



POLITIHØGSKOLEN

BRUK AV SIKKERHETSSAMTALEN SOM METODE VED ET UTVALG KLARERINGSMYNDIGHETER



Rune Melby

MASTER I POLITIVITENSKAP 2016



Sammendrag

Tittel: Bruk av sikkerhetssamtalen som metode ved et utvalg klareringsmyndigheter

Student: Rune Melby

Veileder: Poliitiinspektør Trond Myklebust ved Politihøgskolen

Utgivelse: Oslo, 2016

Den norske sikkerhetstjenesten har siden starten i 1945 ivaretatt kontrollen over bevaringen av norske og allierte hemmeligheter. Slike hemmeligheter er opplysninger som på kort eller lang sikt må beskyttes av hensyn til rikets eller alliertes sikkerhet. Dette innebærer dokumentasjon som graderes i henhold til Lov om forebyggende sikkerhetstjeneste (sikkerhetsloven) § 11, etter hvor alvorlige følger det vil kunne få dersom informasjonen tilkom uvedkomne. Utvelgelsen av hvem som skulle få tilgang til hemmeligheter og hvem som skulle forvalte gradert materiale medførte opprettelsen av en sikkerhetstjeneste som frem til i dag ivaretar norske interesser om hvem som 'anses skikket' i form av en klareringsmyndighet.

Denne masteroppgaven er tredelt. Formålet med første kapittel er å vise noen av de bakenforliggende årsakene til og hovedtrekkene for hvorfor og hvordan utviklingen av sikkerhetstjenestens personellundersøkelser gikk fra å være en hemmelig prosess med skjulte metoder, til dagens gjennomregulerte åpne forvaltningspraksis.

Kapittelet tar særlig for seg den historiske oppbygningen av klareringsmyndighetene med vekt på den militære delen og hvordan den, sammen med overvåkingspolitiet, gjennomgikk endringer i tidsperioden fra 1945 og frem til opprettelsen av Nasjonal Sikkerhetsmyndighet i 2001. Kapittelet danner en historisk ramme rundt utviklingen rundt og senere bruken av sikkerhetssamtalemotoden.

Årlig utdannes flere saksbehandlere ved klareringsmyndighetene i en teknikk for samtale. Målet er at saksbehandlerne skal beherske bruk av en strukturert samtale som en del av saksbehandlingen i klareringssaker. Samtalen blir brukt som en del av det vurderingsgrunnlaget saksbehandlerne har for å kunne fatte en avgjørelse i klareringsspørsmål. Det teoretiske grunnlaget saksbehandlerne blir opplært i, baserer seg på gjennomføring av en strukturert samtale. I klareringssammenheng brukes begrepet 'sikkerhetssamtale' for å beskrive metoden. Sikkerhetssamtalen har som formål å innhente og systematisere informasjon om et saksforhold eller en hendelse.

Undersøkelsens andre kapittel tar for seg utviklingen internt i sikkerhetsstaben i Forvaret og deres forhold til den metodikken som etter hvert ble sikkerhetssamtalen. Dette anses nødvendig for å kunne belyse undersøkelsens siste del. Her vil forholdene som utgjorde behovet for å bevege seg fra en dialogmodell til en strukturert modell for gjennomføring av sikkerhetssamtale bli forklart. De som er intervjuet i denne delen av undersøkelsen har fått bidra med det som er *deres* forståelse og oversikt over de valgte tema. Kapittelet viser tydelig hva som førte til endringer i måten en avholdt sikkerhetssamtaler på, fra en dialogisk samtalemodell frem til en strukturert modell basert på empiri og forskning. Kapittelet tar historisk for seg hvilken opplæring saksbehandlere måtte gjennom for å kunne benytte seg av sikkerhetssamtaler, og viser hvilke endringer i samfunnet ellers som påvirket måten en gjennomførte sikkerhetsklareringer på.

Tredje kapittel tar for seg et utvalg av dagens klareringsmyndigheters systematiske bruk av og syn på sikkerhetssamtale som 'verktøy'. Kapittelet inneholder analyser og resultater gjort ut i fra resultatene etter at koding av utsagn fra intervjuene var gjort. Fagområdet for klareringsmyndighetene ledes av NSM. Underlagt NSM er det i skrivende stund 42 klareringsmyndigheter. Et utvalg av disse ble valgt ut til denne undersøkelsen etter størrelse og en forventning om at de hver for seg og til sammen kunne bidra til å belyse problemstillingen. Det var viktig for forfatteren at informantene uten personalansvar hadde saksbehandling som

primæroppgave, og at de hadde deltatt på NSMs formelle opplæring, såkalt '*samtalekurs*'.

Målet med intervjuene i undersøkelsens tredje kapittel var i hovedsak å få informantene til å snakke fritt rundt det de så som styrke, svakhet, mulighet og trussel ved hjelp av sikkerhetssamtale som metode. For å få til dette ble det benyttet semistrukturerte intervjuer

Resultatene viser at det er et stort behov for reetablering av et fagmiljø når det gjelder forvaltningen av sikkerhetssamtalen. Man har over tid sakte, men sikkert latt fagmiljøet som en gang ble etablert forvitte inn i andre oppgaver og gjøremål. Saksbehandlere utdannet for ti år siden jobber side om side med nyutdannede saksbehandlere. Potensiale for kompetanseoverføring og læring er stort. Allikevel ser en at det er en lang vei frem til å oppfylle de krav som stilles til lærende organisasjoner. Med bakgrunn i grunnleggende læringsmodeller som Argyris og Schön (1974; 1978), Ericsson (1996) samt Pokharel & Choi (2015) diskuteres resultatene fra de kvantitative og kvalitative undersøkelsene.

Innholdsfortegnelse

BRUK AV SIKKERHETSSAMTALEN SOM METODE VED ET UTVALG	
KLARERINGSMYNDIGHETER.....	1
SAMMENDRAG	3
FORORD	9
<i>Klareringsmyndighet.....</i>	<i>10</i>
<i>Hva er en sikkerhetsklarering?.....</i>	<i>10</i>
OPPGAVENS UTFORMING	14
<i>Kapittel 1: Historisk utvikling av klareringsmyndigheten.....</i>	<i>15</i>
<i>Kapittel 2: Sikkerhetssamtalens utvikling.....</i>	<i>19</i>
<i>Kapittel 3: Dagens organisering av sikkerhetssamtalen</i>	<i>21</i>
<i>Norske avhørstradisjoner.....</i>	<i>24</i>
<i>Fra dialogmodell til strukturert modell</i>	<i>26</i>
<i>PEACE</i>	<i>28</i>
<i>Hovedfunn.....</i>	<i>31</i>
KAPITTEL 1. HISTORISK UTVIKLING AV KLARERINGSMYNDIGHETEN	33
1.1 NØDVENDIG HEMMELIGHOLD	34
1.2 NATO BETYR SIKKERHET	35
1.3 KOORDINERINGSUTVALG I FLERTALL	35
1.4 KALD KRIG OG UTBYGGING	36
1.5 ØKENDE BEHOV FOR PERSONKONTROLL	38
1.6 BEREDSKAPSLOV OG SPIONPARAGRAF, INSTRUKSER OG DIREKTIVER.....	38
1.7 STORT KLARERINGSBEHOV GRUNNET VEKST	40
1.8 DISKRESJONÆR TILNÆRMING	40
1.9 FRA HEMMELIGHOLDELSE TIL ÅPENHET.....	41
1.10 SIKKERHETSSAMTALEN BLIR ET BEGREP	43
1.11 STORTINGETS KONTROLLUTVALG FOR ETTERRETNINGS- OVERVÅKINGS- OG	
SIKKERHETSTJENESTENE.....	45
1.12 EOS KONTROLLERER	45
1.13 UTDANNING AV SAKSBEHANDLERE	46
1.14 HVA ER 'FOREBYGGENDE SIKKERHETSTJENESTE'?	47
1.15 KVALIFIKASJON GJENNOM VANER, KARAKTER OG OPPFØRSEL.	49
1.16 DEN VIKTIGE INFORMASJONEN	49
1.17 HVA ER EN SIKKERHETSSAMTALE?	52
1.18 SIKKERHETSSAMTALE - DAGENS PRAKSIS	53
1.19 FORFATTERENS ROLLE	54
KAPITTEL 2: KLARERINGSMYNDIGHETENES ORGANISERING AV SIKKERHETSSAMTALEN -	
EN HISTORIKK.....	58
2.1 KLARERINGSMYNDIGHETENES OPPBYGGING	59
2.2 UTVIKLING AV SIKKERHETSSAMTALE SOM SAKSBEHANDLERVERKTØY	60
2.2.1. <i>FO/S Avdeling for personkontroll og personellsikkerhet.....</i>	<i>60</i>
2.3 SAKSBEHANDLING VED FO/S.....	61
2.4 KRITERIER FOR AVSLAG	63
2.5 PERSONOPPLYSNINGSBLANKETTEN	64
2.6 ANDRE ENN HOVEDPERSONEN KONTROLLERES OGSÅ	65
2.7 KLAGEORDNINGEN	66
2.8 KLAGERUNDEN MEDFØRER POSITIV LÆRING	68
2.9 SAMTALER KAN GJØRES PÅ NYTT	70
2.10 KRITERIER FOR INNKALLING 1998.....	71
2.11 HØRINGSRUNDE HEVER NIVÅET	72
2.12 EOS-UTVALGETS ROLLE I PRAKSIS	73

2.13 PROFESJONALITETEN ØKER	76
2.14 'P' STÅR FOR 'PLANNING AND PREPARATION'	76
2.15 SELVSTENDIG VURDERING AV BEHOV FOR INNKALLING.....	78
2.16 KILDER SOM GRUNNLAG FOR SAKSBEHANDLINGEN.....	78
2.17 HVA SÅ MAN ETTER I PERSONOPPLYSNINGSBLANKETTEN?	79
2.18 HVOR LENGE VARER EN SAMTALE OG HVOR MANGE SKAL DELTA?	81
2.19 GJENNOMFØRING AV SIKKERHETSSAMTALE.....	82
2.19.1 Spesialisering innen fagretning.....	86
2.20 DEBRIEF BLE IKKE SYSTEMATISERT	86
2.21 ANDRE KAN OGSÅ SNAKKE FORMELT	87
2.22 SIKKERHETSSAMTALEN FORMES.....	87
2.23 EKSTERN HJELP HENTES INN	89
2.24 KURS I SAMTALETEKNIKK	92
2.25 PEACE INTRODUSERES SOM METODE	92
2.26 HVEM DELTOK PÅ KURSET?	94
2.27 SAMTALEKURS MED TETT TIMEPLAN	96
2.28 SAMTALEKURSET VIDEREUTVIKLES	97
2.29 SYNLIG KOMPETANSEHEVING OGSÅ UTE HOS DE ANDRE KLARERINGSMYNDIGHETENE	98
2.30 SAMTALEKURSET FORTSETTER	99
2.31 SAMTALEKURSET RETTES INN MOT PRAKSIS	101
2.32 VEIEN VIDERE ETTER FORMELL OPPLÆRING	103
2.32.1 Personell og oppgaver.....	104
2.32.2 Satser på sammenslåing	105
2.32.3 Hva står vi igjen med?.....	106
2.32.4 Hva er lederens fokus?	108
2.32.5 Saksbehandling tar tid.....	110
KAPITTEL 3 DAGENS ORGANISERING AV SIKKERHETSSAMTALEN	112
3.1 PROBLEMSTILLING KAPITTEL 3	113
3.2 METODE FOR KAPITTEL 3	114
3.3 UTVALGET I UNDERSØKELSEN.....	115
3.4 INTERVJUENE	115
3.4.1 SWOT	116
3.4.2 Inter rater reliabilitet.	118
3.4.3 Koding.....	118
3.5 ETISKE HENSYN	121
3.6 STATISTISK ANALYSE	122
3.7 RESULTATER	122
3.7.1 Utsagn kodet etter SWOT per stillingsnivå og klareringsmyndighet.....	123
3.7.2 Utsagn kodet etter IGLO per stillingsnivå og klareringsmyndighet.....	124
4 DISKUSJON	127
4.1 FAKTORER SOM KAN VÆRE MED PÅ Å PÅVIRKE DENNE STUDIEN.....	136
4.2 VALIDITET	138
4.3 RELIABILITET	139
4.4 FREMTIDIG FORSKNING	141
4.5 AVSLUTNING.....	143
LITTERATURLISTE.....	145
ORDLISTE MED FORKLARINGER.....	152
VEDLEGG	FEIL! BOKMERKE ER IKKE DEFINERT.

Forord

Den norske sikkerhetstjenesten har siden starten i 1945 ivaretatt kontrollen over bevaringen av norske og allierte hemmeligheter. Slike hemmeligheter er opplysninger som på kort eller lang sikt må beskyttes av hensyn til rikets eller alliertes sikkerhet. Dette innebærer dokumentasjon som graderes i henhold til Lov om forebyggende sikkerhetstjeneste § 11, etter hvor alvorlige følger det vil kunne få dersom informasjonen tilkom uvedkomne. Under er en forklaring om hvilke graderinger som finnes i Norge:

BEGRENSET

Brukes dersom det i noen grad kan medføre skadefølger for Norges eller dets alliertes sikkerhet, forholdet til fremmede makter eller andre vitale nasjonale sikkerhetsinteresser om informasjonen blir kjent for uvedkommende.

KONFIDENSIELT

Brukes dersom det kan skade Norges eller dets alliertes sikkerhet, forholdet til fremmede makter eller andre vitale nasjonale sikkerhetsinteresser om informasjonen blir kjent for uvedkommende.

HEMMELIG

Brukes dersom det alvorlig kan skade Norges eller dets alliertes sikkerhet, forholdet til fremmede makter eller andre vitale nasjonale sikkerhetsinteresser om informasjonen blir kjent for uvedkommende.

STRENGT HEMMELIG

Brukes dersom det kan få helt avgjørende skadefølger for Norges eller dets alliertes sikkerhet, forholdet til fremmede makter eller andre vitale nasjonale sikkerhetsinteresser om informasjonen blir kjent for uvedkommende.

Hemmeligheter var ikke noe nytt i 1945, for allerede fra tidlig på 1900-tallet etter etableringen av norsk utenrikstjeneste ble det et behov for hemmelighold. Dette vokste gjennom årene under første verdenskrig gjennom nøytralitetsvernet og særlig gjennom Norges sjøfartsinteresser. I 1914 kom 'Lov om forsvarshemmeligheter', noe som skulle sørge for bedret vern av Forsvarets anlegg og med dette viktige strategiske områder og eiendommer mot spionasje (Synstnes, 2015).

Utvelgelsen av hvem som skulle få tilgang til hemmeligheter og hvem som skulle forvalte gradert materiale medførte opprettelsen av en sikkerhetstjeneste som frem til i dag ivaretar norske interesser om hvem som 'anses skikket' i form av en klareringsmyndighet.

Klareringsmyndighet

En klareringsmyndighet er den som avgjør om en person kan sikkerhetsklareres. Norske klareringsmyndigheter behandler årlig rundt 25000 klareringssaker. Nasjonal sikkerhetsmyndighet (NSM) og hvert av de 13 departementene er klareringsmyndighet. Videre de enkelte fylkesmenn, Politiets sikkerhetstjeneste (PST) samt Forsvarets Etterretningstjeneste (E-tj.) og Forsvarets sikkerhetsavdeling (FSA) klareringsmyndigheter. Departementene kan delegere klareringsmyndighet til sine underlagte virksomheter.

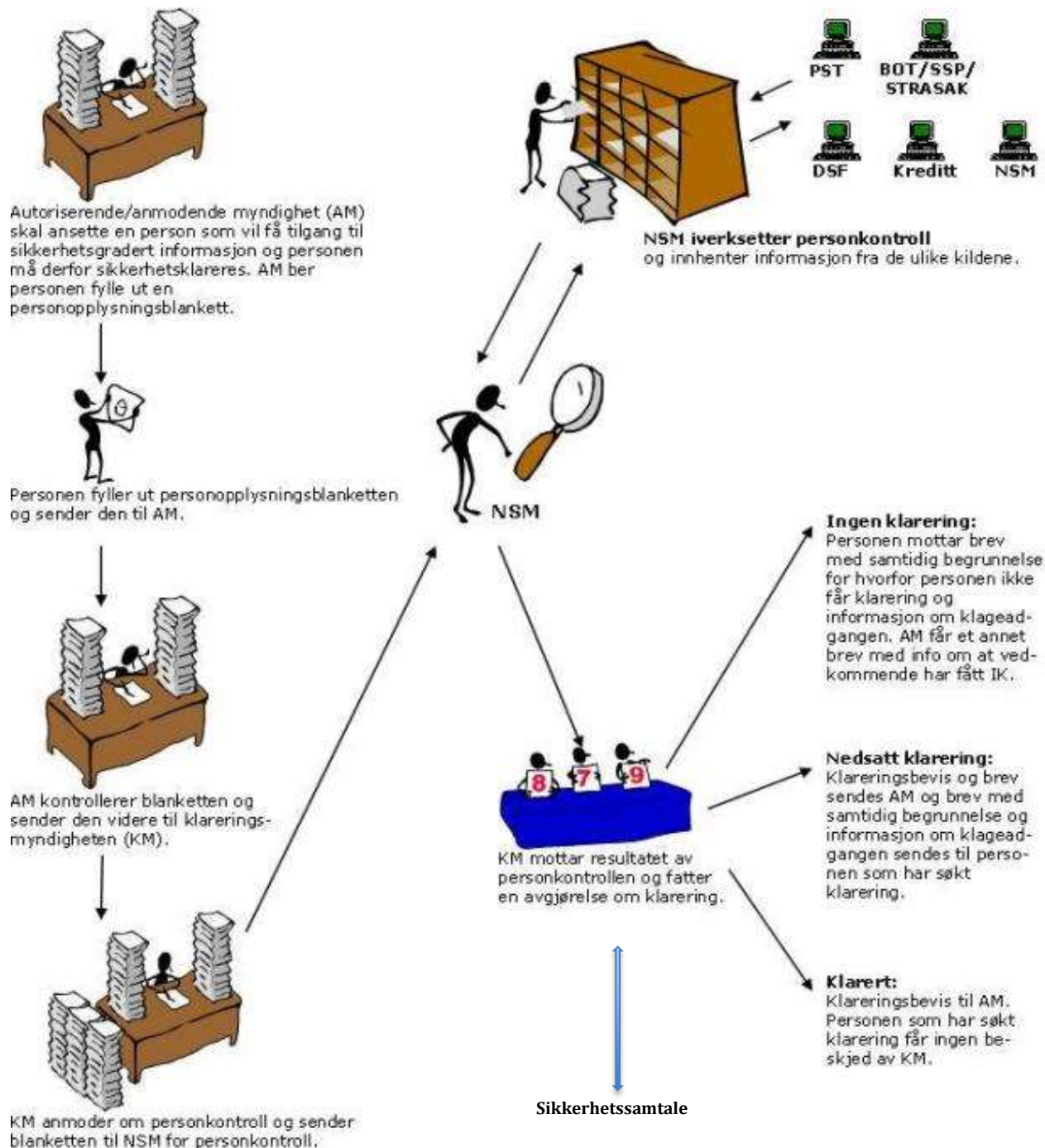
Hva er en sikkerhetsklarering?

En sikkerhetsklarering er en formell tillitserklæring som viser at den som er sikkerhetsklarert er tilstrekkelig i stand til å forvalte gradert materiale eller informasjon. Dette innebærer i tillegg til en vurdering av personens egenerklæring og funn i kilder som vi skal komme tilbake til, også at personens lojalitet, pålitelighet og sunne dømmekraft er tilfredsstillende. For å kunne slå fast uten rimelig tvil at en person anses skikket til å ivareta gradert informasjon eller materiale, brukes sikkerhetssamtale som en metode saksbehandlerne i en klareringsmyndighet kan benytte seg av. Dersom en person anses skikket til å inneha en sikkerhetsklarering, er den gyldig i fem år, med krav om re-klarering dersom personen skal fortsette i sitt arbeide. Dette gjelder alle som skal arbeide med gradert informasjon.

Samtidig med at kravene til klareringsbehov øker i tråd med anskaffelser, gradert informasjon og antall graderte objekter, synes det åpenbart at en klareringsmyndighet må være dimensjonert etter dette behovet. Dette gjelder både antall personell som skal fylle stillinger ved klareringsmyndighetene, og ivaretagelse av fagmiljøet et slikt arbeid vil måtte være i behov av. En virksomhet som skal håndtere eller produsere materiale eller informasjon som etter loven anses å høre hjemme i Lov om forebyggende sikkerhetstjeneste (sikkerhetsloven)¹, plikter å gjennomføre sikkerhetsklarering for personellet som skal forvalte gradert informasjon eller materiale.

¹ LOV-1998-03-20-10: Lov om forebyggende sikkerhetstjeneste (sikkerhetsloven).

Illustrasjon 1: Veien til sikkerhetsklarering.



Kilde: Videreutviklet fra <https://www.nsm.stat.no/tjenester/personellsikkerhet/slik-blir-du-sikkerhetsklarert/>

Som det går frem av illustrasjonen, er det mange veier frem til sikkerhetsklarering. Sikkerhetssamtalen kommer sent i prosessen, men utgjør en viktig del av det samlede materialet en saksbehandler bruker for å ta en avgjørelse. Avgjørelsen om dette er hjemlet i Lov om forebyggende sikkerhet (2010):

§ 21: "...Klareringsavgjørelser skal baseres på en konkret og individuell helhetsvurdering av de foreliggende opplysninger. Klareringsmyndigheten skal påse at klareringssaken er så godt opplyst som mulig før avgjørelse fattes. Sikkerhetssamtale skal gjennomføres der dette ikke anses som åpenbart unødvendig..."

Årlig utdannes flere saksbehandlere ved klareringsmyndighetene i en teknikk for strukturert samtale. Målet er at saksbehandlerne skal beherske bruk av en strukturert samtale (sikkerhetssamtale) som en del av saksbehandlingen i klareringssaker. Samtalen blir brukt som en del av det vurderingsgrunnlaget saksbehandlerne har for å kunne fatte en avgjørelse i klareringsspørsmål. Det teoretiske grunnlaget saksbehandlerne blir opplært i, baserer seg på gjennomføring av en strukturert samtale i form av PEACE-modellen (Clarke & Milne 2001)². I klareringssammenheng brukes begrepet 'sikkerhetssamtale' for å beskrive metoden. Sikkerhetssamtalen har som formål å innhente og systematisere informasjon om et saksforhold eller en hendelse.

I det arbeidet med denne avhandlingen påbegynnes er det vurderinger i forbindelse med endringer i Lov om forebyggende sikkerhetstjeneste om antallet klareringsmyndigheter skal bli færre. Slikt sett kan det ved oppgavens konklusjon fremstå som 'på tide' at det ble gjort en undersøkelse rundt bruken av verktøyet sikkerhetssamtale. Denne undersøkelsen er gjort i et utvalg av til sammen 42 klareringsmyndigheter. Aktuelle spørsmål for fremtiden er hvordan en fremtidig klareringsmyndighet skal ha fokus på bruk av sikkerhetssamtalen som et verktøy i saksbehandlingen av en klareringsanmodning og om det i forkant av en eventuell sammenslåing er forskjeller hos klareringsmyndighetene i måten en praktiserer og gjennomfører sikkerhetssamtale på til tross for lik opplæring og likt lovverk.

² PEACE er en forkortelse som står for: "Planning and Preparation, Engage and Explain, Account clarification and challenge, Closure, Evaluation" Se oppgavens side 20 for fordypning i dette.

Takk:

Det har vært en takknemlig oppgave å få med ansatte i utvalgte klareringsmyndigheter i intervjuer. Å bli møtt med stort engasjement og at det er spennende og at 'det endelig skjer noe' rundt hvordan klareringsmyndighetene driver, har gitt gjennomføringen en spennende vinkel. Informantene har bidratt langt utover det forventede. En stor takk til de deltakende institusjoner og alle som har bidratt ved å la seg intervju, ingen nevnt, ingen glemt.

Veileder, politiinspektør Trond Myklebust skal ha mange typer takk for sitt rykende engasjement både for faget samtale og ikke minst som pådriver for oppgaven. Uten deg ville det vært en umulig oppgave. Tusen takk!

Takk til Politihøgskolen, først og fremst biblioteket ved Kjersti og Camilla, studieadministrasjonen, IT-avdelingen og kantinen. I tilfeldig rekkefølge.

Marianne Aalberg Villabø for statistisk signifikant hjelp.

Ph.d. Cand. Alexander Garnås for hans eminente innsats for å høyne forfatterens forståelse for SPSS.

Nasjonal sikkerhetsmyndighet for velvillig bistand.

Arbeidsgiver for studiedager og brevpapir.

Bjørn-André Hansen for overbærende forståelse.

Leo & Kathrine for tålmodighet utover det som var forventet. Uten dere hadde jeg ikke klart dette.

Oslo, 16 mars 2016

Rune Melby

Oppgavens utforming

Det er ikke gjort liknende undersøkelser tidligere som har tatt for seg klareringsmyndighetenes syn på bruken av strukturerte samtaler. Denne oppgaven har som formål å undersøke om det er ulikheter i organiseringen av sikkerhetssamtaler mellom enkelte klareringsmyndigheter (KM) i Norge. Oppgaven ser særlig på om det er forskjeller i nivåer internt mellom personell med og uten lederansvar i klareringsmyndighetenes personellsikkerhetsavdelinger (KMPS) og om det er forskjeller i organiseringen mellom de forskjellige KM'er. For å belyse temaet, anses det som naturlig å ta for seg den historiske utviklingen frem til opparbeidelsen av dagens praksis både av norske sikkerhetsmyndigheter og utviklingen av den metoden som kalles sikkerhetssamtale og hvordan denne er organisert.

For litteratur, faglitteratur og intervjuer er følgende metoder benyttet i kapittel 1:

Boks 1. Oversikt over hvilke metoder som er benyttet i kapittel 1

Data	Metode
Ot.prp	Dokumentanalyse
Media	Dokumentanalyse
Lover/regler	Dokumentanalyse
Intervjuer	Samtale/PEACE
Faglitteratur	Dokumentanalyse
Empiriske undersøkelser	Dokumentanalyse

Forklaring Boks 1: Ot. prp. = Odelstingsproposisjoner. Media = Internettartikler fra diverse aviser. Lover/regler = Lovtekster, lovforslag. Intervjuer = Strukturerte samtaler med ansatte i klareringsmyndighetene. Faglitteratur = Fagbøker/artikler. Empiriske undersøkelser = avhandlinger/vitenskapelige oppgaver.

Undersøkelsen er tredelt. For å plassere bruk av sikkerhetssamtalen i et historisk lys vil første kapittel ta for seg det politiske bakteppet for hvordan klareringsmyndighetene utviklet seg. Videre presenteres den historiske utviklingen av klareringsmyndighetenes bruk av strukturerte samtaler i kapittel to.

Tredje kapittel omhandler dagens praksis og organisering av strukturert samtale i form av sikkerhetssamtalen.

Kapittel 1: Historisk utvikling av klareringsmyndigheten

Formålet med første kapittel er å vise noen av de bakenforliggende årsakene og hovedtrekkene for hvorfor og hvordan utviklingen av sikkerhetstjenestens personellundersøkelser gikk fra å være en hemmelig prosess med skjulte metoder, til dagens gjennomregulerte åpne forvaltningssak. Første kapittel tar særlig for seg den historiske oppbygningen av klareringsmyndighetene med vekt på den militære delen og hvordan den, sammen med overvåkingspolitiet, gjennomgikk endringer i tidsperioden fra 1945 og frem til opprettelsen av Nasjonal Sikkerhetsmyndighet i 2001. Kapittelet danner en historisk ramme rundt utviklingen rundt og senere bruken av sikkerhetssamtalemetoden.

Her beskrives det som i starten var to tjenester som tradisjonelt har vært koblet til hemmelighold og diskresjon. Perioden under den kalde krigen var preget av motsetningene som utviklet seg etter den andre verdenskrig. Stereotypisk kobles uttrykket 'kald krig' til spenningsforholdet mellom øst og vest, der 'vest' preges av USA og NATO-land, mens øst var Sovjetunionen og dens allierte. Perioden varte fra 1945 til Berlinmurens fall i 1989, eller da Sovjetunionen ble oppløst i 1991. Norske og allierte militære samarbeidspartnere ble involvert i noe som blant annet kalles 'etterretningskrig' i denne perioden (Synstnes, 2015). Vestens mulighet for innblikk i Sovjetiske forhold både politisk og samfunnsmessig var avhengig av en effektiv etterretning, og det samme gjaldt østblokkens vekt på å kartlegge og verifisere vestlige forhold ved hjelp av spionasje. Slike forhold medførte en skjerping i synet på hvem som skulle få tilgang til Norges hemmeligheter, og hvordan

personundersøkelser skulle foretas. Undersøkelsens første kapittel viser noe av overgangen fra en diskresjonær styringsform, etter et uttrykk fra Berg og Eriksen (1998), til en rettsstatsorientert styringsform. Kort fortalt: Overgangen fra hemmeligholdelse til åpenhet. Dette betyr at det i undersøkelsens første del er lagt hovedvekt på dokumentanalyse som metode. Analyse av dokumenter har en lang tradisjon i kvalitativ forskning, og er ofte brukt som en metode av historikere. I motsetning til det en vanligvis samler inn selvstendig gjennom intervjuer eller i 'felten' som forsker, er dokumentene ofte skrevet for et annet formål enn det forskeren skal bruke det til.

Grønmo kaller studiet av dokumenter for innholdsanalyse (1996). Bratberg (2014) gir uttrykk for en mer inngående definisjon, der han peker på at tidligere tiders definisjoner som hos Berelson(1952) og Weber(1990) ikke beskriver fremgangsmåten i en innholdsanalyse. Han sier at innholdsanalyse er enhver analyse som *"...systematisk sammenfatter tekstinnhold..."* (Bratberg, 2014, s. 84). Det finnes mange alternativer av metoder, og undersøkelsen er gjort med utgangspunkt i det som var tilgjengelig av data sammenslått med problemstillingen.

Derfor må undersøkelsen i første kapittel støtte seg til litteraturanalyse. Intervjuer er ikke brukt som grunnlag i undersøkelsens første del. Dette er et bevisst valg etter som undersøkelsens rammer ikke tillot tidsbruken det ville medført å innhente informert samtykke og ikke minst finne personer som kunne være i stand til å gjenfortelle emner og temaer helt tilbake til 1945.

Det er i undersøkelsen ikke benyttet kvantitative mål ved vurderingen av tilgjengelig litteratur. Dette ville innebære måling av forekomster av definerte ord, eller bestemte elementer i forskjellige tekster. Slike forekomster kan tallfestes og dermed gis mening i form av statistikk. I stedet benyttet denne undersøkelsen innholdsanalyse, da denne metoden heller mer i retning av kvalitative mål, i det man sammenfatter flere kilders innhold og trekker mening ut av det. Bratberg peker på at denne metoden ofte kan brukes under andre ord som ideanalyse, diskursanalyse eller kildekritikk. Dette er tradisjoner innen forskningen hvor forskeren forsøker å *"...spore budskap og innhold i tekst uten å måle frekvenser eller å benytte statistikk..."* (2014, s. 84). Dette omtales også av Krippendorff (2012), der han kaller

innholdsanalyse for *"...en teknikk for å trekke repliserbare og valide slutninger fra data til kontekst..."* (s.21).

I møtet med offentlige dokumenter som ofte gjengir historiske utviklingstrekk eller forklarer et fenomen og verdigrunnlag, finner man noe som kalles idétradisjon. Bratberg forklarer at dette sammenfattes som et sett med *"...idéer som sammen utgjør hva som er egnet som normativt godt, klokt eller hensiktsmessig..."* (2012, s. 80). Videre peker Bratberg på utenrikspolitikken som et eksempel på en arena der dette begrepet har godt feste, i det det fremviser førende idéer om hva som bør ligge til grunn for nasjonens strategier utad. Idéanalysens oppgave vil være å definere en slik tradisjon.

Kjeldstadli (1992) peker på at historiefaget har sin egen anatomi, sin indre oppbygging og underoppdelinger (s. 69). Dette betyr at man innen historien søker svar der det oppstår behov for å finne dette, gjerne gjennom problemstillinger og fornemmelser om et fenomen. Han peker på at denne oppdelingen henger sammen med at samfunnet har blitt mer differensiert og rikere og dermed har råd til å betale flere historikere som kan gå mer i dybden av problemstillinger. Videre sier Kjeldstadli at samfunnet er preget av at kunnskapsmengden har økt. Likevel kan en ikke ha oversikt over alt. Nye felt innen historien dannes ved at samtiden krever svar på fornemmelser og problemer (1992, s.69). For denne undersøkelsen betyr dette at fornemmelsen om at det kan være forskjeller i synet på bruken av en sikkerhetssamtale er nødvendig å gjennomgå litteratur på feltet.

Som det vil fremgå i denne undersøkelsen, brukes offentlige dokumenter som grunnlag for å kunne si noe om en utvikling eller en tidsperiode. Likevel skal det nevnes at et slikt dokument ofte viser et felles syn, men i og med at det ofte finnes flere forfattere i en for eksempel Norges offentlige utredninger (NOU), som er en utredning laget av et utvalg eller en arbeidsgruppe nedsatt av regjeringen. Forhold som kan være viktige for denne undersøkelsen kan være utelatt til fordel for andre forhold som av utvalget anses viktigere.

Dokumentanalyse som metode er benyttet ved å søke etter dokumentasjon og historikk, gjennomgang av relevante dokumenter i forbindelse med historiske hendelser, og offentlige dokumenter som ligger til grunn for 'de store linjene' i utviklingen av Norges forsvarsutbygging og tiden etter 2. Verdenskrig. Dokumentene kan således være med på samlet sett å vise utviklingen sett med 'korrekte politiske øyne', og forteller om prosessen rundt hendelser og aktiviteter som har ført til endringer og behov for nye regler/lover. Slik sett faller metoden naturlig som metode i første del av undersøkelsen.

Mye av dokumentasjonen viste svært klare og tydelige utviklingstrekk innenfor enkelte områder, særlig den historiske forsvarspolitiske utviklingen. Videre er det vurdert at kildene både er presise og troverdige, i og med at mange av dem er publisert som Ot.prp, lovforslag, utgitt i bokform, publisert som avhandling, etc. Således kan en trekke ut at informasjonen har relevans og er vurdert valid og troverdig som grunnlag for første kapittel. Kildene i form av dokumenter har både hatt et normativt og et kognitivt siktemål. Det er forsøkt å finne en likevekt mellom litteraturen som tar for seg beskrivende historiske forhold, samtidig som man har hatt fokus på de vurderende kildene.

De kognitive kildene kan beskrives som de historiske, 'hvordan det var' –kilder. Dersom man vil se på den historiske utviklingen av lover, direktiver, retningslinjer og krav, finner man dette i de normative kildene (Holme og Solvang, 1996). Ut i fra dette mener man at målet om validitet og reliabilitet er oppnådd, i og med at man undersøker det man skal undersøke i form av sammenheng mellom fenomenet man skal undersøke og de dataene som er samlet inn som grunnlag for undersøkelsen. Videre er det vurdert at undersøkelsens første og andre del vil gi en inngående beskrivelse av konteksten del tre er gjennomført under. Dette styrker undersøkelsen som helhet hva pålitelighet angår. Av kognitivt innhold har man sammenfattet historiske beskrivelser fra tidligere arbeider i forbindelse med jubileum, beskrivelser av historisk utvikling, utgitte artikler og grunnlag for beslutninger i form av NOU.

Kapittel 2: Sikkerhetssamtalens utvikling

Undersøkelsens andre kapittel tar for seg utviklingen internt i sikkerhetsstaben i Forvaret og deres forhold til den metodikken som etter hvert ble sikkerhetssamtalen. Dette anses nødvendig for å kunne belyse undersøkelsens siste del. Her vil forholdene som utgjorde behovet for å bevege seg fra en dialogmodell til en strukturert modell for gjennomføring av sikkerhetssamtale bli forklart.

Det er grunnet taushetsplikt og 'kadreinstilling' vanskelig å få folk i tale rundt hendelser og situasjoner tilknyttet sikkerhetstjenesten generelt, da man går inn i et område med kultur for hemmelighold og diskresjon. Dermed må det i kapittel to benyttes en kombinasjon av litteraturanalyse og intervju for å få innsikt i hovedmomentene i utviklingen av det denne delen av undersøkelsen tar for seg.

Det finnes arkiver, men andre som har jobbet med samme felt og fått tilgang har opplevd at arkivene er preget av liten notoritet. Informasjonen er fragmentert og i beste fall mangelfull i flere henseende. Særlig omkring historisk utvikling er det vanskelig å finne sammenheng og danne seg et klart bilde; det er mangel på nedtegnelser, og det er mangelfull ivaretagelse av rapporter, om de i det hele tatt er produsert.

Repstad sier noe om dette i boken "Mellom nærhet og distanse" om at man bør ta høyde for at "*...tekstlige kilder fra fortida vil lett bli feiltolket dersom man ikke kjenner konteksten de ble til i...*" (2004). Repstad sier videre at man kan ha lett for fortolking av tidligere tekster dersom man bruker nyere begrepsforståelser og tenkemåter som egentlig er blitt til etter at teksten ble skapt.

Som tidligere nevnt har man tatt utgangspunkt i offentlige utredninger av nyere dato. Disse fremstår som at de er blitt godt 'tygget' av flere forfattere før de treffer sin hovedform som en tidligere beskrevet NOU eller liknende, og at det i prosessen har 'falt ut' informasjon eller hendelser som kunne være av interesse for denne undersøkelsen. Dette er avhengig av hvilke problemstillinger som er omhandlet i de gjeldende NOU eller rapporter.

Således er det viktig i tilnærmingen i kapittel to å ikke bare lene seg på dokumenter men også sidestille informasjonen med intervju. Metodens styrke ligger i kombinasjonen av intervju og litteraturanalyse, da man ved hjelp av begge metoder har mulighet til å sikre at informasjonen er pålitelig og troverdig, i det den normative litteraturen støttes av den kognitive, og bekreftes eller utdypes av intervjuobjektet. I forkant av intervjuene ble saksbehandlerne som var tidligere var ansatt i FO/S eller NSM unntatt taushetsplikten³. For å unngå eventuelle sikkerhetsbrudd er et intervju i etterkant av gjennomføring gjennomlest og godkjent for bruk av Nasjonal sikkerhetsmyndighet for eventuelt å unngå kompromittering av gjeldende metoder/gradert informasjon.

Intervjumetode er i stor grad benyttet i dette kapittelet. Thagaard (2002) sier i sin bok *"Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode"* at intervjuundersøkelser er *"...en velegnet metode for å få informasjon om hvordan informanten opplever og forstår seg selv og sine omgivelser..."* (2002, s.58). Det ble gjennomført intervju av flere tidligere ansatte i den gang FO/S, i nåværende Nasjonal sikkerhetsmyndighet og FSA samt gjennomført samtaler med kollegaer med både lang og kort erfaring i bruk av sikkerhetssamtaler. Dette for å sikre validitet og reliabilitet i innholdet.

Det vil likevel være nødvendig å være oppmerksom på enkelte forhold. Det ville vært optimalt å kunne intervju samtlige profesjonelle aktører innenfor fagfeltet. Av forskjellige årsaker lar dette seg ikke gjøre, da flere ønskede klareringsmyndigheter hadde forskjellige grunner til ikke å delta. Intervjuformen ble ansett 'enklere' enn å bruke i overkant mye tid og ressurser på å lete i arkiver, samtidig som det må anføres en viktig presisering: De som er intervjuet har fått bidra med det som er *deres* forståelse og oversikt over de valgte tema. Ved å intervju andre tidligere og nåværende ansatte enn de som har deltatt, kan det tenkes at andre temaer ville blitt vektlagt. Dette ville fått konsekvenser for undersøkelsens rammer, og ville utvidet undersøkelsens tema og størrelse betraktelig utover det som opprinnelig var tenkt.

³ Vedlegg 4

Selv om utvalget av respondenter er noe skjevt har en i denne oppgaven valgt å henvende seg til de største fagmiljøene med størst saksvolum og variasjon i sakene. Utvalget ligger derfor innenfor de krav til variasjon og antall respondenter som anses nødvendig for å kunne besvare oppgavens problemstilling innenfor de metodene som er benyttet og antall ansatte som jobber med disse sakene.

Kapittel 3: Dagens organisering av sikkerhetssamtalen

Tredje kapittel tar for seg et utvalg av dagens klareringsmyndigheters systematiske bruk av og syn på sikkerhetssamtale som 'verktøy'. Kapittelet inneholder analyser og resultater gjort ut i fra resultatene etter at koding av utsagn fra intervjuene var gjort. Fagområdet for klareringsmyndighetene ledes av NSM. Underlagt NSM er det i skrivende stund 42 klareringsmyndigheter. Et utvalg av disse ble valgt ut til denne undersøkelsen etter størrelse og en forventning om at de hver for seg og til sammen kunne bidra til å belyse problemstillingen. Det var viktig for forfatteren at informantene uten personalansvar hadde saksbehandling som primæroppgave, og at de hadde deltatt på NSMs formelle opplæring, såkalt '*samtalekurs*'.

Flere klareringsmyndigheter ble kontaktet etter en prosedyre der det ble først ble opprettet telefonisk kontakt med muntlig presentasjon av undersøkelsen. I etterkant av dette ble det sendt brev, etterfulgt av intervjuer av ansatte. Et par av de ønskede klareringsmyndighetene takket nei og fant det ikke naturlig å bidra i undersøkelsen og en KM unnlot å svare på henvendelsen. I brevet var det angitt hvilke spørsmål som skulle stilles i forbindelse med gjennomføringen. Ingen av spørsmålene rettet seg inn mot andre deler av virksomhetens syn på eller prosedyrer rundt klareringsmyndighetens virkeområder.

Det varierte noe mellom brevet ble sendt til selve gjennomføringen av intervjuene, men det ble angitt som viktig at informantene på forhånd hadde lest spørsmålene og gjort seg tanker rundt disse. Etter at intervjuene var transkribert, ble de gjennomlest og kodet etter utsagn slik det er forklart under. Det ble brukt lang tid for å bestemme seg for utsagn som skulle fordeles til de forskjellige kategoriene. For

å få oversikt over dette, ble det laget et skjema for å kunne sammenfatte utsagn etter en strukturert tilnærming, for siden å samle samtlige utsagn fordelt enten på deltakende KM her for seg, eller alle sammen samlet. Samtlige utsagn ble siden lagt inn i analyseprogrammet SPSS.

Det ble gjennomført intervjuer fra fire KM'er: Forsvarets sikkerhetsavdeling (FSA), Politiets sikkerhetstjeneste (PST), fagmyndigheten Nasjon sikkerhetsmyndighet (NSM) og Departementenes servicesenter (DSS), (N=16). Til sammen utgjorde transkriberingen 451 A4-sider. Intervjuene ble kategorisert til utsagn (N=1301) top/down etter en strukturert tilnærming skjematisk. Disse utsagn ble kodet i henhold til en intervjuprotokoll som ble utviklet for dette studiet. Videre ble resultatene analysert i SPSS.

Innsamlingsmetoden i kapittel 3 er intervju. Formålet med intervjuene var å få belyst hva et utvalg ansatte i klareringsmyndighetene mente om sikkerhetssamtalen. Forfatteren hadde fra før av inngående kjennskap til oppbygningen av sikkerhetsavdelingene og om sikkerhetssamtalen, og det var ønskelig å få andres syn på og forklaringer rundt sikkerhetssamtale som fenomen som forfatteren ikke selv hadde vurdert. Det finnes forskjellige typer innsamling av informasjon, noe som ikke er ensartet for sikkerhetstjenestene. Intervju som metode kan fordeles over tre typer,- åpen, semistrukturert og strukturert.

Tidligere undersøkelser har forsket på hvordan organisasjonsklima påvirker *politiets* etterforskningsarbeid (Glomseth et. al., 2007). Funnene deres indikerer at gruppeorientert arbeidskultur påvirker kunnskapsdeling og dermed etterforskningsinnsats, særlig der gruppekulturen karakteriseres ved enkeltpersoners fokus på å involvere gruppen som er involvert i etterforskningsarbeidet. Slik sett ble samarbeid ansett å være en viktig dimensjon i gruppekulturen. Derfor kan dette studiet være relevant å sammenlikne med i denne undersøkelsen, da det vil være sammenlignbart med strukturen i en klareringsmyndighet.

Ved bruk av IGLO⁴-modellen (Lone, Bjørklund, Østerud, Anderssen, Hoff, & Bjørkli, 2014) fant Bergem (2012) i sin undersøkelse av etterforskningsmiljøer i

⁴ IGLO: Individ, Gruppe, Ledelse, Organisasjon.

politiet, at det var forskjeller mellom nivåene individ og gruppe organisasjon. Det var også signifikante forskjeller i nivåene leder og organisasjon. Bergem hevder i sin undersøkelse at dette påvirker i hvor stor grad politiet kan anses som en læringsfokusert organisasjon, da politiet er preget organisatorisk av en hierarkisk og strukturert innordnet kultur (Bergem, 2012). I denne undersøkelsen er det interessant å se om det er paralleller til politiets strukturer, i det klareringsmyndighetene ofte er bygget opp på en strukturert og hierarkisk måte.

Målet med intervjuer i undersøkelsens tredje kapittel var i hovedsak å få informantene til å snakke fritt rundt temaene de ble spurt om. For å få til dette, ble det benyttet en samtaleteknikk, PEACE, der man ved hjelp av åpne spørsmål får intervjuobjektene til å forklare seg fritt om hvilke tema en ønsker at informantene skal snakke om. Målet er en fri tilnærming til sikkerhetssamtalen som metode gjennom en samtale. Slik sett kalles dette et semistrukturert intervju. Som vi har sett, er det i denne undersøkelsen benyttet spørsmål om sikkerhetssamtalens styrke, svakhet, mulighet og trussel. Disse temaene kan handle om mye. Innenfor temaene er IGLO-modellen benyttet som kodesystem.

IGLO (Lone, Bjørklund, Østerud, et.al, 2014) dreier seg om å identifisere hva informanten snakker om. Omtales det individ, gruppe, ledelse eller organisasjon? Metoden gjør at man plasserer utsagn etter tema informanten snakker om. Snakker intervjuobjektet om seg selv, sine oppfatninger, eller ligger utsagnet om styrke under 'ledelse'? Man kan også benytte seg av et spørreskjema i en slik undersøkelse. Sætre (2007) fremhever at spørreundersøkelser er ofte et poeng dersom man ønsker at et stort utvalg av personer besvarer et spørreskjema med entydige spørsmål og klare svaralternativer. Slik sett kan man få gode representative og generaliserbare svar som sier noe om omfang og styrke i sammenheng.

Intervjumetoden som ble brukt gjennom undersøkelsen som helhet var ved å gjennomføre intervjuer basert på åpne spørsmål gjennom bruk av PEACE –modellen (Milne & Powell, 2010). PEACE–modellen er en anerkjent og forskningsbasert validert metode for avhør basert på de engelske begrep: "P" for "planning and preparation", "E" for "Engage and explain", "A" for selve intervjuets "Account, clarification and challenge", "C" for "closure" og "E" for "Evaluation" (Baldwin 1992). Metoden består av planlegging, kontaktetablering, fri forklaring, sondering, avslutning og evaluering i

form av en strukturert samtale. PEACE som metode representerer grunnlaget for selve sikkerhetssamtalens utvikling, oppbygging og metode. I Norge er politiet den yrkesgruppen som bruker strukturerte samtaler mest i innsamling av informasjon om et saksforhold eller hendelse (Myklebust, 2010). Det er derfor naturlig å se historisk på politiets bruk av strukturert samtale og utvikling av strukturert samtale som metode innenfor etterforskningsfaget:

Norske avhørstradisjoner

Tradisjonelt har avhør vært en del av 'verktøyene i verktøykassen' politiet bruker i sin etterforskning. I følge Rachlew og Fahsing i boken "Bevis i straffesaker" (2015) finnes det ikke noe omforent metodisk grunnlag for etterforskning innen norsk politi. Det finnes heller ikke en formell kvalifisering i faget utover politiets grunnutdanning⁵ (2015, s.228). Påstanden er ikke helt nøyaktig. Særlig ved avhør av barn og personer med nedsatt kognitiv funksjon eller sårbarheter, utdannes særskilt skikkede personer i henhold til instruks om "Forskrift om tilrettelagte avhør". §4 i forskriften har denne teksten:

"...Et tilrettelagt avhør skal gjennomføres av en politietterforsker som har bestått Politihøgskolens spesialutdanning i avhør av barn og ungdom. Avhøreren skal da ha kompetanse i kreativ avhørsteknikk..." (Justis- og beredskapsdepartementet 2015). Forskriften peker på at det er en utdanning ved Politihøgskolen som retter seg spesielt mot avhør av sårbare personer. Det kan derfor fastslås at det finnes formell kvalifisering for gjennomføring av slike typer avhør. At det ikke alltid har vært avhørsutdanning basert på vitenskapelige modeller og empiri innenfor politiet vises ved at Rachlew og Fahsing tar for seg hvilken læringsmetode en tidligere gikk gjennom for å lære seg kunsten å avhøre.

