

Varsling i politiet som politistudent – «et karrieremessig selvmord?»

En empirisk oppgave

BACHELOROPPGAVE (BOPPG30)

Politihøgskolen
2021

Kand.nr: 262
Antall ord: 6599

Innholdsfortegnelse

| | | |
|------------|---|-----------|
| 1.0 | Innledning, avgrensning og problemstilling | 2 |
| 1.2 | <i>Valg av tema.....</i> | 2 |
| 1.3 | <i>Problemstilling og avgrensning</i> | 3 |
| 1.4 | <i>Forankring i fagplanen under Hovedområde Yrkesetikk</i> | 3 |
| 1.5 | <i>Stikkordliste for begrepsdefinering</i> | 4 |
| | Varsling | 4 |
| | Kritikkverdige forhold..... | 4 |
| | Politihøgskolens «Si ifra» kanal..... | 4 |
| | Politiets fellesforbund..... | 4 |
| | Politiforum | 5 |
| | Politikkultur..... | 5 |
| | Politiets medarbeiderplattform | 5 |
| 2.0 | Metode | 5 |
| 2.1 | <i>Egen forforståelse validitet, relabilitet og fallgruver.....</i> | 5 |
| 2.1 | <i>Utvalget av intervjusubjekter.....</i> | 8 |
| 2.2 | <i>Statistikk.....</i> | 9 |
| 3.0 | Funnene i den kvalitative undersøkelsen og analyse | 10 |
| 3.1 | <i>Definering av begrepet «kritikkverdig forhold».....</i> | 11 |
| 3.2 | <i>Hierarkiets plass og antall stjerner på skulderen</i> | 13 |
| 3.3 | <i>Fryktkultur</i> | 13 |
| 4.0 | Drøftelse av utvalgte hovedfunn | 15 |
| 4.1 | <i>Mester – svenn</i> | 15 |
| 4.2 | <i>I lojalitetens navn - den blå kode for stillhet.....</i> | 17 |
| 4.3 | <i>En mannsbastion.....</i> | 17 |
| 4.4 | <i>Politihøgskolen</i> | 18 |
| 5.0 | Avslutning..... | 19 |
| 5.1 | <i>Videre forskning.....</i> | 19 |
| 6.0 | Litteraturliste | 20 |
| 6.1 | Selvvalgt pensum | 20 |
| 7.0 | Vedlegg | 22 |
| 7.1 | <i>Intervjuguide intervjusubjekter</i> | 22 |
| 7.2 | <i>Norsk Senter for Forskningsdata – personvernombudet.....</i> | 22 |
| 7.3 | <i>Informasjon vedrørende deltakelse i forskningsprosjekt samt samtykkeerklæring.....</i> | 22 |
| 7.2 | <i>Norsk Senter for Forskningsdata – personvernombudet.....</i> | 26 |

1.0 Innledning, avgrensning og problemstilling

1.2 Valg av tema

Tilbake på skolebenken etter et år i praksis skulle vi ha erfaringsdeling i etikktimen.

I grupper skulle man fremlegge et oppdrag for klassen der man reflekterte rundt hva som var bra ved oppdragsløsningen, eventuelt ikke bra, sett fra et etisk perspektiv. En medstudent fortalte en historie om et makkerpar fra sin praksisplass, også kalt «cowboypatruljen».

Vedkommende hadde vært med patruljen på vakt, og før lunsj hadde cowboypatruljen rukket å sparke inn fem leilighetsdører til såkalte «kjenninger» av politiet. Cowboypatruljen var svært opptatt av narkotika og måltall, og de nærmest rant ned dørene til gamle gatenarkomane de var klar over var i besittelse av narkotika på bopel. Patruljen truet de gatenarkomane i verbal form. Det ble brukt metoder som «Jeg vet at du gjemmer et lager her, «Peder». Er bare å erkjenne forholdet med en gang, så går dette sin gang i tur og orden».

