særorgan, fellesorgan, direktorat
- ☐ Lensmann
- ☐ Namsfogd
- ☐ Avdelingssjef/seksjonssjef
- ☐ Politistasjonssjef
- ☐ Politioverbetjent
- ☐ Politiinspektør
- ☐ Sivil lederstilling
- ☐ Annet

Vanlig ansatt

- ☐ Politiinspektør
- ☐ Politiadvokat 2 (senioradvokat)
- ☐ Politiadvokat
- ☐ Politifullmektig
- ☐ Politioverbetjent
- ☐ Politibetjent (1-3)
- ☐ Politiførstebetjent
- ☐ Namsfullmektig
- ☐ Politireserven
- ☐ Sivilt ansatt
- ☐ Annet

Hvor mange år har du vært ansatt i politiet, i alt?

Antall år:

Yrkesbakgrunn før nåværende arbeidssted. Kryss av på alle svaralternativ du har jobbet i minst ett år.

- ☐ Jobbet i særorgan
- ☐ Jobbet ved lensmannskontor
- ☐ Jobbet i politidistrikt
- ☐ Jobbet i Politidirektoratet
- ☐ Jobbet i Justisdepartementet
- ☐ Jobbet ved Politihøgskolen
- ☐ Jobbet i annen offentlig virksomhet
- ☐ Jobbet i privat sektor
- ☐ Ingen tidligere arbeidssted

Utdanning (mulig å krysse av for flere):

- ☐ Grunnskole / videregående opplæring
 - ☐ Politifaglig utdanning fra Politihøgskolen/Politiskolen
 - ☐ Annen utdanning på bachelornivå
 - ☐ Juridisk embetseksamen / master i rettsvitenskap
 - ☐ Annen utdanning på masternivå eller høyere
-

Lederutdanning (mulig å krysse av for flere)

- ☐ Nei
 - ☐ Lederkurs ved PHS som ikke gir studiepoeng
 - ☐ Lederkurs ved annen kurstilbyder som ikke gir studiepoeng
 - ☐ Lederutdanning ved PHS
 - ☐ Lederutdanning ved annen høyskole eller universitet
-

Alder:

Alder:

Kjønn:

- ☐ Kvinne
 - ☐ Mann
-

Til slutt et spørsmål om hva du gjør i ditt arbeid. I løpet av de siste sju dagene (din siste arbeidsuke), hvor mange timer av din totale arbeidstid vil du anslå at du brukte på følgende arbeidsoppgaver?

ordenstjeneste	
etterforskningsrelatert arbeid	
etterretningsrelatert arbeid	
Kriminalitetsforebyggende arbeid overfor barn og unge	
 (oppsøkende virksomhet, bekymringssamtaler, samarbeidsmøter m.v.)	
straffesaksbehandling (inkl. rettsmøter)	
vaktjeneste (jourvakt e.l.)	
trening og opplæring, øvelser	
forvaltningsmessige gjøremål	
sivilrettslige gjøremål (inkl. namsgjøremål)	
administrativt arbeid	
andre oppgaver	
arbeid på operasjonssentralen	

Besvarelsen er komplett

Tusen takk for at du tok deg tid til å besvare spørreundersøkelsen.



uib.no/sv