Etterforskning, og i dette også avhør, fremstilles som en '*taus kunnskap*', der man enten alene eller i små grupper har kunnet utvikle sine kunnskaper og erfaring. Så er spørsmålet Rachlew og Fahsing tar opp, om etterforskning er et '*håndverk*', en '*kunst*' eller en '*profesjon*'. Spørsmålet er relevant også sett opp mot måten klareringsmyndighetene jobber med sine metoder og man kan se at de sammenliknet sett ikke er ulike.

⁵ Rachlew og Fahsing skrev kapittelet i forkant av beslutningen om at Politihøgskolen opprettet eget Master-utdanningsprogram for nettopp etterforskning. Første kull hadde oppstart i januar 2016.

At måten man jobber på kan ses på som et '*håndverk*' peker på betydningen av etterforskerens/saksbehandlerens praktiske erfaring og dens personlige egnethet. Internt har dette vært en erfaring og en kunnskap man tilegner seg i arbeidet, og det har vært lite fokus på eller av særlig betydning hvilken formell utdanning den enkelte etterforsker/saksbehandler har på området. Sakene løses gjennom etterforskerens/saksbehandlerens eget '*driv*' i form av pågangsmot og kreativitet samt sterke overbevisning om hva som skal gjøres i saken.

Rachlew og Fasing konkluderer med at en slik måte å jobbe på kan være med på å sette formelle krav til side for å oppnå en avklaring/oppløring, og ikke minst at "*...som i et gammelt håndverkslag holdes teknikkene hemmelig for alle andre enn de innvidde...*" (2015, s.229). Slikt sett står dette i kontrast med en faglig formell utvikling basert på åpenhet og empiri. I boken "Politirapport" beskrives det at politiet i stor grad lærte å ta avhør gjennom 'prøve og feile'-metoden, støttet av kollegaer eller sjefen (Bjerknes og Williksen, 2003).

Etterforsking som *kunst* henger sammen med 'håndverk'-begrepet. Dette begrepet viser til at det er spesielt dedikerte og dyktige etterforskere som i kraft av medfødte evner og lang erfaring som forstår nesten intuitivt hvordan man skal løse saker for å oppnå en rask oppløring og styres etter personlige meninger like mye som av tekniske bevis. Dette kan betegnes som 'magefølelsen' som det ofte blir fremstilt som innen populærlitteraturens krimsjanger. Rachlew og Fasing beskriver at "*...Den mytiske "kunsten" oppfattes som en iboende egenskap som ganske få besitter – et slags naturlig talent...*" (2015, s. 229). Spørsmålet som kan kalles klassisk, er hvorvidt man skal hevde at det ikke bare er nok å utdanne folk til å kunne gjennomføre strukturerte samtaler, men at de i tillegg må ha en egenskap som gjør de ekstra skikket til oppgaven gjennom et talent.

Nå er det ikke bare politiet som er i kontakt med andre mennesker. I mange yrker er menneskelig kontakt vesentlig, eksempelvis helsetjenester, taxi-sjåfører, selgere og kundekontakter. Til felles har de et underlag av teoretisk tilnærming eller opplæring om kommunikasjon i noe større grad enn andre yrkesgrupper. Som *profesjon* blir det, både i politiet og i klareringsmyndighetene et større fokus på

profesjonalisering. I klareringsmyndigheten som i annen offentlig sektor betyr dette at man høyner de formelle kravene ved ansettelse ved som eksempel å stille krav til masterutdanning, erfaring med saksbehandling i offentlig sektor eller andre spesielle relevante ferdigheter.

I politiet satses det på videreutdanning, relevant forskning innenfor politifag og samfunn samt tilførsel av ny kompetanse 'utenfra'. Tidens krav forsvaret et oppgjør med 'gamle tiders' måter å gjøre ting på. De gamle etterforskerne som nå behandler straffesaker gjennom aviser og massemedier etter endt tjeneste tilhører et annet tankesett, tidligere beskrevet som en 'politimage'-styrt arbeidsmetode (Carson, D. 2007). Det nye tankesettet benytter teknikker etter en forskningsbasert tradisjon, med samarbeid mellom relevante fagdisipliner og bruk av empirisk baserte metoder og tilnærminger. Sistnevnte tilnærming vil medføre at det går mer vitenskapelig til verks både i innsamling, metodeutviklingsmessig og ved tolking av resultater. Følgelig må norske kriminologers tidligere velbrukte metafor om 'politiblikk' som eget fenomen, muligens omskrives ved å si at der '*politiblikket*' tidligere gikk rett til '*politimagen*', nå først går innom '*politihjernen*'.

Det gjenstår å se om klareringsmyndighetene følger politiet i samme vitenskapelige spor hva tilnærming i sin saksbehandling angår. Om det holder å kun ansette folk på bakgrunn av deres akademiske kunnskaper og således oppnå et forhøyet nivå av innsikt innen saksbehandlingen vil vise seg, men det er ikke en problemstilling for denne undersøkelsen.

Fra dialogmodell til strukturert modell

Som beskrevet har etterforskning tradisjonelt vært sett på som et evnestyrt fagfelt, også hva gjennomføringen av avhør angikk. Kunnskapen har gått fra en etterforsker til en annen, man har lært hvordan man skal gjøre det, eller man har hatt en 'medfødt intuitiv evne'. Det er tidligere gjort studier rundt politiet i England sin praksis ved gjennomføring av avhør.

I tidlige studier av strukturerte intervjuer brukt i politiets arbeid (Fisher, Geiselman og Raymond, 1987; Jones, MacLean & Young, 1986.; Raskin & Steller, 1989; Smith, 1983) var det særlig fokus på hvilken type spørsmål politiet stilte under avhørene, politiets avbrytelser under frie forklaringer og at den avhørtes svar. Politiets fokus viste seg i mange av disse studiene å ikke være informasjonsinnhentende, men mere på å få den mistenkte til å tilstå at det var han eller hun som hadde begått ugjerningen.

I andre undersøkelser ble det sett på hvordan folk oppfattet at politiet benyttet seg av ulike metoder for tvang/vold i avhør. Det ble funnet at et flertall av de som ble spurt av den generelle befolkningen antok at politifolk brukte fysisk makt og trusler under politiavhør. Dette var det ikke mulig for forskerne å finne konkret materiale på, da England og Wales i 1986 ble de første land hvor det var påbudt med lydopptak under avhør (Milne & Bull, 2002). Det fantes altså ikke dokumenterte opptak av avhør før dette som ville medføre en bekreftelse eller avkreftelse om folks oppfatning av politiavhør. Den politiske avgjørelsen om å innføre opptak av avhør kan følgelig sies å være mer emosjonell enn empirisk begrunnet.

Av særlig betydning for de nye reglene i England og Wales var frifinnelsen av "The Guildford Four", som etter en bombing av en pub gjennomført av den Irske republikanerhæren (IRA) ble fengslet i 15 år som følge av feilaktige og ikke tilfredsstillende avhørsmetoder. Filmen *"In the name of the Father"* fra 1993 er inspirert av saken, og ble nominert til en rekke internasjonale filmpriser. Slike saker medførte enorm medieinteresse, og nærmest tvang politikere til å involvere seg og kreve endringer. I tillegg til medienes og politikernes interesse ble det gjennom 1980 og 90-tallet gransket i hvilket omfang utfallet av avhør medførte uriktige domsavsigelser.

Av disse granskningene må John Baldwins undersøkelse i 1992 trekkes frem. Undersøkelsen fremtvang endringer i måten strukturerte samtaler i form av politiavhør pågikk. Baldwin beskrev tilstanden rundt politiet i England sitt bruk av avhør som denne forfatteren har valgt å oversette som en 'treff og bom'⁶ –metode.

⁶ "Interviewing is a hit and miss affair", Baldwin, 1992.

Hans undersøkelse viste at kun en tredjedel av undersøkelsenes fire hundre avhør var gjennomført tilfredsstillende.

Baldwin gjorde flere hovedfunn i sin undersøkelse,- med vekt på at avhørene bar preg av

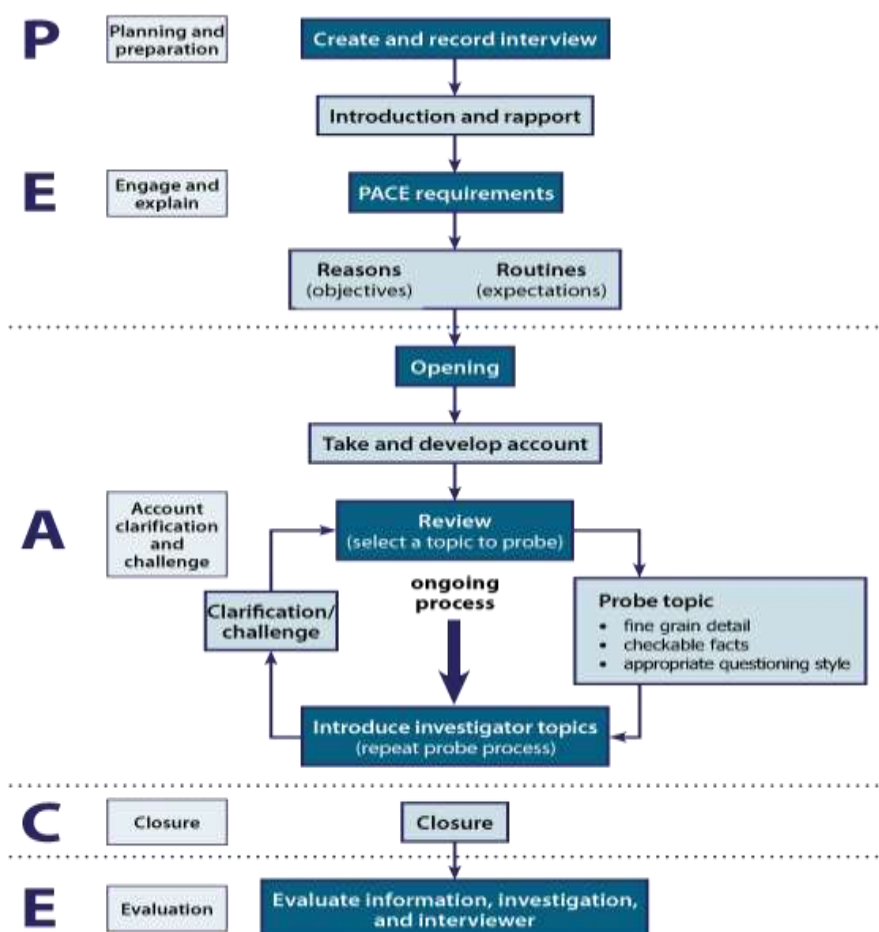
- Manglende forberedelse
- Mangel på kunnskap/trening
- Dårlig teknikk
- Antakelse av at den avhørte var skyldig
- At de var unødvendig gjentakende

PEACE

Baldwins undersøkelse medførte at det allerede året etter kom svar fra Home Office i form av en intervjuetknikk: PEACE. Veien derfra fikk myndighetene i England til å utvikle nye retningslinjer, som ble hetende "*Principles for Investigative Interviewing*" og "*Training for Investigative Interviewing*"⁷. Teknikken ble presentert gjennom et obligatorisk fem dager langt kurs. I tillegg fikk alle ansatte to hefter med anvisninger og forklaringer i bruk av teknikken de skulle ha med seg i sitt daglige arbeid. Illustrasjonen under viser rammeverk for intervju/strukturert samtale i form av PEACE

⁷ Home Office, Circular 22/92, London 1992 samt Circular 7/93, London 1992

Illustrasjon 2: PEACE-modellen



Note: <https://www.app.college.police.uk/wp-content/uploads/2013/08/Investigation-Peace-model.png>.
Nedlastet: 12.01.16.

Modellen viser i hovedtrekk hvilke faser en strukturert samtale går gjennom. Første fase er selve planleggingen (**P**), som anses å være avgjørende for utfallet av samtalen. I denne delen gjøres forberedelser til samtalens forskjellige temaer og faser. Dette innebærer også at neste fase,- forklaringen (**E**) dreier seg om årsaker til samtalen og hvilke forventninger man har til samtalens videre gang. Mellom disse finner man selve møtet med den som er innkalt til samtalen.

Neste skritt er hoveddelen av samtalen, (**A**), der man adresserer det man ønsker å få klarhet i. Dette kan bety mange forskjellige tema en ønsker å få opplyst, og her er selve muligheten en har til å 'tømme et tema' ved å gå i ring, som det vises i illustrasjonen. Spørsmålsformen her er ofte åpne spørsmål med ønske om en fri

forklaring fra den det gjelder. Situasjonen her kan sammenliknes med en korridor med målet i andre enden, og mellom der er det mange rom (temaer) som skal 'ryddes' før man lukker døren bak seg og går fremover til neste rom og så videre.

Avslutningen (C) kommer som en naturlig del av samtalen, dersom man anser at man har oppnådd tilfredsstillende svar. Avhøreren oppsummerer samtalen, og her blir den det angår også gitt mulighet til å stille spørsmål, oppklare eventuelle uklarheter, og samtalen avsluttes med formalia rundt hva som skjer nå. Siste del av samtalen dreier seg om evaluering (E). Her sammenliknes informasjonen gitt i samtalen med det man har av dokumentasjon fra før, og om man skal vurdere om man trenger mer informasjon. I tillegg skal de/den som har gjennomført avhøret reflektere over sin rolle og gjennomføring.

PEACE dannet etter hvert grunnlaget for praksisen som ble innført i flere andre land, blant annet Norge. Den tydeligste forskjellen i PEACE-metoden sammenliknet med tidligere teknikker, dreier seg om overgangen fra en erfaringsbasert 'interrogation-basert', forhørsaktig og manipulativ tilnærming der tilståelsen er målet, - til en informasjonsinnhenting med mål om å få en hendelse/sak opplyst så godt som mulig. Det er tydeliggjort i andre studier at de nye metodene ikke bare produserer flere tilståelser, de reduserer antallet falske tilståelser også (Meissner m.fl., 2012).

Rachlew og Fahsing (2015) peker på et annet aspekt ved tidligere metoders funksjon sett opp mot et rettssikkerhetsperspektiv: Manualer og interne skriv var nettopp det; interne. Disse manualene og permene var utviklet gjennom den erfaringen etterforskere hadde samlet seg, og var ikke sentralisert. Slik sett kunne det innen politiet være flere manualer med forskjellig innhold rundt gjennomføring av avhør.

Politiets nåværende norske avhørsprosess er en versjon av PEACE og kalles KREATIV. Denne er i skrivende stund ikke undersøkt empirisk, men baserer seg i sin helhet på PEACE-metoden som en oversatt versjon.

KREATIV⁸ ble som følge av endringer i norsk politi utviklet etter at det ble større interesse for faget ved Politihøgskolen. I tillegg begynte academia å interessere seg for faget.

Rachlew og Fahsing oppsummerer systematiseringen av faget slik: *”...For at norsk politi og deres avhørsmetoder skal nærme seg kravene til en evidensbasert virksomhet, er det imidlertid grunn til å påpeke at det fortsatt savnes et system i politiets organisasjon for implementering av teori i praksis. En praktisk konsekvens av denne mangelen er at avhør også i alvorlige og sensitive saker, gjennomføres av personer med uten formell kompetanse eller dokumenterte ferdigheter. Det er derfor behov for systemer og rutiner for kvalitetssikring, støtte og oppfølging på arbeidsplassen etter endt utdanning...”* (2015, s.234). Rachlew og Fahsings konklusjon peker på at det etter endt utdanning og kursing er behov for at den enkelte blir faglig ivaretatt ved arbeidssstedet i form av systemer og rutiner i tillegg til faglig oppfølging. Dette havner slik sett i sentrum av hva denne undersøkelsen forsøker å finne ut av hva systematikk av sikkerhetssamtalen angår.

Hovedfunn

Undersøkelsens del 3 gjennom bruk av SWOT og IGLO viste at det var liten eller ingen statistisk signifikant forskjell i nivåene i de deltagende klareringsmyndighetene når det gjaldt organiseringen av sikkerhetssamtalene. Videre ble det gjort følgende funn:

- Det var forskjell mellom to av KM ´ene når det gjelder syn på mulighetene ved gjennomføring av sikkerhetssamtale. En forklaring på dette kan være at en KM hadde tenkt gjennom spørsmålene i forkant av samtalen i fellesskap og blitt enige om en felles forståelse.
- Det er et tydelig uttalt behov for videreutdanning innen strukturert samtale.
- Et annet funn dreier seg om evaluering av sikkerhetssamtalen. Det er tydelige tegn på at det ikke finnes systematisk evaluering av gjennomførte samtaler, utfallet av disse og om man som saksbehandler utfører metoden i henhold til gitte prosedyrer.

⁸ KREATIV er en forkortelse for begrepene: **K**ommunikasjon, **R**ettssikkerhet, **E**tikk og empati, **A**ktiv bevisstgjøring, **T**illit gjennom åpenhet og **V**itenskapelig forankring

- Saksbehandlerne og ledere som helhet er trygge på selve metoden som benyttes
- Personell med lederansvar har liten kontroll og oversikt over saksbehandlerne gjennomføring av sikkerhetssamtale, og kjenner ikke til om det er forskjeller mellom de ansatte i måten de gjennomfører samtaler på
- Informantene opplever faglig fravær fra fagmyndighetens side
- Informantene ønsker mer erfaringsutveksling mellom de forskjellige klareringsmyndighetene.
- Tid fremheves som negativ faktor hva prinsipper om læring angår. Det settes av liten tid til å systematisk lagring og deling av informasjon
- Det er lite anledning til å avsette tid til samarbeid og gruppelæring
- Klageordningen medførte endring fra ustrukturert til strukturert fokus på saksbehandling.

Kapittel 1. Historisk utvikling av klareringsmyndigheten

"...I hope you chaps will be very careful in vetting all these Civil Servant cases..."
(Morrison, 1948)

Første gang Forsvarets overkommando (FO) ble opprettet var i mai 1940. Levetiden ble kort, fordi allerede ved kapitulasjonen i Nord-Norge knapt en måned senere ble den nedlagt. Det skulle gå nesten to år før Forsvarets overkommando ble gjenopprettet av eksilregjeringen i London, februar 1942. Sjefen for den øverste fagmilitære kommandomyndighet ble den gang samtidig utnevnt til midlertidig forsvarssjef. Sikkerhetstjenesten fremstod i perioden fra 1945 til 2002 som et særegent forvaltningsorgan. Dette var en militær etat med kontrolloppgaver både i Forsvaret og i sivilsamfunnet, der kontrollen rettet seg mot bevaringen av norske og allierte hemmeligheter. Med hemmeligheter menes i denne sammenheng, opplysninger som kort eller lang sikt må beskyttes av hensyn til riktes eller de alliertes sikkerhets. Med hemmelighold menes ivaretagelsen av disse opplysningene samt de omkringliggende beskyttelsestiltakene.

FO ble avviklet etter 2. verdenskrig og omgjort til Forsvarsstaben. Stillingen som Forsvarssjef ble opphevet i fredstid, og hans kommandomyndighet overført til de tre forsvarsgrensjefene, hær, sjø og luft. Forsvarsstabens oppgaver ble fastlagt i instruks fra Forsvarsdepartementet etter 1947. Staben skulle i store trekk planlegge disponeringen av landet stridskrefter og forsyninger, arbeide med forsvarets felles problemer og ha ansvar for samordning av virksomheten ved de enkelte forsvarsgrenene. Sjefen for Forsvarsstaben ble tillagt et samlet operativt ansvar for alle styrkene i fred, og forsvarsgren-sjefens kommandomyndighet ble tilsvarende modifisert for å gjelde sin respektive gren. I samsvar med benevnelsen ble Sjef for Forsvarsstaben endret til Forsvarssjef med virkning fra 1963. Forsvarsstaben besto til 1970 da den ble avløst av den nyopprettede FO, som skulle være Forsvarssjefens apparat for å planlegge og styre virksomheten i Forsvaret. FO ble ledet av stabssjefen som også var Forsvarssjefens stedfortreder og nestkommanderende i Forsvaret. FO hadde sitt hovedkvarter på Huseby i Oslo, men er i nåværende form virksom ved Akershus festning som Forsvarsstaben.

1.1 Nødvendig hemmelighold

”...Følgelig, det som gjør at den opplyste fyrsten og den kloke generalene kan gå til aksjon og seire over andre og oppnå meritter som går utover det sedvanlige, er at de har forhåndskunnskap. Forhåndskunnskap kan ikke bli frembragt av gjenferd og ånder, ikke bli utledet av omstendigheter og ikke bli beregnet gjennom anslag. De kan bare bli frambragt av mennesker som kjenner til fiendens tilstand...”

(Sun Zi, 500 f.Kr. oversettelse av Bøckmann, 1999, s. 95).

Bruk av hemmelighold har siden tidenes morgen utgjort et vern mot trusler som har blitt regnet som potensielt destabiliserende eller skadelig for den demokratiske orden, skadelig for forsvarsevnen og ødeleggende som gjennomslaget for et lands utenrikspolitikk. Aktuelle trusler har omfattet spionasje, undergraving fra egne borgere, sabotasje, terrorhandlinger og annen alvorlig kriminalitet. Militært sett har det ønskelige utfallet av hemmelighold vært å avverge væpnede angrep eller vinne krigen dersom den kom.

Sett i lys av perioden kan man hevde at partene i den kalde krigen etterstrebet kunnskap om sin fiende så godt det lot seg gjøre. Slik kunnskap, i tråd med militærteoretikeren Sun Zi (rundt 500 år f. kr.) ville nettopp, vel å merke sammen med en erkjennelse av egne styrker og svakheter – lede til seier. Sun Zi trakk også frem at generalene gjerne valgte sine skarpeste menn til å sanke inn kunnskap om fienden (Bøckmann, 1999, s. 97).

Nå var ikke spionasje mot Norge et ukjent fenomen. Allerede i 1913 var Johan Søhr, sjef for den gang hetende 'Opdagelsespolitiet' på jakt etter russiske personer som opptrådte som sagfilere⁹ rundt omkring i Norge, og som ble antatt at spionerte på Russisk vegne.

”...Det er ikke tvil om, at der var sagfilere, som hadde til opgave både her og i Sverige å spionere eller skaffe opplysninger, som kunde ha militær betydning for Russland...” (Søhr, 1938, s. 11).

⁹ Sagfiler: Omreisende person som bl. a tilbyr seg å file sager.

1.2 NATO betyr sikkerhet

Perioden etter 2. verdenskrig (1939 – 1945) er på en måte starten til sikkerhets- og etterretningstjenestene i Vesten. Sikkerhetstjenestene fikk økt ansvar, og et av disse områdene bestod i 'vetting'¹⁰ av personell ansatt i offentlig tjeneste. I følge Andrew (2009) var dette den minst populære tilleggsoppgaven sikkerhetstjenestene kunne bli tillagt. Vetting kan sammenliknes med en formell samtale for å vurdere en person etter bestemte kriterier. Hensikten med vettingen var å luke ut femtekolonnister og mennesker som kunne ha til hensikt å dele gradert informasjon med fremmede makter. Flere saker der det ble oppdaget at folk med kommunist sympatier hadde lyktes i å videreformidle gradert informasjon til fremmede makter ble det en oppvåkning på feltet i Norge.

Etableringen av det nordatlantiske forsvarsfellesskapet NATO i samarbeid med vest-europeiske land samt Nord-Amerika utgjorde og utgjør fremdeles ryggraden i norsk sikkerhetspolitikk både under den kalde krigen og etter oppløsningen av Sovjetunionen. NATOs hovedhensikt er å stå sammen mot angrep og militært press. I følge NATO er deres hovedmål å sikre medlemslandenes frihet og sikkerhet gjennom politiske og militære midler. *"...NATO's essential purpose is to safeguard the freedom and security of its members through political and military means..."*¹¹. Samtidig ble det opprettet et kontrollutvalg som skulle gjennomføre kontrollen med sikkerhetsundersøkelser og sikkerhetstjenestene.

1.3 Koordineringsutvalg i flertall

I desember 1947 opprettet regjeringen et utvalg kalt 'Koordinasjonsutvalget for etterretnings- og sikkerhetstjenesten'. Formålet var å koordinere arbeidet og sikre kontakt mellom Politiets overvåkingstjeneste og sikkerhetstjenesten. Utvalget ble i 1949 avløst av et nytt utvalg, nemlig 'Koordineringsutvalget under Regjeringens sikkerhetsutvalg'. Utvalget mottok et nytt formål, da det her ble snakk om å

¹⁰ 'Vetting' er et engelsk begrep, der man i forkant av veddeløp utførte en veterinærkontroll av hestene. Betyr i overført betydning en sjekk av den det gjelder.

¹¹ www.nato.int

koordinere arbeidet og sørge for kontakt mellom politiet og Forsvarets etterretningstjeneste.

I 1953 fikk 'Koordineringsutvalget' også oppgaver som kontrollutvalg for sikkerhetstjenesten. I denne sammenheng opptrådte utvalget under navnet 'Det interdepartementale kontrollutvalg' (Dokument nr. 15 (1995-96), Innst. S. nr. 240 (1996-97) s. 81, 'Lund-rapporten'). Frem til 1965 hadde Forsvarets etterretningstjeneste ansvar for all sikkerhetstjeneste i Forsvaret. Lund-rapporten beskriver at det ikke foreligger noe skriftlig rundt opprettelse av utvalget eller mandatet utvalget skulle arbeide etter. Men retningslinjer for utvalget ble gitt ved instruks fra Regjeringens sikkerhetsutvalg av 4. mars 1954.

Medlemmer av Koordineringsutvalget var sjefen for Forsvarets etterretningstjeneste, sjef for overvåkingspolitiet, sammen med representanter for Utenriksdepartementet, Forsvarsdepartementet og Statsministerens kontor (Lund-rapporten, 1998, s. 81). Koordineringsutvalget var ikke et besluttende eller utøvende organ. De kunne avgi uttalelser og tilrådinger til Regjeringens sikkerhetsutvalg. Gjennom retningslinjene ble medlemmene pålagt å holde hverandre gjensidig informert om saker av betydning. Utvalget behandlet allerede fra begynnelsen av personellsikkerhetsspørsmål. I 1953 fikk utvalget også oppgaver som 'Det interdepartementale kontrollutvalg for sikkerhetstjenesten'. Utvalget ble oppnevnt som sikkerhetsmyndighet i forhold til sikkerhetsinstruksen, og fikk rådgivende status når det gjaldt personkontrollsaker. 'Koordineringsutvalget/Det interdepartementale kontrollutvalg' behandlet gjennom årene en rekke saker vedrørende sikkerhetsundersøkelser og klareringer/klareringsnektelser. Koordineringsutvalget ble lagt ned i sin daværende form i 1965. I stedet ble Det rådgivende sikkerhetsutvalg oppnevnt¹² (Lund-rapporten, 1998, s. 81).

1.4 Kald krig og utbygging

Etter 2. Verdenskrig ble Norge ansett som et viktig område for NATO, i noe større grad enn resten av Skandinavia. NATO-medlemskapet medførte store

¹² ved Kgl res av 24. september 1965

samfunnsmessige endringer særlig i nordområdene. Slik NATO så det, ville Nord-Norge være ypperlig som utgangspunkt for strategiske operasjoner mot Sovjet og spesielt basene på Kola-halvøya. Videre ble det åpenbart at fordelene også kunne medføre en ulempe, da Nord-Norge sånn sett ville fungere godt som landsdel til fordel for Sovjetiske operasjoner mot NATO. Norges grense lå direkte mot Sovjetunionen/Russland og store deler av Sovjets atomvåpenarsenal rett over grensen. Offisiell norsk 'motstand' mot Sovjet kunne deles i to; Politisk ble det tatt sterk avstand ideologisk fra det kommunistiske systemet i Sovjetunionen, og Sovjet ble ansett som en militær trussel mot Norge.

USAs 'perimeterstrategi', altså støtteområder i nærsone til Sovjet omfattet Nord-Norge, og ble ansett som viktig å sikre. Den militære utbygningen ekspanderte, og dette ga andre utenfor systemet nye typer oppdrag. Særlig våpenprodusenter og forskningsmiljøer merket dette. Det er på det rene at forsvarets utbygging ble finansiert av alliansen NATO gjennom dets infrastrukturprogram. Behovene lokalt for denne utbyggingen var høye. Det skulle bygges flyplasser, kaianlegg, forsvarsanlegg og kommunikasjonssystemer. Dette var en lukrativ inntekt for staten. Sammenlagt førte dette også behov for økt personkontroll, noe som i 1958 medførte en konflikt mellom regjeringen og Forsvaret. Striden dreide seg om å etterleve krav fra NATO i forbindelse med bestemmelser knyttet til alliert infrastruktur (Synstnes, 2015, s. 195).

I tiden frem mot 1990-tallet så en økende tendens fra Sovjet til å bygge ut forsvarskreftene i nord. Spesielt ble det tydelig for myndighetene da Kola-halvøya ble sete for 'Nordflåten' til Sovjet inkludert luft- og havgående styrker. Videre utvidet Sovjet sine militærøvelser lenger og lenger ut i Norskehavet. Slik sett beskrives forholdet av Tamnes og Eriksen (1999) som en 'regional ulikevekt'. Videre beskriver de dette som et av de tre hovedproblemene med Sovjet i tiden fra 1960-tallet og frem til 1999. Tamnes og Eriksen peker på at Sovjets trusseldiplomati, grensekrenkelser og utstrakte spionasje ble ansett som et problem sett fra norske myndigheter og NATOs side. Særlig utfordret ble forvaltnings- og jurisdiksjonsproblemene på Svalbard. Et tredje problem var Sovjets ønske om et grensesamarbeid med Norge, et samstyre gjeldende Svalbard og Nordkalotten.

"...Ikke minst overvåkingspolitiet og Forsvaret var bekymret for følgene av et utvidet grensesamkvem..." (Tamnes og Eriksen, 1999).

1.5 Økende behov for personkontroll

Politiets overvåkingstjeneste gjennomførte etter anmodning fra militære myndigheter sikkerhetsundersøkelser av militært personell etter avslutningen av 2. Verdenskrig. De første to årene var omfanget lite, men etter at det ble innført en regelendring i 1949¹³ økte omfanget sikkerhetsundersøkelser. Dette da det i følge resolusjonen skulle gjelde sikkerheten på militært område i Norge. Fremveksten av operative avdelinger, flere militære skoleplasser, forskningsinstitusjoner og en voksende forsvarsindustri ga utslag på økt behov for sikkerhetsundersøkelser.

Opprettelsen av Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) i 1946 medførte blant annet et mer kunnskapsbasert syn på fornyelse innen forsvaret. I tillegg skulle FFI *"...foreslå løsninger for effektiv drift, gi anbefalinger ved utstyrskjøp og fra 50-tallet utvikle moderne materiell..."* (Synstnes, 2015, s.69). Disse oppgavene gjorde at man vurderte at FFI ble ansett som et attraktivt mål for utenlandsk etterretning.

Klareringsbehovet steg også på grunn av norske myndigheters tiltakende utveksling av sensitive opplysninger med allierte, noe som fra begge hold skjedde under forventningen av at bare pålitelige personer fikk innsyn. Et unntak gjaldt vernepliktige, da kun et fåtall av disse kom i kontakt med gradert informasjon eller materiale. De som ble klarert den gang var gjerne sambandsoperatører, marinespesialister og folk fra flyvåpenet, eller at de hadde en form for stabstilhørighet.

1.6 Beredskapslov og spionparagraf, instruks og direktiver

Så kom beredskapslovene i 1950. I følge disse skulle generelle fullmakter gis dersom krig for å sikre den *"...åndelige og materielle motstandskraft..."* (Bergh og Eriksen, 1998, s. 287). Beredskapslovene legitimerte en allerede påbegynt praksis med å føre lister over antatt fiendtlig innstilte landsmenn som aspirerte til internering i en krigssituasjon. Et annet grep som ble foretatt var foretatt mot den interne trusselen, var en skjerping av spionparagrafen i straffeloven. Dette medførte at det nå ble forbudt for politiske partier å motta penger fra fremmede stater. Delvis skyltes

¹³ Kongelig resolusjon av 10. Juni 1949

dette erfaringer fra nazitiden, samt mistanker om at Norges Kommunistiske Parti (NKP) mottok penger fra Moskva. Siste virkemiddel i kampen mot indre fiender, var kontroll av det personellet som skulle inneha stillinger med hemmelig innhold. Denne ordningen, som altså virket i det skjulte, representerte et unntak fra hovedtanken om at statsstillinger var åpne for kommunister. Særlig var dette gjeldende for stillinger i Forsvarsstab eller likende.

Forsvarsdepartementet påla i 1950 de forskjellige sjefene innenfor Forsvaret å i diskrete former foreta undersøkelser av personell som skulle tilknyttes våpen- og ammunisjonsarsenaler og utstyrslagre. Grunnen til dette var at man ville forsøke å finne ut av om noen kunne ha til hensikt å skade eller motarbeide Forsvaret eller som kunne tenkes å la seg bruke til slik virksomhet.

NATO stilte i 1951 krav til bevaringen av allierte hemmeligheter som medlemslandene hadde forpliktet seg til. Dette er krav som fortsatt er stående. I 1952 ble det gitt interne retningslinjer om hvordan sikkerhetsundersøkelser i forsvaret skulle gjennomføres, og hvem som skulle bli underlagt personkontroll. I følge Synstnes var det etter kort tid fremsagt frustrasjon rundt politiets delvise resultater som svar ved anmodninger om personundersøkelser. Ofte medførte resultatene at avdelingene selv måtte undersøke personens bakgrunn. Det var fra Forsvarets side ønskelig med lister over personer som var 'suspekter', og forsinkelsene ved undersøkelsene medførte forsinkelser av ansettelse (Synstnes, 2015).

I 1953 ble det siden utarbeidet instruks for behandling av dokumenter som av sikkerhetsmessige årsaker måtte beskyttes. Videre kom det som en følge av instruksjonen at det personellet som skulle behandle slike dokumenter skulle godkjennes spesielt for dette. For å sikre videre forståelse for sikkerhetsundersøkelsen ble det i 1955 utarbeidet en samarbeidsinstruks mellom politiet og Forsvaret. Dette innebar at politiet ble pålagt å fremskaffe opplysninger om personell som skulle i tjeneste for Forsvaret. Forsvaret skulle på sin side utarbeide oversikt over hvilke personellkategorier som skulle omfattes av sin sikkerhetsundersøkelse.

Overvåkingspolitiet fikk en stor oppgave med å gjennomføre sikkerhetsundersøkelser for Forsvaret. I 1953 var det i følge Ot.prp.49 12.978 personundersøkelser. Til sammenlikning ble det gjennomført omlag 18000 personundersøkelser i 1956, noe som igjen avfødte ca. 60000 forsendelser av dokumenter. Tallet steg ettersom også den sivile delen av statsadministrasjonen skulle innbefattes som underlagt personundersøkelser (Synstnes, 2015).

1.7 Stort klareringsbehov grunnet vekst

Hvorfor var omfanget av klareringer så stort i Norge? Svært mange sammenliknet med andre NATO-land var klarert med den høyeste klareringen cosmic top secret. Norge fikk noe kritikk for dette internt i NATO, og svarte med å redusere antallet gyldige klareringer der det ikke lenger forelå tjenstlig behov for det. Likevel løste ikke dette problemet med klareringer. Årsakene til behovet for klarering var på den tiden Forsvarets vekst og utbredelsen av totalforsvaret. Likevel er det blitt sett på at andre NATO-land hadde samme utvikling og fremvekst uten at antallet klarerte er sammenlignbart med det norske.

Sikkerhetsavdelingen mente den gang at det rett og slett skyltes at alt for mange fikk ta del i hemmeligheter. I tillegg mente avdelingen at dokumenter ofte ble gradert for mye og unødvendig høyt (Synstnes, 2015). Slik sett kan man se for seg en spiraldannelse, av at antallet klarert personell medfører økt antall gradert informasjon, noe som medfører økt behov for klarering osv. Videre var det svært lokalt forankring i utøvelsen av skjønnet både rundt klareringsbehov og antall produserte hemmeligholdte dokumenter/planer. Slik det den gang var, satt hvert område med sin klareringsmyndighet som klarerte etter et lokalt behov og etter lokale 'regler'. I og med at det den gang ikke fantes særlig sentral styring, var det liten korrigering lokalt.

1.8 Diskresjonær tilnærming

Det var tidlig enighet mellom styrende politikere og ledelse innen Forsvaret om at det ikke skulle være åpenhet rundt det at det ble foretatt personundersøkelser.

Heller ikke resultatet av undersøkelsen skulle være noe man gikk ut med. Forklaringen kan skyldes fraværet av direktiver og regelverk for ordningen, og at det ikke ble foretatt kontroll av ordningen sentralt. Forsvarsminister Jens Chr. Hauge var i 1948 klar på at den politiske overvåkingen måtte utføres med *"...den største diskresjon og takt for ikke å føre til uro og bråk..."* (Synstnes, 2015, s. 145).

I følge Forsvarsdepartementets rundskriv av 13 februar 1953, ble dette innskjerpet ved *"...at for å unngå ubehageligheter, eventuelt avisskriverier, skulle det ikke gis opplysninger om sikkerhetsundersøkelsene..."* (Ot.prp. 49, s.59). Likevel ble det raskt åpenbart for de som skulle gjennomføre slike undersøkelser at det kunne dukke opp en rekke usikkerhetsmomenter ved at man ikke gikk åpent ut om personundersøkelsene. En slik diskresjonær tilnærming ble ikke utfordret av politikken. Holdningen beskrives som politisk, og ikke faglig begrunnet.

Den norske politikken rundt personkontroll- og klareringsordningen ble utformet i spenningsfeltet mellom det regjerende Arbeiderpartiets ønske om å bevare hemmeligholdet og integrere Norge i det allierte samarbeidet henger sammen med tidligere endringer i den militære og samfunnsmessige infrastrukturendringen. Dette synliggjøres særlig ved bruddet i en atomavtale mellom Norge og USA i 1956, der norske myndigheter strakte seg langt for å ivareta hemmeligholdet. Likevel ønsket USA at krav om personkontroll ble nedskrevet i avtaleteksten som skulle fremlegges Stortinget. En slik fremlegging ville med stor sannsynlighet gjøre at ordningen ble allment kjent.

Noe senere blir amerikanernes krav om å standardisere og gjennomføre personkontroll klare gjennom incentiver i kontrakter med utbyggere og industrileverandører til Forsvaret. Dette endte til slutt opp med at Norge måtte forholde seg til NATOs krav om klarering av personell på norsk jord i forbindelse med NATO-anlegg (Synstnes, 2015).

1.9 Fra hemmeligholdelse til åpenhet

Diskusjonen som pågikk omhandlet særlig synet på om sikkerhetsundersøkelser skulle foregå i det skjulte eller om man skulle være åpne på

at det ble gjennomført sikkerhetsundersøkelser. Det fremstod for Det interdepartementale kontrollutvalget som en fordel at den som ble gjenstand for personundersøkelse skulle kjenne til det. At man var åpne kunne være med på å gjøre det enklere for Overvåkingspolitiet å henvende seg til denne personen direkte for å få utdypet eventuelle forhold som var fremkommet gjennom personundersøkelsen, eller spørsmål rundt den enkeltes utfylling av en egenerklæring. Med andre ord så man at man enklere kunne nå den det var bedt om personundersøkelse for, dersom det var allment kjent at det ble foretatt personundersøkelser. Slik sett kunne man redusere usikkerhetsmomentene og oppnå en mer fyldig undersøkelse.

Det tok allikevel lang tid å få iverksatt en endring fra lukket til åpen gjennomføring av sikkerhetsundersøkelser. Synstnes peker på at det først i 1965 ble avgitt et skriv som ble kjent som Direktiv for personellsikkerhetstjenesten og Direktiv for personkontrolltjenesten i Forsvaret. Direktivene ble godkjent av Forsvarsministeren, og kom som en overraskelse på Sikkerhetsstaben. I praksis betød dette at man nå skulle åpent be om egenopplysninger og samtykke fra personer som skulle kontrolleres. Direktivene ble satt i kraft fra februar 1967 (2015).

På hvilken måte ble de nye direktivene 'merket' av de som nå skulle sikkerhetsklareres? Først og fremst ble Forsvarets ansatte nå informert om klareringsordningen og involvert i prosessen. Det militære rullebladet som fulgte den ansatte fikk påført klareringsnivå, og Forsvarets stillingsregister ble oppdatert. Ved hjelp av en egenerklæring skulle den omspurte gi opplysninger om nærstående personer, helsetilstand, rusvaner, økonomiske forhold og eventuelle lovbrudd. Til slutt i denne blanketten skulle to referanser underskrive.

Etter at det ble enighet om åpenhet rundt personkontrollen, fantes det nye kritiske røster hva egenerklæringen angikk. Selv Sikkerhetsstaben fant ut at det var vanskelig å forsvare erklæringen, da den av mange ble beskrevet som nærgående. Internt i forsvaret ble den sett på som irriterende og mange fylte den motvillig ut. Krittikk ble lite fremsatt, men en kritiker, tidligere justisminister Jens Haugland kritiserte egenerklæringens form og antydte paralleller til '*Mccarthyismen*'. Mccarthyisme er et begrep som blir brukt på den tiden, og beskriver tilhengerne til

den amerikanske senatoren Joseph McCarthys linje overfor mennesker med kommunistiske sympatier og kommunister i sin helhet. I USA var det spesielt i perioden 1950-45 en kraftig antikommunisme i USA, i og med at det politisk var sterk motstand mot kommunisme i styresettet i USA. Videre bruk av begrepet dreier seg om USA sett utenfra i denne perioden, hvor man benyttet sterke virkemidler i form av overvåking, yrkesforbud og liknende. Haugland kan i sammenheng med kritikk av egenerklæringen hentydet at spørsmålene var rettet mot hvilke politiske 'tilbøyeligheter' den enkelte hadde mer enn et generelt fokus på den enkeltes sikkerhetsmessige skikkethet.

Haugland fremsa i en spørretime i Stortinget at Forsvaret ikke hadde bruk for å vite om foreldres tidligere adresser eller detaljer om søsken. Videre mente Haugland at Forsvaret ikke skulle bruke tid på folks lovlige verv i lovlige organisasjoner eller henlagte anmeldelser. Det samme kunne sies om opplysninger rundt hovedpersonen eller hans familie innen siste 25 år hadde besøkt et kommunistland.¹⁴

Åpenhetsprinsippet er fremdeles gjenstand for debatt. Det er i dag liten tvil om at åpenhet kan generere mer opplysninger og være med på å opplyse forhold på en bedre måte. Debatten pågår fortsatt, da særlig internt i klareringsmyndighetene opp mot Stortingets kontrollutvalg for etterretnings- overvåkings- og sikkerhetstjenestenes synspunkter om forhold i den enkeltes klareringssak.

1.10 Sikkerhetssamtalen blir et begrep

I 1966 ble Mellbye-utvalget nedsatt for å "...gjennomgå og vurdere de prinsipper som lå til grunn for den virksomhet som har til hensikt å forebygge og motvirke forbrytelser mot statens sikkerhet...". Det fremkommer av utvalgets arbeid i Stortingsmelding nr. 89 (1969-1970) at det ble vurdert flere sider ved måten sikkerhetstjenesten arbeidet på. Noe av dette vises i punkt 9 i Stortingsmeldingen. Her blir ordet "...sikkerhetssamtale..." for første gang brukt i sammenheng med sikkerhetsundersøkelsen, "...og de må være forberedt på å bli innkalt til såkalte

¹⁴ St.forh. 27.januar 1971. Spm. fra repr. Haugland om persongransking i Forsvaret m.v.

sikkerhetssamtaler til oppklaring av mulige uklare punkter i egenerklæringen og til sikring av at vedkommende er fortrolig med gjeldende sikkerhetsbestemmelser..." (St.mld.nr.89 jf.Ot. Prp. Nr. 49, s. 60). Mellbye-utvalget fullførte altså nyordningen med at sikkerhetstjenesten skulle kunne gjennomføre uformelle samtaler som vedrørte sikkerhetsspørsmål. Ordningen var i tillegg egnet til å inkludere den sivile delen av statsforvaltningen som nå også skulle bli underlagt sikkerhetsundersøkelser.

Dette betyr at ordningen ved sikkerhetssamtale skulle sikre to ting. Først og fremst skulle det bidra til å oppklare forhold nevnt i personopplysningsblanketten. Dette oppfattes som en fordel for begge parter involvert, og kanskje særlig til gunst for den omspurte. Derest skulle ordningen sikre at det ble gjennomgått hvilke sikkerhetsbestemmelser som var gjeldende lokalt. Dette kan ses på som en ansvarliggjøring av den enkelte i større grad enn ved en 'direkte klarering', da en som følge av gjennomgangen fikk sikret at den omspurte var kjent med reglene. I ordningen gis det ingen informasjon om hvordan en sikkerhetssamtale skulle gjennomføres.

I det hele tatt fantes det ingen skrevne regler eller retningslinjer som ga hjemmel for klareringsavgjørelser, anga kriterier for avgjørelsene, eller inneholdt bestemmelser av betydning for å kontrollere og sikre at avgjørelsene ble riktige i tiden mellom 1947 og 1967. I stedet ble personellsikkerhetstjenesten drevet med grunnlag i sin egen nødvendighet, sett fra myndighetenes side. Dette kom til uttrykk i en rekke direktiver og instruksjoner som hver for seg og samlet ga lite forventninger om hvordan personellsikkerhetstjenesten skulle vekte kriterier med relevans for klareringsavgjørelser.

Ordningen med omlegging av måten sikkerhetsundersøkelser ble gjennomført på ga videre et bedre rettssikkerhetsvern for de det angikk. Det ble nedfelt bestemmelser for hvem som skulle kunne 'bestille' sikkerhetsundersøkelser, hvem som skulle få ta del i undersøkelsens resultat og på hvilken måte opplysningene skulle oppbevares. Det ble også foreslått at de som til da hadde drevet sikkerhetsundersøkelser skulle underlegges et kontrollorgan.

1.11 Stortingets kontrollutvalg for etterretnings- overvåkings- og sikkerhetstjenestene.

Stortingets kontrollutvalg for etterretnings- overvåkings- og sikkerhetstjenestene (EOS-utvalget) må regnes som en faktor i hvordan utviklingen av Nasjonal sikkerhetsmyndighet ble. Etter omfattende offentlig oppmerksomhet og politisk debatt rundt virksomheten i de hemmelige tjenestene, ble EOS-utvalget opprettet i 1996. Lundkommisjonens rapport (1996) konklusjon om at det i 1960 og -70-årene hadde forekommet ulovlig politisk overvåking av den politiske venstresiden foretatt av Politiets overvåkingstjeneste, medførte en faktisk kontroll av de hemmelige tjenestene inkludert det ikke tidligere kontrollerte 'utenlands-etterretningen'.

1.12 EOS kontrollerer

EOS-utvalget kontrollerer i hovedsak EOS-tjenestene for å sørge for at den enkelte som er gjenstand for personkontroll eller av andre årsaker er omtalt i EOS-tjenestene blir ivaretatt hva rettssikkerhet og personvern angår. Utvalget får gjennom tilsyn og kontroll klarlagt og forebygget om det blir begått urett mot noen, og videre skal EOS-tjenestene kontrollere at tjenestene ikke benytter seg av mer inngripende midler enn nødvendig.

En kontroll gjennomføres gjennom et tilsyn der EOS-utvalgets medlemmer og sekretariat gjennomfører tilsyn ved den enkelte klareringsmyndighet. EOS-utvalgets kontrollopgaver er regulert i egen lov og instruks. Medlemmene i utvalget foreslås av Stortingets presidentskap og velges av Stortinget. Utvalget er uavhengig, i og med at allerede sittende representanter i Stortinget ikke kan velges som medlemmer. Utvalget har med andre ord ingen styrings- eller rådgivende funksjon.

EOS-utvalget skal videre kontrollere at tjenestene holder seg innenfor de gjeldende lover og rammeverk som tjenestene er underlagt. Utvalget har i utgangspunktet full innsynsrett i alle tjenestenes registre og arkiver, men det er også slik at utvalget ikke skal be om mer informasjon enn de trenger for å kunne kontrollere en enkeltsak eller annen type sak. Det må kanskje være en viss 'friksjon'

mellom EOS-tjenestene og utvalget som er satt til å kontrollere virksomheten. Etter mange år i Norge med et EOS-utvalg, observeres det internt at det har blitt en forståelse mellom 'partene'. Tjenestene har nok innsett at det vil være i deres interesse å bli kontrollert for å ha tillit både hos politikere og befolkningen.

Man kan se for seg at EOS-utvalgets kontroll kun tar for seg en svært liten del av den samlede mengden saker EOS-tjenestene behandler i løpet av en periode. Kontrollen bærer sådan preg av å være stikkprøver i forskjellige fagfelt, også når det gjelder klareringssaker. Kontrollene oppsummeres gjennom årsmeldingen til Stortinget. Det er ikke populært å motta kritikk gjennom denne årsmeldingen, men dette er en del av EOS-utvalgets plikter som kontrollorgan. Dersom man mottar kritikk gjennom årsmeldingen, gis man mulighet til å rette opp feil, og eventuelt legge om interne rutiner og praksis.

De som omfattes av kontroll fra EOS-utvalget er i dag Nasjonal sikkerhetsmyndighet, Politiets sikkerhetstjeneste, Forsvarets etterretningstjeneste og Forsvarets sikkerhetsavdeling. I verden slik den er blitt i dag har de hemmelige tjenestene en krevende jobb. Stadige trusler mot nasjonen og om terror i nye former og karakter, samt utviklingene av kommunikasjonsmetoder stiller store krav til at lovgiverne følger med i tiden. De som daglig arbeider med disse problemstillingene må hele tiden vurdere verdien av den enkeltes frihet og samfunnets behov for beskyttelse. Det er i landet mellom disse to interessene at EOS-utvalget kontrollerer.