Da gruppen som presenterte denne erfaringen ble konfrontert av lærer om hvorvidt dette var blitt varslet om, svarte medstudenten at denne cowboypatruljen hadde stor respekt på det stedet de jobbet. De aller fleste kjente til deres arbeidsmetode, inkludert ledelsen, men det ble ikke snakket høyt om. Medstudenten avsluttet innlegget med å si «alle vet jo at det å varsle er et sosialt og karrieremessig selvmord».

Utover året fikk jeg høre flere skrekkeksempler, og hadde selv også gjort meg mine egne. Jeg la merke til medstudenters behov for å forsvare kollegaers handlinger, konformiteten sto sterkt. Jeg tenkte tilbake til førsteklasse på Politihøgskolen, og undret meg over; hvor forberedt hadde vi egentlig blitt av skolen før vi skulle ut å jobbe? Lovverket var innprentet, bruk av skjønn var en rød tråd i hver øvelse, kommunikasjon og konflikthåndtering satt. Men hva med alle kollegaer vi skulle møte? Opplevelser og erfaringer som var langt fra det skoleboken mente var greit. På hvilken måte forberedte skolen oss på at året i praksis kunne by på mange utfordringer, inkludert uheldige situasjoner med egne kollegaer? Var vi godt nok informert på forhånd om varslingskanaler, og muligheten for å si ifra? Hvilke inntrykk sitter politistudentene igjen med etter et år i praksis – og hvilken kultur er det der ute for å varsle om kritikkverdige forhold som politistudent?

1.3 Problemstilling og avgrensning

Hovedproblemstilling:

Hva slags kultur for å varsle opplever politistudentene under praksisåret?

Delspørsmål til problemstillingen

- Er dagens jobbsituasjon en hemmende faktor for å varsle?
- Hvilken tillitt har politistudentene til varslingsprosessen?
- Hvilke faktorer spiller inn for om og eventuelt når vi ønsker å si ifra?

Varslingstematikken favner bredt, og jeg har derfor sett meg nødt til å avgrense. Oppgaven er avgrenset til å gjelde studenter ved bachelorprogrammet Politihøgskolen kullet 2018 – 2021. Studentene som er intervjuet, tjenestegjorde praksisåret 2019 – 2020. Det er i oppgaven avgrenset til å gjelde varsling av kritikkverdige forhold som politistudent i de periodene studentene tjenestegjorde i operativ tjeneste under praksisåret.

Grunnet ordbegrensning vil jeg så vidt nevne noe om den juridiske beskyttelsen av arbeidsmiljøloven, men det vil først og fremst være den subjektive opplevde varslingskulturen som står i fokus – og ikke det juridiske aspektet.

Først vil begreper som er relevante avklares, før jeg redegjør for metoden som er benyttet. Deretter vil funnene i den kvalitative undersøkelsen analyseres tematisk opp mot annen empiri og teori, for så at utvalgte hovedfunn drøftes i et eget kapittel. Avslutningsvis vil jeg oppsummere drøftingen, og vise til forslag til videre forskning om tematikken.

1.4 Forankring i fagplanen under Hovedområde Yrkesetikk

I Fagplanen Bachelor 2018 – 2021 står det blant annet at «.. *studenten etter endt emne kan forholde seg kritisk spørrende til politikulturen, og se sitt personlige ansvar for å fremme god yrkeskultur*» (Politihøgskolen, 2014 s. 39). Fra første studieår på Politihøgskolen er det forankret i fagplanen at studentene «*gjennom etisk teori og praktiske eksempler skal bevisstgjøres sitt framtidige ansvar for å skape en god politikultur som er preget av respekt for andre og bevissthet rundt egen integritet*» (Politihøgskolen, 2018 – 2021 s. 18). Blir studentene frarøvet eller bevisstgjort sitt eget ansvar for å være kritisk spørrende til kulturen, og se sitt personlige ansvar? Sett i lys av dagens jobbsituasjon – går egen integritet og det

fremtidige ansvaret for en god politikultur på akkord med ønsket om å kapre, og ikke minst beholde jobben som nyutdannet i etaten? Alle spørsmålene skal forsøkes besvart, og blir oppsummert i delen *Hovedfunn*.

1.5 Stikkordliste for begrepsdefinering

I denne oppgaven blir det anvendt en del begreper som er vide og vanskelige, samt en del ord og uttrykk som er særegne for politiet som yrkesgruppe. Jeg har i dette kapitlet kort gjort rede for ordenes betydning.

Varsling

Det finnes ingen lovbestemt eller på en annen måte omforent forståelse av hva som ligger i begrepet «varsling» eller hva det betyr «å varsle». En ren språklig forståelse av det å varsle er å gi beskjed eller melde fra om noe (NOU 2018: 6 s. 23). I mastergradsavhandlingen «Å sitte stille i båten» (Line Granås, Ronny Lindesteg, Bente Otterstad, 2015), defineres varsling som en situasjon der et tidligere eller nåværende organisasjonsmedlem som har vært vitne til forseelser, eksempelvis ulovlige, uetiske eller kritikkverdige handling på arbeidsplassen, varsler om dette til personer eller instanser som har mulighet til å endre på forholdet (Granås et.al. 2015 s. 20). Det er arbeidsmiljøloven som regulerer den ansattes rett til å varsle (Arbeidsmiljøloven, 2005).

Kritikkverdige forhold

I Arbeidsmiljøloven § 2A – 1 (2) defineres kritikkverdige forhold som «forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet» (Arbeidsmiljøloven, 2005).

Politihøgskolens «Si ifra» kanal

På Canvas, som er Politihøgskolens digitale plattform, er det lagt til rette for at studentene, både med navn og anonymt, kan si ifra om skadelige, farlig, uetiske hendelser og andre kritikkverdige forhold. Denne kanalen kan brukes alle tre årene under studiet.
(Politihøgskolen, u.å)

Politiets fellesforbund

Politiets Fellesforbund er et norsk fagforbund for tilsatte og studenter innenfor Politi- og lensmannsetaten (Politiets Fellesforbund, u.å)

Politiforum

Politiforum er et redaksjonelt uavhengig fagblad som drives etter Vær varsom-plakaten og Redaktørplakaten. Fagbladet skriver om alt som har med politi- og lensmannsetaten å gjøre (Politiforum, u.å.)

Politikkultur

Rolf Granér beskriver yrkeskultur som en felles måte å oppfatte og vurdere virkeligheten, det egne arbeidet og seg selv som gruppe på, innen en yrkesgruppe eller i deler av en yrkesgruppe. Ut fra disse oppfatningene og verdiene utvikler det seg allment aksepterte måter å utføre en oppgave på, samt felles normer for rett og galt (Granér 2016, s. 137). Han skiller i sin forskning mellom det legalistiske perspektivet og det autonome perspektivet. Det førstnevnte – den lojale byråkratens perspektiv – kjennetegnes av lojalitet overfor det offentlige godkjente samfunnsmandat. Det autonome perspektivet hyller derimot et ideal der politiyrket fungerer som en selvstendig samfunnskraft, som sheriffen eller samuraien i filmens verden (Granér, 2016, s. 139).

Politiets medarbeiderplattform

Politidirektoratet har utarbeidet en felles medarbeiderplattform for politietaten. De kom frem til verdiene modig, helhetsorientert, respekt og tett på. Herunder vil modig være en del av en mer åpen politietat hvor det å være tydelig og si ifra er trukket frem. De andre verdiene i plattformen er ikke tatt høyde for i denne oppgaven (Politiet, u.å.).

2.0 Metode

2.1 Egen forforståelse validitet, reliabilitet og fallgruver

Innenfor metodelære har man kvalitativ og kvantitativ metode. Jeg har valgt en kvalitativ metode, herunder dybdeintervju, for å få et bedre innsyn i intervjusubjektene enn hva en kvantitativ metode ville gitt. Den kvalitative metoden tar sikte på å fange opp mening og opplevelse som ikke lar seg tallfeste eller måle (Olav Dalland, 2017, s. 52). Valget av semistrukturerte intervjuer ble gjort med bakgrunn i å kunne forenkle analyseprosess i etterkant, ved å ha en intervjuguide med temaer å strukturere etter (Asbjørn Johannesen, Per Arne Tufte & Line Christoffersen, 2016, s.148). Intervjuguiden ble formet med hovedtemaer som jeg mente var vesentlig faktorer for å svare ut problemstillingen min. Ved å gjennomføre

dybdeintervjuer ville jeg kunne få frem andres refleksjon, tanker og erfaringer (Johannesen et.al., 2016, s. 146).