1.13 Utdanning av saksbehandlere

Utdanningen av saksbehandlerne som skulle gjennomføre sikkerhetsundersøkelser var i starten lite organisert og systematisert. Som beskrevet var det tidlig undersøkelser som ble foretatt uten at den som skulle 'godkjennes' kjente til at det ble gjort. Det var i liten grad foretatt vurderinger av kilders troverdighet og sannsynlighet inntil den britiske militærenheten Special Operations Executive (SOE) utviklet et tall- og bokstavsystem for å vurdere troverdighet og pålitelighet av kilder¹⁵ (Thoresen, 2011). Systematisering av innhenting på taktisk nivå ble utviklet

¹⁵ 1 til 6 for å angi kildens troverdighet og bokstavene A til F for å klassifisere sannsynligheten av informasjonen eks: En 1F vil ha lav troverdighet men høy pålitelighet.

og tillagt Hærens lette tropper,- eller kavaleriet som vi nå kjenner det. Her var allerede gitt ressurser på taktisk nivå. Likevel var det behov for å samle ressursene og utdanning av Hærens personell. Etterretnings- og sikkerhetsvingen (E – og S-vingen) ved Kavaleriets skole- og øvingssenter i 1955.

Kursene ved E- og S-vingen utdannet personell i etterretningsmetodikk som behandling, analyse og distribusjon av informasjon. Skolen avholdt en rekke kurs i etterretnings- og sikkerhetsgrener, med særlig vekt på språk- og avhørsutdanning. Målet var ”...å lære elevene så meget russisk at de er i stand til å lese, tale og skrive russisk tilnærmet flytende, samt gi dem en innføring i russisk terminologi...” (Thoresen, 2011).

Videreføringen etter at utdanningen som tidligere var etterretnings- og sikkerhetsutdanningen ved Forsvarets skole for etterretning og sikkerhet (FSES, nå Forsvarets Etterretningshøyskole, FEH), er overtatt av NSM som skal forestå utdanning av personell som skal arbeide ved klareringsmyndigheter i samarbeid med flere aktører i bransjen, hhv. FSA, PST, KRIPOS m.fl. Utdanningen består nå av et saksbehandlingskurs der personellet blir opplært i de forskjellige metodene en som klareringsmyndighet besitter for å kunne utføre sitt arbeid. Det har ikke lyktes fagmyndigheten å fremlegge nøyaktige tall, men det antas at det siste årene er blitt utdannet nærmere 100 personer som gjennom saksbehandling av klareringssaker skal benytte seg av sikkerhetssamtale som en del av den samlede kompetansen.

1.14 Hva er 'forebyggende sikkerhetstjeneste'?

Den planlegging, tilrettelegging, gjennomføring og kontroll av forebyggende sikkerhetstiltak, som søker å fjerne eller redusere risiko som følge av sikkerhetstruende virksomhet kan defineres som forebyggende sikkerhetstjeneste. Loven gir en forklaring på hva som skal til for å tilfredsstille kravene, men ikke på hvilken måte eller hva slags refleksjoner en skal gjøre seg i vurderingen i en klareringssak.

Forbyggende sikkerhetstjeneste reguleres i 'Lov om forebyggende sikkerhetstjeneste' (Sikkerhetsloven) og tilhørende forskrifter¹⁶. I følge §1 er formålet for loven å

- *Legge forholdene til rette for effektivt å kunne motvirke trusler mot rikets selvstendighet og sikkerhet og andre vitale nasjonale sikkerhetsinteresser*
- *Ivareta den enkeltes rettssikkerhet , og*
- *Trygge tilliten til og forenkle grunnlaget for kontroll med forebyggende sikkerhetstjeneste*
- § 19 (*Når sikkerhetsklarering og autorisasjon skal gjennomføres*) i "Lov om forebyggende sikkerhetstjeneste" angir at dersom en person skal være sikkerhetsklarert dersom han skal ha autorisasjon for tilgang til gradert materiale for konfidensielt eller høyere. Dette betyr at alle som skal ha tilgang til konfidensielt gradert materiale skal gjennom en personkontroll.
- § 20 sier noe om hvordan en slik personkontroll skal foretas: "...*Personkontroll skal ikke finne sted uten at den som sikkerhetsklareres er gjort oppmerksom på og har samtykket i at slik kontroll vil bli foretatt. Personkontroll skal alltid omfatte opplysninger gitt av vedkommende selv. Vedkommende plikter å gi fullstendige opplysninger om forhold som antas å kunne være av betydning for vurderingen av sikkerhetsmessig skikkethet etter § 21...*".
- § 21 gir svaret på hvilke vurderingskriterier som ligger til grunn for klareringsmyndighetenes avgjørelse i klareringssaker. Første ledd sier det slik: "...*Sikkerhetsklarering skal bare gis eller opprettholdes dersom det ikke foreligger rimelig tvil om vedkommendes sikkerhetsmessige skikkethet. Ved avgjørelse om sikkerhetsmessig skikkethet skal det bare legges vekt på forhold som er relevante for å vurdere vedkommendes pålitelighet, lojalitet og sunne dømmekraft i forhold til behandling av skjermingsverdig informasjon...*".

Dette betyr at den enkelte som det skal gjennomføres personkontroll på, er sikret gjennom lovens bokstaver hva personvern og samtykke angår. Det viser også at begge parter har noen plikter i forbindelse med personkontrollen. Dette gjelder gjennomføringen og i etterkant oppbevaring og deling av informasjon. Den som er gjenstand for personkontrollen plikter å oppgi fullstendige opplysninger om forhold

¹⁶ Se fotnote 1

som kan antas å være av betydning. Disse forholdene er oppsamlet under Sikkerhetsloven § 21 bokstav a-l, og dreier seg i stor grad om personens relasjoner, lidelser, lyter og vaner.

1.15 Kvalifikasjon gjennom vaner, karakter og oppførsel.

Dersom vi legger til grunn ord som pålitelighet, lojalitet og sunn dømmekraft, kan vi helt tilbake til Sokrates` tid (470 f.Kr. – 399 f.Kr) spore en 'verdinorm' han mente et menneske skulle inneha for å oppnå lykke (dygd). Sokrates mente at det var en sammenheng mellom dygd, moralsk innsikt og lykke. Menneskets viktigste egenskaper var visdom, mot, måtehold og rettferdighet. Dersom man hadde dette, mente Sokrates at dette ble synlig gjennom at en person fungerte på best mulig måte, og dermed kunne oppnå lykke. Ulykkelig ble man dersom man henga seg til lystene og ble slave av dette (Ribbing, 1846). Med andre ord kan en si at den som vet det rette, gjør det rette.

Sånn sett oppfattes begrepene lojalitet, pålitelighet og sunn dømmekraft som generelle og allmenngyldige og anses fremdeles å være relevante i vurderingen av sikkerhetsmessig skikkethet. Hvordan en 'måler' en persons pålitelighet og lojalitet kan være avhengige av nasjonale og internasjonale forhold, særlig sikkerhetspolitisk, og forskjellige sosiale forhold samt samfunnets verdinormer. Spørsmål om en persons sikkerhetsmessige skikkethet skal altså kunne vurderes ut fra en helhetsoppfatning av en persons vaner, karakter, forbindelser og oppførsel. Dette er forhold en kan gjenkjenne i sikkerhetsloven § 21 bokstav a til l. Setningen *"...forhold som er relevante for å vurdere vedkommendes pålitelighet, lojalitet og sunne dømmekraft i forhold til behandling av skjermingsverdig informasjon..."* sier altså noe om at det er noe den enkelte må 'kvalifisere seg til' for å kunne gis en sikkerhetsklarering.

1.16 Den viktige informasjonen

Uavhengig av kilder og uttalelser fra eksterne, kan det likevel oppstå behov for å gå til den omspurte selv for å kunne danne seg et mer helhetlig inntrykk. Et eksempel kan man bruke fra den klassiske tragedien "Jeppe på Bierget" eller "Den forvandlede bonde" av Ludvig Holberg fra 1722:

”...Nå går den sugga inn og eter frokost, og jeg stakkars mann skal gå fire mil og får verken vått eller tørt. Kan noen mann ha en sånn forbannet kone som jeg har? Jeg tror virkelig at hun er søskenbarn til faen sjøl. Folk sier vel at Jeppe drikker, men de sier ikke hvorfor Jeppe drikker. Jeg fikk aldri så mye bank i de ti årene jeg var i krigen som jeg får på en dag av denne slemme kvinnen. Hun slår meg, ridefogden driver meg til arbeid som et dyr og klokkeren gjør meg til hanrei. Skulle ikke jeg kunne drikke da? Skulle jeg da ikke bruke de midler som naturen gir oss for å drive bort sorgen? Var jeg en tosk, gikk ikke slikt inn på meg, da ville jeg ikke drikke heller; men det er en avgjort ting at jeg er en klok mann; derfor føler jeg dette mer enn andre; derfor må jeg drikke...” (Holberg, 1722, Norsk oversettelse).

Jeppes problem er velkjent. Likevel,- i denne fremstillingen kan Jeppes egne ord komme frem, og man kan få et innblikk bakenfor den ubehøvlede, lite opplyste fyllefant. Uten Jeppes egne ord på hvorfor han drikker, ville Holbergs stykke antakelig blitt regnet som en ren komedie. Likevel omtales ofte stykket som en blanding av komedie og tragedie, i det en får bredere innsikt i årsakene til hvorfor Jeppe drikker.

Man skulle tro at sammensetningen av kilder og det den enkelte selv opplyser skriftlig skulle være mer enn bra nok grunnlag for å kunne avgjøre en klareringsanmodning. Som vi ser av eksempelet med Jeppe, vet vi ikke på forhånd hvorfor han drikker, bare at han gjør det. Vi er tilbake til 'usikkerhetsmomentet' som oppstår mellom det en vet og det en trenger å vite for å kunne foreta en totalvurdering av den enkeltes sikkerhetsmessige skikkethet. I tiden fra man startet med sikkerhetsundersøkelser og fram til 1967 kan man bare spekulere i hvor mye informasjon en faktisk gikk glipp av ved å hemmeligholde at det ble foretatt personundersøkelser. Skrekkscenarioet sett i lyset av denne tidsperioden med henblikk på den militære oppbygningen både strategisk og materielt, er at man kan ha gitt tilgang til rikets hemmeligheter til mennesker som ikke burde hatt denne tilgangen som følge av forhold som aldri ble avdekket siden ordningen med personkontroll var hemmelig.

Sikkerhetsloven § 21 siste ledd gir i dag en viss indikasjon for hva man kan gjøre:

"...Klareringsavgjørelser skal baseres på en konkret og individuell helhetsvurdering av de foreliggende opplysninger. Klareringsmyndigheten skal påse at klareringssaken er så godt opplyst som mulig før avgjørelse fattes. Sikkerhetssamtale skal gjennomføres der dette ikke anses som åpenbart unødvendig..." (Lov om forebyggende sikkerhet).

Det er forskjell på dagens ordlyd og den som først ble benyttet i 1970 i Stortingsmelding nr.89. Der det tidligere var *"...oppklaring av mulige uklare punkter i egenerklæringen og til sikring av at vedkommende er fortrolig med gjeldende sikkerhetsbestemmelser..."* er det nå altså slik at en sikkerhetssamtale skal gjennomføres når det ikke anses om *"...åpenbart unødvendig..."*. Uttrykket 'åpenbart unødvendig' volder enkelte klareringsmyndigheter noe hodebry. En av oppgavens informanter beskriver det slik:

"...det er jo også fortsatt det der å vurdere når en samtale skal gjennomføres. Det er altså en skjønnsmessig vurdering, ikke åpenbart unødvendig, og hva er det som er ikke åpenbart unødvendig... det meste kan faktisk være nødvendig hvis du vranger og vrir på det, ja..." (Informant A, 2015).

En annen setter andre ord på det: *"...det er det at sikkerhetsloven nå sier at samtaler skal gjennomføres hvis det ikke er åpenbart unødvendig. Det er nok antakelig ganske mye drevet av en sånn rettssikkerhetstankegang...sånn at det kan teoretisk sett også gå ut over rettssikkerheten til den enkelte hvis han ikke blir hørt i en samtale eller man ikke gjennomfører en samtale. Men jeg har ikke noe erfaring gjennom tilsyn i det siste på at så har vært tilfelle, at rettssikkerheten ville ha blitt bedre for den enkelte hvis det hadde vært gjennomført en sikkerhetssamtale men det vil alltid kunne stilles spørsmål om det..."* (Informant B, 2015).

I denne oppgaven forutsetter forfatteren sin egen vurdering at sikkerhetssamtale er et verktøy som kan benyttes for å redusere tvil i vurderingen av en persons sikkerhetsmessige skikkethet. Denne tolkningen er imidlertid ikke i tråd med lovtekstens henvisning til at samtaler skal gjennomføres dersom det ikke anses

som åpenbart unødvendig. Formuleringen tilsier bokstavelig tolket at sikkerhetssamtale som hovedregel skal gjennomføres i en hver klareringssak.

Forfatteren finner grunn til å understreke at bestemmelsen ikke har vært tolket slik at en klareringssak *aldri* vil være tilstrekkelig opplyst før sikkerhetssamtale er gjennomført. Formuleringen av bestemmelsen er imidlertid egnet til å skape tvil også når det gjelder dette.

Formålet med § 21 i sikkerhetsloven er å foreta en vurdering av personellet's *'pålitelighet, lojalitet og sunne dømmekraft'*. Vurderingen som her skal gjøres står etter forfatterens syn i en særstilling sammenliknet med øvrige forvaltningsorganers saksvurderinger . Disse består gjerne i å vurdere om en søker oppfyller gitte objektive vilkår, for eksempel om en er søknadsberettiget et parkeringskort for bevegelseshemmede, kvalifiserer til hjemmesykepleie eller sånn sett barnehageplass.

I det en klareringsmyndighet skal foreta en vurdering av personers *egenskaper* og dermed egnethet for sikkerhetsklarering, anser forfatteren det som åpenbart at formålet med en sikkerhetssamtale skal være avgrenset til dette. Forfatteren legger derved til grunn at ren informasjonsinnhenting er ment håndtert som ellers i forvaltningen, gjennom dokumentasjon. I henhold til normal prosedyre betyr dette at dersom klareringsmyndigheten etter å ha mottatt personopplysningsblanketten og kildene har tvil rundt den enkeltes sikkerhetsmessige skikkethet så gjennomføres det en sikkerhetssamtale med vedkommende (se ill. 1).

1.17 Hva er en sikkerhetssamtale?

"...Sikkerhetssamtale er en formell samtale mellom personellsikkerhetstjenesten og en person om spørsmål av betydning for vedkommendes sikkerhetsmessige skikkethet og om generelle sikkerhetsmessige spørsmål..." (Ot.prp.21, 1996-1997; Om lov om forebyggende sikkerhetstjeneste).

Sikkerhetssamtalen har til formål å innhente og systematisere informasjon om et saksforhold eller en hendelse.

En sikkerhetssamtale er en strukturert samtale mellom to parter, i denne forståelsen en samtale mellom sikkerhetstjenesten og den 'omspurte', det vil si den som har fylt ut en personopplysningsblankett, fordi hans/hennes avdeling/arbeidsgiver eller stilling krever sikkerhetsklarering. I sikkerhetssamtalesammenheng vil det alltid befinne seg en avstand mellom partene, i det den ene parten representerer myndighetene. I tillegg har sikkerhetstjenesten et formål med samtalen, men en kan også hevde at den omspurte vil ha et formål med å delta; nemlig å belyse og opplyse om forhold som for klareringsmyndigheten kan fremstå uklare eller vanskelig å forstå betydningen av uten at man gjennomfører en samtale.

En informant beskriver det slik:

"...Sånn som jeg ser det da, så gjennom sikkerhetssamtalen så får vi møtt omspurte og man har altså muligheten til å gjøre en viss bedømming i forhold til holdninger og man kan innhente en del opplysninger da som vi ikke får fra andre kilder..."
(Informant A 2015).

Det er viktig med en presisering at en sikkerhetssamtale ikke må forveksles med et straffeprosessuelt avhør, der avhørte i medhold av kontradiksjonsprinsippet kan ivareta egne interesser og påvirke utfallet av en straffesak. En innkalling til sikkerhetssamtale er ikke en anklage om at det er begått et straffbart forhold. Tatt i betraktning at sikkerhetssamtalens verdi primært er knyttet til å vurdere personlig fremtreden og umiddelbare refleksjoner omkring forhold av betydning for sikkerhetsmessig skikkethet, ville det for øvrig være formålsløst der man som innkalt skulle kunne forberede en forklaring i forkant av samtalen.

1.18 Sikkerhetssamtale - Dagens praksis

I praksis gjennomføres en sikkerhetssamtale ved at klareringsmyndigheten sender den omspurte et brev med innkalling til sikkerhetssamtale. I brevet blir det angitt behov for samtale fra klareringsmyndighetens side, det blir vist til gjeldende lovverk og lovgrunnlag. Omspurte blir informert om muligheten til å ha med bisitter i samtalen, samt hvilket grunnlag som gjelder for bisitter som deltaker under samtalen. Den omspurte møter til angitt tid og sted for samtalen. Samtalen blir gjennomført ved

at to personer fra klareringsmyndigheten deltar i samtalen sammen med den som er innkalt. Omspurte har anledning til å ha med seg bisitter, etter spesielle regler som vil gjelde for dennes deltakelse som observatør under samtalen. At det er to som deltar fra klareringsmyndigheten er for å sikre notoritet under samtalen, samt at det gjør det enklere for den som leder samtalen fra klareringsmyndighetens side å 'holde tråden'. Punktvis ser gjennomføringen slik det blir undervist til en strukturert samtale slik ut:

- Planlegging, hva skal vi snakke om?
- Innkalling, når/hvor
- Kontaktetablering, skape grunnlag for kommunikasjon
- Sammenhengende fortelling, mental rekonstruksjon av en hendelse/et forhold
- Særskilte spørsmål, systematisk, nøyaktig og fullstendig informasjon
- Rapportering, beskrive observasjoner, ikke konklusjoner
- Avslutning, positiv avslutning
- Evaluering, sikre at samtalen er gjennomført i henhold til planlegging og lovverk.

(Se illustrasjon 2).

Sikkerhetssamtalen gjennomføres etter forberedelsene og i etterkant fattes en avgjørelse basert på en samlet vurdering av den informasjonen man har og det som fremkommer i samtalen av klargjøring av forhold eller nye forhold.

Dersom klareringsmyndigheten faller ned på en negativ klareringsavgjørelse eller lavere klareringsgrad enn anmodet, produseres underretning til omspurte med forklaring om hvorfor den omspurte ikke ble vurdert som sikkerhetsmessig skikket. Omspurtes avdeling/arbeidsgiver mottar kun underretning uten forklaring.

Dersom omspurte ønsker å klage på grunnlaget for avgjørelsen, skal denne returneres klareringsmyndighet for ny vurdering. Gis det avslag, sendes klagen med saksmappe til Nasjonal sikkerhetsmyndighet for endelig avgjørelse.

1.19 Forfatterens rolle

Forfatterens rolle inn i tematikken 'sikkerhetssamtale' er flerdelt. Forfatteren har bakgrunn fra en utdanning rettet mot arbeide med mennesker med forskjellige tilpasningsproblemer, psykisk og fysisk utviklingshemmede, deres hjelpeapparat og

pårørende/verger. Det sier seg selv at man slik sett tidlig så for seg et yrke hvor menneskelig kontakt var selve drivkraften bak valget av utdanning. Man gikk tidlig inn på kognitive samtaleteknikker med særlig vekt på refleksjon og åpne spørsmål. Tankesettet dreide seg om en klinisk tilnærming, basert på empati og åpenhet. Samtale med mennesker med spesielle utfordringer stilte store krav til måten man kommuniserte på, og ble tilpasset hver enkelt.

På den måten fikk man ofte et bedre grunnlag for kommunikasjon enn ved lukkede spørsmål, og mer 'rettede spørsmål' ovenfor de man snakket med i studie- og jobbsammenheng. Slik sett kan en sammenlikne forfatteres tidlige tilnærming til strukturert samtale med 'Achieving best evidence'¹⁷ –metoden, som retter seg spesielt mot sårbare vitner i avhør. Slike vitner kunne (kan) være barn, mennesker med psykiske lidelser eller lærevansker eller med nedsatte kognitive eller sosiale ferdigheter. Tidlig i arbeidslivet var det som tidligere nevnt i undersøkelsen ikke et kurs man gikk, mer at man fant seg et '*faglig forbilde*' og forsøkte så godt man kunne å benytte samme tilnærming som den personen i møte med pasienter og pårørende. Slik sett ble forfatteren også et produkt av det tidligere nevnte '*mester/svenn*'-forholdet. Parallelt med dette må man også lære seg stammespråket i yrkesgruppen en selv tilhører, samt hvilke andre stammespråk andre yrkesgrupper man samarbeider med benytter.

Med andre ord oppfattes denne tiden som lite systematisk rettet mot samtale, men mer som et nødvendig verktøy for å kunne 'snakke riktig og skrive riktig'. Forfatterens evner til å kunne kommunisere med alle typer mennesker i ulike livsfaser og situasjoner er over tid utfordret kontinuerlig. Samtaler med pasienter med dobbeltdiagnoser i rusbehandlingstiltak, pårørende til spedbarn med terminale sykdommer, rektorer, helsemyndigheter og advokatkontorer blir en del av hverdagen. Sånn sett er man godt forberedt til overgangen til klareringsmyndighetens bruk av strukturerte samtaler.

Det skulle ikke ta lang tid som ansatt i en klareringsmyndighet før en selv ble sendt på kurs i samtalemetodikk. Det er en forventning hos klareringsmyndigheter at

¹⁷ Ministry of Justice (2011) *Achieving Best Evidence in Criminal Proceedings: Guidance on Interviewing Victims and Witnesses, and Guidance on Using Special Measures*. London HMSO

man som ansatt skal kunne gjennomføre sikkerhetssamtaler som en del av utøvelsen av stillingen. Dette blir vurdert som svært viktig på mange måter da sikkerhetssamtalen er et verktøy som skal brukes. I forkant av kurset deltar man ofte som observatør i en sikkerhetssamtale, hvor man som tredjeperson kan se gjennomføringen av en slik samtale, og gjerne delta i før- og etterarbeidet. Man brukes som 'toer', dvs. at man deltar i selve samtalen men man er ikke leder i samtalen. Dette gir god innsikt i hvordan en samtale gjennomføres og hvilke metoder en i løpet av samtalen kan benytte seg av for å få informasjon fra den som er innkalt.

I løpet av kurset ble man raskt klar over at det ligger mer bak en gjennomføring av en sikkerhetssamtale enn to kopper kaffe og to stoler mot hverandre. En metodisk tilnærming av hvordan en samtale skal gjennomføres føltes veldig riktig. Man får svar på en del spørsmål, og man får testet seg selv og sine evner når det gjelder det meste som har med ens gjennomføring av en sikkerhetssamtale å gjøre. Forfatteren har i etterkant av kurset gjennomført flere sikkerhetssamtaler med forskjellige temaer, både som ener (leder av samtalen) og som toer. I tillegg har forfatteren blitt brukt som med-instruktør på samtalekursets 'lang-del', og gjennomført kurs i KREATIV-teknikk gjennom politiet.

Etter flere år med gjennomføring av sikkerhetssamtaler skulle en tro at man var ferdig utviklet med tanke på arbeidet rundt samtalen. Likevel oppfatter ikke forfatteren at man er utlært på emnet. En hver som blir innkalt og møter til samtale møtes med den samme grunntanken om at han eller hun skal opplyse et forhold eller bekrefte eller avkrefte en hendelse eller noe annet saksbehandleren lurte på eller har tvil rundt.

Årene har ført med seg erfaringer i synet på bruken av sikkerhetssamtale: Ingen personer er like. Alle har sine egne måter å svare på. Alder, kjønn, erfaring, kulturell bakgrunn, psykisk sykdom, livssituasjon, alt dette kan være med på å prege en samtale. 'Kjemi' mellom samtalepartnere, varmen i rommet, alt dette påvirker også. Likeledes og kanskje særlig det forfatteren på et tidspunkt var opptatt av er hvordan egnetheten til den som leder samtalen, det vil si hvordan saksbehandlerens forskjellige måter å tilnærme seg problemstillingen på, forberede seg og gjennomføre en samtale på, kan påvirke samtalen.

Er det en fordel med mangfold av oss som gjennomfører sikkerhetssamtaler, eller er det bedre om vi blir likere i måten vi gjør dette på? Hva tenker vi om dette selv? Hva mener sjefene våre? Er det forskjell mellom de forskjellige klareringsmyndighetene om hva de mener? I hvilken grad kan undersøkelsen finne svar på hvorvidt de forskjellige klareringsmyndighetene hver for seg og samlet fremstår som enhetlige?

Pokharel & Choi (2015) har med sine syv kjennetegn vist hva som må til for å kunne tilfredsstille kravene til å kunne kalle seg en lærende organisasjon. I undersøkelsen vil det bli særlig sett på tre hovedprinsipper for å oppnå læring: Første aspekt er å *fremme undring og dialog* som viser hvordan læring skjer i sosiale relasjoner. Eksempel på dette kan være at ansatte gis rom til å spørre og lytte til hverandre, utfordrer hverandre på en konstruktiv måte, og har anledning til å søke bistand fra hverandre. Andre aspekt er *anledning til samarbeid og gruppelæring* som handler om hvordan oppgaver løses i felleskap i kraft av gruppens samlede erfaring og kompetanse. Et eksempel på dette kan være rapportering av resultat på gruppenivå, felles målsetninger og klare roller overfor hverandre. Tredje aspekt er *systematisk lagring og deling av læring* som går ut på at det finnes formelle strukturer/roller for å ivareta ny kunnskap som tilkommer organisasjonen. Eksempler på dette kan være etablering av databaser, felles evaluering, mentorordninger og utviklingen av interne kurs. I hvor stor grad passer Pokharel og Choi sine prinsipper sett opp mot et utvalg klareringsmyndigheter i Norge? Kan man gjennom de kvalitative svarene finne ut av om det er mulighet til endring? Dette samt temaer om hvordan man gjennomfører sikkerhetssamtale har ført forfatteren frem til denne undersøkelsen.

Kapittel 2: Klareringsmyndighetenes organisering av sikkerhetssamtalen - en historikk

I Stortingets kontrollutvalg for etterretnings-, overvåkings- og sikkerhetstjenestenes årsmelding for 2014 publisert 08 april 2015 står følgende tekst rettet mot enkelte klareringsmyndigheters bruk av sikkerhetssamtale:

"...Sikkerhetssamtaler er basert på en variant av en avhørsteknikk (PEACE-modellen), som er tilpasset til bruk ved sikkerhetsklareringer. Utvalgets gjennomgang av sikkerhetssamtalene viste at kvaliteten på gjennomføringen er varierende i de ulike klareringsmyndighetene, og at enkelte samtaler kunne vært gjennomført på en mer pedagogisk og målrettet måte. Gjennomgangen reiste også spørsmål om hvorfor den benyttede samtalemodellen anses som den mest formålstjenlige. Utvalget mener det er særlig viktig at sikkerhetssamtaler gjennomføres på en måte som i tilstrekkelig grad sikrer kontradiksjon i saksbehandlingen. Utvalget har også merket seg at metodikken ikke synes å åpne for en fleksibel og sakstilpasset gjennomføring av sikkerhetssamtalen. Dette kan vanskeliggjøre muligheten for å avklare tvil og opplyse saken, som er hovedformålene med en slik samtale. Utvalget har inntrykk av at enkelte klareringsmyndigheter benytter malen for gjennomføring av sikkerhetssamtaler for rigid. Etter utvalgets syn tar det for eksempel lang tid før klareringsmyndigheten kommer til temaet som utløste behovet for sikkerhetssamtale, og som er av relevans for vedkommendes sikkerhetsmessige skikkethet. Utvalget mener at det kan være behov for en ekstern evaluering av gjennomføring av sikkerhetssamtaler..." (Årsmelding 2015, EOS-utvalget).

EOS-utvalgets skriv reiser flere spørsmål. I den første delen av avsnittet beskriver EOS-utvalget at 'varianten' av PEACE er 'tilpasset til bruk' ved sikkerhetsklareringer. Hva slags tilpasning som er gjort besvares ikke. Det samme må sies hva vurderingen av kvalitet i samtalen angår. Hvilken gjennomgang har EOS-utvalget vært gjennom? Med hvilken bakgrunn kan utvalget hevde at kvaliteten på gjennomføringen er varierende? Hva er god kvalitet på gjennomføring etter EOS-utvalgets mening? Hvilke kunnskaper om pedagogikk og læringsmodeller har EOS-utvalget benyttet seg av for å komme til denne slutningen? Ved hvilke klareringsmyndigheter har de gjennomført denne gjennomgangen?

Utvalget reiser i dette avsnittet også spørsmålet om metoden er mest formålstjenlig som grunnlag for sikkerhetssamtaler, da utvalget fremhever kontradiksjonsprinsippet som førende for om metoden er passende eller ikke, da de

mener det tar for lang tid i samtalen før klareringsmyndigheten kommer 'til poenget'. Dette vitner igjen om lite kunnskap om PEACE-modellen som nettopp åpner for en slik mulighet som vi har sett i denne oppgavens første kapittel, og som vi skal se nærmere på i dette kapittelet. I neste avsnitt i sin årsmelding kommer EOS-utvalget med den påstanden at PEACE-metoden ikke "...synes å åpne for en fleksibel og sakstilpasset gjennomføring av sikkerhetssamtalen...". Man kan spørre seg om hva utvalget har av opplæring innenfor strukturert samtale, da man videre i utdraget fremstiller metoden som 'rigid'. Til sist i avsnittet tar EOS-utvalget for seg relevans i temaer som spiller inn på det klareringsmyndigheten er satt til å vurdere, nemlig pålitelighet, lojalitet og sunn dømmekraft. At EOS-utvalget ser for seg at de som utvalg leverer premissene for hva som skal være relevant i vurderingen av sikkerhetsmessig skikkethet er interessant.

Flere spørsmål besvares i dette kapittelet. Som vi så i første kapittel, har vi nå beveget oss mot hvordan klareringsmyndighetene oppsto som et ledd for å bevare rikets sikkerhet. I oppgavens andre del omhandles hvordan fagmyndigheten selv tok initiativet til å få utviklet en metode som kunne gi et solid grunnlag for avgjørelser ved klareringssaker.

2.1 Klareringsmyndighetenes oppbygging

Historisk sett ble forebyggende sikkerhet ansett å være en oppgave for myndighetene. Således fulgte dette med seg opprettelsen av Nasjonal Sikkerhetsmyndighet (NSM) som "...skal ivareta departementenes utøvende funksjoner..." (Ot.prp.21, 2007-2008). NSM har siden 1. Januar 2003 ivaretatt lovens funksjon som nasjonal sikkerhetsmyndighet. NSM er administrativt underlagt Forsvarsdepartementet (FD).

2.2 Utvikling av sikkerhetssamtale som saksbehandlerverktøy

I dette delkapittelet tar undersøkelsen for seg

- Personellet som var med 'fra starten' i FO/S, og litt om deres faglige bakgrunn den gang.
- Hvilke typer saker personellet vurderte, og på hvilken måte de gikk frem for å kunne finne ut av løsninger på slike.
- Hvilke kilder som bidro til saksbehandling nevnes, og det vil beskrives hvilke kriterier en hadde for avslag i klareringssaker
- På hvilken måte sikkerhetssamtalen som strukturert samtale ble utviklet og arbeidet med, både før og etter innføringen av kurs og et undervisningsopplegg utarbeidet for klareringsmyndighetene
- Metoden i forkant av kursingen i stor grad nærmet seg PEACE som metode, uten at det var spesielt systematisert eller vurdert slik.

Innføringen av ekstern kompetanse på strukturerte samtaler ble hentet inn, og dette medførte at FO/S og etter hvert NSM innførte kurs i sikkerhetssamtale for saksbehandlerne i klareringsmyndighetene. Kapittelet omhandler utviklingen av dette kurset og innholdet den gang. Dette blir vist gjennom beskrivelser av kurset og hvilket tankesett som styrte innholdet, og hvilke teorier en baserte kurset på. Avslutningsvis synliggjøres hvilke utfordringer en ser for seg at klareringsmyndighetene har fremover, med tanke på ivaretagelse og utvikling av kompetansen på fagfeltet, samt hvilke faktorer som kan spille inn i denne problemstillingen.

2.2.1. FO/S Avdeling for personkontroll og personellsikkerhet

I den videre teksten vil vi først se på utviklingen av det som den gang var FO/S og overgangen til det som skulle bli NSM. Avdelingen ble den gang kalt 'Avdeling for personkontroll og personellsikkerhet' og i hovedsak er det tiden fra 1998 og fremover som vil bli omhandlet i denne delen av undersøkelsen. I 1998 bestod FO/S av ti personer med forskjellig bakgrunn og erfaring. Særlig blir enkelte i

materialet beskrevet som 'ildsjeler' hva utvikling av fagområdet samtale angikk. Hovedtyngden av saksbehandlere var utdannet fra forskjellige grener innen Forsvaret. Bakgrunn fra militærpolitiet og andre sikkerhetsfunksjoner innen hæren og marinen utgjorde noe av sammensetningen, og noen av disse igjen hadde erfaring med gjennomføring av avhør fra tjeneste i militærpolitiet. Kunnskap og erfaring med bruk av strukturerte samtaler varierte. De resterende hadde mer kunnskap og erfaring om feltsikkerhet og fysisk sikring.

Som følge av omorganisering ble antallet klareringsmyndigheter redusert. Målet med dette var å høyne kompetanse og å øke kvaliteten på saksbehandlingen. Omorganiseringen var i tråd med den gang rådende tanker i det offentlige. Ideene kom med samfunnsøkonomen Victor Normann i form av 'New public management' med følgende hovedfokus: Sentralisering. Effektivitet. Målstyring.

For kjernen på ti personer ble oppgavene mange: Iverksettelsen av sikkerhetsloven, med forarbeider og som vi skal se, her inngikk mange innspill en måtte forholde seg til, øvrig utvikling innen bransjen i form av økt trykk på antall sikkerhetsklareringer, måten en saksbehandlet på, og påtrykk fra EOS-utvalget i form av inspeksjoner og forhold som ble pekt på i etterkant. I tillegg deltok seksjonen på tilsyn hos andre klareringsmyndigheter. Det var ikke en liten oppgave de hadde foran seg, saksbehandlerne ved FO/S seksjon for personkontroll. Enkelte av disse var som tidligere beskrevet mer eller mindre sentrale i utviklingen av sikkerhetssamtalen og i hvilke veivalg som ble foretatt både med hensyn til intern opplæring, kunnskap og kompetanse rundt vurdering av det kildemangfoldet FO/S hadde som beslutningsgrunnlag. I så måte så er det viktig å ha med seg en del av den bakgrunnen man sto oppe i forkant av opprettelsen av Nasjonal sikkerhetsmyndighet 1. Januar 2003.

2.3 Saksbehandling ved FO/S

FO/S saksbehandlere jobbet systematisk når det gjaldt registrering og behandling av klareringssaker. Mange av sakene som ble behandlet trengte et ekstra blikk før de kunne avgjøres. Dette var ikke noe nytt i 1998, og begrepet

'sikkerhetssamtale' var allerede i bruk i tilfeller der saksbehandlerne var usikre på om det skulle gis klarering. Usikkerheten kunne dreie seg om kildefunn eller andre opplysninger tilkommet i saken. Dermed måtte de snakke med vedkommende, og hvordan dette foregikk skal vi se nærmere på etter hvert. På dette tidspunktet var FO/S det eneste stedet hvor høyeste klarering Cosmic Top Secret ble innvilget (Synstnes, 2015).

Som fagmyndighet foretok Seksjon for personkontroll og personellsikkerhet tilsyn, der det fremkom at kompetansen ute ved de forskjellige klareringsmyndighetene ikke var på det nivået fagmyndigheten ønsket. FO/S syn rundt dette var i tråd med at antallet klareringsmyndigheter ble redusert den gang. Fagmyndigheten så at både saksbehandling og bruk av sikkerhetssamtale varierte, både i vurdering av kildeopplysninger, hvilken informasjon som ble samlet inn, og i hvilken grad dette påvirket personens pålitelighet, lojalitet og sunne dømmekraft.

Omfanget av antall sikkerhetssamtaler som ble gjennomført i FO/S på dette tidspunktet oppgis å være liten sett i sammenheng med dagens praksis. Dette skyldes dels manglende kompetanse om hvordan saksbehandlerne skulle vurdere det som hadde kommet inn, det fantes skriftlige retningslinjer på hvilket grunnlag man burde kalle inn til sikkerhetssamtale, men det var lite tydelighet. Dette var opp til de ansattes kompetanse å vurdere. Ved FO/S i 1998 ble det gjennomført et antall samtaler som lå på at hver av de tre saksbehandlerne gjennomførte tre til fire sikkerhetssamtaler per måned.

Det skyldes nok at antallet saker hvor klarering ble nektet i førsteinstans på de lavere nivåene var *"...ganske mange som enten fikk avslag på klarering og ikke klaget på avslaget men som kanskje burde ha gjort det..."* (Informant D, 2015). Dette kan tyde på at saksbehandlerne ved FO/S i stor grad foretok sikkerhetssamtaler i påklagede saker. EOS-utvalget bemerker i sin årsmelding for 1998 at *"... de aller fleste nektelser ikke blir påklaget. Utvalget fant ut fra det at det kunne være grunn til å foreta stikkprøvekontroller av nektelser som ikke påklages. Dette er gjort ved to inspeksjoner i FO/S i 1998. Kontrollen har ikke avdekket åpenbare feilavgjørelser, men enkeltsaker har reist problemstillinger som er diskutert med FO/S..."* (EOS årsmelding, 1998).

2.4 Kriterier for avslag

Uten at det var regulert gjennom interne rutiner, var det i 1998 en uttalt praksis at strafferettslige funn i personkontrollen som var nyere enn tre år skulle medføre direkte avslag på anmodningen om klarering. Hva slags type saker var dette?

Tabell 1. Sakskategorier som medførte direkte avslag på anmodning om klarering i 1998

Sakskategori	Definisjon
Spionasje	<i>"...virksomhet for fremmed makt eller planlegging og/eller gjennomføring av sabotasje..."</i>
Straffbare handlinger	<i>"...når dette gir grunnlag for å trekke vedkommendes lojalitet i tvil..."</i>
Pressgrunnlag	<i>"...Forhold som kan true omspurte eller nærstående som følge av forhold rundt omspurte..."</i>
Feilaktig fremstilling/forfalsking av forhold	<i>"...Faktiske forhold som vedkommende måtte forstå er av betydning for klareringsspørsmålet..."</i>
Rusmisbruk/helse	<i>"...forbigående eller varig svekkelse av dømmekraft eller pålitelighet..."</i>
Kompromittering/sikkerhetsbrudd	<i>"...Brudd på s-bestemmelser, nektelse av å gi personopplysninger om seg selv..."</i>

Kilde: Direktiv for personellsikkerhetstjenesten (ugradert), 1990.

Som vi ser av tabell 1, fordeler sakskategoriene av saker som medførte direkte avslag på klareringsanmodning seg fra særdeles alvorlige allmenngyldige straffbare forhold som spionasje, til at den omspurte ikke fyller ut personopplysningsblanketten sannferdig eller riktig. I 1998 fantes det saker som nærmes automatisk medførte avslag på klareringsanmodningen. I intervju med tidligere saksbehandler fremheves særlig voldssaker nyere enn siste tre år

fremheves i materialet når det gjelder avslag. Slike saker kunne være legemsfornærmelse, legemskrenkelse og legemsbeskadigelse. Disse sakstypene medførte automatisk avslag, uten at man alltid undersøkte bakgrunnen for forholdet. Ble det fremsendt klareringsanmodning for en omspurt i 1998, ble det ikke vurdert veldig nøye hva slags funn som fremkom av strafferettslig art. Var forholdet nyere enn tre år uansett, ble det så å si kategorisk gitt en ikke-klarering. Klager på en slik saksbehandling ble sjeldent mottatt.

Drapsdommer uavhengig av tiden som var gått siden forholdet, medførte alltid nektelse av klarering. Seksuelle overgrep i all forstand som var registrert og pådømt ga umiddelbar nektelse av klarering. Økonomisk kriminalitet ble også grunnlag for nektelse av klarering *”...fordi at det ble veldig ullent og hva var det som lå i de paragrafene i straffeloven og hva er det egentlig vedkommende har gjort, er det underslag, korrupsjon eller hva er det?...”* (Informant D, 2015).

Noe som var påfallende ofte gitt direkte avslag på klarering var om du hadde utenlandsk partner. Det var allikevel allerede i 1998 ganske utbredt at man under tvil kunne gi en klarering hvis omspurte i blanketten hadde oppført partner fra et av de nordiske landene.

2.5 Personopplysningsblanketten

De fleste saker da og nå beror følgelig på hva som personen selv har fylt ut i personopplysningsblanketten (pob). Dette skjemaet er viktig, da det legger føringer for hvilke vurderingskriterier som anses relevante i vurdering av personens pålitelighet, lojalitet og sunne dømmekraft. Personopplysningsblanketten¹⁸ (vedlegg 7) består av hovedområder som gjelder personens personalia, bosted siste ti år, søsken, foreldre og utdanning. Videre skal man oppgi sitt forhold til lover og regler ved at man skal oppgi eventuelle lovbrudd, holdninger til bruk av alkohol og andre rusmidler. I tillegg skal man oppgi eventuelle relasjoner til organisasjoner eller enkeltpersoner med slike tilknytninger, og man skal oppgi om man har sykdomshistorikk i form av eventuelle psykiske lidelser. Jo høyere klareringsnivå det

¹⁸ se <https://www.nsm.stat.no/globalassets/dokumenter/skjemaer/s-0136-1-1b-endringsversjon-010511.pdf>

anmodes om, må flere opplysninger gis, noe som igjen medfører at flere variabler må undersøkes fra klareringsmyndighetens side. Som vist i illustrasjon.1, kontrolleres alle opplysningene som blir gitt opp mot offentlige kilder. Det ikke nødvendigvis slik at 'man har gjort noe galt' for å bli innkalt til en sikkerhetssamtale. Som tidligere skrevet, er en sikkerhetssamtale egnet til bruk dersom man ønsker å få vite mer utfyllende om forhold fra blanketten der det enten ikke er oppgitt, eller at forholdet oppgitt må utdypes.

Når det gjelder det den enkelte selv hadde oppgitt i personopplysningsblanketten som ikke var fanget opp i andre registre eller ikke oppdaget, det kunne være forhold man beskrev i personopplysningsblanketten om pårørende for eksempel, var det noe usikkerhet på hvordan man skulle håndtere og vurdere grove forhold på nærstående.

2.6 Andre enn hovedpersonen kontrolleres også

Det var ikke alltid at det var opplyst om alle forhold som gjaldt nærstående. Ofte kunne det være opplyst om enkelte forhold, mens andre ting eller 'negative' funn ikke var beskrevet i pob, men fremkom i kildene. Som saksbehandler kunne dette bety usikkerhet rundt om forholdet var kjent for ektefellen.

I vurderingene av opplysningene som fremkom i pob og i kildene, som for eksempel folkeregisteret og strafferegister, sto en overfor flere utfordringer i hvilke tema en skulle spørre om i den strukturerte samtalen. Jo høyere klarering jo flere variabler og muligheter fantes for avvik mellom kilder og omspurtes opplysninger. Et relativt vanlig eksempel kan være at en omspurte ikke har oppgitt å ha søsken, mens det i personkontrollen kan dukke opp kilder hvor søsken er oppgitt. Man kunne avlese at det ikke var oppgitt en bror, mens det i kilder ville fremkomme en bror som var straffedømt. Slike manglende oppføringer kan skyldes forskjellige årsaker. At det er en forglemmelse, at det er intendert, (at omspurte vet om dette, men ikke oppgir det) eller at omspurte ikke vet at han har en bror. Hvordan skal man finne ut av dette?

I slike saker ble saksbehandlerne utfordret i hvordan de kunne komme inn på temaet under samtalen. Tidligere saksbehandler forteller at dette ble sett på som vanskelig:

"...Men vi var veldig forsiktige med å behandle den informasjonen, så jeg vil ikke si at vi gjorde noe sånn grove brudd. Men det var kanskje en litt uproff måte å nærme seg temaet på. Jeg har jo selv vært med i noen av de første sikkerhetssamtalene så vet jeg jo det at det var noen slike tilfeller hvor det ble "plumpet" ut noe informasjon for å få vedkommende inn på et spor som vi strengt tatt kunne styrt unna hvis vi hadde hatt enda bedre kompetanse for å gjennomføre det..." (Informant D, 2015).

2.7 Klageordningen

I perioden frem til 1998 var det ved avslag eller endring av nivå fra klareringsmyndighetens side gitt skriftlig beskjed om blant annet klageadgang og klagefrist. Få klager ble behandlet i tiden før dette. Noe av årsaken kan tenkes å være at ordlyden i klareringsmyndighetens svar var så byråkratisk at den omspurte ga opp å klage. En informant husker at det i tiden 1996-1998 kom et skille, der ordlyden ble tonet noe ned. *"...så det jeg så på fra 1996 - og til dels 1998, så var det ganske kort begrunnelse og jeg vil nok påstå at i alle fall i femti prosent av tilfellene der hvor det var gitt avslag, så tror jeg ikke vedkommende som hadde fått avslaget ble særlig klok på hva begrunnelsen var. Den var ganske ullen..."* (Informant D, 2015). Ofte visste altså ikke den omspurte hva avslaget eller vedtak om lavere klarering enn det som var anmodet om skyltes, og underretningen kom uten begrunnelse for avslaget. I 1999 ble dette endret, og FO/S utstedte underretninger med begrunnelse for sin avgjørelse i klareringssaker med negativt utfall, noe som er vanlig ved alle enkeltvedtak i offentlig sektor.

Sammen med arbeidet som ble gjort opp i mot sikkerhetsloven og etableringen av den, ble det mange juridiske tilbakemeldinger på høringsnotater i arbeidet som tilsa at man måtte gi en bedre begrunnelse. Man kunne ikke lenger bare opplyse om

retten til klageadgang og samtidig gi en kort begrunnelse med at "...Årsaken til avslaget på klarering i ditt tilfelle skyldes din bakgrunn..."¹⁹.

I forarbeidet til den nye loven var alle saksbehandlerne enige om at det måtte gis en bedre begrunnelse på negative vedtak i tråd med offentlig forvaltning ellers. Over tid ble sikkerhetstjenestens måte å ordlegge seg på endret fra en situasjon der man hadde liten forståelse for kommunikasjonsprinsipper. Videre kan man trekke slutningen om at man ikke så saken fra omspurtes side, men hadde mer fokus på produksjon og antall saker. For den enkelte mottaker gjorde endringen i underretningene at man oppnådde en mer forståelig begrunnelse fra klareringsmyndigheten og samtidig ga underretningen et mer konkret grunnlag for en klage. Dette henger sammen med kritikken EOS-utvalget fremsatte i sine årsmeldinger i samme periode.

Dersom en persons opphold over tid i et annet land var årsaken til at avslag ble gitt, kunne man nå beskrive forholdet med hvilket land det var og om hvilket eventuelt sikkerhetssamarbeid man hadde med dette landet. Man kunne også begrunne med at oppholdet hadde vært 'nært i tid' og at det ikke hadde lyktes klareringsmyndigheten å innhente opplysninger fra det aktuelle landets sikkerhetsmyndigheter om eventuelle forhold den omspurte hadde pådratt seg under oppholdet. Videre ble ofte disse personene innkalt til sikkerhetssamtale for at sikkerhetsmyndighetene skulle kunne finne ut hva den omspurte hadde gjort under oppholdet, hva bakgrunnen for oppholdet skyltes og familieforhold dersom slik tilknytning.

I intervjuene fremkommer det at det ikke ble lagt mye nøysomhet eller fokus på underretninger i forhold der det ble gitt avslag grunnet vold. I enkelte tilfeller kunne den skriftlige tilbakemeldingen være direkte begrunnet. Man gikk gradvis over til å skrive "...de strafferettslige forholdene som du har oppgitt i blanketten, som var av typen sånn og sånn, ble begått da og da, vurderes sånn og sånn opp mot kriteriene for klarering..." (Informant D, 2015).

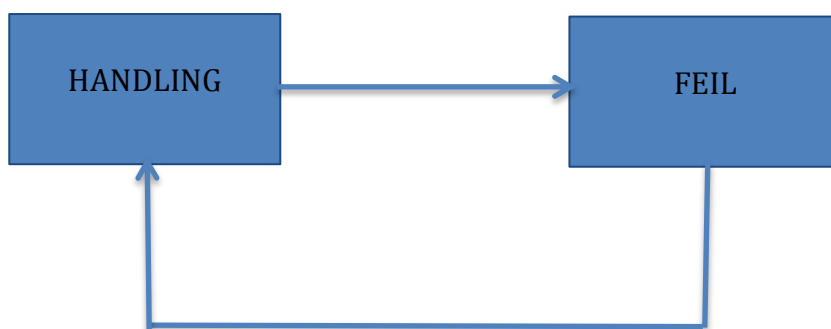
¹⁹ Utdrag fra underretning til omspurte ved negativ avgjørelse.