Forforståelsen er den oppfatningen du bringer med deg til det materialet du skal tolke. (Egil Olsvik, 2013 s. 111). Jeg har fra prosjektoppstart vært helt bevisst på at jeg ønsket å skrive oppgaven på en slik måte at teamet ble belyst fra studentenes synspunkt, ikke kun mitt eget. Bakgrunnen for det var at min egen forforståelse rundt varslingstematikken rommet såpass mange fordommer, at jeg så det som vanskelig å forske på temaet uten å ubevisst skulle prøve å søke svar på egen forutinntatthet. Det ble derfor naturlig å isteden søke svar fra medstudenter som kunne inneha en annen oppfattelse enn jeg selv hadde. Min egen forutinntatthet har derfor vært sentral i valg av både metode og utførelse. Dalland skriver at vi kan prøve å møte et fenomen så forutsetningsløst som mulig, men vi kan ikke unngå at vi har tanker om det (Dalland, 2017, s.58). Jeg har en etablert forforståelse om at nåværende politistudenter lar være å varsle om kritikkverdige forhold i frykt for represalier for kommende karriere. Fra mine snart tre år på Politihøgskolen har jeg opplevd en forskjell i hva som blir lært bort som skoleeksemplet kontra hva som skjer i praksis. Jeg henviser i den anledning til delen om «valg av tema» der jeg problematiserer konkrete eksempler som gjør at det var noe jeg ønsket å se nærmere på.

Å diskutere validiteten av funnene som jeg drøfter i oppgaven må ses i sammenheng med metodevalget. Johannesen et.al (2016 s.66) beskriver validitet som hvorvidt dataene er gode og valide representasjoner av det generelle fenomenet; i mitt tilfelle opplevd varslingkultur blant politistudenter. Vil det foreligge samsvar mellom denne og målingen? For å avgjøre det presiserer Johannesen et.al. at det i noen tilfeller er snakk om å bruke sunn fornuft (Johannesen et.al., 2016, s.66). Det som er viktig å understreke er at det i min oppgave kun er anvendt fire intervjusubjekter, som kun kan svare for sin egen personlige oppfattelse. Dette er en svakhet. Man får kun sett mulig tendens rundt varslingkulturen innad i politietaten, men det kan ikke konkluderes. Jeg vil likevel antyde, med sunn fornuft, at utvalget av intervjusubjekter gir validitet til oppgaven grunnet deres individuelle variasjon. Som forsøk på å forsterke reliabiliteten og validiteten av oppgaven, ønsker jeg å etterstrebe åpenhet om hele prosessen.

Johannesen et.al. (2016, s.40) beskriver forskeren som en utvelgende aktør, at man må være seg bevisst sine egne forhåndsoppfatninger ved tolkning av data. Det gjelder hele prosessen,

fra utarbeidelsen av intervjuguiden, utvelgelsen av intervjusubjekter, hvordan man stiller spørsmålene til intervjusubjektene, både verbalt og non-verbalt. Jeg forsøkte å være bevisst dette. Jeg har kunnet påvirke mine intervjusubjekter under intervju. Noen påvirkning er bevisst, som bruk av aktiv lytting og kroppsspråk. Jeg var opptatt av å vise intervjusubjektet at jeg hadde empati og forståelse for deres tanker. Annen påvirkning kan være muligheten for at intervjusubjektene formet svarene sine i søken etter min positive anerkjennelse. Det kan igjen gå utover reliabiliteten av forskningen, altså om intervjuene er utført korrekt. Johannessen et.al. beskriver reliabilitet, som pålitelighet. Det knytter seg til nøyaktigheten av undersøkelsesdata, hvilket data som brukes, og måten den samles inn og bearbeides på (Johannessen et.al., 2016, s. 36).