2.8 Klagerunden medfører positiv læring

Hvilke fordeler kunne man oppnå som følge av en klagerunde? Begge parter 'tjente' på at en avgjørelse ble påklaget. Dette medførte to konkrete endringer i måten klageren og saksbehandlerne kunne opplyse en sak på: Mange samtaler kom til etter en klagerunde der den omspurte fikk avslag i første behandlingsinstans og hadde anket saken videre. Dette gjorde at både den omspurte og klareringsmyndigheten *tematisk* stod bedre rustet ved gjennomføring en samtale. Slik sett passer det å tilpasse denne endringen inn i teorien om PEACE. At man tematisk kunne nærme seg den omspurte i samtalen, gjør at man som saksbehandler kunne både bedre planlegging og kontaktetablering. Planlegging dreide seg nå om hvilke tema man ønsker å ha fokus på i samtalen, og hvordan man skulle nærme seg den omspurte i forkant av samtalen. Fordelene var altså at den omspurte kunne opplyse om en konkret hendelse eller forhold, og klareringsmyndigheten kunne forberede spørsmål rundt dette.

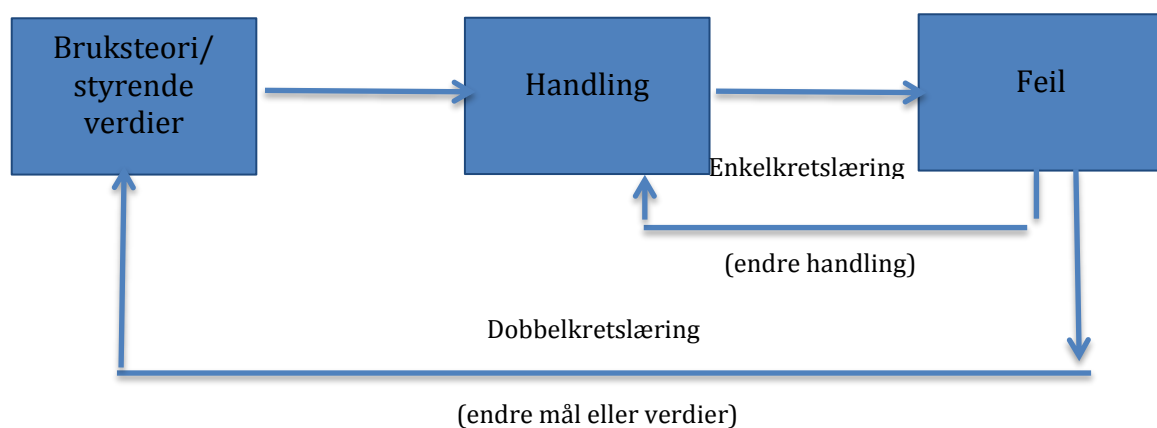
En informant beskriver denne perioden (1998-1999) som at klagerunden virket positivt utviklende for klareringsmyndighetene. Teoretisk kan dette forklares med Argyris & Schøns læringsteori inn i praksis. Argyris & Schön (1987) betrakter en organisasjon som forum for kontinuerlig læring. Dette henger sammen med at organisasjonen og de ansatte er i kontinuerlig utvikling. Dermed foregår det et samspill med gjensidig støtte. Den vanligste formen for læring i organisasjoner kalles 'enkelkretslæring', noe som betyr læring som retter opp feil fra det man vanligvis gjør, eller å rette noe tilbake til standard. Dersom man utfordrer den etablerte standarden eller stiller spørsmål ved den, medfører dette 'dobbelkretslæring'.

Illustrasjon 3. Hvordan enkelkrets og dobbelkretslæring fungerer.



Illustrasjonen viser enkeltkretslæring forklart ved at man går fra å se på hva man gjør til hva man får når man gjør det. Altså en 'hvordan'. Dette kan forklares med at man feilsøker eller identifiserer avvik i måten en gjør ting på som er den 'gjeldende metoden'. Målet med dette blir å minske avstanden mellom rådende forventninger/målsettinger og realitetene ved å endre rådende handlingsmønster (Nordhaug, 2002).

Illustrasjon 4: Dobbelkretslæring



Dobbelkretsen tar for seg mer 'hvorfor man gjør som man gjør', og kan ses på som en utfordring av det 'rådende systemet'. I følge Argyris og Schön (1974;1978) omfatter dobbelkretslæring feilsøking i form av at man vurderer og nærmest utfordrer de rådende teorier, målsettinger, misjon og verdigrunnlag. Dette kan bety at man over tid endrer synet på nytteverdien av de faktorene som ligger til grunn for hvorfor man gjør det man gjør. Således korrigerer man ikke bare feil, som i enkeltkretslæring, men man reduserer og eliminerer forhold som ligger til grunn for de feilene man oppdager.

Saksbehandlerne går altså fra å 'bare gjøre som man gjør', til å tilpasse arbeidsmetodene for å oppnå bedre forståelse av hvorfor man gjør det.

Betydningen av sikkerhetssamtalen som et bedre grunnlag for en saksbeslutning viste seg, da den samlet sett med klage og avslag utgjorde et robust grunnlag for saksbehandlers og til sist klareringsmyndighetens avgjørelse.

2.9 Samtaler kan gjøres på nytt

FO/S var selv klar over at de i en del saker ble nødt til å gjennomføre sikkerhetssamtaler på nytt. Seksjonen selv så at samtalene i noen saker ikke hadde vært gjennomført tilfredsstillende, og dette medførte en skjerping i måten samtalene ble gjennomført på. Herunder var det viktig å sette seg mål for samtalen. Som tidligere beskrevet, hadde nå saksbehandlerne tema for den strukturerte samtalen klare, og man fulgte til viss grad PEACE-metoden, uten at man nødvendigvis var særlig klar over dette. Man så i enkelte tilfeller altså at man ikke hadde fått svar på det man hadde behov for å vite. Dermed valgte FO/S å gå en runde til med ny samtale.

Det hendte likevel at man valgte å ikke ivareta viktige prinsipper om notoritet og kontradiksjon i saksbehandlingen. Et eksempel på dette er det en informant opplyser,- at det ikke alltid var slik at man lot tvilen komme den omspurte til gode i perioden før 1998-1999. Dette kunne bety at man i saksbehandlingen fremsa holdninger som at *"...vi bruker ikke tid på det, vi gir avslag og så ser vi på om vedkommende klager..."*(Informant D, 2015). I en rettssikkerhetssammenheng kunne det få store konsekvenser for vedkommende i og med at disse prinsippene ikke ble ivaretatt. EOS avklarte tidlig at slik måte å behandle anmodninger på skulle det ikke være.

NSM anser denne problemstillingen i ettertid som at det som en følge av arbeidsmengde og manglende kapasitet ble satt en strek for hva de valgte å vurdere og ikke. Videre kan det også ha med utviklingen av forståelsen av hvilke faktorer som virker inn og som skal ligge til grunn for vurdering av sunn dømmekraft, pålitelighet og lojalitet. Spesielt opp i mot behandling av sikkerhetsmessige saker og å få innvilget klarering på et gitt nivå.

Læringskurven beskrives av informantene at var brå mellom 1998 og 2001, og FO/S innså selv at deres egen kompetanse både når det gjaldt hvordan man innhenter opplysninger og hvilke vurderinger som skulle ligge til grunn for at en innvilgelse av sikkerhetsklarering skulle gis, var i behov av et løft. I og med at FO/S var fagmyndighet, innså seksjonen at de var nødt til å heve kompetansen rundt saksbehandlingen før de etter hvert også skulle heve andre klareringsmyndigheters kompetanse. Slik sett kunne man på sikt oppleve et hevet nivå på alle klareringsmyndighetenes samlede kompetanse etter hvert som fagmyndighetens kompetanse økte .

2.10 Kriterier for innkalling 1998

Saksbehandlerne i FO/S brukte mye tid på saker der det i kildeinnhentingene viste resultater i personkontrollen som lå tre til fem år tilbake i tid. Tankemåten i 1998 dreide seg om å identifisere funn i kildene samt å kategorisere funnene ut fra typiske saker saksbehandlerne hadde erfaring med og kjennskap til. Det ble produsert tabeller og matriser man som saksbehandler kunne benytte seg av, samt at det ble laget kategorier for hvor lang tid siden forholdet ble begått. På den måten kunne man benytte seg av skjema ved utmåling av observasjonstid²⁰. Skjematikken beskrives av en informant som skummel: *”...Fordi for noen forhold var det kanskje grunnlag for å ta en samtale om selv tjue år etter at det hadde skjedd...”* (Informant D, 2015).

Saksbehandlerne kunne fokusere på lovbrudd i den grad at dersom den omspurte hadde en promilledom fra 15 år tilbake og intet annet registrert i kilder, så kunne han/hun kalles inn til sikkerhetssamtale. Relevansen av forholdet i vurdering av sikkerhetsmessig skikkethet var det lite fokus på. Om forholdet skyltes en enkeltstående hendelse ble ikke hensyntatt. Var du tatt for promillekjøring, kunne skjemaet vise at du hadde et alkoholproblem. I følge matrisen for denne typen lovbrudd kunne den omspurte risikere lavere grad klarering enn det det var anmodet om.

²⁰ Tiden som settes som ”karantene” mellom negativ avgjørelse og når ny vurdering kan foretas. EOS-utvalget har innsyn i disse rutinene.

Kildefunn rundt seksuelt orientert kriminalitet ble nøye vurdert, uavhengig av tiden som var gått siden forholdet eller omstendighetene rundt. Typiske saker kunne være voldtekt. Det kunne være andre overgrepstyper som hadde skjedd for mange år siden og som kanskje i en større grad i vurderingen som ble foretatt i 1998, dreide seg om *personligheten* til vedkommende. Dette betydde i praksis at en voldtektsdom uavhengig av tiden som var gått, ble vurdert relevant i større grad enn en annen type straffbar handling nærmere i tid enn overgrepet. Slike saker fremtvang at saksbehandlerne måtte justere på skjemaet sitt mot 'gråsone-saker', med andre ord, hvilke saker som ikke passer skjematisk inn men der det likevel vurderes å kalle inn til sikkerhetssamtale.

2.11 Høringsrunde hever nivået

Flere saksbehandlere ble involvert i arbeidet med å kartlegge hva som skulle kvalifisere for å bli innkalt til sikkerhetssamtale. En innstilling med det saksbehandlerne mente var et godt grunnlag ble nøye vurdert. Store spørsmål ble reist: *Hva er mest mulig å anta at ligger fast ved en person og som følger en gjennom livet?* Hva var årsak og virkning, og skulle man se på dette? Er det personen eller hendelsen man skulle vektlegge, og hvilke personlighetstrekk skulle man være obs på? Rusmisbruk var også en utfordrende problemstilling. Når skal man anta at det oppgitte forholdet er en engangshendelse eller et misbruk av mer omfattende art? Videre var det da som nå forskjell på jevnlig nye straffesaker etter som den omspurte ble eldre og der straffbare forhold opphørte i tidlig voksen alder.

Saksbehandlerne forsøkte seg på nye skjematiske fremstillinger og involverte en av juristene i arbeidet videre som en kontrollenhet. Arbeidet bestod i at man kontaktet andre fra utsiden for innspill; enkeltpersoner i politiet, og det ble tatt kontakt med tingretten i Asker og Bærum. Det siste for å få gjort en vurdering på om saksbehandlernes rutiner i forbindelse med gjennomføring av sikkerhetssamtale var innenfor rettslige korrekte rammer. Nybrottsarbeidet på dette feltet krevde med andre ord innspill fra instanser som kunne tenkes å ha erfaring med liknende saker. Noen bred høring ble ikke foretatt.

Temaet for hvilke kriterier som skulle ha betydning for saksbehandlingen ble igjen aktuelt for FO/S, da høringsdokumentene i etableringen av Lov om forebyggende sikkerhet (Sikkerhetsloven) ble sendt i sirkulasjon i form av Ot.prp. 49 (1996-97). Flere høringsinstanser tok opp forholdet rundt sikkerhetssamtale, særlig forhold rundt kriterier for innkalling eller ikke innkalling.

Flere instanser møtte dokumentene med gode innspill rundt forvaltning,- som spørsmålene om personellsikkerhetsfaget. FO/S fikk også innsikt i enkelte departementer og instansers innspill og således kompetanse på feltet gjennom å lese de enkeltes svar. Særlig var det tydelig at enkelte hadde tung kompetanse i vurderinger og øvrig på personellsikkerhetssiden. Både fra datatilsynet og det som senere ble post- og teletilsynet og flere andre kom det synspunkter, og i den sammenhengen var også domstolene inne i bildet. Det var også slik at til og med instanser som ikke var omfattet av sikkerhetsloven også bidro, for eksempel advokatforeningen. Denne prosessen gjorde at når sikkerhetsloven var på plass, så var basisen for når man kaller inn og ikke kaller inn også på plass.

2.12 EOS-utvalgets rolle i praksis

Etter at sikkerhetsloven 01.07.2001 ble innført, fikk sikkerhetstjenestene et enklere regelverk å forholde seg til. Særlig beskrives når en skal innkalle til samtale og ikke, i form av Sikkerhetsloven § 21 (2001) ”...*Sikkerhetssamtale skal gjennomføres der dette ikke anses som åpenbart unødvendig...*”. EOS-utvalget hadde via sine innspill i årsmeldinger og under inspeksjoner siden 1998 nærmest deltatt i utviklingen av innkallingskriteriene og noe i selve sikkerhetssamtalen. EOS-utvalgets rolle var slik sett viktig i dette arbeidet, da FO/S var avhengig av innspill og tilbakemeldinger etter tilsyn fra EOS-utvalget på om de var innenfor rammene av det som var forventet. EOS gav slik sett tilbakemeldinger om at de så positivt på FO/S` gjennomføring av samtaler, men de kunne ønske seg at det ble gjennomført samtaler i flere saker. EOS-utvalget fant ikke grunn til å kritisere behandlinger av enkeltsaker de så gjennom og hadde blitt fremlagt under gjennomføringen av inspeksjonene. De var ’greit’ fornøyd med selve gjennomføringen av samtaler, samt kvaliteten på lydopptak etter at samtalene var gjennomført. Videre var EOS-utvalget også opptatt

av videopptak og oppbevaring av informasjonen samt den enkeltes rettigheter til å kunne se gjennom opptaket av sin egen sikkerhetssamtale i en klagerunde.

FO/S så at EOS-utvalget interesserte seg for deres arbeidsmetoder, og inviterte representantene fra utvalget til å delta i saksbehandling i form av å vise utvalgets medlemmer hvilken modell som ble benyttet i saksbehandlingen (Fig. 1) gjennom å vise utvalgte saker fra anmodning forelå til avgjørelsen ble tatt. I tillegg ble EOS-utvalget vist videopptak av samtaler. Dette avstedkom en del positive sider. EOS-utvalget gjorde seg noen meninger om det de hadde deltatt på i etterkant og mente at klareringsmyndigheten var tydeligere i samtalene. Mer undrende stilte de seg til vektlegging av selve samtalens innhold. Uenighet om hva som var vektlagt som vesentlig av innholdet var et punkt, et annet var om det hadde falt ut informasjon til gode for den enkelte i selve referatet etter at samtalen var gjennomført.

Innsikten rundt at selv personer med etter hvert god erfaring på feltet kunne 'glippe' i selve gjennomføringen eller feile i vurderingen, gjorde FO/S mer skjerpet og dermed hevet konsentrasjonen ved gjennomføring av sikkerhetssamtalene ytterligere. Dette kom som en direkte følge av EOS-inspeksjoner og innspill under inspeksjoner. Særlig ble det vektlagt at informasjonen som ble kjent gjennom personkontrollen eller annen tilflytt informasjon ble håndtert korrekt. Dette ble av FO/S tolket som at det ikke skulle tillegges personlig syn, tolkninger eller FO/S' egne meninger om en nasjon eller typer av strafferettslige forhold. Slik sett skulle man unngå et personlig preg i underretninger til omspurte.

Saksbehandlerne på sin side hadde erfaringer med at det kunne være utfordringer med subjektivitet i saksbehandlingen:

"... Altså det blir litt sånn menneskelig også, at du skal være veldig dyktig når du får kanskje til dels grove forhold som du i større og mindre grad kan ha alt i fra personlige erfaringer med eller nærstående som har vært inne i situasjonen, og så bruke de ordene. Dømmer vi hardere når vi skal vektlegge, og det så vi at vi var dyktige til å få inn i samtalekursene etter hvert, at hva du selv mener, det må du legge på hylla nå, her må vi håndtere ut i fra noen kriterier..." (Informant L, 2015).

Dette kan synes å gjelde saksbehandlerens beslutninger etter å ha fått de nødvendige opplysningene.

Det finnes mange eksempler på mennesker som har utført så grove handlinger at det kan være en utfordring å gjennomføre en sikkerhetssamtale med dem. Videre har vi graden av alvorlighet og tolkning av dette:

"...og så blir det slik at utfordringer i sikkerhetssamtalen, at det som kommer frem der kan gjøre noe med deg underveis sånn at du faktisk, din tanke om saken som du har vedkommende inne for, den kan endre seg underveis om du ikke har tunga rett i munnen, og du kan ha bestemt deg under samtalen for noe som kommer opp underveis, om et forhold som du kan tenke "... å det var avskyelig, sånt må du ikke holde på med" og så glemmer du helt både å få vurdert vedkommende helhetlig og individuelt..." (Informant K, 2015).

Et annet vurderingspunkt er tiden som har gått siden forholdet skjedde til klareringsanmodningen foreligger. Hvilken grad av modenhet eller læring kan den omspurte utvise, og vil dette 'trumfe' forholdet?

"...Det drukner litt i selve forholdet som er begått, og du har kanskje kunne gjennomføre det underveis på en sånn måte at "ja det er et veldig ille forhold, du har avdekket under samtalen at det er veldig lenge siden, vedkommende har gitt et godt bilde av hva som er gjort i ettertid, egenutvikling, kanskje fått hjelp til sånn eller sånn og har tatt en helt annen kurs i livet..." (Informant L, 2015).

Ikke bare var disse utfordringene gjeldende ved FO/S. Målet var også å sikre likhetsprinsippet, hvilket betyr at perspektivet også dreide ut av FO/S og mot de øvrige klareringsmyndighetene:

"...Dette var en av de utfordringene jeg så som aller størst ved å lære opp alle klareringsmyndighetene, for de var bare mennesker de også i likhet med oss som satt og saksbehandlet her sentralt..." (Informant D, 2015).

2.13 Profesjonaliteten øker

Saksbehandlerne opplevde etter hvert at de 'fikk taket på' samtalene. Internt fungerte evalueringen bedre, saksbehandlerne var tydeligere på mål, tema og bruk av PEACE etter gjennomførte samtaler. Dette fokuset på å ikke legge personlige meninger inn i saksbehandlingen og ikke bli farget av egne oppfatninger og subjektive holdninger medførte økt felles kompetanse rundt begrepene sunn dømmekraft, pålitelighet og lojalitet. Dette gjorde at saksbehandlerne opplevde at de ble mer nyanserte i syn på hver av de enkelte kriteriene, at de ikke nødvendigvis ville bli bedømt like 'hardt', og at det kunne være nok med et avvik ved ett av dem for at klareringen ble tilbaketrukket eller ikke gitt som anmodet. Fokus på at det også er andre forhold som skal kunne telle med i en samlet vurdering økte også, det at kjernebegrepene sammenlagt med kildefunn, opplysninger i blankett og andre opplysninger. Med andre ord fokus på en mer helhetlig vurdering av den enkelte.

2.14 'P' står for 'planning and preparation'

I 1998 opplyser flere av informantene at det på den tiden ble lagt innsats i arbeidet ved avdelingen. På tross av og til tross for forskjellig bakgrunn var det enighet om at det allerede i innkallingsbrevet lå utfordringer i form av hva en slik innkalling skulle inneholde av informasjon til den det gjaldt.

I et av intervjuene sier en av informantene:

"...For det første så var det jo det at når vi innkalte folk til sikkerhetssamtale, så var det ikke hundre prosent på plass, selv det her med "hvordan skal et slikt brev se ut når vi innkaller en person til sikkerhetssamtale?" "Hvor mye om ting bør det stå der? Skal det i det hele tatt stå noe om årsaken til at vi har samtalen, eller skal vi være litt mer kryptiske at i forbindelse med personkontroll og din klareringsanmodning så har det dukket opp en situasjon der vi ønsker å gjennomføre en samtale med deg". Altså, hvor dumt skulle vi skrive det eller hvor konkret skulle være i forhold til det? For at hvis vi begynner å skrive "det har dukket opp forhold i sannen eller sannen" uten å skrive noe mer, så vil det være veldig på tunga til den som kommer og det vil kunne

ødelegge for selve samtalen og forberedelsen til samtalen, vi klarer kanskje å forberede oss selv, men den som kommer har en agenda og det er å finne ut hva det her dreier seg om. Mange ville ha komme dit med ganske god viten om hva det egentlig gjaldt...” (Informant K, 2015).

Innkallingsteksten beskrives som at den stadig ble endret i ordlyden selv om det i utgangspunktet var en standardisert tekst. I enkelte saker var innkallingsteksten tilpasset spesielt til de som hadde utenlandsk partner. Avdelingen ønsket å fremheve om ting som sto i personopplysningsblanketten, i form av en innflettet tekst som kunne lyde som ”...dersom du har hatt opphold sånn eller sånn eller noen av dine nærstående...”. Dokumentet beskrives som ’tynt’. I løpet av høsten 1998 ble innkallingsskrivet utviklet til å fremstå mer innenfor det saksbehandlerne og øvrige mente var mer riktig. Likevel var det selve vurderingen av hvorfor den enkelte ble innkalt som lå til grunn for mer utvikling.

Vi ser her at saksbehandlerne selv var inne på de grunnleggende elementene i den bakenforliggende teorien for strukturerte samtaler, og da spesielt PEACE-modellen (Illustrasjon 2). Her omtales den første bokstaven ’P’,- Planlegging og forberedelser. Klareringsmyndighetens første møte med den omspurte er altså et innkallingsbrev som man kan si legger grunnen for videre samhandling i form av gjennomføring av en strukturert samtale. Metoden PEACE hadde allerede vært i bruk i England i noen år, men blir ikke noe sted i denne undersøkelsens materiale nevnt som grunnlag for sikkerhetssamtalene i Norge. Likevel kan vi se at elementene i PEACE benyttes allerede i 1998.

Bull & Milne (1999) beskriver i sin bok at planlegging er ”...den mentale prosessen for å gjøre seg klar til samtale...”(s. 159). Forberedelser (preparation) er hva som må være klargjort i forkant av samtalen. Dette innebærer hvor samtalen skal avholdes, hva slags miljø samtalen skal holdes i, og hvordan man skal administrere samtalen.

Som vi ser er saksbehandlerne opptatt av å planlegge og forberede. I tillegg kommer det frem at man ønsker å finne ut av ’målet for samtalen’. Vi har tidligere i undersøkelsen sett at selve settingen i samtalen, altså hvordan man skal snakke om

ting som av etiske, moralske eller mellommenneskelige årsaker er vanskelige. Dette er noe informantene snakker mye om.

2.15 Selvstendig vurdering av behov for innkalling

I følge informantene tok ikke saksbehandlerne initiativet til sikkerhetssamtale uten å drøfte behovet med en kollega før innkalling ble vurdert. I praksis betød dette at saksbehandlerne gikk fra å arbeide alene til å kontakte kollegaer. Etter en uformell prat rundt problemstillingen i klareringssaken ble det eventuelt besluttet gjennomføring av samtale.

Om kompetansen for vurdering av når den enkelte skulle kalles inn kan kalles usikker eller lav kan diskuteres, men det fremstår i etterpåklokskapens lys at det i mange tilfeller kunne vært vurdert om samtale skulle vært gjennomført. Sakene dette dreide seg om ble gjenstand for klagebehandling, og det ble avholdt sikkerhetssamtale i forbindelse med behandlingen av klagen. Ofte så man at en klage kunne vært unngått dersom man hadde gjennomført en sikkerhetssamtale i forrige runde.

2.16 Kilder som grunnlag for saksbehandlingen

Som vi ser av illustrasjon 1, skal det ved klareringsanmodning om konfidensielt eller høyere innhentes kilder fra relevante registre. En kilde i denne sammenheng kan være åpen eller anonym og er opphavet til ulike typer informasjon. Forskriften om hvilke kilder klareringsmyndigheten kan benytte seg av ble gjort gjeldende fra 01 juli 2001.

Før 2001 hadde FO/S liknende kilder som grunnlag for avgjørelse. Dersom en person ble anmodet klarert på ny etter at forrige klareringsperiode nærmet seg avsluttet, kunne man benytte den tidligere klareringssaken hos klareringsmyndigheten som grunnlag for ny vurdering. I tillegg kom eventuelle endringer som enten ble funnet ved nytt søk i registrene eller informasjon fra den det angikk selv. Det ble ikke vurdert å hente inn informasjon fra vedkommende sin

personalmappe lokalt, men hvis det var noe i historikken som tilsa at det trolig lå mer informasjon et annet sted, så ble informasjonen innhentet for å se om det hadde vært utvikling i den nevnte saken eller ikke.

Noen tilfeller av andre typer kilder var det også. Dersom informasjonen ”...kom klareringsmyndigheten for øre...” (Informant D, 2015) ble det håndtert så godt det lot seg gjøre. Slike meldinger kunne være en underretning fra en avdeling om et forhold, eller at det ble sendt bekymringsmeldinger fra privatpersoner eller kollegaer på deres initiativ. Andre klareringsmyndigheter og Forsvarets avdelinger bidro også til dette.

Klareringsmyndighetene mottar fremdeles slike meldinger, men nå skjer dette hovedsakelig gjennom meldinger fra anmodende myndighet, altså den som søker den enkelte sikkerhetsklarert eller fra Kripos straffesaksregister. FO/S kunne også motta informasjon som like gjerne ble forkastet som ikke relevant for vurdering av den enkeltes sikkerhetsmessige skikkethet. Det kunne bli foretatt noen undersøkelser, men stort sett ble resultatet ikke vurdert som relevant nok.

2.17 Hva så man etter i personopplysningsblanketten?

Når personopplysningsblanketten var mottatt ved klareringsmyndigheten og kilder innhentet etterfulgt av at det ble besluttet sikkerhetssamtale, ble en del av grunnlaget for samtale hentet fra det omspurte selv hadde fylt ut i personopplysningsblanketten. I 1998 var blanketten 'enkel', det vil si at det var plass for utfylling av personalia og nærstående samt tidligere og nåværende adresse. Videre bestod blanketten av flere avkrysningstyper der svaret var ja/nei ”...dersom du krysset ”ja”, forklar under...”.

Et spesielt punkt er rubrikken hvor den omspurte skal fylle ut om sitt forhold til alkohol. Saksbehandlerne hadde og har fortsatt erfaring med at folk skrev mye rart der. Typiske svar her kan være at man skriver 'normalt' som svar på hvilket forhold man har til alkohol. Slike svar kan være vanskelige å tolke og vil ofte kreve en mer utfyllende redegjørelse. Videre omhandlet et punkt den omspurtes eventuelle kontakt med andre lands myndigheter. Dette punktet ble også av saksbehandlerne oppfattet

som at det var skrevet og formulert på en tungvinn måte. Folk var ofte i tvil om hva de skulle svare, og de visste ikke om de personer de hadde hatt kontakt med var involvert i miljøer eller organisasjoner som var uforenlige med kriteriene for klarering. Forfatteren har selv sett forskjellige besvarelser på dette punktet, hvor alt fra navngitte bekjente som folk tror kan være del av en kriminell gruppe, til tilfeldige møter med ambassadeansatte i formelle sammenkomster nevnes her. Med andre ord er det et stort spenn besvarelser som alle trenger å bli vurdert av mennesker med kompetanse innen fagfeltet for å kunne vurdere.

Det hendte og hender fortsatt også at enkelte fant det for godt å fylle ut blanketten med fantasifulle beskrivelser av diverse karakter. Ikke alle disse 'morsomhetene' ble avslørt, - enkelte ble innkalt som følge av opplysninger de selv hadde oppgitt i personopplysningsblanketten. Et godt eksempel på dette kan være punkt 9.1 i den nåværende personopplysningsblanketten, der det av en var fremstilt slik om sitt forhold til alkohol: *"...eg drikk ikkje ofte, men når eg drekk så tek eg i og drekk det eg kan!..."* (Opplysninger i pob, 2014).

Enkelte fikk en oppvåkning da de etter noe tid i samtalen ble konfrontert med hva de hadde svart og måtte innrømme at utfyllingen hadde vært et forsøk på å være morsom, eller at de hadde et anstrengt forhold til utfylling av skjemaer. Forfatteren har selv erfaring med at besvarelsene tones noe ned ettersom de som skal klareres blir noe eldre. I sitatet over svarer en tjue år gammel omspurt på spørsmålet. Hadde besvarelsen kommet fra en førtifem år gammel offiser, kunne det blitt besvart som dette *"...et glass vin eller to til god mat hver helg..."*. Spørsmålet blir jo da på hvilken måte den enkeltes forhold til alkohol påvirker han/henne i hverdagen.

I mange tilfeller valgte den omspurte å gi utfyllende opplysninger rundt forhold som ikke fremkom i personkontrollopplysningene eller andre kilder. Dette kunne innebære at det ble innkalt til samtale. Enkelte saksbehandlere så det som positivt at den omspurte selv hadde kommet med opplysninger en ellers ikke ville ha fått gjennom kilder, men dette kunne avhenge av hva den enkelte saksbehandler hadde av erfaring med selve fagfeltet eller sakstypen beskrevet. I enkelte tilfeller kunne saksbehandler vurdere at forholdet beskrevet ikke var til hinder for at klarerings kunne gis, men det i andre tilfeller kunne bli vektlagt negativt. Dette betydde at

saksbehandlerne måtte skaffe erfaring innenfor fagfeltene, og det var også med på å forsterke dialogen saksbehandlerne i mellom ved vurdering av sakene.

2.18 Hvor lenge varer en samtale og hvor mange skal delta?

Etter samling av grunnlaget for behov for sikkerhetssamtale var det lite diskusjon om antallet saksbehandlere som skulle delta i samtalen. Erfaringer fra tidligere viste at en saksbehandler ofte kunne komme til kort enten det var samtals temaer som ikke ble fullstendig eller godt nok dekket. Man kunne også bli sliten, ha behov for pauser og liknende. Dette medførte også en diskusjon om lengden av en samtale.

Samtaler kunne ofte vare svært lenge, over mange timer, dersom den skulle dekke mange forskjellige temaer. Samtaler kunne også være en halv time dersom det bare var snakk om et 'enkelt' tema eller problemstilling som skulle bekreftes eller avkreftes. I snitt lå en samtales lengde på rundt to timer, inkludert formalia, likt dagens samtalelengde. Av lange samtaler var 7,5 timer med oppfølgingssamtale noen dager i etterkant en samtale som kan fremheves som svært lang og ressurskrevende. To saksbehandlere er involvert fra forberedelse av sikkerhetssamtale til slutført sak.

I løpet av 1998-1999 endret saksbehandlerne syn seg noe rundt bevisstheten av samtals lengde. Dette ble til etter en gransking av hva det er som tar tid i gjennomføringen. Blaker og Rommetveit (1975) tar for seg situasjonell kommunikasjon ved å vise forholdet mellom avsender og mottaker av budskap. Dette er bare et av flere prinsipper for kommunikasjon, men anses å passe inn i den situasjonen saksbehandlerne var i den gang. Noe av Blaker og Rommetveits prinsipper er implementert gjennom å se på hvordan man drev sikkerhetssamtalen. En kort introduksjon, hvilke temaer en særlig ønsker informasjon om, samt metodikken en benyttet kunne være med på å redusere tiden i selve samtalen uten at man fikk et mindre bra beslutningsgrunnlag i etterkant. Særlig ble saksbehandlerne bedre til å 'styre' samtalen inn på temaer.

Systematikk viste seg etter hvert å være en tilnærming til samtalen som det ikke var mye reflektert rundt tidligere. Man så at dersom man foretok en kort innledning og hoppet rett over til konfrontasjonsfase og deretter avsluttet samtalen førte dette til en halv times gjennomføring av sikkerhetssamtalen.

Fokus ble satt på planlegging av samtalen, noe som medførte den spede starten til en mer systematisk tilnærming til hvordan man gjennomfører sikkerhetssamtale. Vi er tilbake til denne undersøkelsens pkt. 2.13, og ser nå at saksbehandlerne søker en mer strukturert tilnærming til samtalen. Planlegging, forberedelse og kontaktetablering var allerede forhold saksbehandlerne hadde gått gjennom og fått noe mer orden på, og de befant seg nå ved tredje bokstav i PEACE (A), som er 'account', oversatt av denne forfatteren til '*adressering*', det vil si at saksbehandlerne retter seg inn mot det de ønsker å snakke om, hva som er tema for samtalen og fri forklaring rundt dette.

2.19 Gjennomføring av sikkerhetssamtale

Inntil man så at det var behov for en mer systematisk tilnærming til sikkerhetssamtalen, var det ikke noe fast system rundt antallet deltakere i samtalen. Saksbehandlerne hadde til da hatt en enkel tilnærming til samtaleforberedelser. Vanligst var det å i forkant av samtalen lage et notat på selvstendig grunnlag uten andres innspill, der en fokuserte på hva man ønsket å få svar på. Det var lite fokus på hvordan man skulle innlede samtalen, tilnærme seg den som var inne til samtale og få den omspurte til å slappe av.

Gjennom årene hadde bevisstheten om at man ikke greide å oppnå ønsket i form av flyt i samtalen vokst. Det gikk på forhold som kompleksitet, notere underveis, det gikk på å stille spørsmål og ha fokus på den man satt og snakket med.

Saksbehandlerne var klar over at samtalen skulle foregå skjermet uten forstyrrelser, og i den grad det skulle være to personer som skulle delta fra klareringsmyndighetens side, var planleggingen preget av en ad hoc-løsning. Det ble valgt en som skulle føre samtalen og denne personen var det som forberedte

samtalen. Den andre ble kort brifet om tema rett i forkant av samtalen og deltok mer som en observatør.

Om den som var inne til samtale forstod den manglende strukturen i gjennomføring av samtalen er usikkert. Det kan vel skyldes at de fleste som ble innkalt til samtale ikke var kjent med hvordan en slik samtale gjennomføres på forhånd, noe som igjen kan ha medført at klareringsmyndigheten ikke var i behov av å endre metodikk grunnet innspill fra deltakere i samtalen.

En informant forteller at saksbehandlerne hadde ofte med seg mye papirer inn til samtalen. Med fanget fullt av papirer ble ofte den ene deltakeren sittende inne i samtalerommet mens den andre var ute for å møte den som var innkalt. Den innkalte ble informert om at det var en til som skulle delta, men utover det ble det ikke sagt mye om samtalsens form og innhold. Saksbehandlerne ble også oppmerksomme på at det å sitte med masse papirer i fanget kunne medfølge en del oppmerksomhet fra den omspurte. I 1998 visste ikke saksbehandlerne helt hvordan de skulle endre på dette. De mente de var avhengige av å ha papirer og derfor måtte ha dette med seg. Dette står i klar kontrast med løsningen allerede året etter, da de benyttet seg mer av flytskjemaer og stikkordsbaserte notater. Saksbehandlerne satt med hele datautskrifter, noe de selv oppfattet at *"...ikke var særlig lurt..."* (Informant D, 2015). Likevel ble det ikke vurdert å endre på dette.

Den omspurte ble i starten ikke fortalt mye om hvorfor han var innkalt til samtale. Saksbehandlerne gjorde ikke mange grep i innkallingsteksten for å opplyse om dette, og det ble lagt liten vekt på at den som var innkalt faktisk hadde mulighet til å hjelpe til med å opplyse om forhold som var relevante i klareringssaken. På den måten fikk de også liten hjelp til å faktisk få forholdene opplyst. Man holdt kortene tett til brystet, i form av at man gjennomførte samtalen som en litt mystisk samtale.

"...merket jo det at rett etter at vi hadde satt oss ned og tatt litt formalia om samtalen, sagt veldig kort om pauser, men sa ikke noe om klokkeslett, så var det ganske rett over på "du har fylt ut en sånn personopplysningsblankett, er det noe i den forbindelse du ønsker å tilføye nå", og da var det gjerne at vedkommende satt jo ikke med blanketten sin der og da. Da var det gjerne

også at vi tok blanketten og gav vedkommende den for å refreshe litt, ikke så veldig dum ting, da, basert på at det var månedsvis siden vedkommende hadde sett blanketten, og så skulle personen se litt på det, og "nei, det virket greit, det, fylte jo ut den i forbindelse med at jeg trengte klarering til sånn og sånn..." (Informant E, 2015).

I 1998 hadde ikke FO/S` saksbehandlere særlig struktur på tidsbruk og andre forhold rundt samtalen heller. Det ble ikke tilbudt vann eller kaffe til den omspurte, det ble ikke sagt noe spesielt om pauser, det var vanskelig å følge med på tidsbruken, og som regel kunne man sitte både en og to timer før det ble tenkt på pause. Om de var to saksbehandlere som deltok, ble det ofte avtalt pauser i samtalen. I starten ble dette avtalt som at *"...etter førti minutter tar vi pause..."* (Informant K, 2015), noe som i etterkant kunne vise seg å bli vanskelig dersom omspurte var begynt å snakke. Pauser avtalt slik ble vurdert som forstyrrende for samtalegang. Etter noe tid med dette ble saksbehandlerne mer bevisste på dette og fant bedre løsninger for avtaler om pauser. Avtalen kunne mer dreie seg om det skulle bli pause mellom temaer.

I flere tilfeller var det forståelig at den innkalte ikke skjønnte at et åtte år gammel forhold fra en hendelse skulle være årsak til at det nå ble stilt tvil rundt din sikkerhetsmessige skikkethet. Selv om det var oppgitt i personopplysningsblanketten.

En informant beskriver sikkerhetssamtalens form som at omspurte ble møtt og fulgt inn på samtalerommet der det etter en kort innledning skulle hilses på den andre saksbehandleren i samtalen dersom denne deltok. Formalia i form av opplysninger rundt skriftliggjøring, opptak av lyd og bilde samt rutiner ved avgjørelse ble også gitt. Videre opplyste saksbehandlerne at 'dette skal ikke være et tradisjonelt avhør'.

"...Vi skremte nok en del ved å gi dem denne informasjonen slik den var formulert og sette settingen og presisere at det ikke var det i stedet for å ikke nevne dette..." (Informant D, 2015).

Saksbehandlerne var ganske direkte, de spurte om det var noe spesielt med blanketten, og det at det utføres personkontroll og hva som eventuelt kan tenkes å dukke opp i den kontrollen fra kilder. Dette kunne allerede skje kort tid ut i samtalen

og kunne gjelde uansett funn som var gjort eller hva vedkommende hadde opplyst i blanketten. Svar kom i form av bekreftelser og avkreftelser, samt flere versjoner på omstendighetene rundt forholdene. I stedet for å la omspurte snakke om disse forholdene, valgte man å heller stille korte konkrete spørsmål. Denne metoden utelot muligheten for omspurte til å fortelle fritt rundt temaene som dukket opp. Da temaet var belyst, ble samtalen ofte avsluttet raskt. Slik passer den inn i beskrivelsen av det engelske systemet for avhør fra 1992 etter Baldwin omhandlet i kap 1.

Det blir i materialet beskrevet som at det i starten av 1998 var lite samkjøring mellom de to saksbehandlerne som deltok i samtalen. Slik det var, var 'leder' av samtalen den som skulle drive samtalen forover, og saksbehandler nummer to skulle notere og eventuelt komme med innspill om temaer som enten ikke ble besvart 'godt nok' eller om det var noe tillegg han/hun ønsket å få utdypet. Ofte ville toern²¹ komme til kort med sine observasjoner og eventuelle oppfølgingsspørsmål, da samtalen kunne bli avbrutt eller at temaet ble endret uten at toern ble spurt om han/hun hadde noe å bidra med.

Det hendte at saksbehandlerne fikk kommentarer om dette i form av at den omspurte etter å ha reist langt med tog og fly for en samtale undret seg over at man kun tok opp temaer som allerede var oppført i personopplysningsblanketten. Metoden viste seg å egentlig være egnet for å gi kommentarer til eventuelle funn i kilder mer enn at man fikk vite hva den omspurte mente om forholdet i dag, og hvordan en så det i perspektiv.

Jevnt over hadde saksbehandlerne en konfronterende linje overfor den omspurte i sikkerhetssamtaler. Samtalen bestod av en kort innledning, 'rett på sak', og så var det over. *"...I 1998 kunne dette i snitt vare omtrent en og en halv time til sammen. Saksbehandlerne kunne ofte sitte igjen med følelsen om at de vurderte den omspurtes pålitelighet, lojalitet og sunne dømmekraft basert på et ganske tynt grunnlag..."* (Informant D, 2015).

²¹ Deltaker nummer to fra klareringsmyndigheten. Den som ikke leder samtalen.

2.19.1 Spesialisering innen fagretning

Etter at det ble hentet inn ekstern kompetanse opplevde saksbehandlerne en rask læringskurve over i et strukturert spor basert på empirisk baserte kommunikasjonsteknikker, og det ble begynt å tenke på hvilke saksbehandlere som hadde mest erfaring med forskjellige temaer. Dette medførte at enkelte saksbehandlere tok noen type saker der andre fikk andre sakstyper. Slike sakstyper kunne være saker med henblikk på å opplyse omspurtes forhold til rusmidler, omspurtes økonomi eller relasjoner. Særlig ble det lagt vekt på eventuelle konflikter mellom kjennskap til personen som var innkalt, habilitet ble vurdert, samt sakstyper som tidligere beskrevet. Dette ble sett på som uproblematisk av saksbehandlerne og ble en mer naturlig utvikling av hvordan saksbehandlerne så for seg fordelingen av arbeidsoppgavene. Seksjonsleder tok ansvaret med å fordele samtaler mellom saksbehandlerne ut i fra en vurdering av hver enkelt saksbehandlers kompetanse innenfor sakstypen.

2.20 Debrief ble ikke systematisert

Samtalerommets utforming ble nedprioritert til fordel for saksbehandlerne egne ønsker om evaluering av selve samtalen. Etter samtalen ved FO/S ble det i følge en informant alltid gjennomført en debrief. En debrief i denne sammenhengen dreier seg om direkte tilbakemelding fra den andre saksbehandleren, der man tok for seg om man hadde gjennomført samtalen tilfredsstillende. Informasjonen i materialet i denne undersøkelsen refererer til debrief etter sikkerhetssamtale som en bra ting. Ulempen var at de erfaringene som ble trukket ut av debriefen ikke ble systematisert og videreført.

Vi må igjen se tilbake på illustrasjon 2 i undersøkelsen, og befinner oss nå ved siste bokstav i PEACE: Evaluation. I følge litteraturen består evaluering av tre faser: Først skal man evaluere informasjonen man har fått gjennom samtalen. Så skal man se på omfanget av hele klareringssaken i lys av informasjonen man har fått i intervjuet. Sist skal man evaluere sin egen innsats som intervjuer (Bull & Milne, 1999).

Det ble satt av tid for å snakke sammen saksbehandlerne i mellom etter hver samtale, og det var sjelden saksbehandlerne hoppet over denne 'debriefen'. I debrief-samtalene kunne det dukke opp ting som måtte til avklaring. Det ble etterhvert mer fokus på hva som skulle avklares, og satt sammen med EOS-utvalgets innspill og internt fokus ble det utarbeidet en matrise for hva som kvalifiserte til innkalling til sikkerhetssamtale. Matrisen beskrives å være et flytskjema som viste hvilke saksbehandlingsskritt som var neste tiltak dersom man mente man fremdeles hadde rimelig tvil etter innsamling av kilder. Samlet sett medførte alt dette at 'noe måtte gjøres'.

2.21 Andre kan også snakke formelt

Nå var ikke bruk av samtale innenfor bedrifter noe nytt i 1998. AKAN²² hadde siden 1964 en avtale med staten når det angikk arbeidstakeres forhold til rusmidler, samtaler rundt dette og tilrettelegging for den som underla seg et individuelt AKAN-opplegg²³. I forbindelse med samarbeidet med arbeidslivet, utarbeidet AKAN et 'dialogverksted', som er en måte å gjennomføre diskusjon/samtale om en virksomhets alkoholkultur på. Fokuset ligger på et helse-, miljø-, sikkerhet- og omdømmeperspektiv. Slik sett kunne en ha sett for seg at man via AKAN og andre typer samtaleformer for ansatte kunne tilegne seg mer kunnskap om kommunikasjon. I tillegg hadde man medarbeidersamtaler, jobbintervju og andre typer formaliserte samtaler allerede benyttet ved flere bedrifter.

2.22 Sikkerhetssamtalen formes

FO/S' problemstilling kunne vanskelig løses uten en profesjonell tilnærming. Litteraturen gir mange gode løsninger på hvordan samtale kan gjennomføres, og tilpasninger til sikkerhetstjenestens behov kunne med enkle grep gjøre dem bedre rustet til å gjennomføre sikkerhetssamtaler med et noe mer strukturert innhold. I og

²² AKAN – Arbeidslivets komité mot alkoholisme og narkomani.

²³ AKANopplegg er riktig ordlyd i følge AKAN sentralt, da dette utformes og tilpasses individuelt som et opplegg, ikke program.

med at enkelte saksbehandlere hadde bakgrunn fra militærpolitiet fantes det tilgang til en del litteratur i avhørsteknikk som ble forsøkt implementert i rutinen for gjennomføring av sikkerhetssamtale.

Med tanke på enkelte saksbehandlers bakgrunn, er det naturlig å se for seg at militærpolitiets Utdanningsdirektiv (UD) "UD 11-32 Etterforskingstjeneste" tjente som grunnlag for sikkerhetssamtale. UD 11-32 er et direktiv i form av en perm med 300 sider som setter rammer rundt militærpolitiets funksjoner. Direktivet tar for seg etterforsklingslære, rapportlære og kriminalteknikk, og er sist revidert i 1993.

UD er lærebøker som benyttes i Forsvarets opplæring av sine tjenestepersoner, og er følgelig rammen for den opplæring som gis på Forsvarets skoler innenfor forskjellige emner. Oppsummert er Forsvarets tilnærming en tilståelsesfokusert metode hvor konfrontasjon og bruk av lukkede spørsmål samt avgrensede svarmuligheter som beskrives som gjennomgående som den riktige tilnærmingen. Dokumentet er heller ikke konsekvent i sine råd. Som en kuriositet kan nevnes også at det finnes motstridende innhold for avhørsopplæringen, da det på samme side både nevnes at man skal medbringe sakens dokumenter, lovsamling og faglitteratur samt bevisgjensstander inn i avhørssituasjonen, mens det fem avsnitt under opplyses at man må passe på at bevis og dokumenter ikke ligger fremme under avhøret (UD 11-32, hhv. pkt. 447 jfr. pkt. 452, s. 175).

En av informantene fra militærpolitiet kan opplyse at undervisningen i avhørsteknikk bestod av UD 11-32, samt "...*noen lysark...*" om hvordan man skulle gjennomføre avhør. Spørsmålene var av type "*var det sånn eller sånn*", det var lite fri fortelling, og flere samtaler ble forberedt med opp til femti til seksti spørsmål. Slik sett er det i tråd med UD 11-32s punkt 455 "*Sammenhengende framstilling*" og punkt 456 "*Eksaminasjon*" (UD 11-32, s. 176). Etter et par år med prøving av dette ble antallet spørsmål redusert ned til ti til femten spørsmål. FO/S hadde mange saksbehandlere med militær bakgrunn, og denne kulturen har vært pregende for hvordan FO/S og sikkerhetstjenesten har utført strukturerte samtaler i forkant av et endret fokus.

2.23 Ekstern hjelp hentes inn

Parallelt med saksbehandlernes praksis og ønske om en mer profesjonell retning av praksisen, ble ekstern hjelp kontaktet. En person fra universitetet med tung faglig kompetanse på strukturerte samtaler ble forelagt problemstillingen rundt sikkerhetssamtale. Særlig ønsket FO/S å lage et strukturert intervju/samtaleteknikk-kurs, med vekt på systematisering og metode. Personen FO/S kontaktet fattet raskt interesse for saksbehandlernes vilje til å øke kompetansen rundt sikkerhetssamtale. En av informantene beskriver at kjernebegrepene lojalitet, pålitelighet og sunn dømmekraft var vurderingskriterier den eksterne eksperten ikke var særlig kjent med fra tidligere at ble vurdert i en samtale. Hva legger man i begrepene, hvordan skal en avklare slike ting basert på det materialet man allerede har og få til det i en intervjusituasjon var hovedproblematikken han interesserte seg for. Det var store temaer.

FO/S' saksbehandlere ble introdusert til PEACE og til den en form for strukturert samtale som kalles kognitiv intervjuteknikk. Dette omhandler hukommelsesstimulerende teknikker. Teknikken baserer seg videre på å gjøre intervjuobjektet 'god', be de sette seg inn i en historie, be de fortelle fritt, og så gjenta historien basert på de spørsmålene intervjueren måtte ha. Siste ledd benyttes ved å be den som blir intervjuet om å fortelle historien i omvendt kronologisk rekkefølge. Slik sett kan en hindre løgn eller falske minner. Mye av litteraturen baserte seg på de første undersøkelser utført av Fisher, Geiselman & Raymond (1987). Disse fant i sin undersøkelse ut at politiavhørene hadde store mangler:

- Mangel på struktur
- Preget av hyppige avbrytelser
- Bruk av 'kort svar'-spørsmål
- Hoppet i tid og rom
- Skiftet tema

Fisher et. al. fant ut at avhør måtte basere seg på en struktur der man ved hjelp av åpne spørsmål kunne gi vitnet kontroll over avhøret og mulighet til fri forklaring.

En tidlig versjon utarbeidet av Fisher et.al angir syv punkter man skal benytte under en strukturert samtale, ikke ulik dagens PEACE-teknikk, i form av det som kalles

'kognitivt intervju'. Målet ble å få vitnet mentalt tilbake i hendelsen/åstedet. Metoden gjorde også at vitnet ble i stand til å huske flere detaljer.

Med utgangspunkt i disse modellene og senere den videreutviklede intervjueteknikken ²⁴ fikk professoren saksbehandlerne til å reflektere over de grunnleggende elementene i strukturerte samtaler. Dette betød en ny metodikk for innledning, overgang, oppfølging og avslutning etter noen møter med den eksterne eksperten. Målet sånn sett var nådd i form av et forhøyet kunnskapsnivå hos saksbehandlerne rundt strukturerte samtaler.

Fokuset var å få den omspurte til selv å snakke om sin egen vurdering av et forhold som er skjedd, eller gi informasjon om en hendelse. Dette stilte krav til saksbehandlerens vurdering av innholdet samt at de måtte ha en formening om hva omspurte faktisk hadde fortalt, hvordan en selv hadde stilt spørsmål og oppfølgingsspørsmål, og ikke minst hvordan grunnlaget for at omspurte skulle snakke fritt var lagt i samtalen.

Boks 2. Kognitivt intervju

Boks 2. Kognitivt intervju

²⁴ Enhanced cognitive interview

Boks 2. Kognitivt intervju

Fase 1	Møte den som skal intervjues, bygge rapport/tillit
Fase 2	Fortelle om samtalens mål <ul style="list-style-type: none">• Fokus på minnet (å gjenfinne minnet)• Fortell alt• Overfør kontroll til den andre (tempo, rekkefølge)• Ikke finn på eller gjett• Konsentrer deg hardt
Fase 3	Igangsett fri forklaring <ul style="list-style-type: none">• Sett personen tilbake til konteksten (hendelsen)• Åpne spørsmål• Pause (stillhet, vent ut den som snakker)• Ikke-verbal kommunikasjon (prompting, håndbevegelser)
Fase 4	Spørsmålsstilling <ul style="list-style-type: none">• Fortell alt• Spør på en forståelig måte avhengig av hvem du snakker med• Ikke finn på eller gjett• Ok å si "jeg vet ikke"• Ok å si "Det forstår jeg ikke"• Konsentrer deg• Aktiver eller fremkall et "bilde"• Åpne og lukkede spørsmål
Fase 5	Variert og utvidet innhenting <ul style="list-style-type: none">• Bytt rekkefølge, start på slutten og gå tilbake til begynnelsen• Bytt perspektiv (hvis du stod der, hva hadde du sett da?)• Fokuser på alle sanser (hva så du, luktet du, følte du)
Fase 6	Oppsummering

Kilde: Fritt oversatt fra Bull og Milne 1999, etter Fisher et. al. 1987

2.24 Kurs i samtaleteknikk

Målet for saksbehandlerne i FO/S var i tillegg til heving av egen kompetanse også muligheten til å kunne tilby kurs for andre klareringsmyndigheter. Intensjonen var å øke de underlagte klareringsmyndigheters kompetanse på sikkerhetssamtale. EOS-utvalget hadde tidlig påpekt behovet for hevet og samlet kompetanse i sine rapporter og tilbakemeldinger (EOS årsmelding 1998; 1999; 2000). I følge en informant ble til sammen ti kandidater fra eksterne klareringsmyndigheter påmeldt det første kurset, med innhold som dreide seg om kunnskap om å jobbe som klareringsmyndighet. Man diskuterte samlet og hevet bevisstheten om *”...hva er det man gjør og hva man gjør om man er i tvil...”* (Informant D, 2015).

Et fokus som bør fremheves, var at det ble bevisstgjort at samtalen skulle *'brukes'*. Dette var viktig særlig opp mot folks *'rettssikkerhetsmessige'* oppfatning, det vil si at den er viktig for folks oppfatning av å bli individuelt behandlet i en helhetsvurdering. Sikkerhetssamtalen ble altså tidlig vurdert å kunne fremme individuell saksbehandling. Det var sånn sett mange saker der saksbehandlerne så at *'tomme hull'* i en sak kunne fylles med en sikkerhetssamtale for å skaffe seg det hele bildet om de var i tvil.

2.25 PEACE introduseres som metode

I forkant av kursene rettet mot saksbehandlerne i de eksterne klareringsmyndighetene var det naturlig for FO/S å selv gjennomgå kurset med egne saksbehandlere. Dette gjorde seksjonen bedre i stand til å luke ut eventuelle feil og innhold som ikke fungerte. De gjennomførte samtaler og fikk testet ut flere løsninger opp mot metoden som sådan. Dette medførte et stort løft i saksbehandlerne kompetanse, og med innspill fra professoren fikk kurset etter hvert en stram form.

Saksbehandlerne ble utfordret ved at det ble stilt spørsmål rundt hele registret ved gjennomføringen fra veldig bra til veldig lite bra. Saksbehandlerne kunne i stor

grad besvare dette, men i enkelte tilfeller var det vanskelig for dem å se hva de gjorde som ikke fungerte. De fikk god hjelp til å bli flinkere til å se dette fra den eksterne sakkyndige professoren. Dette medførte igjen at innholdet og metoden gradvis ble justert for hver gjennomføring av kurset til et program som fant sin form bedre innholdsmessig, men ikke minst løftet deltakerne videre.

At undervisningen i starten foregikk på 'slump' kan sees på som forståelig. Saksbehandlerne som foresto undervisningen hadde i stor grad innledning som dreide seg om klareringsmyndighetenes oppgaver generelt, samt vurderingskriteriene pålitelighet, lojalitet og sunn dømmekraft. Ikke alle var like dypt inne i disse fagområdene i starten av undervisningen, de hadde knapt nok lært seg dette selv.

Etter innledningen ble undervisningen overtatt av den sakkyndige ekspert. Han foreleste i form av forklaringer rundt hukommelse, hvordan den virker, hva er sannhet/ikke sannhet, kan man påvise slikt, hvordan skal man håndtere informasjonen man besitter, hvordan tenker man ut i fra hva man har av informasjon, hvordan påvirkes vi av situasjonen her og nå. Alt basert på empirisk validerte metoder. PEACE ble introdusert som den overordnede strukturerte samtalemodellen som skulle brukes. Videre kom fokus på kontradiksjon og en åpen tilnærming til omspurte. Dette beskrives at var forhold som for mange saksbehandlere fremsto som nytt stoff. Videre ble det bidratt med å snakke om folks evne til å ordlegge seg, evne til å uttrykke tanker, hvordan folk kan være dyktige til å fordekke forhold.

Et viktig element var også hvordan den eksterne ekspert instruerte saksbehandlerne i hvordan de kunne skape et samtalemiljø hvor intervjueren gjennom tillit fikk intervjuobjektet til å føle seg tryggere og komfortabel, og på den måten ville en få intervjuobjektet til å besvare intervjuerens saksrelaterte spørsmål på en åpen og sammenhengende måte.

En informant beskriver i materialet denne læringen slik:

"...Så hele det derre mindsettet inn mot at vi må ha mer kunnskap om hva som foregår i hodet hos folk, hvordan folk ter seg, hva de husker, ikke husker, hva er naturlig å huske, ikke huske, og helt ned på hvordan kan vi stille

spørsmål både i riktig rekkefølge og bygge opp en samtale til å få personen både til å sette seg godt i stolen og være med mentalt der vi er... ” (Informant K, 2015).

En begrenset versjon av det ovenstående fikk plass i de første tredagerskursene som begynte høsten 1999 i regi av FO/S. For å involvere kursdeltakerne ble det lagt opp til at kurset skulle være tredelt, i form av teori, gruppearbeid og rollespill der en skulle teste ut deltakerne i sikkerhetssamtale. Dette prøvde saksbehandlerne i FO/S internt ut før de omsatte interne erfaringer inn i kurset for de eksterne.

I starten gikk det opp for saksbehandlerne i FO/S at det var store forskjeller i oppfatning rundt de fleste problemstillingene. Spesielt var det ved spørsmålet til andre deltakende klareringsmyndigheters saksbehandlere på hva de la i kjernebegrepene pålitelighet, lojalitet og sunn dømmekraft en tydelig fordeling av meninger. Dette medførte at fagmyndigheten innså at det var større avstand mellom klareringsmyndighetenes ansatte i disse spørsmålene enn de hadde sett for seg.

2.26 Hvem deltok på kurset?

Ved at saksbehandlerne fikk formalisert opplæring førte dette til at flere fikk en faglig plattform innen strukturerte samtaler. Flere respondenter trekker frem at kurset førte til en mer positiv samhandling mellom saksbehandlerne. Fra å sitte på hvert sitt kontor, ble det mer faglig diskusjon og en så hva andre gjorde. Naturlig nok fant ikke alle seg til rette i rollen som saksbehandler med ansvar for gjennomføring av sikkerhetssamtaler. Funn i dette materialet i undersøkelsen angir at minst en saksbehandler skilte seg ut negativt og lite egnet til å avholde strukturerte samtaler men i hovedsak har kandidatene som har gjennomført FO/S´ kurs i sikkerhetssamtalen blitt værende og oppfatter seg selv som godt egnet for oppgaven. Noen saksbehandlere har funnet seg andre oppgaver å gjøre etter hvert etter gjennomføring av kurset, mens noen igjen utpekte seg som svært gode kandidater for oppgaven det er å avholde strukturerte samtaler.

FO/S ble også klar over tilstanden ved enkelte klareringsmyndigheter. Noen få av de eksterne klareringsmyndighetene hadde kun en person som hadde ansvar for klareringer i hele ansvarsområdet. Enkelte av disse fungerte godt i rollen, men det ble også tydelig at det i andre klareringsmyndigheter ikke stod like godt til med personellet kompetanse eller motivasjon som sådan. Enkelte hadde også kanskje blitt omplassert til å besitte rollen som klareringspersonell.

FO/S visste at det kunne være mindre bra i tilfellet der disse ble sendt på kurs. Motivasjonen ble beskrevet som lav for å jobbe med klareringer. Arbeidsgiverne til disse saksbehandlerne var også i noen tilfeller klar over situasjonen.

”...Jeg har jo vært med i saker der faktisk arbeidsgiver har sett på det som en utvei å få kandidaten bort fra arbeidsstedet, det var ikke flere hull igjen å sette vedkommende inn i...” (Informant D, 2015).

Hvor personen ble av vites ikke, men flere uttalelser i materialet gjør at man kan reise flere interessante problemstillinger. Hva er arbeidsgivers ansvar, og hva er arbeidstakers plikter? For å besvare noe dette, må vi først se på begrepene trivsel og engasjement i jobbsituasjonen. Det har vært mye forskning på feltet som gjelder arbeidstakere og hvordan deres motivasjon og trivsel styres av ulike faktorer.

Et funn som blant annet forskerne Hakanen, Bakker & Staufeli (2006), samt Bakker, Hakanen, Demerouti & Xanthopoulou (2007) har sett på, er at det er forskjell på ansatte med tilgang på ressurser og utfordrende arbeidsoppgaver sammenliknet med ansatte som opplever høye krav og mangel på ressurser. Forskjellen er at de som har tilgang på 'goder' som ressurser og varierte utfordrende arbeidsoppgaver svarer at de er mer motiverte og har bedre helse enn de som opplever det motsatte. Spørsmålet kan i denne sammenhengen være om klareringsmyndighetene tilrettelegger arbeidsoppgaver for sine medarbeidere, og i hvilken grad de ansatte har mulighet på utfordrende arbeidsoppgaver og tilgang på ressurser, kontra et statisk forhold til produksjon av saker uten særlig variasjon og mangel på ressurser.

Ordet 'ressurs' kan sees på flere måter. Ressurs som tilgang på faglig styrking i form av kurs og utdanning, ressurs som i penger til kurs/utdanning, ressurs som kollegaer med god erfaring, eller ressurs som i tid til å gjøre oppgaver uten press. Er det den ansattes leder eller den ansatte selv som skal sørge for dette?

Arbeidsmiljøloven § 1-1 sier at det er organisasjonens ansvar å sørge for et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfull arbeidssituasjon. Dette kan tolkes om en ansvarsfraskrivelse for den ansatte, da fokuset ligger på arbeidsgiveren. I tillegg kan man se for seg at dersom man ikke stimulerer til egeninnsats for de ansattes del, så vil man fremstå som en organisasjon uten fokus på kunnskap eller læring.

2.27 Samtalekurs med tett timeplan

Forlengelsen av kurset fra tre til fem dager våren 1999 og utvidelsen av kursdagene oppstod etter at man så at det var mye pensum man skulle gjennom. Videre var det et poeng at man selv som deltaker skulle få fremkalt den samme følelsen man får i en samtale; man kan bli sliten, men kan få vansker med konsentrasjonen når det gjelder å ha fokus på innholdet i samtalen, holde flyten og andre forhold. Det er også viktig at det oppstår læring gjennom en slik undervisningsform. Dette oppnås ved at saksbehandleren skal lære i et miljø som er så likt det miljøet hvor han/hun skal gjøre sine samtaler er en fordel.

Saksbehandleren skal dermed kunne omsette erfaringen til praksis ved sin arbeidsplass etter gjennomført kurs. Avlæring av tidligere eller annen typer erfaring med samtaler var også noe en så at måtte gjøres nesten individuelt, da det var stor variasjon på deltakerne. Noen fra Forsvaret, andre fra Los-tjenesten, Fylkesmannen var representert, UD og andre departementer.

Det var særlig viktig å få fokus på faget gjennom litteratur og evidensbaserte metoder. Dette innebar at man ser på fagets historikk, utvikling av samtalen som metode med vekt på kognitiv intervjuetknikk. Dette medførte oversiktlige timeplaner for elevene. Kurslederne begynte forberedelsene til kurset i god tid i forveien, og utover selve kurs-uken var det gjennomgang av teori mandag og tirsdag, forberedelse til skarp samtale onsdag ettermiddag/kveld, gjennomføring av samtale torsdag med gjennomgang og evaluering i etterkant samt avslutning fredag med oppsummering, terping og analyse av videoopptak.

Kurselevene hadde en tett timeplan. I tillegg til ren klasseromsundervisning og fellesstudier, ble de også aktivisert i form av sosial aktivitet med faglig fokus. Dette kunne være oppgaver som måtte løses i fellesskap og individuelt. Da dette med fremføring av samtaleplanen ble innført, tok hele seansen omtrent en halv time, noe som kan beskrives som kort tid. Det neste kurset etter ble det gjort på samme måte, men da fikk de andre deltakerne slippe til med korrektive tilbakemeldinger. Etter dette måtte gruppen tilbake og utføre endringer i henhold til de tilbakemeldingene som ble gitt, for så å presentere hele planen på nytt. Slik fikk man finslippt samtaleplanleggingen ned til minste detalj, noe som gjorde det trygt for de som skulle avholde sin første 'skarpe' samtale.

2.28 Samtalekurset videreutvikles

To samtalekurs i året med tre dagers varighet endret seg raskt til et femdagers kurs i samtaleteknikk. I løpet av kursets spede begynnelse ble det etter hvert vurdert å filme deltakerne mens de praktiserte strukturerte samtaler. Dette ble utprøvd med hell de første årene. Gjennomføringen av samtaler ved hjelp av rollespill viste seg å ikke gi like godt resultat som ved reelle samtaler, og man begynte å vurdere om man kunne gjennomføre sikkerhetssamtaler med omspurte som en ende på kurset den gang. Dette kalles en 'skarp samtale'. Man ønsket å oppnå at kurseleven fikk gjennomføre sikkerhetssamtale 'på ordentlig' da fordelene ved dette kunne være at man måtte gjøre et så grundig arbeid i forkant som mulig, og man unngikk at samtalen ble formet grunnet kjennskap til hverandre. Lovverket måtte undersøkes, for inntil da ble folk innkalt til FO/S` lokaler, og sånn sett medførte ønsket at omspurte ble innkalt til kurslokalene, og at det ville være flere som satt og så på sikkerhetssamtalen gjennom direkte videoopptak.

En informant beskriver den første skarpe samtalen som ble gjennomført ved kurset som ikke av de tyngste. Omspurte var informert om forholdene han skulle intervjues under via telefon av kursleder, og dagen han skulle delta i sikkerhetssamtale ble han hentet på togstasjonen av en sjåfør som ikke visste årsaken til henting. Erfaringen fra denne første samtalen var god. Likevel var det beskrevet som en sak der det i utgangspunktet ikke var helt nødvendig med samtale,

men det ble vurdert at man likevel skulle bruke saken og benytte seg av teknikken man hadde terpet på. Det var viktig at saken ikke var for vanskelig for de involverte saksbehandlerne, og gjennomføringen gikk relativt greit på tross av nølende overganger. Saksbehandlerne involvert hadde blitt gitt kort tid til forberedelse, men ga likevel gode tilbakemeldinger på gjennomføringen. Metoden beskrives at gikk greit de første gangene; vedkommende kom til kurslokalene, ble loset inn etter planen ved ankomst, og ble møtt av kurselevne som skulle gjennomføre samtalen. Etter dette ble omspurte tatt direkte til rommet der samtalen skulle gjennomføres, og så ble det gjennomført sikkerhetssamtale. En presisering er imidlertid viktig her,- det er ikke slik at man utsetter folk for unødvendig samtaler, med tilhørende forlenget saksbehandlingstid som ikke trenger det. En annen fordel under kurset var også at saksbehandlerne hadde deltakerne og kursleder til å delta i vurdering av innholdet i forkant av samtalen og ikke minst evaluering i etterkant.

2.29 Synlig kompetanseheving også ute hos de andre klareringsmyndighetene

Som fagmyndighet opplevde FO/S i følge en informant at de første kursene raskt medførte økning av kompetanse blant de deltakende klareringsmyndighetenes saksbehandlere. Eksterne saksbehandlere ble etter kursdeltakelse oppfattet å gjøre et bredere arbeid i saksbehandlingen, og dessuten medførte den økte kunnskapen om og gjennomføringen av strukturerte samtaler ute at kompetanseøkningen ble synlig som at det ble utført et bedre arbeid. Særlig merkbart var dette ved de tre-fire første kullene som gjennomgikk sikkerhetssamtalekurset. Hvordan man som fagmyndighet kunne 'måle' dette, var i form av inspeksjoner ved eksterne klareringsmyndigheters personellsikkerhetsseksjoner eller i form av saksgrunnlaget i klagesaker. Samtalereferatene ble oppfattet å gi et godt bilde av hva som hadde vært temaer i sakene som var behandlet. Hva som var vesentlig å få med seg i et referat ble tema i kurset også etter at det ble utvidet til å bli et fem dagers kurs. Et referat vil alltid følge en sak, og vil kunne være et av dokumentene man kan be om innsyn i, så her måtte kursdeltakerne få kunnskap.

Et særlig skille oppstod i det man skilte vurderingsdelen fra referatet. I 2001 ble vurderingene som tidligere hadde inngått i referatet skilt ut som vedlegg. Det skulle være 'ufarlig' for omspurte å lese gjennom et referat. Dette betød også at den omspurte ikke ville kunne diskutere på vurderingene som ble gjort, men kun på innholdet i selve samtalen. Dette er fremdeles gjeldende, ved at det parallelt med et referat også blir skrevet et internt notat der man diskuterer saken og vurderer innholdet i samtalen.

2.30 Samtalekurset fortsetter

Den eksterne kurslederen/utvikleren hadde fulgt kursene han hadde vært med på å forme i årene fra 1998 – 2001. Det var gjennomført opp til tre kurs i året. Nå hadde FO/S fått gode rutiner i teoridelen om oppbygging av en sikkerhetssamtalen, samt teori om kognitiv intervjueteknikk og 'gangen i samtalen',- hvordan mennesker kan opptre i ulike situasjoner. Erfaringen så langt var at det raskt ble synlig at de deltakende klareringsmyndighetene ble faglig dyktigere i sin saksbehandling når de returnerte fra kurset.

Tidligere forskning underbygger inntrykket man får av hvordan undervisning påvirket saksbehandlerne positivt. Fisher, Geiselman, og Raymond(1987) introduserte en teori om at en (i dette tilfellet) saksbehandlers kompetanse er en viktig variabel i hvordan spørsmål stilles i en (i dette tilfellet) sikkerhetssamtale. Utgangspunktet forskerne viser til, gjelder forholdet mellom åpne og lukkede spørsmål, kalt av Myklebust og Bjørklund (2006) som en 'open-closed question ratio' (OCR). Fisher et.al. mente i hovedsak at en økt andel av åpne spørsmål i en avhørssammenheng/intervjusituasjon ville øke kvaliteten i informasjonen som ble gitt i avhøret/intervjuet. Tilbake i 1987 fant Fisher et.al. ut at politifolk som gjennomførte avhør (interviews) ikke baserte seg på vitenskapelige teknikker. Forskerne foreslo å introdusere et formelt kurs/øvingssystem med fokus på vitenskapelige metoder og vitenskapelige studier av emnet. De delte opp forslaget i to: Et kurs med fokus på nyansatte/uerfarne etterforskere, og et spesialkurs rettet mot erfarne etterforskere.

Videre hadde forskerne en tanke om at teknikken de utviklet, det som kalles kognitiv intervjueteknikk skulle introduseres med kun et par timers kurs. Bare en så liten kursing ville øke etterforskernes kunnskap betraktelig. De mente også at metoden kun ville øke lengden på intervjuet/avhøret med få minutter. Dette ble testet gjennom andre undersøkelser (Fisher, Geiselman og Amador, 1992. George og Clifford, 1992) som konkluderte med at korttidskurs økte OCR betraktelig. Kursene bestod av forelesninger om 'gode og dårlige' intervjueteknikker, visning av diverse intervjuopptak og rollespill med tilbakemeldinger i etterkant. Dette kan i denne undersøkelsen kalles en av to tradisjoner rundt feltet opplæring i intervjueteknikker.

Den andre tradisjonen baseres på langtidstrening. Myklebust og Bjørklund (2006) peker på en annen tradisjon som kontrært til Fisher et.al. hevder at langtidstrening er det eneste som medfører en økt kvalitet i svarene i avhøret/intervjuet. Dette begrunnes av Lamb *et al.* (2000). Videre har Aldrige og Cameron (1999) fulgt opp en blanding av sosialarbeidere og politietterforskere over en periode med kursing av en ukes varighet og sammenliknet dem med 'utrente' innenfor samme yrkesgruppe. Det ble ikke funnet noen utslagsgivende effekt av ukeskurset sammenliknet med de uten kurset. I utgangspunktet omhandler Myklebust og Bjørklunds forskningsartikkel intervjuer av barn og kompleksiteten av dette, og i den siste undersøkelsen fra Aldrige og Cameron vises det at kompleksiteten i disse type samtaler påvirkes av kursets tidsrammer. Slik sett vil det i dette tilfellet være behov for et lengre kurs for å fullt ut kunne tilnærme seg kompleksiteten i det å gjennomføre en strukturert samtale.

Samlet sett kan en si at kurset utviklet seg fra den 'korte' tradisjonen til den 'lange' over tid. Dette er i tråd også med Argyris og Schön (1992), der de hevder at *"...gjennom trening avlærer vi den automatiserte ønskede atferden i en organisasjon. Det gjelder derfor å være bevisst det som styrer våre faktiske handlinger..."*. En god leder må i følge Argyris & Schön kontinuerlig fokusere på å forsøke å skape samsvar mellom det vi tenker og sier, og det vi gjør. Tilbake hos FO/S var det naturlig å diskutere hvordan man skulle forvalte faget videre. En ny kursleder som arbeidet som stipendiat med tilsvarende område for innenfor politiet ble innhentet som 'arvtaker' og hoved-foreleser av kurset.

2.31 Samtalekurset rettes inn mot praksis

Neste kurs ble planlagt med det mål for øyet å legge mer vekt på selve gjennomføringen av samtalen. Enkelte deler av teorien ble faset ut, og det var ønskelig å få laget mer praktisk rettede oppgaver med tanke på en gjennomføring av skarp samtale på slutten av kurset. De første kursene med ny ekstern kursleder var i 2002, og det ble gjennomført kurs ut i fra gjeldende pedagogiske prinsipper med fokus på

- Forberedelser
- Refleksjon
- Dialog
- Samarbeid

Ny kursleder videreførte et praksisnært fokus på empirisk baserte modeller for læring og kommunikasjon i henhold til en strukturert modell i form av

- Å skape trygghet
- Vise tilgjengelige verktøy
- Alternative muligheter
- Kontradiksjon
- Kontaktetablering
- Fri forklaring

Ved siden av dette fungerte personell fra NSM som kursledere og tilretteleggere innenfor sine fag.

Etter hvert ble deltakerne utfordret ved hjelp av hjemmeoppgaver som skulle forberedes i forkant av kurset, og noe nytt var en praktisk tilnærming tidlig i kurset med blant annet at de skulle intervju en person som da utgav seg for å være noe annet enn de var i det daglige, men som kandidatene hver for seg skulle intervju og prøve å få informasjon ut av på best mulig måte med svært lite informasjon i forkant. Med andre ord skulle de gjennomføre en samtale med en helt fremmed person for å se hva de fikk ut av samtalen. Dette var en praktisk øvelse særlig rettet mot de som hadde liten eller ingen erfaring med strukturerte samtaler med fremmede, for å se hvor utfordrende det kunne være. Noen ganger er det vanskelig å få til en dialog om

ikke den andre ønsker å si noe, så målet for praktisk oppgave var å utfordre deltakerne.

Mange meninger om kurset er fremkommet i materialet i denne undersøkelsen, og ikke alle er like enige i hva som vektlegges innen teorien eller fordeling av teori og praksis samt om casene er tilpasset virkeligheten. En informant har dette synet:

”...den praktiske delen var intens for det var lange dager, i hvert fall de første dagene var lange, og vi fikk oppgaver i tillegg til kurset i seg selv, så du måtte på en måte være skjerpet og jobbe stort sett hele tiden. Jeg hadde blitt fortalt litt altså, på en måte ja, at jeg hadde en forventning om at kurset ville være veldig tøft...” (Informant M, 2015).

Etter hvert ble teorien fra de tidligste kursene omsatt i praktiske oppgaver. Hjemmeoppgaver i forkant basert på litteratur, intervjusituasjonen i seg selv og to skarpe samtaler i slutten av kurset medførte raskt at hver enkelt deltaker måtte involvere seg tidlig i kurset. En hektisk timeplan som dette gjorde det samtidig mulig for kursholderne å motta innspill og tilbakemeldinger mellom de forskjellige øvelsene og oppgavene.

Kurset ble etter hvert opplevd mer 'ekte', med mer kontakt med en realistisk setting for saksbehandlerne. I tillegg var kurslederne mer rettet mot å få en kritisk tilnærming til de som planla samtale, utover det at man fra tidligere hadde mottatt tilbakemeldinger i etterkant av planleggingen. Dette ble systematisert gjennom løpende dialog mellom de som planla og gjennomførte samtaler og de andre elevene og kurslederne både før, under og etter planlegging og gjennomføring av sikkerhetssamtale. At kurselevne skulle vise refleksjon over eget arbeid og det teoretiske var et uttalt mål gjennom hele kurset. Samlet sett kan perioden 2002-2006 oppsummeres med å være en periode preget av et godt metodisk opplegg rundt strukturert samtale både teoretisk og praktisk.

2.32 Veien videre etter formell opplæring

Enkelte av de som deltok på de første kursene i 1999, ønsket etter en stund å kunne komme tilbake på kurset for å få en oppfriskning, eller lære mer om det er skjedd noe nytt på feltet. Disse ble tatt inn igjen i kurset etter en vanlig søknadsrunde. I årene rundt 2001-2002 så FO/S et økende antall tidligere kursdeltakere som meldte interesse for en ny runde på samtalekurs, men helst et kurs for 'viderekommende' i samtaleteknikk. I nåtid i over ti år etter dette har det vært diskutert i flere omganger om man skulle utvikle et 'dybdekurs' for erfarne saksbehandlere, et tre dagers kurs med likesinnede som var kommet et stykke på vei. Dette er ikke noe som er utarbeidet eller gitt prioritering som nødvendig av NSM, selv om det fremdeles er ønske om dette hos flere klareringsmyndigheters saksbehandlere. Disse ønskene samsvarer med resultater i fra andre undersøkelser om opplæring i strukturerte samtaler

Det er et stort behov for evaluering av de gjennomførte strukturerte samtalene og tilbakemelding om egen innsats og utvikling. Dette reiser igjen interessante spørsmål, som om dette ansvaret bør ligge på institusjon eller individ.

Oppsummert kan en si at de siste 20 årene har vært preget av stor endring innen forvaltningen og bruken av sikkerhetssamtaler. 1998 kan sies å være starten på dette arbeidet, men de første årene kan beskrives som lite forankret i faglighet og lite systematiske sett med dagens øyne. Det var mye fundering på hvordan man skulle gjennomføre en samtale, det var sjelden at det ble vurdert å gå dypere inn i problemstillinger eller hvordan man tilnærmet seg omspurte. Slik sett var kanskje mange gjennomføringer av sikkerhetssamtaler mer eller mindre tilfeldig i praksis både hos FO/S og andre klareringsmyndigheter.

Flere i FO/S hadde en viss bekymring for hvordan tilstanden var internt. Som tilsynsmyndighet så man på totalen av arbeidet ute ved andre klareringsmyndigheter, og noe av dette refereres til av en informant som 'skremmende'. Enkelte klareringsmyndigheter gjorde det tydelig overfor tilsynet at man virkelig prøvde etter beste evne, tross for begrenset kompetanse, og andre beskrives av å gjøre en svært god jobb på feltet. Likevel er det som nevnt angitt en

betydelig bedring i saksbehandlingen etter hvert som saksbehandlerne deltok på kurs.

2.32.1 Personell og oppgaver

FO/S som fagmyndighet var siden 1998 bemannet med personell med en viss forforståelse og kompetanse. De var således godt rustet til å ivareta forvaltningen og utviklingen av faget internt. FO/S erfarte også at det kunne være snakk om reduksjon av antallet klareringsmyndigheter, og at dersom man valgte å fortsette daværende ordning måtte lage sentrale enheter som ble styrket med personell som kunne jobbe med dette fast. Slik det til nå har vært (2016) hadde flere av klareringsmyndighetene bestått av en person som i tillegg til å drive som klareringsmyndighet også drevet med personalsaker. Ofte så man fra tilsynsmyndighetens side at kompetansen var lav grunnet lav pågang og lite behov for klareringer ved bedriften, mens andre var nær overlesset med arbeid og at saksbehandlingen kunne bli forenklet og tilpasset for å få unna stor saksmengde og trykk fra egen organisasjon.

At FO/S hadde styrket seg både bemannings- og kompetansemessig ble tydelig for saksbehandlerne etter hvert som de så at de hadde blitt dyktigere til å gjøre vurderingene om kjernebegrepene lojalitet, pålitelighet og sunn dømmekraft. Begrepene ble vurdert på et bredere grunnlag enn før, og etter hva saksbehandlerne kunne bedømme også på en mer profesjonell tilnærming. Man hadde også etter overgangen til å bli Nasjonal sikkerhetsmyndighet en kjerne av saksbehandlere som jobbet systematisk med sikkerhetssamtale og holdt kontakten med eksternt fagmiljø. I 2001 var mye av det grunnleggende teoretiske på plass, og FO/S hadde fått kurset mange ansatte i klareringsmyndigheter i sivil og militær sektor. Likevel så FO/S en dreining mot en mer praktisk tilnærming og spesielt fokus på de klareringsmyndighetene som hadde stort volum av saker.

2.32.2 Satser på sammenslåing

Saksmengden for klareringsmyndigheten totalt har endret seg fra å i 1995 blitt behandlet 97.151²⁵ klareringsanmodninger til omtrent 25000²⁶ i 2014. Det er kommet mer utførlige forskrifter og veiledninger som bruker lovens bokstav i den grad at man nå skal tillegge den individuelle vurderingen mer vekt enn man tidligere gjorde. Dette betyr at man i mindre grad skal benytte seg av skjematiske vurderinger og se mer på helheten ved den omspurte. I følge høringsnotatet til endring av Lov om forebyggende sikkerhet av 19. Mai 2015, er klareringsmyndigheten foreslått å samles, både på sivil og militær side.

I notatets pkt. 3.2. kan man lese :

”... 3.2 Forslag om reduksjon av antall klareringsmyndigheter. Særlig om klareringsmyndigheten i sivil sektor. Forslaget om etablering av én sivil klareringsmyndighet er vurdert av Oslo Economics AS. Analysen av både prissatte og ikke-prissatte effekter viser at den foreslåtte omorganiseringen av de sivile klareringsmyndighetene forventes å ha en betydelig positiv samfunnsøkonomisk effekt. Forslaget forventes å gi en samfunnsøkonomisk besparelse på i overkant av 80 mill. kroner over 15 år fordelt på redusert ressursbruk i det offentlige (67,2 mill. kroner) og reduserte samfunnsøkonomiske skattefinansieringskostnader (13,4 mill. kroner). Besparelsen er knyttet til økt effektivitet ved at færre årsverk kan behandle flere saker og kostnadsbesparelser knyttet til samlokalisering på ett sted i stedet for 26 ulike steder...” (Høringsnotat, Forslag til endringer i lov 20. mars 1998 nr. 10 om forebyggende sikkerhetstjeneste, s. 39).

Videre sier høringsforslaget noe om hvilke forventninger som stilles til sektorene etter sammenslåing: *”...Omorganiseringen er vurdert å gi bedre kvalitet i saksbehandlingen og kortere og mer forutsigbar ventetid for myndighetene som anmoder om sikkerhetsklarering...” (Høringsnotat, sikkerhetsloven, 19.05.2015, s. 39).*

²⁵ Ot.prp. Nr. 49. (1996-1997)

²⁶ NSM årsrapport 2014

Oppsummert foreligger det endring i følgende paragraf i sikkerhetsloven, som nå foreslås endret til følgende ordlyd:

”...§ 23. Autorisasjonsansvarlig og klareringsmyndighet. Nasjonal sikkerhetsmyndighet gir nærmere regler om autorisasjon og om hvem som er autorisasjonsansvarlig. Kongen utpeker to klareringsmyndigheter, en for forsvarssektoren og en for sivil sektor. Etterretnings- og sikkerhetstjenestene klarer eget personell...Kongen kan utpeke andre klareringsmyndigheter når særlige grunner taler for det...” (Samme notat, s. 46).

Grovt sett betyr dette at det etter endring av sikkerhetsloven vil være fem klareringsmyndigheter: NSM, PST, FSA, E-tj og en sivil i form av et departement.

2.32.3 Hva står vi igjen med?

Etter gjennomgang av materialet i denne undersøkelsens andre kapittel, kan man komme frem til enkelte konklusjoner:

Antallet klareringsmyndigheter skal ned til et minimumsnivå, og dette kan bli en utfordring for den enheten som da på det tidspunktet het 'Avdeling for personellsikkerhet og personkontroll' ved NSM. Et faremoment vil kunne være at det blir mindre fokus på utvikling av faget videre, at det ikke blir tilpasset utviklingen og behovet i samfunnet videre og at personell med spesiell kompetanse ikke ivaretas eller skifter arbeidsplass.

Om EOS-utvalget sammenlikner nivået i dag med nivået for 15 år siden, er det usikkert om de ser det samme fokuset på utvikling og kompetanseheving som den gang. I stedet kan man se en utvikling over tid der klareringsmyndighetene har skjerpet kravene til utdanning og erfaring til de som nå blir ansatt som saksbehandlere. I tillegg kan det ha vært en utvikling mot et mer produksjonsrettede løsninger. At det ligger en samfunnsøkonomisk årsak til grunn for endringsforslaget, viser at det gjennom denne endringen forventes at det sees på 'økonomien' i antallet klareringsmyndigheter, og ikke 'styrking av fagkompetanse'.

Det er fristende å konkludere dette kapittelet med at det er viktigere med kvantitet enn kvalitet hva sikkerhetsklareringer angår sett med politiske øyne. I tillegg fremstår det som et paradoks etter gjennomgang at det i tilsyn og evalueringer rettes større fokus mot den som nektes sikkerhetsklarering enn den som faktisk er gitt en slik klarering.

Fagmiljøet for sikkerhetssamtalen er potensielt stort, i og med at det er ca. ett hundre personer som er utdannet innen bruk av sikkerhetssamtalen i dag. I tillegg til selve kurset som i dag er delt inn i to deler, finnes det personell med tilleggskurs som politiets avhørsteknikk KREATIV, samt Reid-teknikk²⁷. Videre har enkelte ansatte erfaring med avhør gjennom sitt tidligere engasjement i politiet eller Militærpolitiet og andre har i tillegg noe samtaleteknikk lært gjennom arbeid innen NATO-funksjoner.

Det nåværende fagutviklingsmiljøet innen sikkerhetssamtale er svært begrenset, om det i det hele tatt eksisterer. Ansatte på saksbehandlernivå er engasjert i bruken av samtalen, men får lite tid til å sette seg dypere inn i materialet utover det man har lært på kurs og praktisert i etterkant. I arbeidet med denne oppgaven er det i intervjuer fremkommet et behov for å følge opp måten en driver samtaler på ved de forskjellige klareringsmyndighetene som har deltatt i undersøkelsen. Det er grunn til å anta at dette også kan være tanker ved andre klareringsmyndigheter også.

I det kvalitative materialet i undersøkelsen uttrykker en informant det slik hva oppfølging fra fagmyndigheten når det gjelder videreutdanning slik:

"...men jeg savner at NSM evner å ligge i forkant og det har litt med sikkerhetssamtaler å gjøre også. Vi har jo etterlyst så lenge jeg kan huske, et kurs, et oppfølgingskurs for saksbehandleren som har drevet med det her en stund. Et kurs hvor man kan få muligheten til å bli evaluert, se seg selv litt i speilet, få tilbakemeldinger, konstruktive tilbakemeldinger, lære noe nytt, få mer kompetanse. Du får bare følelsen av at de tar i mot og så blir det ikke noe..." (Informant E, 2015).

En annen sier det slik:

²⁷ Avhørsteknikk med en tilståelsesfokusert tilnærming i samtalen.

”...det blir ikke noe. Jeg vet ikke om de er praktisk i stand til å gjennomføre det heller. Om de har noe som helst egentlig og planer for det. Jeg vet ikke, men vi har jo tenkt å forsøke oss litt på det selv. Jeg tror det ligger masse god kunnskap og kompetanse internt her, hvis vi tør og alle er med på det...” (Informant F, 2015).

Om evalueringen av samtalen sier en informant:

”...jeg tror det kunne vært veldig nyttig og når vi har fått gått gjennom alle egentlig på den måten der inkludert meg selv, blitt enige om noe, eventuelle kursendringer på hvordan vi gjør ting...” (Informant F, 2015).

Utsagnet over føyer seg inn i rekken av utsagn som peker på hvilke forventninger en har til fagmyndighetens oppfølging av sikkerhetssamtale som fag.

Slik sett kan man etter gjennomgang av det kvalitative materialet i oppgavens kapittel 2 oppsummere hvilke momenter som savnes:

- Et oppfølgingskurs med fokus på allerede eksisterende kunnskaper og kompetanse
- Faglig oppfølging fra fagmyndighetens side
- Mer fokus internt på evaluering av sikkerhetssamtalen
- Forankring i ledelsen om at det skal opprettholdes et visst nivå på gjennomføringen av sikkerhetssamtaler

Dette betyr at det savnes generell oppfølging fra fagmyndigheten på hvordan underlagte klareringsmyndigheter praktiserer selve sikkerhetssamtalen, noe som igjen kan tilsi at fagutviklingsmiljøet er 'borte'.

2.32.4 Hva er ledernes fokus?

Ledernes fokus kan oppsummeres slik: I stor grad dreier svarene fra personell med lederansvar i undersøkelsen del 3 seg om at de har flinke medarbeidere som de stoler på. Kvantitative data i undersøkelsen sier også at det er få tegn som tyder på at lederne er opptatt av videreutvikling og kompetanseheving på området utover selve samtalekurset: *”... Det vet jeg ikke, jeg er ikke tilstede så det*

kan jeg ikke si noe om...” (Informant O, 2015), er svaret som gis på spørsmålet om hvorvidt sjefen stoler på at saksbehandlerne gjør riktige vurderinger under samtalen og gjennomfører denne etter forskriften.

En annen sier det slik:

”...Ja altså sånn som jeg oppfatter det da så er styrken at vi i utgangspunktet i alle fall har en metode og at personellet har lært den metoden ett sted...Det er vel den styrken jeg ser som kanskje er mest homogen som styrke og så er det det at jeg oppfatter at metoden er utprøvd over tid og vi har vel tro på den og så er jo spørsmålet hva er alternativet...” (Informant L, 2015).

Fagmyndigheten virker å være klar over behovet og har over tid vurdert problemstillingen: *”...Ja det kan man jo se for seg at og det har vi også snakket en del om at vi ønsker å få på plass en videreutdanning... En kompetanseheving for de som har hatt del en og del to av samtalekurset og som har gjennomført en del samtaler. Så kunne de ha fått et påfyll som går blant annet på dette med egevaluering og teknikker, spesielle sammenhenger og sånne ting...”* (Informant P, 2015).

Videre:

”...Det finnes mange modeller å gjøre det på, snakket også om sertifisering ikke sant, det for at man på en måte kan anses for å være sertifisert, at man har disse to kursene, at man gjennomfører kanskje samtaler med noen erfarne.

Et antall, og kanskje at noen ser gjennom opptakene for å se hvordan man har gjort det, at du får en tilbakemelding, evaluering sånn sett over noe tid for det her tar jo tid å lære seg...” (Informant L, 2015).

Slik sett tolkes ledernes fokus å være produksjonsrettet. Det kommer sjelden klager på gjennomføring av samtaler, og dermed er ikke sikkerhetssamtalene noe sjefene bryr seg med, med mindre det stilles krav om samtaler i flere saker i tilbakemeldinger fra tilsyn som EOS-utvalget og NSM.

2.32.5 Saksbehandling tar tid

Noe av årsaken til manglende fokus på sikkerhetssamtalen kan skyldes tid. 'Tid' er også en faktor som går igjen i undersøkelsen, når informantene blir bedt om å fortelle om hva de ser på som trusler overfor sikkerhetssamtalen. Tiden beskrives som en overordnet faktor i det hele tatt hva arbeidet rundt sikkerhetssamtaler angår. Det tar tid å foreta en vurdering om det skal kalles inn, tiden det tar mellom innkallingen og selve sikkerhetssamtalen, samtaleforberedelser tar tid, samtalegjennomføring tar tid, etterarbeidet med referatskriving og underretningsskriv tar tid, føring av samtalelister og medieregister tar tid,- i det hele tatt tar organiseringen av sikkerhetssamtaler så mye tid at man kan ane at dette styrer omfanget og antallet sikkerhetssamtaler rundt omkring i klareringsmyndighetene.

En informant sier det slik: *"...Nei altså saksbehandler får jo en sak, og så gjør han jo sine vurderinger. Enten så er han i tvil, så snakker han kanskje med juristen vår, han snakker kanskje med seksjonssjef og så faller man da ned på avgjørelsen om samtale da kanskje. Så skal det kalles inn til samtalen, det tar altså, da skal du ha fjorten dagers svarfrist og folka er jo spredt over alt så det er jo ikke alltid like lett å finne et tidspunkt som passer heller. Så er det jo da gjennomføringen av samtalen og man sier jo det at man bruker 23 timer, har en eller annen måling som sier på forberede og gjennomføre samtalen. Så skal jo det her da skrives referat fra samtalen og så skal man da sette seg ned og skal altså vurdere hva det er man nå egentlig vet og hva er altså, er vedkommende sikkerhetsmessig skikket?..."* (Informant B, 2015).

Når man da vet at det i enkelte klareringsmyndigheter arbeider kun en person med ansvar for saksbehandlingen, ser en at tid er en negativ faktor. Et syn på saken meldte seg tidlig fra fagmyndighetens side. Man mente det måtte reduseres antall klareringsmyndigheter på grunnlag av at man anså at de små ikke kunne oppnå det ønskete volum i saksbehandlingen sammenliknet med de 'store' klareringsmyndighetene. Dette medførte at fagmyndigheten mente at det kunne være vanskelig for de små klareringsmyndighetene å holde et like høyt faglig nivå, også fordi man ikke fikk kontinuitet i arbeidet rundt gjennomføring av sikkerhetssamtaler. Opprettholdelse av allerede oppnådd erfaring ble ansett som at var lite sannsynlig.

Utsagnet støttes av Forsvarsdepartementets høringsnotat i forbindelse med revisjon av sikkerhetsloven 19.mai 2015:

”...2.4.3 Vurdering og forslag til endringer i § 23. Skjev fordeling av antall saker og mange enheter med klareringsmyndighet gir utfordringer med hensyn til kvaliteten og effektiviteten i saksbehandlingen. Departementet er fortsatt bekymret for at flere av de mindre klareringsinstansene ikke makter å vedlikeholde tilstrekkelig kompetanse til å sikre nødvendig kvalitet i sin saksbehandling. De endringene som ble gjort i klareringsmyndighetsstrukturen ved forrige lovrevisjon i 2006, har ikke ført til at situasjonen anses tilfredsstillende. Status i dag er fragmenterte og lite robuste fagmiljøer, hvor Nasjonal sikkerhetsmyndighet fungerer som et «bindeledd» i kraft av sin rolle som klagebehandler og kursarrangør for opplæring av medarbeidere som skal behandle klareringssaker. Formålet med dette forslaget er å øke kvaliteten og effektivisere saksbehandlingen av klareringssaker...” (Forsvarsdepartementet 2015).

Det er altså ikke første gang det vurderes å redusere antallet klareringsmyndigheter. Dette ble vurdert i 2006 også, hvor man den gang valgte å beholde den daværende strukturen, med et forbehold om at NSM som fagmyndighet foretok den nødvendige vurderingen etter løpende tilsyn med underlagte avdelinger. NSM vil, dersom det gjeldende lovforslaget vedtas, ha mulighet til å samle ressurser fordelt ute ved klareringsmyndighetene.

”...Departementet foreslår på denne bakgrunn at det opprettes to klareringsmyndigheter; én for forsvarssektoren og én for sivil sektor, hvor henholdsvis Forsvarsdepartementet og Justis- og beredskapsdepartementet har det overordnede ansvaret. Forslaget medfører en betydelig reduksjon av antall klareringsmyndigheter, hvor den vesentligste endringen er en sentralisering av klareringsmyndighetene innen sivil sektor...” (Forsvarsdepartementet 2015).

Kapittel 3 Dagens organisering av sikkerhetssamtalen

I utgangspunktet er formålet i dette kapittelet å undersøke om det er forskjeller i perspektiv på sikkerhetssamtalen som verktøy mellom stillingsnivåene 'personell uten lederansvar' og 'personell med lederansvar' i klareringsmyndighetene i Norge. Semi-strukturerte intervjuer basert på åpne spørsmål i et SWOT-format ble utført på 16 informanter fra 4 av Norges 42 klareringsmyndigheter. Tematisk analyse ble benyttet for å etablere modellen, og SPSS ble brukt for å synliggjøre dataene i forhold til kategoriene. Intervjuene resulterte i 1301 utsagn som ble kodet etter gjeldende kodeverk valgt ut som funksjonelt. Resultatene fra undersøkelsen avdekket at det var statistisk signifikant forskjell mellom stillingsnivåene i antall utsagn på innholdsmodellen.

Derfor vil denne delen av studien undersøke hvorvidt de ulike stillingsnivåene oppfatter sikkerhetssamtale som verktøy forskjellig. Dette undersøkes ved hjelp av en kombinasjon av kvalitative intervjuer og kvantitativ analyse. I denne studien kategoriseres informasjonen fra intervjuene inn i modellen for sikkerhetssamtalen. I følge forskning vil individer i ulike stillingsnivåer i en organisasjon ha ulike oppfatninger og perspektiver av organisasjonen (Narayanan, L, Menon, S. & Spector, P.E, 1999). Individer har sin egen oppfatning av hvordan verden er og hvordan miljøet rundt en er. Dick og Metcalfe (2001) forsket på forskjeller mellom sivilt ansatte i politiet i England og fant den gang ut at hvordan man har det i jobben i stor grad avhenger av hvordan man føler tilhørighet i organisasjonen. Payne og Mansfield (1973) forsket på organisasjonsklima fordelt på stillingsnivåer. Ut i fra disse undersøkelsenes funn, er det rimelig å anta at det er forskjeller i perspektiv på sikkerhetssamtalen som verktøy mellom stillingsnivåene.