Asbjørn Rachlew skriver at «forskere med nære relasjoner til sine forskningsobjekt kan få tilgang til fortrolig informasjon som det kan være vanskelig å bruke ...» (Rachlew, 2010, s. 143). Under intervjuene forteller intervjusubjektene om hendelser knyttet til sitt praksisår i fortrolighet til meg som medstudent, fremtidig kollega og forsker. Jeg har ved disse anledningene anonymisert hendelsene, men samtidig latt noen enkle konkrete detaljer komme til syne for alvorets skyld. Slik jeg ser det, er det helt nødvendig for at leseren skal få en realistisk tilnærming til problematikken. Jeg mener jeg overholder kravet til god forskningsetikk ved at intervjusubjektene selv har fått anledning til å lese over det som har blitt skrevet og godkjent det, samt at jeg ikke har gått videre til politiet med hendelsene (Ihht til Retningslinjer for Bacheloroppgaven 2020 – 21).

Da jeg selv også er politistudent, kjente jeg underveis i prosessen på egen lojalitet, både for medstudenter, men også for politietaten jeg er stolt av – og snart for fullt skal bli en del av. Jeg må si meg enig i det Johannessen et.al skriver, det at ingen forsker kan unngå å påvirke eller bli påvirket av de omgivelsene forskeren er i (Johannessen et.al, 2016, s.51). Det er en myte at forskeren kan være verdinøytral (Dalland, 2017, s.59). Jeg har, tross et kritisk syn, på lik linje med mine medstudenter et behov for å forsvare politiets omdømme – og mitt eget rykte. Hvor objektiv kan jeg være som forsker, når jeg selv innehar en viss frykt for at bacheloroppgaven potensielt kan koste meg en fremtidig ansettelse?

2.1 Utvalget av intervjusubjekter

Alle intervjusubjektene fikk mail med konkretisering av prosjektet, samt vedlagt samtykkeerklæring fra NSD (Norsk senter for forskningsdata) med informasjon om personvern. Ved oppmøte ble samtykkeerklæringen gjennomgått muntlig før den ble signert. På forhånd hadde jeg lagd en veiledende intervjuguide. Alle intervjusubjektene ble stilt de samme spørsmålene, men med bakgrunn i ønsket om dialog og ikke spørreundersøkelse, vil det variere når i intervjuet de ulike hovedtemaene ble tatt opp. Tross koronaviruset ble alle intervjuene gjennomført ansikt til ansikt, og intervjusubjektene valgte selv lokasjon. Det var viktig for meg at intervjuene ble gjennomført fysisk, da tillit var en avgjørende faktor for å lykkes som intervjuer. Underveis tok jeg notater som i etterkant ble tilsendt for gjennomlesning og sitatsjekk. Fire anonymiserte intervjuer er blitt gjennomført.

Intervjusubjektene ble valgt ut på bakgrunn av at de har til felles å være politistudenter. På den måten vil de representere en del av studentmassen på Politihøgskolen. På forhånd var jeg klar over at to av intervjusubjektene hadde opplevd kritikkverdige forhold under sitt praksisår, hvorav en av dem valgte å varsle om forholdet. Ved de to andre intervjusubjektene hadde jeg ingen forkunnskap om deres opplevelse av deres praksisår. Jeg valgte to jenter og to gutter, hvorav alle fire er i ulik alder, samt avla praksisåret over hele Norges land, både på lensmannskontor og stasjoner i mellomstore og store distrikter. Jeg ønsket med denne utvelgelsen å få frem bredde i funnene. Tross leserens behov for å forstå min metodiske tilnærming i valg av intervjusubjekter, vil ytterligere utdypelse komme i konflikt med anonymiseringsprinsippet. Jeg vektlegger derfor sistnevnte, og vil ikke utdype ytterligere om relasjonen til intervjusubjektene. Intervjusubjektene kan kun svare for seg selv, men de kan likevel som gruppe uttrykke hvordan varslingskulturen som politistudent i politietaten *kan* oppleves.

Anonymisering er gjort i tråd med retningslinjene fra Norsk senter for forskningsdata sitt personvernombud. Intervjusubjektene har selv godkjent informasjonen som kommer frem. For å skjule intervjusubjektene identitet er eventuelle dialekter maskert i sitater til bokmål.