3.1 Problemstilling kapittel 3

I følge Grønmo (2007) har en problemstilling har alltid et eller flere spørsmål i seg. Det er dermed ikke gitt at det er en problemstilling. For at det skal være en samfunnsvitenskapelig problemstilling stilles det krav til at det må rettes søkelys mot interessante og vesentlige forhold i samfunnslivet. Spørsmålet må åpne for nye studier av de samfunnsforhold som vektlegges, og for fruktbare tilnærminger til disse. Spørsmålet må bidra til at den samlede forskningen om disse samfunnsforholdene kan bli videreført på en meningsfylt måte (Grønmo, 2007).

Hvem er de som gjennomfører sikkerhetssamtaler? Hvilket syn kan de ha om bruk av sikkerhetssamtalen som verktøy, de som jobber med det? Er det forskjell på hvordan nivåene i klareringsmyndighetene ser på bruken av samtale? Er det forskjell i hvordan de forskjellige klareringsmyndighetene ser på sikkerhetssamtale? Målet med dette studiet er å undersøke om det er forskjeller mellom disse nivåene. Ved hjelp av en blandet metodetilnærming vil benyttes for å belyse denne problematikken. Både kvalitativ metode i form av semi-strukturerte intervjuer med deltakerne i tillegg til kvantitative data som innsamles ved bruk av skjemaer beregnet på analyse, i dette tilfellet SWOT og IGLO

3.2 Metode for kapittel 3

I dette avsnittet presenteres valg av metode og kilder for kapittel tre. Her presenteres i tillegg hvordan utvalget ble valgt, hvordan intervjuer ble foretatt samt fordeler og ulemper ved forfatterens forforståelse og kjennskap til fagområdet.

Utgangspunktet for problemstillingen var om det var forskjell mellom de ulike nivåene personell med og uten lederansvar og de forskjellige klareringsmyndighetene seg i mellom når det gjelder organiseringen av sikkerhetssamtalene. For å besvare dette ble i hovedsak disse ulike datakildene benyttet:

Tabell 2: Oversikt over datakilder og anvendte metoder i kapittel 3

Data	Metode	N
Intervjuer av personell med lederansvar	Fokusintervjuer basert på PEACE samt SWOT/IGLO	5
Intervjuer av personell uten lederansvar	Fokusintervjuer basert på PEACE samt SWOT/IGLO	11
Kodete utsagn etter SWOT/IGLO	Kategorisering og koding av utsagn, statistisk analyse	1301
Samtaler med tidligere ansatt/nåværende kollegaer	Fokusintervju basert på PEACE, uformelle samtaler	
Analyse av offentlige dokumenter/ Stortingsmeldinger/Ot.prp. etc.	Dokumentanalyse	
Analyse av dokumenter på internett Åpne kilder på internett	Dokumentanalyse	

Note: SWOT = Strength, Weakness, Opportunity, Threat; IGLO = Individual, Group, Leadership, Organization; Ot.prp.= Odelstingsproposisjon; PEACE = Planning, Engage and explain, Account, clarification and challenge, Closure, Evaluation

3.3 Utvalget i undersøkelsen

I forkant av undersøkelsen var det ønskelig at de deltagende KMene var av en viss størrelse og at de behandlet et visst volum saker per år. I tillegg var det ønskelig med en blanding av sivil og militær, samt politiets klareringsmyndigheter. Av praktiske årsaker var det ønske om at disse var plassert nær hverandre geografisk. Fire av de største klareringsmyndighetene som oppfylte kravet takket ja til å delta: Forsvarets sikkerhetsavdeling (FSA), Politiets sikkerhetstjeneste(PST), Nasjonal sikkerhetsmyndighet(NSM) og Departementenes servicesenter(DSS).

Tre klareringsmyndigheter takket nei til deltakelse. Dette var Justisdepartementet, Forsvarets etterretningstjeneste, samt klareringsmyndigheten i Stortinget²⁸.

Til sammen behandler utvalget ca. 25000 klareringssaker per år. Utvalget bestod av to organisasjonsnivåer, personell med lederansvar(N=5) og personell uten lederansvar (N=11). Fra hvert sted har kontorsjefer deltatt og valgt ut deltakere basert på hvordan rollene var organisert på hvert sted.

3.4 Intervjuene

Ut i fra teori og tidligere empiri (Haugland, 2015; Flakke, 2012) fra liknende etater ble det ansett at intervju kunne benyttes som innsamlingsmetode i undersøkelsen. Man kunne som alternativ metode valgt spørreskjema, men dette ville ikke gi like stor mulighet for informantene til å reflektere fritt rundt de forskjellige temaene i undersøkelsen.

Gjennom utarbeidelsen av modellen ble 16 intervju benyttet. Da modellen var etablert ble alle 16 intervjuene transkribert og kodet på modellen og benyttet for videre analyser. Intervjuene ble utført i henhold til den strukturerte modellen for avhør som bygger på kognitive intervjuprosedyrer (Fisher & Geiselman, 1992; Clarke & Milne, 2001; Raskin, 1989). Datamaterialet ble samlet inn ved bruk av semi-strukturerte intervju som var basert på åpne spørsmål i et SWOT-format.

²⁸ Vedlegg 5.

3.4.1 SWOT

SWOT-formatet (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) er et anerkjent analyseverktøy og har i hovedsak blitt brukt for strategisk planlegging i organisasjoner (Helms & Nixon, 2010). I dette formatet er ikke intervjuobjektet bundet til en bestemt type svar, men har mulighet til å reflektere langs tre dimensjoner: positiv-negativ, fortid-fremtid og intern-ekstern (Hoff, Straumsheim, Bjørkli & Bjørklund, 2009).

Tidligere forskning har vist at SWOT er et godt og 'levedyktig' verktøy for individuelle intervjuer (Hoff, Straumsheim, Bjørkli, & Bjørklund, 2009). I følge Hoff et al. (2009) har metoden blitt brukt som et verktøy for å studere organisasjoners utvikling innenfor forskjellige områder. Rammeverket var i utgangspunktet utviklet for å være et strategisk styringsverktøy (Helms & Nixon, 2010). I følge Suh og Emtage (2005) blir metoden benyttet for å evaluere prosesser, tjenester og produkter for å identifisere forbedringsområder. Forskning har også vist at metoden er passende for å innhente kvalitative data ved bruk av semi-strukturerte intervjuer (Burnes, 2004, Ames & Runco, 2005, Hoff et. al, 2009).

Intervjuene ble gjennomført av forfatteren, som i tillegg til samtalekurs og lang erfaring med sikkerhetssamtaler, også har KREATIV-kurset politiet benytter som avhørsmetodikk. Videre har forfatteren god kjennskap til klareringsmyndighetenes oppbygging.

Intervjuobjektene ble oppfordret til å reflektere fritt over fire følgende spørsmål:

- 1: Fortell om det du i dag ser som fungerer godt med sikkerhetssamtale i klareringsmyndigheten. Vi kaller det styrken med sikkerhetssamtalen.*
- 2: Fortell om det du i dag ser som ikke fungerer godt med sikkerhetssamtale her i klareringsmyndigheten. Vi kaller det svakheten med sikkerhetssamtalen.*
- 3: Fortell om det du i dag ser som muligheter for å forbedre kvaliteten i sikkerhetssamtalen her i klareringsmyndigheten. Vi kaller det for mulighetene i sikkerhetssamtalen.*
- 4: Fortell om det du i dag ser som truslene for å forbedre kvaliteten i sikkerhetssamtalen her i klareringsmyndigheten. Vi kaller det for truslene i sikkerhetssamtalen.*

Avslutningsvis ble det åpnet for oppfølgingsspørsmål for å utdype og klargjøre

konkrete uttalelser. For eksempel: "...Du nevnte "vi" kan du utdype det, fortell mer om hva du mente med, si mer om det, etc...".

Intervjuene ble gjennomført i perioden mellom august 2014 og desember 2014. Et informasjonsbrev²⁹ om intervjuene og studiet ble sendt til informantene i forkant av intervjuene, for å informere om de praktiske detaljene. Forfatteren har selv trent på gjennomføring av intervjuene på forhånd og har omfattende opplæring i PEACE-modellen, KREATIV-kurs, sikkerhetssamtalekurs og SWOT-formatet gjennomførte alle intervjuene.

For å sikre standardisering ved intervjuene ble de to første intervjuene gjennomført med to intervjuere, der begge hadde god erfaring med intervjueteknikken. Disse intervjuene ble gjennomgått og evaluert i etterkant av gjennomføringen. Intervjuene ble utført på informantenes arbeidssted og ble avsluttet når informantene ikke hadde mer å tilføye. Intervjuene ble gjennomført på norsk og tatt opp på digitale opptakere. Varigheten på intervjuene varierte fra 21 minutter til 85 minutter, med et gjennomsnitt på 66 minutter.

Alle intervjuene ble transkribert verbatim, det vil si at de ble nedskrevet slik det ble sagt og senere delt opp i enheter etter prosedyren i intervjuguiden. Hver meningsbærende enhet ('unit') ble så kodet i henhold til de forskjellige betydningene av SWOT og IGLO som var etablert på forhånd i den utviklede kodeboken³⁰.

Transkriberingen ble gjennomgått av en forsker med kompetanse på området for evaluering. Transkribering innebærer å overføre muntlige samtaler til skrevet tekst. Intervjuenes skriftlige lengde varierte fra 8 til 65 sider transkribert intervju.

Unitisering innebærer å dele opp intervjuet i mindre enheter. Forfatteren har selv unitisert samtlige transkripsjoner. Unitisering dreier seg om å bryte opp tekst til meningsbærende utsagn. Disse utsagn ble igjen oppdelt i forskjellige kategorier, positiv, negativ, styrkeutsagn og trusselutsagn. Krippendorf (2004) kaller dette for *kategoriske kjennetegn*. Et utsagn ble definert som det *minste meningsbærende*

²⁹ Vedlegg 1

³⁰ Vedlegg 2

enheten som uttrykker et logisk syn. Dette innebærer at et utsagn kan være en setning eller et avsnitt alt etter som innholdet henger sammen. Utsagn som "eh", "hm" og "øh" ble utelatt i unitiseringen.

3.4.2 Inter rater reliabilitet.

Inter rater reliabilitet ble utregnet ved å bruke Cohen's Kappa (κ) av tre tilfeldig utvalgte intervjuer. Cohens Kappa er av mange ansett som et bedre mål for inter rater reliabilitet enn prosent av samsvar, da Cohens Kappa tar høyde for tilfeldig samsvar mellom ratere (Fleiss, 1971). I følge Cicchettis (1994) retningslinjer for interratersamsvar er Cohen's Kappa fra .60 til .75 å regne som bra, mens en κ over .75 indikerer meget godt samsvar. I kodingen av denne delen av undersøkelsen, endte Cohen's kapp på hhv. SWOT= .71 og IGLO= .62

3.4.3 Koding

Data ble kodet etter to modeller, SWOT og IGLO. Samtlige intervjuer ble kodet for siden å systematisere utsagn etter SWOT og IGLO etter skjema. Hvert av utsagnene ble tillagt verdier ut i fra tolkningen om styrke, svakhet, mulighet eller trussel. Til sammen utgjorde kodingen 1301 utsagn inkludert residualer, utsagn som ikke kan tilskrives mening etter noen av kategoriene i SWOT eller IGLO.

Boks 3: Eksempler på utsagn i SWOT.

Styrke	<p><i>"...Uansett så får man i hvert fall mer av og til mer man har muligheten til å høre saken fra to sider man får bekreftet eller avkreftet forhold..."</i></p> <p><i>"...Styrken som slår meg umiddelbart det er at vi ved å treffe menneskene har en samtale som ...har tid til å snakke med dem, så får vi også de til å snakke med oss..."</i></p>
Svakhet	<p><i>"...så kan jo samtalen føles bortkastet, der det er åpenbart unødvendig å gjennomføre en samtale. Når man sitter med saken så er den godt nok opplyst til at man kan gi negativ avgjørelse, og så er man likevel pålagt å gjennomføre en samtale. De samtalene føles vel kanskje mindre hensiktsmessig og kanskje til og med litt sånn uredelig overfor den som det gjelder . At de da må sitte og tømme ut livet sitt når avgjørelsen er tatt endelig nesten i forkant..."</i></p>
Mulighet	<p><i>"...du har en metode som fungerer veldig godt som ikke vi andre nødvendigvis vet om som du har lært deg men det kan være sånn at vi får noen tips og råd internt , jeg tror vi kan komme noen skritt videre i å få hevet kvaliteten med å gjøre det.. Hvis det blir at det trekkes i retning av det vi snakket om tidligere her med kaffemøter og den type ting så er vel tiden for å revurdere egentlig hele opplegget. Altså hvordan skal vi gjøre det her ? Så det er kanskje ikke så mye vits i å bruke tid og krefter på å gjøre någjeldende modell så mye bedre da, men jeg tror vi har et forbedringspotensiale på det og jeg tror vi kan komme ganske mye lengre med å gjøre det når ikke nsm ser ut til å være i stand til å hjelpe oss med det da..."</i></p>
Trussel	<p><i>"...Det altså ikke ja altså mot å forbedre kvalitet det er det er ressurser eller mangel på sådanne det tror jeg er hovedtrusselen..."</i></p> <p><i>"...det må jo være trussel det med at menneskelig faktoren, men jeg tenker på også det med at teknisk kan det at det er en trussel at teknikken svikter også det så vi jo i sommer da det var stillstand..."</i></p>

Kodene er beskrevet under:

SWOT: *Styrker* dreier seg om det den enkelte ser på som bra med sikkerhetssamtalen, hva som gir samtalen som verktøy styrke opp mot saksbehandlingen som helhet. *Svakheter* dreier seg om hva den enkelte vurderer som svakheten med sikkerhetssamtalen, positive utsagn som omhandler sikkerhetssamtalens fremtid kodes som *Muligheter*. *Trusler* er negative utsagn om sikkerhetssamtalens fremtid. Utsagn i SWOT ble kodet som positive/negative, og siden nåtid eller fremtid.

IGLO: *Individ-nivå:* Refererer til individets opplevelser, meninger og følelser. Hvordan en personlig opplever endringer, arbeidsform, stress, krav, knyttes til enkeltperson etc.

Gruppe-nivå: Refererer til avdelingen, seksjonen, grupper og team. Vi-pronomen, "...Arbeidsmiljøet her hos oss... ...Samarbeid her hos oss...". Mellom-menneskelige forhold. Klareringsmyndighet/Personellsikkerhetsseksjonen. Organisering av interaksjon på gruppenivå.

Ledelses-nivå: refererer til nærmeste leder, ulike lederatferder og generell ledelse.

Organisasjonsnivå: refererer til organisasjonsadferd på flere steder, aktiviteter og holdninger knyttet til organiseringen, strukturer og strategier, organisatoriske visjoner og mål, og verdier. Klareringsmyndighetene som helhet. Samspill mellom klareringsmyndigheter. Organisering av interaksjon på gruppenivå med øvre føringer.

Residual: Det som ikke hører til noen andre organisasjonsnivåer. Fyll som "...sånn, var det noe mer du skulle ha?.." er residual (både på iglo og swot), og ikke individnivå. Utsagnet står alene, og er nøytralt og beskrivende.

Videre har det fremkommet behov for en ytterligere kategori i IGLO,- *Ekstern*.

Prosedyrer for transkribering og unitisering ble etablert gjennom trening og ved hjelp av konsensumøter med andre forskere med erfaring innen bruk av metoden. På den måten ble det dannet en felles forståelse av materialet. Inter-rater reliabilitet i innholdsanalyse ble beregnet for å øke studiens objektivitet og repliserbarhet

(Neuendorf, 2002). For å sikre reliabiliteten ved prosedyrene for transkripsjon og unitisering ble inter-rater reliabilitet testet for hver av prosedyrene. Denne prosedyren ble gjentatt tre ganger med tilfeldig valgte intervjuer. Det ble ikke funnet noen meningsfylte forskjeller mellom transkripsjonene.

3.5 Ethiske hensyn

Informantene ble informert om formålet, prosjektet og prosedyren i forkant av intervjuet. Videre ble de forsikret om at deres deltagelse ville være anonym og at de til en hver tid hadde mulighet til å trekke seg fra prosjektet uten å oppgi grunn. Informantene mottok informasjon om informert samtykke i introduksjonsbrevet. Den samme informasjonen ble også gitt før intervjuet. Alle informantene ga deres informerte samtykke for å delta i studien og informantene ble behandlet i samsvar med prinsippene i PEACE (Clarke & Milne, 2001), som vektlegger respekt og integritet. Prosjektet er meldt inn og godkjent av Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste³¹.

Informantene ble i forkant informert om muligheten til å trekke seg og ble garantert anonymitet. Siden det er et så lite utvalg respondenter, så er demografiske opplysninger som erfaringsbakgrunn og alder og kjønn utelatt for ikke å identifisere den enkelte. Disse opplysningene skal heller ikke ha noe direkte å si for å svare på undersøkelsens spørsmål. Videre ble det informert om at alle opptak og data ville bli slettet etter at de var benyttet i oppgaven, i henhold til tillatelsen innhentet fra Norsk Samfunnsvitenskapelige Datatjeneste.

Grunnlagsdataene er kodet på henholdsvis SWOT og IGLO - variabler. Dataene kunne opprinnelig inneholde noe personsensitiv informasjon. Dette er tatt bort ved at alle utsagn er fortettet og tillagt en verdi i form av et tall på skala 1-5 under kodingen. Det er i råmaterialet nedtegnet stilling i arbeidssted i form av et nummer (010-016) der det eksempelvis er seks deltakere fra en KM som har deltatt. Det er blitt vurdert om noen av informantene kan miste anseelse eller mislike konklusjonen i undersøkelsen. Kildene er i dette tilfelle anonyme ovenfor hverandre unntatt at noen av informantene kjenner hverandre internt på arbeidssstedet.

³¹ Vedlegg 3

Alle utsagn er anonymisert og kan ikke spores tilbake til opphavet i undersøkelsen.

3.6 Statistisk analyse

Kvantitativ analyse ble gjennomført ved hjelp av SPSS versjon 22.0.0.1.

Gjennomsnittsforskjeller ble undersøkt ved bruk av Student's T-test for sammenlikning mellom to grupper (forskjeller i personer med og uten lederansvar) og ANOVA for sammenlikning mellom flere enn to grupper (Forskjeller mellom klareringsmyndighetene). Ved sammenlikning av flere grupper ble det benyttet en Bonferronikorrigert post hoc-test, som sammenlikner alle gruppene parvis for å sammenlikne gruppene seg i mellom, hvor i modellen ligger forskjellene ligger samt i hvilken retning differansen går.

3.7 Resultater

Denne studien undersøker hvorvidt de ulike stillingsnivåene oppfatter sikkerhetssamtale som verktøy forskjellig. Dette undersøkes ved hjelp av en kombinasjon av kvalitative intervjuer og kvantitativ analyse. I denne studien kategoriseres informasjonen fra intervjuene inn i modellen for sikkerhetssamtalen. Forskning antyder at individer i ulike stillingsnivåer i en organisasjon vil ha ulike oppfatninger og perspektiver av organisasjonen (Narayanan et al., 1999). Individer har sin egen oppfatning av hvordan verden er og hvordan miljøet rundt en er. Basert på tidligere studier (Dick & Metcalfe, 2001; Payne & Mansfield, 1973) er det rimelig å anta at det er forskjeller i perspektiv på sikkerhetssamtalen som verktøy mellom de to stillingsnivåene og de forskjellige klareringsmyndighetene i antall utsagn.

Særlig antas det at det er forskjeller mellom fagmyndigheten (NSM) og underlagte avdelinger i synet på muligheter og svakheter. Årsaken til dette er at det forventes at fagmyndigheten er mer 'lydig' ovenfor lovverket og er lite tøyelig i synet på de fastsatte instruksjoner enn underlagte klareringsmyndigheter. At det er forskjeller mellom synet på organiseringen av sikkerhetssamtalene mellom personell med og uten lederansvar kan skyldes at personell med lederansvar ikke direkte gjennomfører sikkerhetssamtaler eller deltar i arbeidet med dette daglig. Det betyr at de

sannsynligvis ikke i like stor grad fanger opp underlagt personells tanker om organiseringen.

3.7.1 Utsagn kodet etter SWOT per stillingsnivå og klareringsmyndighet

Ser man på hele utvalget under ett, fremkom flest utsagn som ble kodet som Mulighet og færrest som ble kodet som Trusler. Tabell 3 viser gjennomsnittlig antall utsagn per kategori kodet etter SWOT i hele utvalget, samt fordelt på informanter med og uten lederansvar.

Tabell 3: Utsagn etter SWOT fordelt på personell med og uten lederansvar

	Alle (N=16)			Med lederansvar (N=5)			Uten lederansvar (N=11)		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	Min-max	<i>M</i>	<i>SD</i>	Min-max	<i>M</i>	<i>SD</i>	Min-max
Styrker	13.69	9.21	2-36	16.60	12.60	5-36	12.36	7.58	2-29
Svakhet	14.94	6.88	5-32	17.00	10.84	5-32	14.00	4.56	5-20
Mulighet	31.13	12.54	14-55	34.80	14.43	22-55	29.45	11.95	14-52
Trusler	8.56	5.81	0-22	10.20	6.30	2-16	7.82	5.74	0-22

Note: M=gjennomsnitt; SD=standardavvik

Sammenlikning av gjennomsnittsnivå i antall utsagn ved T-test viste at det ikke var noen statistisk signifikante forskjeller mellom personer med og uten lederansvar i antall av noen av SWOT-utsagn utvalget sett under ett

Tabell 4. Utsagn etter SWOT fordelt på de ulike klareringsmyndighetene

	FSA		NSM		PST		DSS	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Styrke	8.83	5.49	12.50	7.37	27.00	10.15	11.67	5.51
Svakhet	11.33	5.28	19.25	1.71	18.33	11.93	13.00	6.25
Mulighet	21.67	8.73	31.75	13.94	37.33	6.66	35.00	14.73
Trussel	6.00	4.05	10.75	4.79	9.00	6.00	10.33	10.41

Note: FSA = Forsvarets sikkerhetstjeneste; NSM = Nasjonal sikkerhetsmyndighet; PST = Politiets sikkerhetstjeneste; DSS = Departementenes servicesenter M =gjennomsnitt; SD = standardavvik

Tabell 4 viser gjennomsnittsverdier og standardavvik for antall SWOT-utsagn fordelt på de forskjellige KM'er. Ved visuell inspeksjon viser PST en generell høyere frekvens på tre av fire utsagnskategorier sammenlignet med de andre KM'ene. ANOVA ble benyttet for å teste gjennomsnittsforskjeller mellom gruppene, og modellen for utsagn vedrørende Styrke var statistisk signifikant ($F= 4.76$, $p=.021$.) Bonferronikorrigert post-hoc analyse viste at forskjellen i gjennomsnittlig antall utsagn vedrørende Styrker var statistisk signifikant mellom FSA og PST (gjennomsnittsforskjell = 18.17, 95%CI (konfidensintervall) 2.66-33.67, $p= .018$). Ingen av de andre modellene var statistisk signifikante.

3.7.2 Utsagn kodet etter IGLO per stillingsnivå og klareringsmyndighet

Tabell 5. Utsagn etter IGLO

	Alle (N=16)		Med lederansvar (N=5)		Uten lederansvar (N=11)	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Individ	13.13	8.85	13.20	13.70	13.09	6.52
Gruppe	9.19	13.55	13.00	13.06	7.45	7.22
Ledelse	2.13	2.92	3.80	4.44	1.36	1.69
Organisasjon	38.88	18.10	43.40	22.17	36.82	16.72
(Ekstern)	8.94	7.16	10.80	6.22	8.09	7.67

Note: M =gjennomsnitt; SD = standardavvik

Tabell 5 viser fordeling av utsagn etter IGLO fordelt på alle informanter, samt fordeling for personell med og uten lederansvar. Resultatene viser at det er flest utsagn på kategori organisasjon (O) og færrest på kategori ledelse (L). Dette gjelder hele utvalget uavhengig av om det er informanter med eller uten lederansvar. En sammenlikning av gjennomsnittsnivå mellom informanter med og uten lederansvar viste ingen statistisk signifikante forskjeller i antall IGLO-utsagn.

Tabell 6. Antall utsagn etter IGLO i de ulike klareringsmyndighetene

	FSA N=6			NSM N=4			PST N=3			DSS N=3		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	Min- Max	<i>M</i>	<i>SD</i>	Min- Max	<i>M</i>	<i>SD</i>	Min- Max	<i>M</i>	<i>SD</i>	Min- Max
Individ	10.33	8.14	2-24	11.25	9.91	4-25	21.33	9.07	13-31	13.00	7.81	4-18
Gruppe	5.50	4.50	1-12	2.50	3.11	0-7	30.00	21.93	11-54	4.67	4.51	0-9
Ledelse	0.33	0.52	0-1	1.25	0.50	1-2	6.33	3.22	4-10	2.67	3.79	0-7
Organisasjon	27.83	9.35	14-41	59.00	14.94	40-76	32.00	10.15	23-43	41.00	23.40	27-68
Ekstern	6.50	4.23	1-12	9.25	6.60	2-17	9.33	10.21	2-21	13.00	11.27	6-26

Note: FSA = Forsvarets sikkerhetstjeneste; NSM = Nasjonal sikkerhetsmyndighet; PST = Politiets sikkerhetstjeneste; DSS = Departementenes servicesenter *M* =gjennomsnitt; *SD* = standardavvik

Tabell 6 viser fordeling av utsagn etter IGLO, fordelt på KM. Tabellen viser at det er høyest antall utsagn på kategori organisasjon i alle KM og lavest på kategori ledelse. Modellene for sammenligning av gjennomsnittlig antall utsagn etter IGLO-kategoriene i de ulike KM ved ANOVA fant at det var statistisk signifikante forskjeller mellom de ulike KM i antall utsagn som omhandlet Gruppe ($F= 5.72, p= .011$), Ledelse ($F= 5.94, p= .010$) og Organisasjon ($F= 4.17, p= .031$). Modellene for Individ og Eksternt var ikke signifikante.

Bonferronikorrigert post-hoc-analyse viste at PST rapporterte signifikant flere utsagn vedrørende Gruppe sammenlignet med FSA (gjennomsnittsforskjell = 24.5, $SE= 6.87, p = .023$), NSM (gjennomsnittsforskjell = 27.5, $SE= 7.43, p = .018$) og DSS (gjennomsnittsforskjell = 25.3, $SE= 7.93, p = .046$). Videre viste post-hoc-analysen på kategori Ledelse at PST hadde signifikant flere utsagn sammenlignet med FSA (gjennomsnittsforskjell = 6.0, $SE = 1.46, p = .009$) og NSM (gjennomsnittsforskjell = 5.1, $SE = 1.58, p = .045$). PST hadde også signifikant flere utsagn som omhandlet Organisasjonsnivået sammenlignet med FSA (gjennomsnittsforskjell = 32.2, $SE = 9.14, p = .031$).

4 Diskusjon

Formålet med denne studien var å finne ut om det var forskjell i antall utsagn når det gjelder SWOT og IGLO mellom de to nivåene av ansatte (personell med og uten lederansvar) innen et utvalg klareringsmyndigheter, samt mellom de forskjellige klareringsmyndighetene omfattet av undersøkelsen.

Flakke (2008) og Straumsheim (2007) har i sine masteroppgaver vist ved hjelp av SWOT – intervjuer at informanter har hatt en tendens til å snakke om i disse tilfellene arbeidsmiljøet på de kategoriene som gjelder nåtid (styrker og svakheter) mer enn kategorier som spiller på fremtiden ved sine muligheter og trusler. Med forbehold om at disse nevnte studiene omhandler arbeidsforhold og ikke bruk av et arbeidsverktøy kan det likevel skape en forventning til liknende resultater i denne undersøkelsen.

Likevel viser utsagn basert på SWOT i denne undersøkelsen at det er overvekt av utsagn fordelt på kategoriene `mulighet` fordelt på alle respondenter, noe som peker på fremtiden og i en positiv valens. En informant sier det slik:

”... Så går det på å ha tid nok til forberedelser eller følelsen av tid eller hva jeg skal kalle det for noe, til forberedelser og etterarbeid som jeg snakket om i sted, med egevaluering og sånt. Og så er det selvfølgelig det å få kompetansepåfyll som er viktig. Hvis man ikke får et kompetansepåfyll så er det her som i andre settinger at det er, man går litt tom etter hvert og det med evaluering det var det var jeg inne på, jevnlig evaluering, ikke bare egevalueringen men også det som skjer mellom de to som har vært i samtale. Også kanskje mer systematisk evaluering av en tredjeperson for eksempel utenifra, som kan se gjennom opptakene og se hva er det som er bra, hva er det som er dårlig...” (Informant S, 2015).

Et slikt fremtidsrettet syn kan karakteriseres som et sunt organisasjonsmiljø etter Argyris og Schön sin teori (1974;1978). I følge disse ble refleksjon ansett som en viktig egenskap hos en organisasjon for å kunne håndtere utfordringer spesielt i et samfunn i endring. Kan en slik sett av utvalget under ett se at organisasjonen

'klareringsmyndigheten' har et reflektert syn på fremtiden hva muligheter angår? Flakke (2008) sier det slik at *"...På bakgrunn av Argyris og Schöns vektlegging av refleksjon, kan det være essensielt for en organisasjons overlevelsessevne å ha ansatte som er reflektert over sitt arbeidsmiljø..."*. Skal vi ta Flakke på ordet, har 'klareringsmyndigheten' i denne undersøkelsen et robust grunnlag for å møte endringene som kan ligge i fremtiden. Særlig med tanke på en snarlig stor reformistisk endring av hele klareringsmyndigheten sett under ett, kan en se for seg at ansatte og ledere har likt fokus på muligheter.

I motsetning til hypotesen ble det ikke observert noen forskjell i antall utsagn fordelt på SWOT-kategoriene for personer med og uten lederansvar fordelt på alle klareringsmyndigheter sett under ett. Dette funnet er overens med det Arnesen (2013) fant i sin masteroppgave, hvor det ble målt om det var forskjell i antall utsagn fra en hierarkisk liknende yrkesgruppe; politiet. Arnesen konkluderer med at *"...Resultatene indikerte at det var ingen signifikant forskjell mellom etterforsker, etterforskningsleder og politimester i antall utsagn på innholdsmodellen. Dette kan bety at de tre stillingsnivåene i politiet har tilnærmet det samme perspektivet på etterforskningen, eller at innholdsmodellen ikke skiller mellom stillingsnivåene..."* (Arnesen, 2013, s. 26).

En måte å se dette resultatet på kan være at det er enighet mellom nivåene i klareringsmyndighetene som deltok i undersøkelsen hva SWOT angår. Dette kan tolkes som at de ansatte og lederne har en samlet kurs fremover når det gjelder organiseringen av sikkerhetssamtalen sett under ett. Videre kan dette også tyde på at strukturen i klareringsmyndighetene i undersøkelsen ikke er så hierarkisk som en antok i utformingen av hypotesene til denne undersøkelsen.

Deretter ble det undersøkt om det var forskjell i frekvens i utsagn vedrørende SWOT fordelt på de ulike klareringsmyndighetene. En av klareringsmyndighetene syntes å skille seg særlig ut, men var bare signifikant forskjellig fra en av de andre KM'er på utsagn om styrke. Analysene viste at NSM hadde signifikant høyere antall utsagn vedrørende styrke sammenliknet med FSA. Sammenlikningen PST og DSS var ikke statistisk signifikant.

En mulig forklaring på at disse forskjellene ikke oppnådde statistisk signifikans kan skyldes metodiske begrensninger i studien. Det er kanskje ikke overraskende at nettopp NSM scorer høyest på antall utsagn vedrørende den strukturerte samtalemodellens styrke. Grunnen til dette kan være at det er de som er 'bærere' av metodikken og står ansvarlige for den faglige utøvelsen av personellsikkerhetstjenesten som fagmyndighet. Dette ser en også kvalitativt der utsagnene fra NSM kan tillegges mer 'politisk korrekt' grad, stilt overfor andre intervjuer i undersøkelsen.

Et typisk styrke-utsagn kan være slik:

"... stort sett så klarer vi å avklare tvil gjennom å gjennomføre en samtale, altså at før samtalen så har vi på en måte en større usikkerhet. Så gjennomfører vi en samtale, og så har vi mye mindre usikkerhet, vi er mye mer trygg på om klarering kan gis eller ikke kan gis og på den måte så vil jeg si at samtalen fungerer bra..." (Informant K 2015).

Tidligere studier som har benyttet SWOT-intervju (Aasland, K. A. (2015); Berglund, L. M. (2012); Flakke, 2008; Garnås, A. (2013); Straumsheim, 2007) har vist at ansatte har en tendens til å rapportere flere utsagn om arbeidsmiljøet på kategoriene som innebærer nåtid (styrker og svakheter), fremfor kategoriene som innebærer fremtid (muligheter og trusler). På bakgrunn av disse tidligere resultatene, forventes det at dette også vil være en tendens i denne aktuelle studien. At de ansatte kun har et hovedfokus på nåtidsrefleksjoner og ikke fremtidsrefleksjoner er lite heldig for organisasjonen ut i fra et perspektiv om at refleksjon rundt fremtiden signaliserer en sunn organisasjon. I følge Argyris og Schön (1974;78) anses nettopp refleksjon som en viktig egenskap hos en organisasjon for å kunne håndtere kommende utfordringer, spesielt i et samfunn i endring.

FSA viste at de i mindre grad enn de andre KM'ene er opptatt av å beskrive fremtid i det at de har færre utsagn om det som omhandler muligheter. Dette viser en utakt opp mot de andre deltakende KM'er, og er således i kontrast med Argyris og Schöns teori om refleksjon som en sunn egenskap i en organisasjon.

Videre er det forfatterens subjektive mening at det i tilfellet med FSA og fremtidsrettet refleksjon, er fremmet ønske om 'hvordan det burde være i fremtiden' uten å i stor

grad reflektere over hvorfor det ikke er slik i nåtid. Et eksempel på slikt nåtidsfokus fremgår av følgende utsagn:

"...men ja det å kunne se litt på seg selv kunne nok vært litt sunt, så sitter vi jo da her med en gjeng med folk som har mye erfaring men egentlig lite utdanning i dette her. Spørsmålet er om det ville vært lurt å fått noen som faktisk har peiling på samtale, at den gikk og hørte på hvordan vi sier ting, altså jeg bruker ikke så mye åpne spørsmål, selv om jeg har lært at det er dette man skal gjøre, men jeg bruker mye halve setninger..." (Informant M 2015).

Forfatterens inntrykk fra intervjuene var at informanter fra FSA tok forbehold *"... og så er det det at jeg oppfatter at metoden er utprøvd over tid og vi har vel tro på den og så er jo spørsmålet, - hva er alternativet..."* (Informant N 2015), sammenliknet med NSM som var mer positive *"... Uavhengig av om at det slår positivt eller negativt ut, så har vi jo noen saker der det er veldig tydelig at omspurte ønsker å bli hørt. Og det er klart at der fungerer jo samtale på en god måte for det er der først du har mulighet til å snakke med klareringsmyndigheten..."* (Informant K, 2015). Likevel kan man gjennom intervjuene se at det er bred enighet mellom nivåer og KM` er at sikkerhetssamtalen er en god mulighet for den det gjelder til å kunne bruke egne ord på forhold eller holdninger.

Rene observasjoner av tabellen viser at det er grunn til å se for seg at det er en forskjell. Ved undersøkelse av fordeling av utsagn på IGLO var det en generell tendens i materialet til at det var mest utsagn på organisasjon og færrest på ledelse. Det er ingen statistisk signifikant forskjell i antall utsagn på IGLO mellom personer med og uten lederansvar. Resultatene (tabell 5) antyder likevel at det er en tendens til at de med lederansvar har flere uttalelser om 'gruppe' sammenliknet med de uten lederansvar. Selv om forskjellen oppnådd ikke er statistisk signifikant. Dette kan bety at leder har mer fokus på gruppe og 'helhet'.

Hvordan utsagn var fordelt etter IGLO på de ulike klareringsmyndighetene ble også undersøkt. Det ble funnet forskjell vedrørende gruppe, ledelse og organisasjon. PST hadde høyere antall utsagn vedrørende gruppe sammenliknet med de tre andre KM` ene.

Det er gjort noe forskning på politiets organisering og hierarkiske oppbygning i Norge (Gundhus, 2009; Skolnick, 2005, Skauli, 2009, Sætre, 2013). I denne undersøkelsen fremstår PST som en homogent sammensatt gruppe mens intervjuene blir foretatt. Under intervjuene kommer det frem at det til da kun er ansatte med politibakgrunn som gjennomfører sikkerhetssamtaler og som står for saksbehandlingen på personellsikkerhetssiden.

At disse har noe mer utsagn på gruppe sammenliknet med de andre KM' ene kan skyldes at politiet i utgangspunktet er en mer sementert gruppe fra 'starten av'. Allerede ved opptaket til politi (høg) skolen må man kvalifisere seg etter gjeldende krav, både fysiske og psykiske. Finstad (2000) sier noe om hvordan politifolk bedømmer hverandre i sin bok "Politiblikket": "...*politifolk bedømmer ikke bare andre, men også hverandre. Man må kvalifisere seg for å bli bedømt som en god kollega...*". Finstad oppsummerer hvilke kvaliteter en 'skal ha' for å kunne regne seg som en god kollega. Videre viser Finstad til 'familien'. Politifolk legger ingen vekt på 'minoritetskjennetegn' som om man er kvinne, har annen hudfarge eller kulturell bakgrunn. Er man 'innenfor', så er man en del av den lille politifamilien i Norge (Finstad, 2000). Skolnick (2005) undersøker også dette: "...*however, police show an unusually high degree of occupational solidarity...*". Skolnick viser til flere forhold som er med på å gjøre politiet solidariske innover, blant annet hvordan en politiperson kan bli sett på av samfunnet og dermed føler seg isolert og fremmedgjort. Finstad (2000) sier også noe om dette, da hun viser til politifolks manglende ønske om å fronte seg som politi, da det ofte betyr lange utgreiinger om fartsbøter og innbrudd i boden som aldri ble gjort noe med (Finstad, 2000). Slik sett er det kanskje et mindre fokus på den individuelle saksbehandler og mer på 'vi'. Dette stemmer godt overens med tidligere forskning.

Slik er det ikke i utgangspunktet hos de andre KM' er. At det internt kan oppfattes som 'oss mot røkla', er det likevel lite familiefølelse som danner grunnlaget for hvordan en oppfatter sine kollegaer og dermed gruppen.

Hva kan dette komme av?

Klareringsmyndighetene har siste årene henvendt seg bredt ut i samfunnet når de skal rekruttere. Der det i Forsvaret tidligere ble ansatt offiserer med knapt krigsskole, ansettes nå folk med masterutdannelse i fag som statsvitenskap, kulturforståelse, religionsvitenskap og liknende. Utdanningsnivået blir høyere og høyere for en 'vanlig' saksbehandlerstilling. Da intervjuene ble foretatt hadde PST en utvikling i saksbehandlerstyrken, hvor folk med annen bakgrunn enn fra politiet var kurset i bruk av samtaleteknikk. Kan dette være med på å 'vanne ut' familiefølelsen og styrke saksbehandlingen, eller vil det tvert om vise seg at disse integreres i det allerede eksisterende synet på hva de gjør? Dette er et interessant spørsmål som det vil være mulig å forske videre på med denne undersøkelsen som grunnlag.

PST hadde også flere utsagn vedrørende ledelse sammenliknet med FSA og NSM. I tidlige undersøkelser viser og reflekterer flere tjenestepersoner til det de oppfatter som en hierarkisk struktur i politiet som organisasjon (Brattgjerd, 2015; Sunde & Ness, 2013). Sætre (2013) finner likevel i sin masteroppgave at "... *Politiet som organisasjon er svært hierarkisk organisert. Dette kan tyde på at politiet i sitt daglige arbeid ikke opplever nivåene over politistasjonen som en del av organisasjonen. Det kan være at politiet fokuserer på nivåene på selve politistasjonen og ikke føler disse nivåene spesielt rigide. Basert på hvordan det jobbes innad på hver politistasjon, kan det virke som at hverdagen ikke oppleves som svært hierarkisk, men som en mer flat struktur...*" (Sætre, s. 26-27). Nå må en legge til grunn at vi i denne undersøkelsen ikke ser på politiets funksjoner og syn på seg selv, men PSTs organisering som klareringsmyndighet kan tyde på at den stereotype kulturelle politirollen følger med inn i rollen som saksbehandler i klareringsmyndigheten.

FSA er i liten grad preget av det man kunne oppfatte som en rigid militær struktur i det daglige arbeidet. Det er lite krigersk ved måten klareringsmyndigheten er bygget opp. Miljøet er slik sett preget av en flat struktur med klare ansvarsområder. NSM er på samme måte som FSA bemannet med personell med erfaring fra det sivile og militære yrkeslivet. Dette kan bety et mer fokus på individet og mindre på gruppe, i og med at det ikke er samme 'familiefølelse' i utgangspunktet. FSA og NSM var forskjellige i sammenlikning på organisasjon hvorav NSM hadde flest utsagn. Dette kan tyde på at NSM har rolle som overordnet fagmyndighet. Det

er usikkert om FSA er like orientert rundt organisasjonen, i og med at FSA ikke har selvstendig fag- eller metodeansvar.

Det er her interessant å tolke resultatene opp mot teorier om såkalte lærende organisasjoner. Tar en utgangspunkt i de tidligere refererte arbeidene til Pokharel og Choi (2015), skisserer de tre hovedaspekter som må være tilstede for at læring skal finne sted på arbeidsplassen;

1. Fremme undring og dialog gjennom sosiale relasjoner.
2. Anledning til samarbeid og gruppelæring i kraft av gruppens samlede erfaring og kompetanse.
3. Systematisk lagring og deling av læring gjennom formelle strukturer/roller for å ivareta ny kunnskap som tilkommer organisasjonen.

Svarene i de kvalitative intervjuene er ikke ensidig positive hva gjelder det første punktet. De fleste av informantene savner større rom til å spørre og lytte til andre kollegaers erfaringer. Ingen trekker frem at arbeidsmiljøet åpner for at kollegaene utfordrer hverandre på en konstruktiv måte, selv om en del trekker frem at de har anledning til å søke bistand fra hverandre. Dette siste viser viktigheten av tydelige rolleavklaringer i samtalesituasjonen, og at de to intervjuerne sammen planlegger den forestående sikkerhetssamtalen.

I denne oppgaven er det tydelig for forfatteren at det blant saksbehandlerne/intervjuerne, mangler en grunnleggende faglig undring og arena for lokalt å ta opp faglige spørsmål, eller å bli utfordret av en kollega eller fagleder i de daglige sikkerhetssamtalene. Man kan ut i fra dette våge å påstå at de fleste intervjuerne fokuserer mer på faktorer rundt selve saken, som saksbehandlingstid og fokus på sitt eget fagfelt. Dette i stedet for å se på kvaliteten i selve samtalen og hvorledes en kan bli bedre til å innhente informasjon, om et saksforhold eller hendelse, ved bruk av sikkerhetssamtalen som verktøy.

Dette tydeliggjøres i det andre av Pokharel og Choi (op.cit.) sine aspekt, `samarbeid og gruppelæring`. Målene som de omspurte intervjuerne og lederne referer til er mer om saksbehandlingstid (som for eksempel; tid til planlegging,

samtalene tar for lang tid, og en må raskere komme til de sentrale tema for samtalen) enn fokus på samtaletekniske utfordringer, som hvordan få den intervjuede til å gi lengre og friere forklaring til de aktuelle spørsmål/tema som stilles. Hvilken informasjon som skal vektlegges. Hvordan denne skal komme frem i den skriftlige rapporten som følger saken, på en så nøytral måte som mulig. Og hvordan kontradiksjonen tydelig kan bli ivaretatt gjennom spørsmålsstillingen. Saksbehandlerne/intervjuerne føler seg mer som individualister enn som del av et større fagfellesskap. Oppgavene løses av den enkelte på det enkelte kontor. Selv om det er både ønske og erfaring om at diskusjon med andre kollegaer er positivt, gjøres dette i liten grad. Både fordi tidspresset om saksbehandlingstid samt mengden saker for enkelte er så stor at det kun unntaksvis blir til at en søker en kollega for å diskutere ulike fremgangsmåter i en sak.

En annen årsak som trekkes frem er at mange saker er forholdsvis like, slik at en legger det opp etter samme mal som brukt i de sakene hvor en føler det fungerte bra sist. Saksbehandlere fra de mindre KM`ene trakk også frem at de ikke hadde, eller hadde veldig få, personer å samarbeide og diskutere sakene med. Alle savnet mer tid til og muligheter for evaluering av saker. Samlet ser en her at rapportering av resultat på gruppenivå, felles målsetninger og klare roller overfor hverandre, er lite prioritert. En må derfor spørre seg om det gis den mulighet og anledning til samarbeid og gruppelæring som Pokharel og Choi (op.cit.) viser til, og Argyris og Schön (op.cit.) setter som krav til en optimalt lærende organisasjon.

Det tredje og siste aspektet er *'systematisk lagring og deling av læring'* hvor det må finnes formelle strukturer/roller for å ivareta ny kunnskap som tilkommer organisasjonen (som databaser, felles evaluering, mentorordninger og utviklingen av interne kurs). Resultatene viser at det i liten grad forekommer systematisk lagring og deling av læring utover de uformelle metodene som respondentene har vist til over. Et flertall av respondentene ser få muligheter for andre kurs utover fagmyndighetens obligatoriske 'samtalekurs'. Det er ingen lokal videreutvikling av metodikken som de ansatte tilegner seg gjennom kurset. Enkelte saksbehandlere tar selv nye veier innen metodikken, men baserer dette på egen erfaring uten å ta hensyn til empiri eller nye studier. Videre beskrives det i utvalget liten grad av formell ivaretagelse av faget

'sikkerhetssamtale' lokalt. Ei heller stiller fagmyndigheten opp i rollen som mentor i avklaring eller som diskusjonspartner i konkrete forberedelser til sikkerhetssamtaler.

Tid og saksvolum gjør at det er liten mulighet til å søke kollegaers vurderinger av egne sikkerhetssamtaler. Lederne viser lite engasjement hva utvikling av faget angår, da de baserer et eventuelt endringsbehov på tilbakemeldinger fra tilsynsmyndigheter mer enn behovet fra sine egne ansatte. Således uttrykker mange av respondentene en mangel på faglig ledelse i dagens arbeid, hvor lederne i sine svar mer trekker frem sin primærrolle som personalleder og ikke ledelse av fag. De faglige aspektene trekkes først frem når saksbehandlerne ikke leverer i henhold til de internt gitte tidsfristene.

For den sentrale fagmyndigheten uttrykker de lokale saksbehandlerne et ønske om mer faglig kontakt hvor analyse, utarbeidelse til konkrete løsningsforslag, gjennomføring og evaluering av de utfordringer og arbeidsoppgaver som de står overfor i sin hverdag. Dersom ny kunnskap skal tilkomme de underlagte klareringsmyndighetene, må fagmyndigheten være i stand til å frembringe denne nye kunnskapen gjennom å etablere og opprettholde et fagmiljø. Slik mange av respondentene i dag oppfatter det, fremstår fagmyndigheten i dag som svak når det gjelder sin forvaltning av ansvaret for systematisk lagring av eller deling av læring etter den obligatoriske grunnopplæringen.

Undersøkelsens resultater om struktur og faglig ledelse synes ikke å være unike for denne type hierarkisk styrte organisasjoner. Internasjonalt trenger en ikke gå lenger enn til Sverige. I sitt studie av det svenske politiet som en lærende organisasjon intervjuet Arntén (2013) 45 tjenestepersoner på ulikt nivå i fem politidistrikt/-særorgan. Hun viser at virksomheten ikke bygger på noen metode (for tjenestepersonene) som muliggjør en analytisk tilnærming til deres daglige arbeide. Arntén trekker frem de grunnleggende læringsmomentene og viser at polititjenestepersonene ikke bruker analytiske prinsipper som å oppdage, analysere, utarbeide forslag til løsning, gjennomføre og evaluere de utfordringer og arbeidsoppgaver de står ovenfor i sin hverdag. Arntén mener mye av de læringsmessige utfordringene kan løses ved at begrep som 'lærende organisasjon',

'delaktighet' og 'forandringsprosesser' må tydeligere defineres, klargjøres og spesifiseres blant de ansatte i etaten. I dette har både personal- og fagledelsen en sentral rolle, hvor tydeliggjøring og faglig støtte også må implementeres på dette nivå. Først da vil, i følge Arntén, svensk politi kunne oppfylle kravene til å være en lærende organisasjon. Reiser en videre til Australia vil en også finne tilsvarende studier og funn (Evans & Kebbel, 2011; Westera, Kebbell, Milne & Green, 2013; 2014). Samlet ser vi at mange av de samme utfordringene som tydeliggjøres i disse undersøkelsene (op.cit.) også gjelder i denne undersøkelsen om sikkerhetssamtalene.

4.1 Faktorer som kan være med på å påvirke denne studien

Resultatene av oppgaven er ikke nødvendigvis entydige. Det er mange forhold som kan være med på å påvirke på hvilken måte både metoden i form av ustrukturerte intervjuer, åpne spørsmål og den generelle gjennomføringen av intervjuene blir foretatt.

Kvalitative data blir analysert ved kvantitativ metode. Det gir et annet bilde av datamaterialet enn en innholdsanalyse. Innholdsanalyse er en formell prosedyre for å systematisere kvalitativ informasjon i skriftlig og muntlig materiale (Krippendorff, 1980). Det betyr at man med stor sannsynlighet kan tolke hva informantene faktisk sier, hvilke temaer de snakker om og i hvor stor grad man omtaler de samme tema.

I første omgang kan det være naturlig å ta for seg selve utvalget for studien. I forkant ble det sendt ut skriv til leder for klareringsmyndigheten eller den som kunne tenkes å ha et overordnet ansvar ved seksjonen. Denne sto for utvelgelsen av interne ansatte som kunne delta i og således bidra til studien. Dette kan tenkes å farge resultatene noe, ved at utvalget kan bli vurdert som skjevt. Årsaken til dette er at det kan tenkes at lederen ved avdelingen også velger ut personell de mener representerer avdelingens syn, eller vil fremstå erfarne og reflekterte dersom de har spesiell kompetanse eller lang erfaring.

Antallet klareringsmyndigheter som deltok i studien kan tenkes å være lavt. Av til sammen 42 klareringsmyndigheter er det gjennomført intervjuer hos fire. Slik sett mangler 38 klareringsmyndigheters ansatte sine syn på styrker, svakheter, muligheter og trusler. Det er derfor nærliggende å se for seg at funnene fra studien ikke kan generaliseres til samtlige ansatte i klareringsmyndighetene til sammen. Miles og Huberman (2002) fremstiller dette som at resultatet påvirker den eksterne validiteten.

Slik sett kan man kalle resultatet for tendenser i og med at utvalget er lite sammenliknet med hva man kunne benyttet seg av. Kategoriene i denne undersøkelsen som blir sammenliknet mot hverandre består av et lavt antall personer (liten N). Dette øker sannsynligheten for type-to feil, ved at man ikke finner forskjell der det faktisk er forskjell i populasjonen som utvalget er hentet fra. Med de begrensede ressurser og tid, som ligger til arbeidet med en masteravhandling, er det mange tredjevariabler som kan ha virket inn. Selve studiet må derfor sees på som en pilot. Ved å gjenta studien i et større materiale med et større antall deltakere vil en mulig hypotese være å anta at noen av de observerte tendensene ble statistisk signifikante.

Dersom Forsvarsdepartementets høringsnotat av 19.mai 2015 gjennomføres, med endring av klareringsmyndighets-strukturen fra 42 til fem, kan en se for seg at en ikke vil nå de samme organisasjons nivåene i etterkant av sammenslåing. Med en helt ny struktur vil komparative studier av dagens organisatoriske struktur (flere nedlagte klareringsmyndigheter) vanskelig gjennomføres. Likevel er det grunn til å tro at man etter en mulig sammenslåing av klareringsmyndighetene enklere kan nå flere informanter, med ulik kompetanse, erfaring og bakgrunn. Et interessant spørsmål blir om en sammenslåing, på sikt, vil føre til et mer rettet fokus inn mot styrking av fagmiljøene, herunder utvikling av sikkerhetssamtalen.

Styrken ved oppgaven er at den, etter forfatterens viten, er den første når det gjelder forskning på norske klareringsmyndigheters bruk av 'sikkerhetssamtalen' som saksbehandlerverktøy. Det ble i forkant av studien bevisst ønsket at 'store' klareringsmyndigheter skulle stille med personell som informanter på alle nivåer. Årsaken til dette var at det var vurdert at disse til sammen behandler så store

mengder klareringssaker per år at de vil kunne ha gode forutsetninger for å kunne gi svar på de spørsmål forfatteren hadde. Videre ble det vurdert at utvalget som sådan også hadde samlet sett mange års erfaring med bruk av sikkerhetssamtale. I tillegg mener forfatteren at det er en styrke at nyansatte med liten eller lav erfaring med bruk av sikkerhetssamtale bidrar til prosjektet. Dette kan være med på å få frem 'nye' tanker rundt måten sikkerhetssamtale som verktøy forvaltes på, hvordan opplæringen og kursing fungerer. En sideeffekt av intervjuene er at det fremkommer nye problemstillinger og innspill egnet for videre forskning og undersøkelser i tillegg til hypotesene omfattet av denne oppgaven. Noen av utspillene var forventet, mens andre var med på å danne nye tanker rundt helheten. Særlig utsagn med fokus på mer utdanning og fagmyndighetens rolle inn mot forvaltningen og kontrollen av sikkerhetssamtale som verktøy, kan gi grunnlag for refleksjoner når man nå ser for seg en sammenslåing av klareringsmyndighetene.

Videre fremkommer begrepet 'tid' gjennomgående i intervjuer med informanter. Spesielt opp mot kategoriene 'svakhet' og 'trussel'. Tid fremheves som en avgjørende faktor i totalen av arbeid rundt bruken av sikkerhetssamtaler. Om undersøkelsen kan bety at man fra fagmyndighet og utøvere ser nærmere på tidsbruket og ressursene avsatt til sikkerhetssamtaler, vil det kunne bety en endring i måten en til nå har jobbet på.

4.2 Validitet

En utfordring som nevnt er at informantene i undersøkelsen var 'håndplukket' av leder, og dermed kan mistenkes å kun ordlegge seg etter de verdiene seksjonen legger til grunn for sitt arbeid. Dette kan igjen bety at det ikke fremkommer svar eller uttrykk som vil kunne bli oppfattet som kritiske eller ikke i tråd med de gjeldende verdier (Kiely & Peek, 2002).

Et forhold som kan tenkes å påvirke resultatene, er at forfatteren selv er godt kjent med flere av informantene som kollega og som en del av det felles miljøet innen klareringsmyndighetene. Dette kan ha medført at enkelte informanter har 'holdt igjen' meninger og tanker rundt spørsmålene. Hvilken motivasjon hadde de forut for deltakelsen? Teoretisk kan en spørre seg om intervjuer eller den intervjuede hadde

en spesiell agenda i intervjuet? Hadde noen kanskje en spesiell agenda? Dette kan komme av informantens plass i internt hierarki, det kan også innebære at man ikke ønsker at intervjuer som kollega skal vite hvilke verdier en selv har rundt forvaltningen av egne fagrutiner og bruk av interne verktøy. Videre kan det tenkes at flere har reflektert sammen rundt de forskjellige spørsmålene, og dermed oppnådd enighet rundt innholdet i forkant av intervjuene.

Årene som saksbehandler i klareringsmyndighetene har gitt forfatteren god innsikt i hvordan de forskjellige klareringsmyndighetene og personellet ansatt i disse har utviklet seg. Fokuset på produksjon og kvantitet kan synes å ha overtatt fokus på kvalitet og utvikling av fagområdene. Et stadig press fra avdelinger og bedrifters behov for klarert personell har medført en endring i måten klareringsmyndighetene jobber på. Man har sin egen forståelse av hvilke faktorer som påvirker synet på spørsmålene stilt i intervjuet. Særlig kan fremheves synet på hva som fungerer og hva som ikke fungerer samt et mindre 'politisk korrekt' syn på enkelte problemstillinger enn det som offisielt fremheves.

Denne 'førforståelsen' fra forfatteren kan ha vært med på å forme utarbeidelsen av problemstillingen i oppgaven. Videre vil intervjuerens verbale og nonverbale signal kunne ha påvirket den intervjuede i sin utdypning av aktuelle tema innenfor SWOT-kategoriene. I følge Dalland (2000) kan 'førforståelsen' også ha innvirket tolkingen og unitiseringen av intervjuene i etterkant. Forskeren bruker sin egen 'førforståelse' som et verktøy i tolkingen. Denne 'førforståelsen' preges av forskerens erfaring, holdninger og verdier, og vil være forskjellig fra forsker til forsker. Teoretisk er det, i følge Tranøy (1986), uunngåelig å ha tanker om et tema selv om man aktivt forsøker å unngå det. Forfatteren sto selv bak gjennomføringen av samtlige intervjuer. For å sikre lik ordlyd fra intervjuer var instruksjoner og spørsmålene i SWOT nedskrevet og ble lest opp for den intervjuede på samme måte i hvert av intervjuene.

4.3 Reliabilitet

Forfatteren har selv stått for arbeidet med innhenting av materiale, gjennomføring av intervjuer, transkripsjoner og koding i skjema. Unitisering og inter-

rater reliabilitetstester ble foretatt av tidligere masterstudent og veileder etter oppskrift fra forfatter samt konsensumøter i forkant av testingen. Likevel kan det bety at det under unitisering kan oppstå skjematiske forskjeller.

Har informantenes syn kommet frem i unitiseringen? Krippendorf (2004) peker på at det kan være trusler ved unitisering av utsagn. Årsaken til dette kommer av at man under unitisering kan dele opp informantens utsagn i større eller mindre enheter enn det informanten har ment. Krippendorf peker på at for korte utsagn kan medføre manglende reliabilitet, da et helt intervju kan være en enhet.

Som intervjuer som skal planlegge og gjennomføre og i etterkant dele opp intervjuet i enheter, er det mulig å tolke informantens budskap annerledes enn det var ment fra informanten. Dette begrenser muligens om poenget kommer frem. Det er også mulig at tolkning kan gjøres forskjellig fra person til person, noe som også truer reliabiliteten.

Arbeidsformen med denne masteravhandlingen har vært en, til dels, ensom prosess. Masterstudiet ved Politihøgskolen har lagt opp til samlinger, og ikke pågående daglig kontakt mellom studenter som ved andre studier ved andre institusjoner. Dette har sine læringsmessige utfordringer, ikke minst i arbeidet rundt en avhandling som dette. Diskusjoner og avklaringer med andre studenter som jobber rundt tilsvarende problemstillinger, metodiske tilnærminger og analyse kan ikke vektlegges nok. Dette har vært- og er et savn blant flere studenter på master i politivitenskap ved Politihøgskolen.

I det positive arbeidet med denne oppgaven, fikk forfatteren mulighet til å lese tidligere masteravhandlinger ³² og delta i fagdiskusjoner med studenter på Masterstudiet i arbeids- og organisasjonspsykologi ved UiO. Det ble veldig tydelig hvor nyttig det er å arbeide som gruppe, når det gjelder faglige diskusjoner, spesielt rundt transkribering og koding av materiale. Forfatteren har selv stått for gjennomføring av samtlige intervjuer og transkribering, unitisering og utarbeidelse av

³² Aasland (2015); Arnesen (2013); Berglund (2012); Bergrem (2012); Boodhun (2012); Bratland (2013); Bø (2014); Fagernæs, (2015); Fjeld (2013); Garnås (2013); Harham (2013); Henriksen (2014); Koritzinsky (2015); Kristiansen, (2014); Sviland (2014); Sætre (2013); Volle (2012) & Øren (2014).

kodebok. Resultater er underveis drøftet med masterstudentene på UiO, samt en doktorgradsstipendiat og veileder.

Det ble gjennomført inter-rater reliabilitetstester for å måle reliabilitet både i SWOT og IGLO. For forfatteren ble det raskt klart at arbeidet med kodeboken er det sentrale i denne type studier. For å illustrere dette fikk man ved tidlig gjennomgang/analyse en Cohen's Kappa på .48 for SWOT og .28 for IGLO. Dette var resultater som tydet på at kodeboken ikke var god nok. Ved å arbeide aktivt over tid med kodeboken, og tydeliggjøring av definisjoner av de ulike kriterier for koding, ble det i de siste analysene av tre intervjuer oppnådd det endelige resultat av Cohen's Kappa på henholdsvis .71 for SWOT og .62 for IGLO. I følge Chichetti (1985) sine retningslinjer for 'Interratersamsvar' er dette innenfor det som regnes som et godt resultat. Dette har vært en av de store læringserfaringene i arbeidet med denne oppgaven. Nettopp denne endringen av Cohen's Kappa tydeliggjør viktigheten av individuelt versus gruppearbeid i denne fasen av masteroppgavearbeidet.

4.4 Fremtidig forskning

Som tidligere diskutert er antallet klareringsmyndigheter som deltok i studien for lavt til å kunne gi et representativt bilde av de faglige aktørenes bruk av sikkerhetssamtalen som metode, i klareringsarbeidet i Norge. Dette studiet må derfor sees på som en pilot, der en ser at bruken av strukturerte SWOT-intervju, er en metode som gir mye data og godt grunnlag for analyser av aktuelle spørsmål rundt dette temaet.

Ved å øke antall informanter og begrense tema, vil en kunne gå dypere inn i mange av de spørsmål og gjennomgående problemstillinger som de profesjonelle aktørene selv tok opp i intervjuene til denne oppgaven. Fra forfatterens ståsted er det spesielt ett tema som raskt bør utdypes, nemlig fagmyndighetens behov for å styrke konsensusen i hva man vektlegger ved gjennomføring av samtaler. Et forhold som kom frem i intervjuene, er saksbehandlernes forskjellige syn på selve

kjernebegrepene; *lojalitet, pålitelighet og sunn dømmekraft*. Noen fasit finnes ikke, ei heller hvordan man skal beskrive et slikt begrep. Således er det et stort behov for kompetanseheving, og validerte metoder i gjennomføring og analyser.

Med utgangspunkt i IGLO (op.cit.) er andre aktuelle forskningsspørsmål på `individ-nivå` et spørsmål om hvilke typer ansatte en klareringsmyndighet ønsker på saksbehandlernivå. Hva slags egenskaper skal disse inneha, og hvilken kompetanse skal man se etter? På hvilken måte vil erfaring spille inn? De enkelte saksbehandlernes muligheter til å kunne gjennomføre strukturerte samtaler kan vurderes ut fra relevant bakgrunn, men vil alle være i stand til å gjennomføre slike samtaler? Er alle like godt egnet?

På `gruppe-nivå` ser en samhandling, lik kompetanse og muligheter for deling av informasjon som tema for videre arbeid og analyser. Videre er det et spørsmål hvorvidt lederne ønsker en homogent sammensatt gruppe med ansatte med lik bakgrunn og kompetanse, eller om det skal lages en bred 'mix' av ansatte for å speile samfunnet? Skal 'alle' saksbehandlere ha oppgaven med sikkerhetssamtaler, eller skal man vurdere å avsette egnet personell til å gjøre dette? I så fall, hvilke kriterier skal en gå ut i fra for å sette sammen en slik gruppe?

Betraktninger og analyser rundt forventninger til ledernes funksjon samt ledernes faglige oppfølging av måten de ansatte gjennomfører sikkerhetssamtale på vil være viktig på ledelses-nivå. Vil man ha fokus på ledelse av fag eller person?

I den tiltenkte omorganiseringen vil spørsmål som tydelighet på hvem som har det overordnede faglige ansvaret, og hvilke forventninger en har til de underlagte avdelingers kompetanse på organisasjons-nivå være veldig aktuelle. Er sentralisering av fagansvaret løsningen, eller vil man være tjent med å spre fagansvaret til de underliggende klareringsmyndighetene?

4.5 Avslutning

”...Det de sier er at det verste som kan skje dem er at de kan... de bommer på dette med sikkerhetsklarering. At det er en person som ikke burde hatt sikkerhetsklarering som får sikkerhetsklarering, eller at det er en person som vi nekter eller sender negativ tilbakemelding på og så får han ikke jobben for eksempel. Så viser det seg at det er feil da...og det som er trusselen der er jo den menneskelige faktoren, altså at man sitter og gjør menneskelige feil...”
(Informant O, 2015).

Dette er første gang bruken av sikkerhetssamtalen som metode er blitt studert i Norge. Gjennom bruk av et bredt utvalg av metoder, har forfatteren etter beste evne forsøkt å gi et bilde av den historiske utviklingen og noen av de forhold som har virket inn i utviklingen av den metoden vi i dag kaller `sikkerhetssamtalen`. Videre, hvordan de profesjonelle aktørene har sett-, og i dag, ser på `sikkerhetssamtalen` som verktøy i arbeidet med klareringssaker.

Etter oppgavens gjennomgang av utviklingen både politisk, praktisk og faglig, fremstår dagens klareringsmyndigheters bruk av strukturerte samtaler i et noe uklart lys. Fagmiljø og fagutviklingsklima for klareringsmyndighetenes bruk av sikkerhetssamtale ser ut til å ha blitt overlatt til de enkelte klareringsmyndighetene.

Respondentene gir et inntrykk av at NSM, som fagmyndighet, ikke ser sitt ansvar overfor de underlagte myndighetene hva oppfølging angår. Utfordringen ligger dermed hos de lokale klareringsmyndighetene, som etter beste skjønn benytter seg av sikkerhetssamtalen som verktøy. Slik forfatteren ser det, har man historisk sett hva utvikling av sikkerhetssamtalen angår, gått fra Argyris og Schön (op.cit.) sin enkelkretslæring til dobbelkretslæring og så tilbake til enkelkretslæring.

Hvor blir fagkompetansen av? Lederne i de lokale klareringsmyndighetene sin interesse for kompetanseutvikling begrenser seg til 'avholdt kurs'. Dette kan medføre at ansatte etter hvert går lei av å vente på en fraværende fagmyndighet og lite faglig engasjert ledelse. Likevel fremstår ledere og ansatte som enhetlig enige omkring premissene for sikkerhetssamtale: Den enkelte skal få tale sin sak. Løsningen på

ovennevnte fremstår klar: Dersom politikerne og fagmyndigheten ønsker en fortsatt forsvarlig forvaltning av strukturerte samtaler, må det dannes et sterkt fagutviklingsmiljø med fokus på forskning og kompetanse rundt strukturerte samtaler. Videre må det etableres formelle fagarenaer for deling av kunnskap og erfaringer.

Metodene som anvendes i saksbehandlingen er fremdyrket av personer med stor faglig innsikt, og metoden er utviklet gjennom empiriske undersøkelser og forskning. Allikevel kan man etter denne undersøkelsen se at forvaltningen av fagkunnskapen står 'på stedet hvil'. Nasjonal sikkerhetsmyndighet foretar seg svært lite hva fagutvikling på området sikkerhetssamtale angår. Dette reiser de klassiske spørsmålene; hva er den optimale treningen og hvem skal trene treneren? (Ericsson, 1996; Ericsson, Charness, Feltovich, & Hoffman, 2006).

Faget forvaltes i dag av saksbehandlere som ikke får den nødvendige tilbakemeldingen i form av evaluering og systematisk vurdering av gjennomførte sikkerhetssamtaler. Dette er problematisk på flere områder: I stor grad handler dette om at sikkerhetssamtalen brukes av personell med så store forskjeller i syn på samtals metodikk at det kan være helt tilfeldig hva utfallet etter en samtale blir. Utfallet er avhengig av hvem som har holdt samtalen. Eventuelle 'feil' under gjennomføring av sikkerhetssamtale oppdages kun ved klage eller gjennomgang av saken ved en eventuell nedsatt klarering og ikke en systematisk evaluering. Da er det som regel for sent.

Fagmiljøene må arbeide sammen om å danne et sterkt fagmiljø, kommunikasjon mellom fagmyndighet og underlagte avdelinger må styrkes. Det må oppfordres til samhandling mellom de som utøver sikkerhetssamtale. Det er et håp om at denne oppgaven er et aktivt bidrag til det videre faglige arbeidet.

Litteraturliste

- Ames, Michael and Runco, Mark A. (2005). Predicting Entrepreneurship from Ideation and divergent Thinking. *Creativity and Innovation Management*, 14,(3), 311-315
- Argyris, C., Schön, D. A. (1992). *On organizational learning*. Cambridge, MA.: Blackwell
- Arnesen, C. (2013). *Forskjeller i perspektiv på etterforskningen i politiet i Norge: En innholdsanalyse av innholdsmodellen i lys av stillingsnivå*. (Masteroppgave), Universitetet i Oslo.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of educational psychology*, 99(2), 274.
- Berelson, B. (1952). *Content analysis in communication research*.
- Berglund, L. M. (2012). *The use of mixed-methods when analysing work components in police investigation*. (Masteroppgave), Universitetet i Oslo.
- Bergrem, E. J. (2012). *The work environment in criminal investigation departments: An analysis of two work environment instruments through SWOT-based interviews*. (Masteroppgave), Universitetet i Oslo.
- Bjerknes, O. T., & Williksen, E. (2012). *Politirapport*. Vett & viten.
- Birch, D. (2002). *Achieving best evidence in criminal proceedings: Guidance for vulnerable or intimidated witnesses, including children*. Home Office, Communication Directorate.
- Boodhun, V. T. A. (2012). *The work environment component in a police investigative context: An assessment of job diagnostic survey and the organizational climate measure*. (Masteroppgave), Universitetet i Oslo.
- Bratberg, Ø. (2014). *Tekstanalyse for samfunnsvitere*. Oslo. Cappelen Damm Akademisk.
- Bratland, C. (2013). *A strategic analysis of the quality in police investigation: Comparing police investigators' to investigation trainers' responses in qualitative interviews, with a brief discussion of educational consequences after July 22*. (Masteroppgave), Universitetet i Oslo.
- Bø, M. T. N. (2014). *Organisational climate differences in the Norwegian police*. (Masteroppgave), Universitetet i Oslo.

- Bøckman, H. (1999) *Kunsten å krige: Etter Sun Zi*. Oslo: Gyldendal.
- Carson, D. (2007). *Models of investigation. Handbook of Criminal Investigation*. Devon: Willan Publishing
- Cicchetti, D. V., Shoinralter, D., & Tyrer, P. J. (1985). The effect of number of rating scale categories on levels of interrater reliability: A Monte Carlo investigation. *Applied Psychological Measurement*, 9(1), 31-36.
- Dick, G., & Metcalfe, B. (2001). "Managerial factors and organizational commitment-A comparative study of police officers and civilian staff". *International Journal of Public Sector Management*, 14(2), 111-128.
- Ericsson, Karl Anders (Ed), (1996). *The road to excellence: The acquisition of expert performance in the arts and sciences, sports, and games*. Hillsdale, NJ, England: Lawrence Erlbaum Associates, Inc, xi, 369 pp.
- Ericsson, K. A., Charness, N., Feltovich, P. J., & Hoffman, R. R. (Eds.). (2006). *The Cambridge handbook of expertise and expert performance*. Cambridge University Press.
- Fagernæs, K. L. M. (2015). *Measuring change readiness: How to successfully quantify readiness for change*. (Masteroppgave), Universitetet i Oslo.
- Finstad, L. (2000). *Politiblikket*. Oslo: Pax.
- Fisher, R. P., Geiselman, R. E., & Raymond, D. S. (1987). Critical analysis of police interview techniques. *Journal of Police Science and Administration*, 15(3), 177-185.
- Fjeld, C. M. (2013). *Organizational climate in police investigative work: A comparative analysis of police investigators and investigative trainers*. (Masteroppgave), Universitetet i Oslo.
- Flakke, E. (2008). *The Challenge of Organizational Change: A comparative study of private organizations' reflections on change processes*. Masteroppgave, Psykologisk institutt. Universitetet i Oslo.
- Fleiss, J. L. (1971). Measuring nominal scale agreement among many raters. *Psychological bulletin*, 76(5), 378.
- Garnås, A. (2013). *A mixed-method response surface analysis of the OCM*. (Masteroppgave), Universitetet i Oslo.
- George, R., & Clifford, B. (1992). Making the most of witnesses. *Policing*, 8(3), 185-198.

- Grønmo, S. (2004). *Samfunnsvitenskapelige metoder* (Vol. 1). Bergen: Fagbokforlaget.
- Gundhus, H. I. (2009). *For sikkerhets skyld: IKT, yrkeskulturer og kunnskapsarbeid i politiet*. Oslo: Unipub.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology, 43*(6), 495-513.
- Harham, K. (2013). *Assessing organizational change in the Norwegian police: A comparative study of how police investigators perceive the investigative work and the organizational climate before and after the July 22, 2011 terror attacks*. (Masteroppgave), Universitetet i Oslo.
- Helms, M. M., & Nixon, J. (2010). Exploring SWOT analysis - where are we now?: A review of academic research from the last decade. *Journal of Strategy and Management, 3*(3), 215-251.
- Henriksen, K. B. (2014). *Politiet som en lærende organisasjon: En studie av betydningen av evaluering for etterforskningsarbeidet i norsk politi*. (Masteroppgave), Universitetet i Oslo.
- Hoff, T. (2009). On the validity of M-SWOT for innovation climate development. *Scandinavian Journal of Organizational Psychology, 1* (1).
- Holme, I. M. og Bernt Krohn Solvang 1996. *Metodevalg og metodebruk*. Oslo: Tano/Aschehoug
- Home Office (2002). *Achieving the best evidence in criminal proceedings: Guidance for vulnerable and intimidated witnesses, including children*. London: Home Office.
- Hovi, J., & Rasch, B. E. (1996). *Samfunnsvitenskapelige analyseprinsipper*. Oslo: Fagbokforlaget.
- Kassin, S. M., Leo, R. A., Meissner, C. A., Richman, K. D., Colwell, L. H., Leach, A. M., & La Fon, D. (2007). Police interviewing and interrogation: a self-report survey of police practices and beliefs. *Law and human behavior, 31*(4), 381.
- Kjeldstadli, K. (1999). *Fortida er ikke hva den en gang var: en innføring i historiefaget*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Koritzinsky, V. H. (2015). *Measuring police climate: The development and evaluation of an instrument measuring police organizational climate*. (Masteroppgave), Universitetet i Oslo.
- Kristiansen, T. B. (2014). *Organizational change in the Norwegian police: A qualitative investigation of how the police investigators perceive change*. (Masteroppgave), Universitetet i Oslo.
- Krippendorff, K. (2004). Reliability in content analysis. *Human Communication Research*, 30(3), 411-433.
- Krippendorff, K. (2012). *Content analysis: An introduction to its methodology*. Sage.
- Kvale, S. (1996). *Interviews*. London: Sage Publication
- Kvale, S. (1997). *Det kvalitative forskningsintervju*. Gyldendal akademisk.
- Lone, J. A., Bjørklund, R. A., Østerud, K. B., Anderssen, L. A., Hoff, T., & Bjørkli, C. A. (2014). Assessing knowledge-intensive work environment: General versus situation-specific instruments. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 469-482.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Sage.
- Milne, R. (2008). *Keeping the PEACE? A study of investigative interviewing practices in the public sector*. *Legal and Criminological Psychology*, 13(1), p. 39-57.
- Myklebust, T. (2010). *Politiavhør som metode*. I T. Myklebust & G. Thomassen (Red). Arbeidsmetoder og metodearbeid i politiet. PHS Forskning 2010:3.
- Myklebust, T., & Bjørklund, R. A. (2009). *The child verbal competence effect in court: A comparative study of field investigative interviews of children in child sexual abuse cases*. *Journal of Investigative Psychology and Offender Profiling*, 6(2), s.117-128.
- Narayanan, L., Menon, S., & Spector, P. E. (1999). Stress in the workplace: A comparison of gender and occupations. *Journal of Organizational Behavior*, 20(1), 63-73.
- Neuendorf, K. A. (2002). *The content analysis guidebook*. Sage.
- Newburn, T. (Ed.). (2005). *Policing: key readings*. Cullompton, Devon: Willan.

- Pokharel, M. P., & Choi, S. O. (2015). *Exploring the relationships between the learning organization and organizational performance*. Management Research Review, 38(2), 126-148.
- Raskin, D. C., & Steller, M. (1989). Assessing credibility of allegations of child sexual abuse: Polygraph examinations and statement analysis. In *Criminal behavior and the justice system* (pp. 290-302). Springer Berlin Heidelberg.
- Repstad, P. (1987). *Mellom nærhet og distanse: kvalitative metoder i samfunnsfag*. Universitetsforlaget.
- Ribbing, S. (1846). *Om Socrates*. Akademisk afhandling som med vidtberömda philosophiska facultetens tillstånd till offentlig granskning framställes af Mag. Sigurd Ribbing Phil. Pract. Doc. och Eric Gustaf Burman Norrlandus på Gustavianska lärosalen den 20 Maji 1846. pvtm, P. 2.
- Rommetveit, R. (1972). *Språk, tanke og kommunikasjon*. Universitetsforlaget.
- Skauli, Monika A. (2009) *En analyse av oppfattet organisatorisk støtte (POS) i en norsk, statlig virksomhet på bakgrunn av de ansattes refleksjoner rundt sitt generelle arbeidsmiljø i SWOT-intervju*. Masteroppgave. Psykologisk institutt. Universitetet i Oslo
- Straumsheim, Per A. (2007) *Assessing Psychosocial Work Environments: A Comparative Study of Survey Instruments and Interviews*. Masteroppgave. Psykologisk institutt. Universitetet i Oslo.
- Sviland, E. A. (2014). *Perceived effective leadership of criminal investigations in Norwegian police districts*. (Masteroppgave), Universitetet i Oslo.
- Synstnes, H.M. (2015). *Den innerste sirkel. "Den militære sikkerhetstjenesten 1945-2002"*. Avhandling for graden Ph.d. Institutt for arkeologi, konservering og historie, Det humanistiske fakultet, Universitetet i Oslo
- Sætre, K. (2013). *Organisasjonsklima for etterforskningen i politiet i Norge: En innholdsanalyse av innholdsmodellen i lys av Competing Values Model*. (Masteroppgave), Universitetet i Oslo.
- Tamnes, R og Eriksen, K. E. (1999) *NATO 50 år. Norsk sikkerhetspolitikk med NATO gjennom 50 år*. ISBN 82-90161-61-1
- Thagaard, T. (2003). *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitativ metode* (Vol. 2). Bergen: Fagbokforlaget.

Volle, A. C. H. (2012). *An analysis of work environmental characteristics in criminal investigation departments in Norway: The significance of general and situational-specific instruments*. (Masteroppgave), Universitetet i Oslo.

Weber, R. P. (1990). *Basic content analysis* (No. 49). Sage.

Øren, I. B. (2014). *Measuring police performance: Exploring the use of new public management techniques in the Norwegian police service*. (Masteroppgave), Universitetet i Oslo.

Aasland, K. A. (2015). *En teoretisk og praktisk undersøkelse av det tverrfaglige samarbeidet i ØKOKRIM*. (Masteroppgave), Universitetet i Oslo.

Web-ressurser

Aksjonsvitenskap (Action science)

<http://www.kunnskapssenteret.com/aksjonsvitenskap-organisasjonslaering/>

EOS-utvalgets årsmelding 1999

http://eos-utvalget.no/norsk/arsmeldinger/content/text_1401199471784/1401199500996/eos1999.pdf

EOS-utvalgets årsmelding for 2014

http://eos-utvalget.no/norsk/arsmeldinger/content/text_1401199471784/1428492476338/rsmelding_for_2014.pdf lastet ned 12.07.15

Forskrift om personellsikkerhet

<https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2001-06-29-722>

Guide til personkontroll i UK

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/299547/HMG_Personnel_Security_Controls.pdf

Guilford Four-saken

<http://www.independent.co.uk/news/uk/guildford-four-plot-dismissed-an-inquiry-into-one-of-britains-worst-miscarriages-of-justice-makes-1417469.html>

Hoff, T., Straumsheim, P. A., Bjørkli, C. A., & Bjørklund, R. A. (2009). *An external validation of two psychosocial work environment surveys - a SWOT approach*. Scandinavian Journal of Organizational Psychology, 1(1), 12-19.

<http://sjop.no/index.php/sjop/article/view/28/27>

Høringsnotat endring av Lov om forebyggende sikkerhet

<https://www.regjeringen.no/contentassets/bd01c5ac3aa94d96a2b47297fd203912/hoeringsnotat-endringer-sikkerhetsloven-19052015.pdf>

Investigative Interviewing, nettbasert

<https://www.app.college.police.uk/app-content/investigations/investigative-interviewing/>

I fars navn ("In the name of the father") filminformasjon

<http://www.imdb.com/title/tt0107207/>

Lund-rapporten, kap 1-17.

<https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Dokumentserien/1995-1996/Dok15-199596/>

NSM årsrapport 2014

<https://www.nsm.stat.no/globalassets/rapporter/arsrapporter/nsm-arsrapport-2014.pdf>

Norge og NATO under den kalde krigen

<http://www.atlanterhavskomiteen.no/files/atlanterhavskomiteen.no/Tema/50aar/1a.htm>

Odelstingsproposisjon nr. 49

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/otprp-nr-49-1996-97-/id158586/?q=&ch=5#KAP5-2-2>

Odelstingsproposisjon nr. 6, 1998/99

<http://www.pvv.ntnu.no/~thomassk/jus/otprp/omega.regjeringen.no/nb/dep/jd/dok/regpubl/otprp/19981999/otprp-nr-6-1998-99-.html?id=159331.html>

Om EOS-utvalget

http://eos-utvalget.no/norsk/tjenester/om_eos_utvalget/historikk/

Omorganisering av Forsvarets overkommando

<http://www.nsd.uib.no/polsys/data/forvaltning/enhet/5600/endringshistorie>

PEACE-modellen

<https://www.app.college.police.uk/wp-content/uploads/2013/08/Investigation-Peace-model.png>

ORDLISTE med forklaringer

- **Anmodende myndighet:** Avdelingen som har behov for at personellet innehar klarering. Fremsender personopplysningsblankett på vegne av den omspurte
- **Autorisasjon:** "nøkkelen", dvs lokal tilgang til gradert materiale/informasjon på gitt klareringsnivå. Gis kun av:
- **Autorisasjonsansvarlig;** ofte sjef avdeling, delegert til nærmeste leder for personellet som er klarert.
- **DSS:** Departementenes service-senter
- **E-tjenesten :** Forsvarets etterretningstjeneste. Egen klareringsmyndighet for eget personell samt FSA
- **Ener:** Leder gjennomføringen av sikkerhetssamtalen. Gjerne den som er saksbehandler, forbereder og gjennomfører samt utfører etterarbeidet i felleskap med:
- **EOS-utvalget:** Stortingets utvalg for etterretnings- og sikkerhetstjenestene.
- **Fagmyndighet:** Nasjonal Sikkerhetsmyndighet, både sivil/militær sektor.
- **Forsvarsdepartementet**
- **FSA:** Forsvarets sikkerhetsavdeling. Håndterer alle klareringsanmodninger innenfor Forsvaret og samarbeidende virksomheter.
- **Innkalling:** Skriftlig (rekommandert) forsendelse med innkalling til sikkerhetssamtale.
- **KM-portalen:** felles digital plattform for alle klareringsmyndigheter
- **KREATIV:** Avhørsteknikk brukt av politiet i Norge. Sammenliknes og er delvis integrert i samtaleteknikken brukt av klareringsmyndigheter
- **KRIPOS:** Kriminalpolitisen
- **Landvurdering:** skriftlig vurdering av andre lands sikkerhetsmessige betydning for Norge, utarbeides og publiseres av NSM
- **NSD:** Norsk Samfunnsvitenskaps Datatjeneste
- **NSM:** Nasjonal sikkerhetsmyndighet. Faglig myndighet i personellsikkerhet og i tillegg klareringsmyndighet
- **Pob:** Personopplysningsblankett. Blankett som fylles ut av den som skal sikkerhetsklareres i forkant av en ev sikkerhetssamtale
- **Politiet**

- **PST** : Politiets sikkerhetstjeneste, har egen klareringsmyndighet som klarerer egne ansatte.
- **Reid-kurs**: Kurs i "Reid-teknikk", brukt i USA for å oppnå høyere grad av innrømmelser i avhør. Tilståelsen i fokus.
- **Samtalerom**: Spesialrom innredet etter anvisning fra fagmyndighet, med fastmontert kamera/lydopptak.
- **Screeene**: En slags sikkerhetssamtale på NATO-nivå. Ikke sammenlignbar med sikkerhetssamtale.
- **Sikkerhetsloven**: Angir "vilkår" klareringsmyndighetene skal fatte sine avgjørelser på, se sikkerhetsloven § 21 , bokstav a-l
- **Sikkerhetssamtale**: Samtale mellom klareringsmyndighet og den som skal sikkerhetsklareres, ofte benyttet for å avklare tvil, avkrefte/bekrekte forhold.
- **Skarp samtale**: Sikkerhetssamtale, reell, benyttes under NSMs kurs i samtaleteknikk som avsluttende element.
- **Skjema**: Personopplysningsblankett
- **Toer**, -som bistår, fører kontroll med samtalepunkter i selve samtale, bistår i forberedelser, gjennomføring og etterarbeid.
- **Vetting**: Opprinnelig uttrykk for at en travhest er godkjent av en veterinær, nå benyttet av NATO, andre, for å "sjekke" om folk er "bra" folk.

Vedlegg

Vedlegg 1; Introduksjonsbrev til deltakere i undersøkelsen



POLITIHØGSKOLEN

Politiets sikkerhetstjeneste
v/ sikkerhetsseksjonen
Pb 4773 Nydalen
0421 Oslo

NORWEGIAN POLICE UNIVERSITY COLLEGE

Deres referanse:

Vår referanse:
201401077

Sted, Dato
Oslo, 18.september 2014

PROSJEKT SIKKERHETSSAMTALE

Som veileder for masterstudent Rune Melby ved Politihøgskolen, gjennomfører vi som del av hans masteravhandling et prosjekt med sikte på å undersøke organiseringen av sikkerhetssamtaler ved et utvalg klareringsmyndigheter i Norge.

Melby sitt prosjekt benytter tilsvarende metode i innhenting av data som Politihøgskolens forskningsavdeling gjør i samarbeid med faggruppen for arbeids- og organisasjonspsykologi ved Psykologisk institutt, Universitetet i Oslo (UiO), i kartlegging innenfor politiets arbeidsområder.

PST v/ [redacted] har sagt seg villig til å delta i prosjektet og det er ønskelig at han kan være behjelpelig med det praktiske- og administrative arbeidet rundt intervjuene, herunder utvelgelse av respondenter.

I dette arbeidet vil pi Trond Myklebust ved Politihøgskolens forskningsavdeling være formell veileder og ha ansvar for prosjektet.

Lederne for et representativt utvalg klareringsmyndigheter vil bli kontaktet med forespørsel om deltakelse i prosjektet. Ved hver av klareringsmyndighetene vil vi samle inn informasjon ved å ha intervjuer med:

- i) Den organisatoriske øverste leder.
- ii) Faglig leder for sikkerhetssamtalene
- iii) Saksbehandler - den som i praksis gjennomfører sikkerhetssamtalene.

Det er frivillig å være med og hver deltaker har mulighet til å trekke seg når som helst underveis, uten å måtte begrunne dette nærmere. Dersom en deltaker trekker seg vil alle innsamlede data fra personen bli slettet så langt det er mulig.

Alle opplysninger vil bli behandlet konfidensielt, og intervjuene vil bli avidentifisert slik at ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i prosjektets skrevne sluttprodukt (rapporter/artikler).

POLITIHØGSKOLEN
Pb.5027 Majorstuen, 0301 Oslo
Slemmingsveien 5
Tlf: 23 19 99 00 / Faks: 23 19 99 01
Org. nr: 974 761 017 / Giro: 7694.05.08335
/postmottak@pht.no

Avdeling Bode
Pb. 6004, 8002 Bode
Universitetsalleen 1
Tlf: 75 58 80 00
Faks: 75 58 80 30

**Utdanningsenter
Kongsvinger**
Pb. 100, 2201 Kongsvinger
Motjernsvegen
Tlf: 62 82 59 00
Faks: 62 82 59 50

**Justissektorens kurs- og
øvingssenter Avdeling Stavem**
Pb. 204, 3291 Stavem
Fredriksvern Verft.
Tlf: 33 13 43 00
Faks: 33 13 43 02

Opplysningene anonymiseres og opptakene slettes når forskningsprosjektet er ferdig, ikke senere enn 1.1.2020.

Intervjuene vil være strukturert etter en såkalt SWOT-tilnærming og består av følgende fire tema/spørsmål:

- I. Fortell om det som i dag fungerer godt ved sikkerhetssamtalene her ved PST – vi kaller dette styrken i sikkerhetssamtalene.
- II. Fortell om det som i dag ikke fungerer godt ved sikkerhetssamtalene her ved PST – vi kaller dette svakheten i sikkerhetssamtalene.
- III. Fortell om det du i dag ser som muligheter for å forbedre kvaliteten i sikkerhetssamtalene her ved PST – vi kaller dette for mulighetene i sikkerhetssamtalene
- IV. Fortell om det du i dag ser som truslene mot å forbedre kvaliteten i sikkerhetssamtalene her ved PST – vi kaller dette for truslene i sikkerhetssamtalene.

Intervjuene vil bli tatt opp på lyd. Lengden på intervjuet vil variere ut i fra informantens mengde med informasjon. Fra tidligere i prosjektet vil erfaringsmessig hvert intervju ta omlag 90 minutter.

Etter intervjuet vil den intervjuede få utlevert et (multiple-choice) spørreskjema. Dette spørreskjemaet bruker respondentene omlag 15 minutter på å besvare. Spørreskjemaet måler organisasjonsklima og har undergått kontroll av validitet og reliabilitet i forskningsprosjekter ved Psykologisk Institutt, Universitetet i Oslo. Spørreskjemaene er avidentifiserte ved at daglig forskningsansvarlig påfører skjemaene et tilfeldig respondentnummer.

Bare den daglig forskningsansvarlige har tilgang til koblingsnøkkelen mellom spørreskjemanummer og respondentens navn. Koblingsnøkkelen holdes innelåst på forskningsleder kontor i låsbart skap ved Forsvarets sikkerhetsavdeling. Koblingsnøkkelen makuleres etter at intervjuer er transkribert og koblet opp mot svar på spørreskjema. Disse opplysningene vil lagres som avidentifiserte datafiler. Det vil deretter ikke være mulig å re-identifisere respondentene. Forskere som senere skal analysere data vil bare ha tilgang til disse i avidentifisert form.

Lydopptak av samtalene lagres på eget dataområde etter de sikkerhetsrutiner som er etablert for personsensitive opplysninger ved Forsvarets sikkerhetsavdeling. Lydopptakene slettes etter at det er foretatt inter-rater reliabilitets-tester av transkripsjonene.

På forhånd takk for at du og NSM bidrar til prosjektet, gjennom intervju og utfylling av spørreskjema. Eventuelle spørsmål eller kommentarer til prosjektet bes rettet direkte til Rune Melby (mobil [REDACTED]) eller Trond Myklebust (e-mail: trond.myklebust@phs.no , tlf direkte 23 19 98 55, tlf sentralbord 23 19 99 00).

Trond Myklebust
politiinspektør/PhD Psych
Forskningsavdelingen

Rune Melby
masterstudent

Deres referanse:

Vår referanse:
201401077

Side 2/3

Vedlegg 2; Kodebok SWOT/IGLO

Kodebok for Unitisering, koding i SWOT og IGLO.

Hva er et meningsbærende utsagn (en unit) ?

Introduksjon:

- I innholdsanalysen kan man beskrive en enhet som et identifiserbart budskap eller en budskapskomponent (jf. Neuendorf, 2002 s 71)
- En unit kan være ord, karakterer, tema, tidsperioder, samhandlinger eller andre resultater av å "dele opp 'kommunikasjon' i biter (Neuendorf, 2002 s 71).
- Det er ønskelig å definere beskrivende enheter som de minste enhetene som inneholder all den informasjonen man trenger til analysen (Krippendorff, 2012, s. 100).

Unitisering innebærer å dele opp intervjuet i mindre enheter. Disse enhetene (eller units) kaller vi 'meningsbærende utsagn'. Disse utsagn skal igjen bli oppdelt i forskjellige kategorier, positiv-, negativ-, styrkeutsagn og trusselutsagn. Krippendorff (2004) kaller dette for *kategoriske kjennetegn*. Et utsagn blir definert som det *minste meningsbærende* enheten som uttrykker et logisk syn. Dette innebærer at et utsagn kan være en setning eller et avsnitt alt etter som innholdet henger sammen.

Definisjon:

- Et utsagn er definert som den minste meningsbærende enhet som uttrykker et logisk, konsistent og separat synspunkt. Et utsagn kan være del av en setning, det kan være en hel setning eller flere setninger (Hoff et. al, 2009 s 14).
- *Er utsagnet stort nok til å gi mening, og formidler det det informanten ønsket?*

Koding av SWOT

-Hvordan definere SWOT- kategoriene?

- Utsagn som er hentet fra transkripsjonene kodes i SWOT- format. Dette vil si i kategoriene styrker, svakheter, muligheter eller trusler, samt residualer.

SWOT- kategoriene

- SWOT går altså ut på at man tar hvert utsagn i et intervju og kategoriserer det som en styrke, svakhet, mulighet eller trussel. Et utsagn får man først når man deler opp intervjuet, som skrevet over. Nå gjelder det å plassere unit'en i riktig kategori!
- Dette gjøres ved at man ser på hvert utsagn (unit) og stiller det opp mot kategoriene nevnt over. Hva snakker informanten om? Dersom informanten kommer med utsagn om styrke, tas dette utsagnet ut og gis en verdi (et nummer). Under finner man hvilke verdier som gjelder for de ulike kategoriene:

Verdi	SWOT
1	Styrker
2	Svakheter
3	Muligheter
4	Trusler
5	Residual

- Står man fast tidlig, kan man se på utsagnet: Hvilket tema snakker man om? Er det mulig å hente noe ut via dette? Hva er konteksten? Dersom man ikke finner ut hvilken kontekst utsagnet kommer fra, kan man forsøke å se hvilket spørsmål som blir besvart.

Eks:

- Snakker informanten om kurs?
- Snakker informanten om noe som er vanskelig/ressurskrevende?
- Snakker informanten om noe som er 'viktig'?
- Forsøk å finne tema utsagnet kommer under. Det er ikke gitt at informanten snakker om svakheten selv om han er blitt spurt om det!
- Ikke tenk at utsagnet skal være 'minst mulig' dersom det fyller en halv side. Kanskje er det hele utsagnet som skal telle som en unit? Dette tar tid!

Residual

- Et nøytralt utsagn som ikke faller inn under SWOT kategoriene. I tillegg vil kontekstuelle utsagn (som for eksempel at noen kommer inn døren og spør om det er deres tur nå) også falle utenfor.

Eksempler: (Legg merke til at hele utsagnet med gjentakende ord og eh´er og øh´er er tatt med. Dette fordi intervjuene er transkribert verbatim, og det ville medført et stort merarbeid dersom intervjuene skulle renskrives før koding. Få med alt!)

Styrker: Positiv

"... Ja altså sånn som jeg oppfatter det da så er styrken at vi i utgangspunktet i alle fall har en metode eh og at eh personellet har lært den eh metoden eh ett sted og de starter som toer eller som en form for bisitter og eventuelt eh rykker opp eh til førersetet etter hvert som en ener..."

"...Ja vi har jo snakket om det litt før eh før du kom dette med at dere har på en måte en litt annen hva skal vi kundemasse enn enn kanskje andre klareringsmyndigheter i og med at dere klarer deres egne til en spesiell tjeneste eh det er klart det kan jo bety lite granne for eh for akkurat den eh grunnleggende påliteligheten og ærligheten og lojaliteten som ligger til grunn da så der kan det hende dere har en fordel)Det er nok mulig og det er jo folk som sø det er jo de som søker jobb eller søk eller skal utføre oppdrag og sånt for oss og de er jo ikke de vil jo skulle jeg tro vil fremstå som eh som ærlige og og si hvis det er noe vi prøver jo på en måte å forklare i eh samtale at eh det er veldig lurt å fortelle hvis det er noe nå det er ikke så greit hvis vi oppdager det i ettertid..."

Svakheter: Negativ

" ...eh det er klart det er jo en svakhet at man ressursmessig ikke har mulighet til og så gjennomgå samtaler etterpå internt..."

"...Eh altså du kan si altså fasilitetene er ikke vår styrke det hvor vi har samtalene da det er noe vi må jobbe med men for det vi er i et bygg som er blitt bombet skadet i bombe så blir det litt dårligere fasiliteter men som jeg nevnte så skal vi flytte om to måneder og vil få et på en måte bra samtalerom..."

Muligheter: Positiv fremtid

"...Så det de mulighetene er på en måte at det den enkelte får praksis sånn at de føler seg trygge og blir flinkere..."

Trusler: Negativ fremtid

"...Som ligger så så det er egentlig det jeg ser mot eh altså forbedre kvaliteten sånn at hvis man skal gjøre det og sette andre aktiviteter i system og sånn så vil det kreve litt mer tid og på en måte når man driver og leter etter hva man kunne nedprioritere for å klare mengden innkommende altså saker som man må håndtere så er det jo der utfordringen ligger..."

Residual: nøytralt utsagn

"...Jeg vet ikke jeg..."

PROSEDYRE:

- 1.steg: Identifiser units uten å kategorisere. Finn så små meningsbærende enheter som mulig.
- 2.steg: kode i SWOT, altså med residualer.
- Bruk 'residual' dersom du ikke får til å plassere utsagnet under andre kategorier. Husk: Hvilket spørsmål eller hvilken kontekst! Dersom du ikke finner slik: Residual. Det kan hende du kan flytte utsagnet etter hvert som du 'blir god'!

Koding av IGLO (Individ, Gruppe, Ledelse, Organisasjon.)

Dette er neste skritt. Her bruker vi de samme enhetene (units) som ved koding i SWOT. Utsagn kodet i SWOT skal nå gis sin egen kode (verdi) og plass i kategoriene for IGLO.

Hvordan definere IGLO-kategoriene?