2.2 Statistikk

I B2, praksisåret til politistudentene, gjennomføres sluttevaluering for hvert kull. Det er, av hele evalueringen fra forrige års kull 2019 – 2020, kun en bolk med tre spørsmål som retter seg noenlunde i retning politikultur. Vi blir spurt om å evaluere hvor tilfreds vi var med «*Det sosiale miljøet blant studentene ved tjenestestedet, det faglige miljøet blant studentene ved tjenestestedet – og miljøet mellom studentene og de ansatte ved tjenestestedet*». I alt 55,3 % studenter svarer at de var «svært tilfreds». Det er følgelig 11,7% studenter som svarte midt på treet, og resten av prosentene går under skalaen på «lite tilfreds». Det er ingen spørsmål i evalueringen som belyser temaet varsling eller opplevd politikultur. Det er ingen spørsmål vedrørende om studentene har opplevd kritikkverdige forhold der de tjenestegjorde, verken av medstudenter, over- eller underordnede (Questback 2019 – 2020 s. 1). Jeg stiller meg undrende til hvordan Politihøgskolen skal avdekke kritikkverdige forhold eller generelt opplevd politikultur, dersom ingen evalueringer favner spørsmålene om denne tematikken. For meg sender det et signal om manglende fokus på tematikken.

I kjølvannet av makt-ukulturen i politiet som rullet ut i medias overskrifter høsten 2020 etter at Dag Ellingsen og Ulla-Britt Lilleaas publiserte sitt forskningsprosjekt, ble det laget en rekke undersøkelser (Ellingsen & Lilleaas, 2020 s. 285 – 298). I regi av politietaten fikk politistudentene på Politihøgskolen anledning til å svare på en undersøkelse om uønsket seksuell oppmerksomhet, arbeidsmiljøundersøkelsen (Rambøll management consulting, 2020 s. 20-30). Selv om min oppgave i all hovedsak tar for seg varsling av alle kritikkverdige forhold, ikke kun varsling av uønsket seksuell oppmerksomhet, ser jeg likevel hensiktsfullt å dra frem et av funnene i undersøkelsen. For kun hver fjerde student som har opplevd noen form for uønsket seksuell oppmerksomhet oppgir at de sa ifra til noen. Av de som sa ifra sa flest ifra til en medstudent. Det har også blitt sagt ifra til lærer/veileder. Hele 50 % av de som har sagt ifra oppgir en annen kanal, men ingen av de nevnte som sa ifra brukte Politihøgskolen sin egen «Si ifra-kanal». Hele 63 % av studentene som hadde opplevd noe valgte å ikke si ifra. Om lag hver tredje student som ikke sa ifra var bekymret for eget rykte. Hele 26 % var bekymret for egen karriere og ansettelse, og videre fulgte grunner som situasjonen under studiene og reaksjoner fra kollegaer (Rambøll management consulting, 2020, s.28).