- **1. Individ-nivå:** Refererer til individets opplevelser, meninger og følelser. Hvordan en personlig opplever endringer, arbeidsform, stress, krav, peker på enkeltperson til etc.
Eksempel: "... Jeg har jo inntrykk av at man ønsker å luke bort altså jeg kan jo si at jeg hadde jo tatt en del samtaler og en del alene før jeg var på kurset for det tok litt tid før jeg fikk kurset eh og og jeg ble jo plukket ut i til alt (latter) eh og det var sikkert en hensikt med det må jo si at alle fra dss har blitt plukket ut til skarp samtale så (latter) kanskje d (latter) kanskje de er ute etter oss nei da det er bare tull eh..."
- **2. Gruppe-nivå:** Refererer til avdelingen, seksjonen, grupper og team. Vi-pronomen, Arbeidsmiljøet her hos oss. Samarbeid her hos oss. Mellom-menneskelige forhold. Klareringsmyndighet/Personellsikkerhetsseksjonen. Organisering av interaksjon på gruppenivå.
Eksempel: "... Eh vi lærte på kurs eh vi to som startet opp i høst vi lærte på kurs at eh det kan skje at enern plutselig blir syk og toern må steppe inn og kunne holde den samtalen og være godt forberedt og det så det føler jeg at i hvert fall vi to som har vært på kurs nå nylig det har vi veldig i bakhodet..."
- **3. Ledelses-nivå:** referer til nærmeste leder, ulike lederatferder og generell ledelse
Eksempel: "... og så er det eh heh på den andre siden så er det eh avhengig av initiativ fra noen som har ansvar for å samle oss som enhet det vil si en sjef det krever at hvis vi skal være unisone mest mulig hos oss på måten vi skal gjøre ting i det tilfellet her gjennomføre sikkerhetssamtaler så vi er avhengig av initiativ fra noen som har ansvar for å samle oss og da blir deres utfordring å vite at vi har at et den man har mange forskjellige saksbehandlere med forskjellige holdninger med forskjellige meninger og syn på ting og det er vanskelig hm..."

- **4. Organisasjonsnivå:** refererer til organisasjonsadferd på flere steder, aktiviteter og holdninger knyttet til organiseringen, strukturer og strategier, organisatoriske visjoner og mål, og verdier. Klareringsmyndighetene som helhet. Samspill mellom klareringsmyndigheter. Organisering av interaksjon på gruppenivå med øvre føringer. FD/NSM
Eksempel: "... vi må ha føringer som er så tydelige at om en sak havner på min pult eller om på din pult så ville de blitt kalt inn til en sikkerhetssamtale uansett fordi saken krever det at det er sånn jeg eh f hos oss i hvert fall føringer på det for nå tror jeg vi det er et forbedringspoten potensiale og jeg tror at det er en svakhet at det er tilfeldig i dag..."
- **5. Residual:** Det som ikke hører til noen andre organisasjonsnivåer. Fyll som "...det er det jeg mener om det..." er residual (både på iglo og swot), og ikke individnivå. Står alene, er nøytralt og beskrivende.
- **6. Ekstern:** Eksterne overordnede pålegg/føringer som dokumenter, rundskriv, styringsdokumenter etc. EOS-utvalget, Stortinget, NSM som fagmyndighet, samarbeid med eksterne.
Eksempel: "... politihøgskolen er åpenbart sted man kunne ha samarbeid samme gjelder kripes eh pst for den saks skyld eh og det å ha det og så hatt mer utveksling av erfaringer og det og metode..."
- **7. Samfunn:** . Beskrivelser av samfunnsbildet, klareringsbehovet, forventninger utenifra.
Eksempel: "... Vi har mange klareringssaker..."

Litt hjelp på veien: Dersom du finner en unit i SWOT som du koder på 2, (svakhet): På hvilket organisasjonsnivå ligger svakheten? Hvor er det problemet ligger? Er det individnivå eller ligger det et annet sted? Hvor ligger styrken, svakheten, mulighetene og truslene? Når du finner denne plasseringen, gir du utsagnet (som nå har 2 i SWOT) en verdi etter følgende tabell:

Verdi	IGLO
1	Individ
2	Gruppe
3	Ledelse
4	Organisasjon
5	Residual
6	Ekstern
7	Samfunn

Tips på veien:

Ved nye spørsmål om nye temaer ser det slik ut: SPM: Årsaken til dette er at man har brukt det samme spørsmålsskjema med spørsmålene i SWOT til samtlige, med lik ordlyd. For å forenkle prosessen og bedre markere overgangen til nytt tema i skjema.

Eksempel: (SPM3: Trusler) *Det altså ikke ja altså mot mot å forbedre kvalitet det er det er eh ressurser eller mangel på sådanne det tror jeg er hoved eh hovedtrusselen* Videre er det i hovedsak gjennomført like spørsmålsstillinger for alle. Spørsmålene i swot er markert slik:

(SPM1 Styrke),(SPM2 Svakhet)

(SPM3 Mulighet), (SPM4 Trussel)

Unitiseringen er i tillegg gjort der man ved oppfølgingsspørsmål enten tematisk eller ut fra kontekst setter spørsmålet slik (OPPF:) i skjema.

Eksempel: (OPPF: *Så det du sier at når det er få påmeldte så blir det ikke kurs*) *Det spørs hvor hvor få det skal være...*

Med slik markering er det lettere å finne igjen utsagnet i skjema dersom du er usikker på tema/kontekst.

Vedlegg 3; Prosjektgodkjenning NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



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

Trond Myklebust
Politihøgskolen
Postboks 5027 Majorstua
0301 OSLO

Vår dato: 14.10.2014

Vår ref: 39921 / 3 / HIT

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 18.09.2014. Meldingen gjelder prosjektet:

39921	<i>Bruk av sikkerhetssamtalen</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Politihøgskolen, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Trond Myklebust</i>
<i>Student</i>	<i>Rune Melby</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i melde skjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

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

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.01.2020, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Hildur Thorarensen

Kontaktperson: Hildur Thorarensen tlf: 55 58 26 54

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Rune Melby rune.melby@gmail.com

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Avdelingskontorer / District Offices

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no
TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrre.svarva@svt.ntnu.no
TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmaa@svtuit.no

Vedlegg 4; Fritak fra taushetsplikt fra NSM

Nasjonal sikkerhetsmyndighet



Vår saksbehandler
Erik Nyblom

Vår dato
2015-03-12

Vår referanse
A03 - S:15/00366-3

Deres dato
15.01.2015

Deres referanse
201401077

Antall vedlegg

Side
1 av 1

Til
Politi høyskolen (PHS)
Postboks 5027, Majorstuen
0301 Oslo
Norge
v/ Trond Myklebust

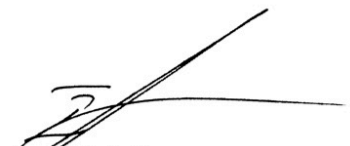
Vedrørende prosjekt sikkerhetssamtale

Nasjonal sikkerhetsmyndighet (NSM) viser til skriv av 15.01.2015, hvor det anmodes om at NSM fritar [redacted] og [redacted] for taushetsplikten om forhold vedrørende utviklingen av bruk av sikkerhetssamtale som metode i Norge.

NSM har funnet å kunne frita [redacted] og [redacted] for taushetsplikten om forhold vedrørende utviklingen av bruk av sikkerhetssamtale gradert opp til og med BEGRENSET. Fritaket gjelder ikke personidentifiserende opplysninger om personer i klareringssaker. Fritaket gis under følgende vilkår: Opplysninger gitt av [redacted] og [redacted] må opptas og behandles på sikkerhetsgodkjent utstyr, samt oppbevares og bearbeides i lokalene til NSM eller Forsvarets sikkerhetsavdeling (FSA). Materialet som innhentes fra [redacted] og [redacted] og som ønskes publisert ugradert, må først forelegges NSM for gjennomsyn for å unngå utilsiktede sikkerhetsbrudd.

Med hilsen


John Arne Gissnås
Fung. avdelingsdirektør


Erik Nyblom
Fagdirektør

Kopi: [redacted]
[redacted] NSM

--	--	--	--	--

Postadresse
Postboks 814
1306 SANDVIKA

Sivil telefon/telefaks
+47 67 86 40 00/+47 67 86 40 09
E-postadresse
post@nsm.stat.no

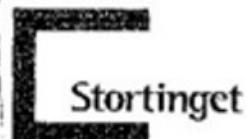
Militær telefon/telefaks
515 40 00/515 40 09
Internetadresse (URL)
www.nsm.stat.no

Vedlegg 5; Avslag på forespørsel om deltakelse i undersøkelse



Politi­høgskolen
v/Trond Myklebust
Pb. 5027 Majorstuen
0301 OSLO

201401077 02
FORSK



Stortingets direktør

Vår dato: 28. januar 2015
Vår ref.: 2015/121

Deres dato: 12.01.2015
Deres ref.: 201401077

PROSJEKT SIKKERHETSSAMTALE

Det vises til brev av 12.januar d.å. med spørsmål om ovenstående.

Stortingets administrasjon er egen klareringsmyndighet. Vi er formelt sett ikke underlagt Sikkerhetsloven, men følger den så langt det passer for vår virksomhet.

Vi klarer et stort antall av våre ansatte og gjennomfører autorisasjonssamtaler med alle, men har bare i svært beskjeden grad gjennomført sikkerhetssamtaler.

Stortinget er derfor ikke sammenlignbart med departementer eller andre klareringsmyndigheter. Med bakgrunn i dette synes det ikke naturlig for Stortingets administrasjon å delta i dette prosjektet.

Vennlig hilsen

Ida Børresen

Vedlegg 6; Medlemmer EOS-utvalget 1996 - 2016

Medlemmer, Stortingets kontrollkomité for etterretnings- overvåkings- og sikkerhetstjenestene 1996 -2013.

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<i>Leder</i>	Per N. Hagen	Per N. Hagen	Rikard Olsvik	Leif Mevik	Leif Mevik	Leif Mevik	Leif Mevik	Leif Mevik	Leif Mevik
<i>Nestleder</i>	Rikard Olsvik	Rikard Olsvik	Svein Grønnern	Svein Grønnern	Svein Grønnern	Svein Grønnern	Svein Grønnern	Svein Grønnern	Svein Grønnern
<i>Medlem</i>	Aud I. Aure	Aud I. Aure	Elsa Eriksen	Elsa Eriksen	Elsa Eriksen	Oddrun Pettersen	Stein Ørnhøi	Stein Ørnhøi	Stein Ørnhøi
<i>Medlem</i>	John G. Bernander	Svein Grønnern	Oddrunn Pettersen	Oddrun Pettersen	Oddrun Pettersen	Stein Ørnhøi	Agnes Reiten	Agnes Reiten	Agnes Reiten
<i>Medlem</i>	Helga Hernes	Elsa Eriksen	Stein Ørnhøi	Stein Ørnhøi	Stein Ørnhøi	Agnes Reiten	Kjersti Graver	Kjersti Graver	Kjersti Graver
<i>Medlem</i>	Stein Ørnhøi	Oddrun Pettersen	Agnes Reiten	Agnes Reiten	Agnes Reiten	Kjersti Graver	Rolf Tamnes	Mary Kvidal	Mary Kvidal
<i>Medlem</i>		Stein Ørnhøi	Kjersti Graver	Kjersti Graver	Kjersti Graver	Rolf Tamnes	Mary Kvidal	Trygve Harvold	Trygve Harvold

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<i>Leder</i>	Leif Mevik	Helga Hernes	Helga Hernes	Helga Hernes	Helga Hernes	Helga Hernes	Eldbjørg Løwer	Eldbjørg Løwer
<i>Nestleder</i>	Svein Grønnern	Svein Grønnern	Svein Grønnern	Svein Grønnern	Svein Grønnern	Svein Grønnern	Svein Grønnern	Svein Grønnern
<i>Medlem</i>	Stein Ørnhøi	Stein Ørnhøi	Theo Korizinsky	Theo Korizinsky	Theo Korizinsky	Theo Korizinsky	Theo Korizinsky	Theo Korizinsky
<i>Medlem</i>	Agnes Reiten	Kjersti Graver	Kjersti Graver	Kjersti Graver	Kjersti Graver	Wenche Elizabeth Arntzen	Wenche Elizabeth Arntzen	Wenche Elizabeth Arntzen
<i>Medlem</i>	Kjersti Graver	Trygve Harvold	Trygve Harvold	Trygve Harvold	Trygve Harvold	Trygve Harvold	Trygve Harvold	Trygve Harvold
<i>Medlem</i>	Mary Kvidal	Knut Hanselmann	Knut Hanselmann	Knut Hanselmann	Knut Hanselmann	Knut Hanselmann	Hans Johan Røsjordet	Hans Johan Røsjordet
<i>Medlem</i>	Trygve Harvold	Gunhild Øyangen	Gunhild Øyangen	Gunhild Øyangen	Gunhild Øyangen	Gunhild Øyangen	Gunhild Øyangen	Gunhild Øyangen
<i>Medlem</i>					Wenche Elizabeth Arntzen			

Gjeldende medlemmer 2016: Eldbjørg Løwer (leder), Svein Grønnern (nestleder), Trygve Harvold (medlem), Theo Koritzinsky (medlem), Øyvind Vaksdal (medlem), Håkon Haugli (medlem), Inger Marie Sunde (medlem)

Vedlegg 7; Personopplysningsblankett (siste versjon)

Statens blankett S-0136/1 B. (Godkj. 05-2011)

Personopplysningsblankett (11 sider)



Graderingsmerke

Personopplysningsblankett

Opplysningene skal, ved mottak hos anmodende myndighet sikkerhetsgraderes etter sitt innhold.

DENNE SIDEN SKAL FYLLES UT AV ANMODENDE MYNDIGHET

Må fylles ut	Fødselsnr. 11 siffer	Etternavn	Fornavn

Viktig informasjon til anmodende myndighet (AM)

Kun forvaltningsorganer, eller andre virksomheter som er underlagt sikkerhetsloven etter enkeltvedtak, kan på vegne av autorisasjonsansvarlig anmode om sikkerhetsklarering.

NSM anbefaler at AM fyller ut punkt 1.3 – Klareringsbehov, **for** den som skal sikkerhetsklarerer får blanketten til utfylling. Dette for å bevisstgjøre personen i forhold til hvilket nivå vedkommende skal klareres for (KONFIDENSIELT – HEMMELIG – STRENGT HEMMELIG – ev. NATO-klareringer).

AM skal, **etter** hovedpersonens utfylling, fylle ut alle feltene under punkt 1.

En **kopi** av utfylt blankett sendes sammen med følgeskriv til klareringsmyndigheten som anmodning om sikkerhetsklarering.

Autorisasjonsansvarlig skal oppbevare **originalblanketten** i saksomslag for personellsikkerhet.

NB! Når denne blanketten har vært benyttet én gang - bruk eget reklareringsvedlegg (S-136/1-2 B) som erstatning for s. 1 i original blankett.

1 Anmodende myndighet/anskaffelsesmyndighet

1.1 Anmodende myndighet	1.2 Reg.nr.	1.3 Klareringsbehov			1.4 Klareringsmyndighet
		Nasjonalt (K-H-SH)	NATO (NC-NS-CTS)	Annet	
1.5 Begrunnelse og dokumentasjon av klareringsbehov jf. forskrift om personellsikkerhet § 3-1					
1.6 Er anmodningen begrunnet i risikoen for vilkårlig tilgang?					
<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja Hvis ja, beskriv sikkerhetstiltak som er satt i verk for å hindre denne tilgangen.					
1.7 Foreligger det dokumentasjon på annen sikkerhetmessig relevant informasjon, tilknyttet hovedpersonen, i saksomslag for personellsikkerhet?					
<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja Hvis ja, legg dokumentasjonen ved blanketten.					
1.8 Er alle nærstående som omfattes av personkontrollen for angitt klareringsbehov påført personopplysningsblanketten?					
<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja Hvis nei, returner blanketten til hovedpersonen.					
1.9 Hvis hovedpersonen har krysset Ja på pkt. 11.8-11.13 eller 12.3 -12.4 vedrørende en nærstående – er det redegjort for hvem og hva svaret gjelder?					
<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja Hvis nei, returner blanketten til hovedpersonen.					
1.10 Dato, underskrift, stilling og stempel (anmodende myndighet)			1.11 Navn i blokkbokstaver (ref. AMs signatur i 1.10)		
1.12 Dato for hovedpersonens signatur (fra pkt. 25 eller 27)			1.13 Totalt antall vedlegg som følger denne blankett		

S-0136/1 B. (Godkj. 05-2011)

Graderingsmerke

Side 1 av 11

Viktig informasjon til den som skal sikkerhetsklarerer

Bruk **Veiledning til utfylling av personopplysningsblanketten** under utfylling. Veiledningen finner du på <https://www.nsm.stat.no/publikasjoner/skjema>

Når du samtykker i personkontroll, fyller du ut denne blanketten med personlig informasjon om deg selv og dine nærstående. Opplysninger blir i samsvar med forskrift om personellsikkerhet § 3-4, innhentet fra relevante registre; herunder folkeregisteret, kreditt-, politi- og sikkerhetsmyndigheters registre. Referanseuttalelser kan også bli innhentet. Informasjonen du gir blir brukt til vurdering av sikkerhetsklarerer og autorisasjon. Opplysningene vil ikke bli brukt til annet formål, og vil bli behandlet med full konfidensialitet. jf. sikkerhetsloven §§ 20 og 21.

Dersom det oppstår endringer i forhold til opplysninger du har oppført i blanketten, plikter du å informere autorisasjonsansvarlig om dette. Dette gjelder gjennom hele klareringsperioden, jf. sikkerhetsloven § 24, 1. ledd

Blanketten kan bli behandlet elektronisk etter utfylling. **Skriv tydelig**, bruk gjerne blokkbokstaver. Hold hver bokstav og hvert tall innenfor feltet på blanketten og la det være mellomrom mellom navn/ord. Svar på alle spørsmål samt krav om beskrivelser. Ikke merk eller stryk gjennom ubenyttede deler av blanketten. Hvis et svar ikke får plass i angitt felt, **bruk fritekstfeltet (pkt. 23) i blanketten, ev. eget nummerert vedlegg**.

Mangelfull utfylling av blanketten kan tolkes som tilbakeholdelse av informasjon overfor klareringsmyndigheten og kan føre til en negativ klareringsavgjørelse. En negativ klareringsavgjørelse kan påklages til klareringsmyndigheten. Avgjørelsen kan også bringes inn for EOS-utvalget for uttalelse.

2 Personalia

2.1 Fødselsdato 6 siffer	2.2 Personnr. 5 siffer	<input type="checkbox"/> Mann <input type="checkbox"/> Kvinne		
2.3 Etternavn		Ev. tidligere etternavn		
2.4 For- og mellomnavn		Ev. tidligere for- og mellomnavn		
2.5 Bostedsadresse	2.6 Postnr.	2.7 Poststed	2.8 Land	2.9 Fra år
2.10 Postadresse (hvis annen enn bostedsadresse)	2.11 Postnr.	2.12 Poststed	2.13 Land	2.14 Fra år
2.15 Telefon arbeid		2.16 Telefon mobil		
2.17 Fødeby/-sted	2.18 Fødeland	2.19 E-postadresse (valgfritt)		

Statsborgerskap

2.20 Gjeldende statsborgerskap	2.21 Dato for gjeldende statsborgerskap
2.22 Innehar du gyldig statsborgerskap fra andre land?	Hvis ja, oppgi hvilket land Fra dato
<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja	
2.23 Har du tidligere innehatt statsborgerskap fra andre land?	Hvis ja, oppgi hvilket land Dato for opphør
<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja	

Utenlandsopphold/Bostedsadresse utenfor Norge

Ved **utenlandsopphold** innenfor samme land, som har vart til sammen ett år eller mer de siste 10 år, skal du oppgi **fullstendig** bostedsadresse.

2.24 Bostedsadresse utland (ikke postboksadresse)	2.25 Postnr./Zipkode	2.26 By/sted	2.27 Land	2.28 Fra-til (md/år)

3 Sivilstatus

<input type="checkbox"/> Ugift	<input type="checkbox"/> Samboer	<input type="checkbox"/> Gift	<input type="checkbox"/> Registrert partner	<input type="checkbox"/> Separert	<input type="checkbox"/> Skilt	<input type="checkbox"/> Enke/enkemann
--------------------------------	----------------------------------	-------------------------------	---	-----------------------------------	--------------------------------	--

4 Familieforhold

4.1 Har du barn, også ste-/fosterbarn?	Hvis ja - hvor mange?	4.2 Har du søsken, også halv-/ste-/fostersøsken?	Hvis ja - hvor mange?
<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja		<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja	

Må fylles ut	Fødselsnr. 11 siffer	Etternavn	Fornavn

5 Høyeste utdanning			
5.1 Undervisningsstedets navn	5.2 Studieretning	5.3 Land	5.4 Fra - til (år)

6 Yrkesopplysninger siste 10 år			
6.1 Nåværende arbeidsgiver, adresse/tjenestested	6.2 Land	6.3 Stilling	6.4 Begynte i stilling (md/år)
6.5 Tidligere arbeidsgivere, adresse/tjenestested	6.6 Land	6.7 Stilling	6.8 Fra - til (md/år)

7 Strafferettslige forhold med mer i Norge og utlandet		
7.1 Har du noen gang vært anmeldt?	<input type="checkbox"/> Nei	<input type="checkbox"/> Ja
7.2 Har du noen gang vært siktet/tiltalt?	<input type="checkbox"/> Nei	<input type="checkbox"/> Ja
7.3 Har du noen gang hatt saker hos politiet som er henlagt?	<input type="checkbox"/> Nei	<input type="checkbox"/> Ja
7.4 Har du noen gang fått avgjort en sak i konfliktråd?	<input type="checkbox"/> Nei	<input type="checkbox"/> Ja
7.5 Har du noen gang blitt gitt påtaleunntatelse?	<input type="checkbox"/> Nei	<input type="checkbox"/> Ja
7.6 Har du noen gang vært ilagt forelegg?	<input type="checkbox"/> Nei	<input type="checkbox"/> Ja
7.7 Har du noen gang vært domfelt (betinget-, ubetinget fengselsstraff eller samfunnsstraff)?	<input type="checkbox"/> Nei	<input type="checkbox"/> Ja
7.8 Har du noen gang blitt ilagt disiplinær refseelse eller ordensstraff (militær/sivil)?	<input type="checkbox"/> Nei	<input type="checkbox"/> Ja
Hvis du krysset Ja på noen av spørsmålene under pkt. 7, gi utfyllende redegjørelse med tidsangivelse og omstendigheter nedenfor (ev. benytt eget vedlegg). Du skal redegjøre for alle forhold. Hvis du har krysset JA på flere av spørsmålene over vedrørende samme forhold – redegjør kun én gang.		
Redegjørelse punkt:		

Må fylles ut	Fødselsnr. 11 siffer	Etternavn	Fornavn
	<div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div>		

8 Økonomi			
8.1	Hvordan vil du karakterisere din økonomiske situasjon?	<input type="checkbox"/> God <input type="checkbox"/> Håndterbar <input type="checkbox"/> Vanskelig <input type="checkbox"/> Vet ikke	
8.2	Har du i løpet av de siste 10 år misligholdt økonomiske krav som har medført særskilte avtaler med kreditor, gått til inkasso eller noen form for tvangsinndrivelse, herunder trekk i lønn?	<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja	
8.3	Har du noen gang vært ilagt konkurskarantene?	<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja	
8.4	Har du pådratt deg gjeld som følge av pengespill de siste 10 år?	<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja	
Hvis du krysser av på Vanskelig , Vet ikke eller Ja under pkt. 8.1 til 8.4, gi utfyllende redegjørelse med tidsangivelse og omstendigheter nedenfor (ev. benytt eget vedlegg)			
Redegjørelse punkt:			

9 Rus- og dopingmidler			
9.1 Beskriv ditt forhold til alkohol			
9.2 Beskriv ditt forhold til narkotika			
9.3 Beskriv ditt forhold til doping			
9.4	Har du i løpet av de siste 10 år fått negative reaksjoner fra andre på din omgang med rus- og/eller dopingmidler?	<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja	
9.5	Har du i løpet av de siste 10 år vært involvert i uheldige episoder der bruk av rus- og/eller dopingmidler har vært medvirkende årsak?	<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja	
9.6	Har du i løpet av de siste 10 år brukt doping- og/eller illegale rus-/legemidler?	<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja	
9.7	Har du i løpet av de siste 10 år søkt eller fått medisinsk eller annen hjelp for problemer med alkohol, narkotika, doping eller misbruk av legemidler?	<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja	
Hvis du krysser Ja på noen av spørsmålene under pkt. 9.4 – 9.7, gi utfyllende redegjørelse med tidsangivelse og omstendigheter nedenfor (ev. benytt eget vedlegg)			
Beskrivelsen i 9.1 - 9.3 skal minimum si noe om mengde, frekvens, omstendigheter og holdning til henholdsvis alkohol, narkotika og doping.			
Redegjørelse punkt:			

10 Helseopplysninger			
10.1	Er du eller har du de siste 10 år vært under behandling for psykiske lidelser?	<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja	
10.2	Lider du av sykdom som på medisinsk grunnlag, forbigående eller varig, kan nedsette din dømmekraft?	<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja	
10.3	Bruker du regelmessig legemidler som kan påvirke din dømmekraft?	<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja	
Hvis du krysser Ja på noen av spørsmålene under pkt. 10, gi utfyllende redegjørelse med tidsangivelse og omstendigheter nedenfor (ev. benytt eget vedlegg)			
Redegjørelse punkt:			

Må fylles ut	Fødselsnr. 11 siffer	Etternavn	Fornavn
	<div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div> <div></div>		

11 Tilknytning til andre stater enn Norge – Hovedperson og nærstående			
11.1	Har du noen gang hatt eiendom, investeringer eller andre økonomiske interesser i utlandet?	<input type="checkbox"/> Nei	<input type="checkbox"/> Ja
11.2	Sender/mottar du penger til/fra utlandet?	<input type="checkbox"/> Nei	<input type="checkbox"/> Ja
11.3	Har du noen gang vært ansatt av, gjort tjeneste for, søkt oppdrag for eller blitt bedt om å utføre tjenester for andre stater?	<input type="checkbox"/> Nei	<input type="checkbox"/> Ja
11.4	Har du noen gang hatt kontakt med representanter fra ambassade eller konsulat tilhørende andre stater?	<input type="checkbox"/> Nei	<input type="checkbox"/> Ja
11.5	Har du hatt sammenhengende opphold over tre måneder, eller gjentatte kortere opphold i andre stater? (med unntak av opphold oppgitt i pkt. 2.24).	<input type="checkbox"/> Nei	<input type="checkbox"/> Ja
11.6	Har du gyldig pass fra andre stater?	<input type="checkbox"/> Nei	<input type="checkbox"/> Ja
11.7	Har du annen tilknytning til andre stater som ikke omfattes av spørsmålene tidligere i pkt. 11, og som du tror sikkerhetsmyndighetene kan ha interesse av?	<input type="checkbox"/> Nei	<input type="checkbox"/> Ja
Hvis du krysser Ja på noen av spørsmålene under punkt 11 – gi utfyllende redegjørelse med stat, tidsangivelse og omstendigheter nedenfor (ev. benytt eget vedlegg)			
Redegjørelse punkt:			
Nærstående: Samboer, ektefelle, partner, (herunder tidligere samboer, ektefelle, partner de siste 3 år), forelder til felles barn, barn (herunder ste- eller fosterbarn), foreldre (herunder ste- eller fosterforeldre) og søsken (herunder halv-, ste- eller fostersøsken).			
Hvis du krysser av Ja på spørsmål 11.8 til 11.13 om nærstående, gi utfyllende redegjørelse om hvem det gjelder, og hva svaret dreier seg om i tekstfeltet nedenfor.			
11.8	Kjenner du til om noen av dine nærstående noen gang har hatt eiendom, investeringer, andre økonomiske interesser i utlandet?	<input type="checkbox"/> Nei	<input type="checkbox"/> Ja
11.9	Kjenner du til om noen av dine nærstående som du deler bopel med, sender/mottar penger til/fra utlandet?	<input type="checkbox"/> Nei	<input type="checkbox"/> Ja
11.10	Kjenner du til om noen av dine nærstående noen gang har vært ansatt av, gjort tjeneste for, søkt oppdrag for eller blitt bedt om å utføre tjenester for andre stater?	<input type="checkbox"/> Nei	<input type="checkbox"/> Ja
11.11	Kjenner du til om du har nærstående som noen gang har hatt statsborgerskap eller pass fra andre stater?	<input type="checkbox"/> Nei	<input type="checkbox"/> Ja
11.12	Kjenner du til om noen av dine nærstående har annen tilknytning til andre stater (myndigheter, organisasjoner, aktører i utlandet), som ikke omfattes av spørsmålene tidligere i pkt. 11, og som du tror sikkerhetsmyndighetene kan ha interesse av?	<input type="checkbox"/> Nei	<input type="checkbox"/> Ja
11.13	Kjenner du til om du har nærstående som er bosatt utenfor Norden?	<input type="checkbox"/> Nei	<input type="checkbox"/> Ja
Hvis du krysser Ja på noen av spørsmålene under punkt 11 – gi utfyllende redegjørelse med stat, tidsangivelse og omstendigheter nedenfor (ev. benytt eget vedlegg)			
Redegjørelse punkt:			

12 Andre sikkerhetsmessige opplysninger – Hovedperson og nærstående			
12.1	Har du noen gang hatt kontakt med personer, organisasjoner eller grupper i Norge eller utlandet som kan være involvert i planlegging, forberedelser eller gjennomføring av spionasjehandling, sabotasjehandling eller terrorhandling?	<input type="checkbox"/> Nei	<input type="checkbox"/> Ja
12.2	Har du noen gang hatt kontakt med personer, organisasjoner eller grupper i Norge eller utlandet som kan være involvert i organisert kriminalitet?	<input type="checkbox"/> Nei	<input type="checkbox"/> Ja
12.3	Kjenner du til om noen av dine nærstående noen gang har hatt kontakt som nevnt under pkt. 12.1 og 12.2?	<input type="checkbox"/> Nei	<input type="checkbox"/> Ja
12.4	Kjenner du til om du har nærstående som er straffet i Norge eller utlandet?	<input type="checkbox"/> Nei	<input type="checkbox"/> Ja
12.5	Er det andre forhold, som ikke er dekket av tidligere svar i blanketten som du tror kan påvirke vurderingen av din skikkethet for tilgang til sikkerhetsgradert informasjon?	<input type="checkbox"/> Nei	<input type="checkbox"/> Ja
Hvis du krysser Ja på noen av spørsmålene under punkt 12 – gi utfyllende redegjørelse med stat, tidsangivelse, omstendigheter samt evt. hvilke nærstående det gjelder nedenfor (ev. benytt eget vedlegg)			
Redegjørelse punkt:			

Må fylles ut	Fødselsnr. 11 siffer	Etternavn	Fomavn

NB! Hvis noen av dine nærstående i punkt 13-21 er døde, skal du bare føre opp navnet til vedkommende.

13 Nåværende samboer/ektefelle/partner

Fyller ut ved klareringsbehov **H, SH og CTS**.

13.1 Nåværende samboers/ektefelles/partners etternavn (ev. også tidligere), for- og mellomnavn	13.2 Fødselsdato 6 siffer	13.3 Personnr. 5 siffer
13.4 Fødeby/-sted	13.5 Fødeland	
13.6 Gjeldende statsborgerskap	13.7 Dato for gjeldende statsborgerskap	
13.8 Innehar vedkommende gyldig statsborgerskap fra andre land?	Hvis ja, oppgi hvilket land	
<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja		
13.9 Har vedkommende tidligere innehatt statsborgerskap fra andre land?	Hvis ja, oppgi hvilket land	
<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja		
Ved utenlandsopphold innenfor samme land, som har vart til sammen ett år eller mer de siste 10 år, skal du oppgi <u>fullstendig</u> bostedsadresse.		
13.10 Bostedsadresse utland (ikke postboksadresse)	13.11 Postnr./Zipkode	13.12 By/sted
	13.13 Land	13.14 Fra-til (md/år)
13.15 Har du felles barn med personen oppført i pkt. 13?		
<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja		

14 Tidligere samboer/ektefelle/partner innenfor siste tre år

Fyller ut ved klareringsbehov **SH og CTS**.

14.1 Tidligere samboers/ektefelles/partners etternavn (ev. også tidligere), for- og mellomnavn	14.2 Fødselsdato 6 siffer	14.3 Personnr. 5 siffer
14.4 Fødeby/-sted	14.5 Fødeland	
14.6 Gjeldende statsborgerskap	14.7 Dato for gjeldende statsborgerskap	
14.8 Innehar vedkommende gyldig statsborgerskap fra andre land?	Hvis ja, oppgi hvilket land	
<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja		
14.9 Har vedkommende tidligere innehatt statsborgerskap fra andre land?	Hvis ja, oppgi hvilket land	
<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja		
Ved utenlandsopphold innenfor samme land, som har vart til sammen ett år eller mer de siste 10 år, skal du oppgi <u>fullstendig</u> bostedsadresse.		
14.10 Bostedsadresse utland (ikke postboksadresse)	14.11 Postnr./Zipkode	14.12 By/sted
	14.13 Land	14.14 Fra-til (md/år)
14.15 Har du felles barn med personen oppført i pkt. 14?		
<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja		
14.16 Dato for ev. separasjon/oppløst samboerforhold	14.17 Dato for ev. skilsmisse/oppløst partnerskap	

15 Forelder til felles barn (fylles ikke ut dersom personen er oppført i pkt. 13 eller 14, eller dersom felles barn er over 18 år)

Fyller ut ved klareringsbehov **SH og CTS**.

15.1 Forelder til felles barns etternavn (ev. også tidligere), for- og mellomnavn	15.2 Fødselsdato 6 siffer	15.3 Personnr. 5 siffer
15.4 Fødeby/-sted	15.5 Fødeland	
15.6 Gjeldende statsborgerskap	15.7 Dato for gjeldende statsborgerskap	
15.8 Innehar vedkommende gyldig statsborgerskap fra andre land?	Hvis ja, oppgi hvilket land	
<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja		
15.9 Har vedkommende tidligere innehatt statsborgerskap fra andre land?	Hvis ja, oppgi hvilket land	
<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja		
Ved utenlandsopphold innenfor samme land, som har vart til sammen ett år eller mer de siste 10 år, skal du oppgi <u>fullstendig</u> bostedsadresse.		
15.10 Bostedsadresse utland (ikke postboksadresse)	15.11 Postnr./Zipkode	15.12 By/sted
	15.13 Land	15.14 Fra-til (md/år)

Må fylles ut	Fødselsnr. 11 siffer	Etternavn	Fornavn

NB! Hvis noen av dine ste-/fosterforeldre er døde, skal du bare føre opp navnet til vedkommende.

18 Hovedpersonens ste-/fostermor				
Fylles ut ved klareringsbehov SH og CTS.				
18.1 Etternavn (ev. også tidligere), for- og mellomnavn	Stemor <input type="checkbox"/> Fostermor <input type="checkbox"/>	18.2 Fødselsdato 6 siffer	18.3 Personnr. 5 siffer	
18.4 Fødeby/-sted	18.5 Fødeland			
18.6 Gjeldende statsborgerskap	18.7 Dato for gjeldende statsborgerskap			
18.8 Innehar vedkommende gyldig statsborgerskap fra andre land?	Hvis ja, oppgi hvilket land		Fra dato	
<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja				
18.9 Har vedkommende tidligere innehatt statsborgerskap fra andre land?	Hvis ja, oppgi hvilket land		Dato for opphør	
<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja				
Ved <u>utenlandsopphold</u> innenfor samme land, som har vart til sammen ett år eller mer de siste 10 år, skal du oppgi <u>fullstendig</u> bostedsadresse.				
18.10 Bostedsadresse utland (ikke postboksadresse)	18.11 Postnr./Zipkode	18.12 By/sted	18.13 Land	18.14 Fra-til (md/år)

19 Hovedpersonens ste-/fosterfar				
Fylles ut ved klareringsbehov SH og CTS.				
19.1 Etternavn (ev. også tidligere), for- og mellomnavn	Stefar <input type="checkbox"/> Fosterfar <input type="checkbox"/>	19.2 Fødselsdato 6 siffer	19.3 Personnr. 5 siffer	
19.4 Fødeby/-sted	19.5 Fødeland			
19.6 Gjeldende statsborgerskap	19.7 Dato for gjeldende statsborgerskap			
19.8 Innehar vedkommende gyldig statsborgerskap fra andre land?	Hvis ja, oppgi hvilket land		Fra dato	
<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja				
19.9 Har vedkommende tidligere innehatt statsborgerskap fra andre land?	Hvis ja, oppgi hvilket land		Dato for opphør	
<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja				
Ved <u>utenlandsopphold</u> innenfor samme land, som har vart til sammen ett år eller mer de siste 10 år, skal du oppgi <u>fullstendig</u> bostedsadresse.				
19.10 Bostedsadresse utland (ikke postboksadresse)	19.11 Postnr./Zipkode	19.12 By/sted	19.13 Land	19.14 Fra-til (md/år)

Steforeldre:

En av dine foreldres nåværende samboer, ektefelle, partner som ikke er din mor eller far, men som du har vokst opp med (helt eller delvis) før du fylte 18 år.

Stebarn:

Barn av din nåværende samboer/ektefelle/partner, som du ikke er mor/far til, men som har hatt hele eller deler av sin oppvekst før fylte 18 år sammen med deg.

Stesøsken:

Barn av din mors eller fars nåværende samboer/ektefelle/partner (steforeldre), som du har delt hele eller deler av din oppvekst sammen med før du fylte 18 år.

Fosterforeldre:

Omsorgspersoner du har vokst opp med/delt bopel med i et fosterhjem tildelt av barnevernstjenesten, og som du fortsatt har en tilknytning til.

Fosterbarn:

Barn som har vokst opp helt eller delvis hos deg i egenskap av et fosterhjem tildelt av barnevernstjenesten, og som du fortsatt har en tilknytning til.

Fostersøsken:

Person som helt eller delvis har vokst opp sammen med deg, og som du fortsatt har en tilknytning til.

Side 8 av 11

Må fylles ut	Fødselsnr. 11 siffer	Etternavn	Fornavn

NB! Hvis noen av dine barn, også ste- eller fosterbarn er døde, skal du bare føre opp navnet til vedkommende.

20 Hovedpersonens barn, også ste-/fosterbarn

Fylles ut ved klareringsbehov SH og CTS.

20.1 a) Barnets etternavn (ev. også tidligere), for- og mellomnavn		20.2 Fødselsdato 6 siffer		20.3 Personnr. 5 siffer	
20.4 Fødeby/-sted		20.5 Fødeland			
20.6 Gjeldende statsborgerskap		20.7 Dato for gjeldende statsborgerskap			
20.8 Innehar vedkommende gyldig statsborgerskap fra andre land?		Hvis ja, oppgi hvilket land		Fra dato	
<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja					
20.9 Har vedkommende tidligere innehatt statsborgerskap fra andre land?		Hvis ja, oppgi hvilket land		Dato for opphør	
<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja					
Ved utenlandsopphold innenfor samme land, som har vart til sammen ett år eller mer de siste 10 år, skal du oppgi <u>fullstendig</u> bostedsadresse.					
20.10 Bostedsadresse utland (ikke postboksadresse)		20.11 Postnr./Zipkode		20.12 By/sted	
20.13 Land		20.14 Fra-til (md/år)			
20.1 b) Barnets etternavn (ev. også tidligere), for- og mellomnavn		20.2 Fødselsdato 6 siffer		20.3 Personnr. 5 siffer	
20.4 Fødeby/-sted		20.5 Fødeland			
20.6 Gjeldende statsborgerskap		20.7 Dato for gjeldende statsborgerskap			
20.8 Innehar vedkommende gyldig statsborgerskap fra andre land?		Hvis ja, oppgi hvilket land		Fra dato	
<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja					
20.9 Har vedkommende tidligere innehatt statsborgerskap fra andre land?		Hvis ja, oppgi hvilket land		Dato for opphør	
<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja					
Ved utenlandsopphold innenfor samme land, som har vart til sammen ett år eller mer de siste 10 år, skal du oppgi <u>fullstendig</u> bostedsadresse.					
20.10 Bostedsadresse utland (ikke postboksadresse)		20.11 Postnr./Zipkode		20.12 By/sted	
20.13 Land		20.14 Fra-til (md/år)			
20.1 c) Barnets etternavn (ev. også tidligere), for- og mellomnavn		20.2 Fødselsdato 6 siffer		20.3 Personnr. 5 siffer	
20.4 Fødeby/-sted		20.5 Fødeland			
20.6 Gjeldende statsborgerskap		20.7 Dato for gjeldende statsborgerskap			
20.8 Innehar vedkommende gyldig statsborgerskap fra andre land?		Hvis ja, oppgi hvilket land		Fra dato	
<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja					
20.9 Har vedkommende tidligere innehatt statsborgerskap fra andre land?		Hvis ja, oppgi hvilket land		Dato for opphør	
<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja					
Ved utenlandsopphold innenfor samme land, som har vart til sammen ett år eller mer de siste 10 år, skal du oppgi <u>fullstendig</u> bostedsadresse.					
20.10 Bostedsadresse utland (ikke postboksadresse)		20.11 Postnr./Zipkode		20.12 By/sted	
20.13 Land		20.14 Fra-til (md/år)			
20.1 d) Barnets etternavn (ev. også tidligere), for- og mellomnavn		20.2 Fødselsdato 6 siffer		20.3 Personnr. 5 siffer	
20.4 Fødeby/-sted		20.5 Fødeland			
20.6 Gjeldende statsborgerskap		20.7 Dato for gjeldende statsborgerskap			
20.8 Innehar vedkommende gyldig statsborgerskap fra andre land?		Hvis ja, oppgi hvilket land		Fra dato	
<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja					
20.9 Har vedkommende tidligere innehatt statsborgerskap fra andre land?		Hvis ja, oppgi hvilket land		Dato for opphør	
<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja					
Ved utenlandsopphold innenfor samme land, som har vart til sammen ett år eller mer de siste 10 år, skal du oppgi <u>fullstendig</u> bostedsadresse.					
20.10 Bostedsadresse utland (ikke postboksadresse)		20.11 Postnr./Zipkode		20.12 By/sted	
20.13 Land		20.14 Fra-til (md/år)			

Må fylles ut	Fødselsnr. 11 siffer	Etternavn	Fornavn

NB! Hvis noen av dine søsken, også halv-/ste-/fostersøsken er døde, skal du bare føre opp navnet til vedkommende.

21 Hovedpersonens søsken, også halv-/ste-/fostersøsken

Fylles ut ved klareringsbehov SH og CTS.

21.1 a) Søskenets etternavn (ev. også tidligere), for- og mellomnavn		21.2 Fødselsdato 6 siffer		21.3 Personnr. 5 siffer	
21.4 Fødeby/-sted		21.5 Fødeland			
21.6 Gjeldende statsborgerskap		21.7 Dato for gjeldende statsborgerskap			
21.8 Innehar vedkommende gyldig statsborgerskap fra andre land?		Hvis ja, oppgi hvilket land		Fra dato	
<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja					
21.9 Har vedkommende tidligere innehatt statsborgerskap fra andre land?		Hvis ja, oppgi hvilket land		Dato for opphør	
<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja					
Ved utenlandsopphold innenfor samme land, som har vart til sammen ett år eller mer de siste 10 år, skal du oppgi <u>fullstendig</u> bostedsadresse.					
21.10 Bostedsadresse utland (ikke postboksadresse)	21.11 Postnr./Zipkode	21.12 By/sted	21.13 Land	21.14 Fra-til (md/år)	
21.1 b) Søskenets ettemavn (ev. også tidligere), for- og mellomnavn		21.2 Fødselsdato 6 siffer		21.3 Personnr. 5 siffer	
21.4 Fødeby/-sted		21.5 Fødeland			
21.6 Gjeldende statsborgerskap		21.7 Dato for gjeldende statsborgerskap			
21.8 Innehar vedkommende gyldig statsborgerskap fra andre land?		Hvis ja, oppgi hvilket land		Fra dato	
<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja					
21.9 Har vedkommende tidligere innehatt statsborgerskap fra andre land?		Hvis ja, oppgi hvilket land		Dato for opphør	
<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja					
Ved utenlandsopphold innenfor samme land, som har vart til sammen ett år eller mer de siste 10 år, skal du oppgi <u>fullstendig</u> bostedsadresse.					
21.10 Bostedsadresse utland (ikke postboksadresse)	21.11 Postnr./Zipkode	21.12 By/sted	21.13 Land	21.14 Fra-til (md/år)	
21.1 c) Søskenets ettemavn (ev. også tidligere), for- og mellomnavn		21.2 Fødselsdato 6 siffer		21.3 Personnr. 5 siffer	
21.4 Fødeby/-sted		21.5 Fødeland			
21.6 Gjeldende statsborgerskap		21.7 Dato for gjeldende statsborgerskap			
21.8 Innehar vedkommende gyldig statsborgerskap fra andre land?		Hvis ja, oppgi hvilket land		Fra dato	
<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja					
21.9 Har vedkommende tidligere innehatt statsborgerskap fra andre land?		Hvis ja, oppgi hvilket land		Dato for opphør	
<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja					
Ved utenlandsopphold innenfor samme land, som har vart til sammen ett år eller mer de siste 10 år, skal du oppgi <u>fullstendig</u> bostedsadresse.					
21.10 Bostedsadresse utland (ikke postboksadresse)	21.11 Postnr./Zipkode	21.12 By/sted	21.13 Land	21.14 Fra-til (md/år)	
21.1 d) Søskenets ettemavn (ev. også tidligere), for- og mellomnavn		21.2 Fødselsdato 6 siffer		21.3 Personnr. 5 siffer	
21.4 Fødeby/-sted		21.5 Fødeland			
21.6 Gjeldende statsborgerskap		21.7 Dato for gjeldende statsborgerskap			
21.8 Innehar vedkommende gyldig statsborgerskap fra andre land?		Hvis ja, oppgi hvilket land		Fra dato	
<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja					
21.9 Har vedkommende tidligere innehatt statsborgerskap fra andre land?		Hvis ja, oppgi hvilket land		Dato for opphør	
<input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja					
Ved utenlandsopphold innenfor samme land, som har vart til sammen ett år eller mer de siste 10 år, skal du oppgi <u>fullstendig</u> bostedsadresse.					
21.10 Bostedsadresse utland (ikke postboksadresse)	21.11 Postnr./Zipkode	21.12 By/sted	21.13 Land	21.14 Fra-til (md/år)	

Må fylles ut	Fødselsnr. 11 siffer 	Etternavn	Fornavn
---------------------	--------------------------	-----------	---------

22 Referanser			
Oppgi to referanser. Den ene bør kjenne deg fra utdanning eller arbeid, den andre fra privat sammenheng. Referanser skal ikke være nærstående. Angitte referanser må være bosatt i Norge og bør være eldre enn 25 år.			
22.1 Etternavn, for- og mellomnavn på referanse fra arbeidslivet	22.2 Stilling		
22.3 Adresse	22.4 Land		
22.5 Telefon, privat og ev. mobil	22.6 Telefon, arbeid		
22.7 Etternavn, for- og mellomnavn på referanse fra privat sammenheng	22.8 Stilling		
22.9 Adresse	22.10 Land		
22.11 Telefon, privat og ev. mobil	22.12 Telefon, arbeid		

23 Merknader/kommentarer fra hovedpersonen (bruk ev. eget vedlegg)

24 Antall vedlegg
Oppgi hvor mange vedlegg du legger ved denne blanketten (pga. manglende plass for redegjørelse, flere nærstående, flere utenlandsadresser etc.)

25 Underskrift	
Jeg samtykker i at personkontroll kan gjennomføres. Jeg har lest "Veiledning til utfylling av personopplysningsblanketten", og bekrefter at jeg samvittighetsfullt og etter beste evne har svart på spørsmålene ovenfor. Jeg er oppmerksom på at mangelfull utfylling av blanketten kan tolkes som tilbakeholdelse av informasjon overfor klareringsmyndigheten og kan føre til en negativ klareringsavgjørelse.	
25.1 Sted og dato	25.2 Underskrift (hovedperson)

26 Klareringsavgjørelse (fylles ut av klareringsmyndighet)					
26.1 Klareringsmyndighet	26.2 Klarert for nasjonalt	26.3 Klarert for NATO	26.4 Avgjørelse kan tidligst vurderes (dato) 	26.5 Vilkår <input type="checkbox"/> Nei <input type="checkbox"/> Ja	Dok.ref.
26.6 Sted og dato	26.7 Underskrift (KM)				

27 Reklarerer - Hovedpersonen skal fylle ut dette feltet før AM fremsender blanketten til KM	
Jeg bekrefter herved at denne blanketten er nøye gjennomgått i forbindelse med reklarerer. Jeg er oppmerksom på at unnlattelse av å melde endringer siden forrige klarering, kan tolkes som tilbakeholdelse av informasjon overfor klareringsmyndigheten, og kan føre til en negativ klareringsavgjørelse.	
27.1 Endringer (gi opplysninger om hvilke punkter som er endret i pkt. 23) <input type="checkbox"/> Ingen endringer siden forrige klarering <input type="checkbox"/> Endringer oppført på aktuelt sted i blanketten <input type="checkbox"/> Endringer oppført på eget vedlegg	
27.2 Sted og dato	27.3 Underskrift (hovedperson)

Antall ord i denne oppgaven: 39906 i henhold til gjeldende reglement.