Arbeidsmiljøundersøkelsen, sett opp imot evalueringen av B2, tilsier at dersom Politihøgskolen ved evalueringen av praksisåret hadde hatt flere spørsmål knyttet til tema om varsling og politikultur, ville kunnet avdekket mer av hvordan studentene forholder seg til det Politihøgskolen i sin fagplan forventer at vi skal kunne etter endt utdanning – nemlig å fremme god politikultur og være seg sitt ansvar bevisst. Selv politiets egen fagforening, Politiets Fellesforbund, gikk ut i mars 2016 og frarådet egne medlemmer å varsle. *«Erferingene totalt sett fra varslersaker i politiet frem til nå, gjør det ikke tilrådelig for oss som organisasjon å anbefale våre medlemmer om å varsle om kritikkverdige forhold i etaten»* (Politiets Fellesforbund, 2019). Politiets Fellesforbund har siden den gang forsøkt å fremme et nasjonalt varslingsombud for å ivareta varslere på en tilstrekkelig måte slik at rammene for å si ifra er trygge. I høringsforslaget sendt til regjeringen fastslår de at tross forbedringer etter at nasjonale rutiner for varsling kom på plass i 2017, er forholdene og erfaringene ikke endret, og de fraråder fremdeles medlemmer å varsle (Politiets Fellesforbund, 2018, s. 2). Det syntes jeg hørtes forunderlig ut, og sendte derfor en e-post til Politiets Fellesforbund. I e-postkorrespondanse bekrefter Politiets Fellesforbund at de per april 2021 fremdeles fraråder medlemmer å varsle. Hun skriver *«Vi har ved gjentatte anledninger og gjennom flere alvorlige varslings saker i mange år, påpekt det absolutte behov og krav om at varslervernet og rutiner for håndtering av varslings saker må forbedres og styrkes. Vår erfaring viser at det ikke er tilstrekkelig ivaretagelse av involverte parter i et varsel. Det er store mangler for å sikre tillitsvekkende og habile undersøkelser av varslene. Den psykiske påkjenningen er for stor, det er manglende opplæring og erfaringslæring. Samlet sett er det ikke tilstrekkelig systemer og rutiner for håndtering av varslings saker i politiet, noe som gjør at vi ikke ønsker å utsette våre medlemmer for dette»* (Anna Sollien, Fagleder tariff og arbeidsliv, forbundssekretær, personlig kommunikasjon, 28.januar 2021). Det må kort nevnes at når det gjelder varsling av uønsket seksuell oppmerksomhet har PF en holdningskampanje *«Snakk trygt – takk for at du sier ifra»* som ruller ut i slutten av april 2021 (Sollien, personlig kommunikasjon, 28.januar 2021).

3.0 Funnene i den kvalitative undersøkelsen og analyse

Jeg har med utgangspunkt i intervjuguiden samlet svarene fra de fire intervjusubjektene inn under det jeg kom frem til var hovedtemaer, deretter vist til funn av likheter og forskjeller. Jeg ser noen av funnene opp mot kapitelet om «statistikk», samt annen empiri og teori.

På spørsmål om dagens jobbsituasjon påvirker om politistudenter tør å varsle svarte samtlige intervjusubjekter blankt ja uten betenkingstid, til tross for at en av intervjusubjektene har varslet, og hvorpå en av dem hadde varslet dersom det hadde vært aktuelt. Det gjør meg nysgjerrig – og jeg ønsker å finne ut på hvilken måte de fire intervjusubjektene er representative for den generelle politistudent. Av fire dybdeintervjuer fremkommer det av alle fire en enighet om at det å varsle kan i ettertid gi negative sanksjoner. Hva gjør at to av studentene likevel ville valgt å varsle, og hva gjør at de to andre ville valgt å la være?

3.1 Definerings av begrepet «kritikkverdige forhold»

«Bortsett fra det vi har hørt sånn i nyere tid om seksuell trakassering, har jeg egentlig ikke peiling på hva kritikkverdige forhold er, sånn bort sett fra hva jeg selv tenker i mitt eget hode da»

Å skulle gi begrepet «kritikkverdige forhold» en klar og tydelig definisjon var vanskelig for samtlige intervjusubjekter. Alle var inne på at kritikkverdige forhold angikk forhold som ble sagt eller gjort som ikke var riktig overfor publikum, etaten eller kolleger. En av intervjusubjektene mente det lå en forskjell i hva som var et kritikkverdige forhold, og hva som var ren tjenestefeil. Granér (2016, s.143) skriver at ved brudd på det regelverket som omkranser politiets arbeid, beskytter man også hverandre ved hjelp av taushetskodeks. Denne taushetskoden gjør seg gjeldende for lovbrudd som først og fremst kan beskrives som «tjenesteneære», det vil si at de har blitt begått i yrkesutøvelsen og uten åpenbare personlige motiver (Graner, 2016 s. 144). For intervjusubjektet var klare lovbrudd for eksempel stjeling fra beslagsrom, eller unnlatelsen av å gjøre eller handle på noe som burde vært gjort, mens tjenestefeil handlet mer om bruken av skjønn.

«Kritikk er et veldig krast ord. Men kritikk kan også være ment i positiv forstand. Derfor bør det være slik at det skal lite til for at noe er kritikkverdige.»

Samtlige intervjusubjekter pekte på subjektivitet og skjønn som faktorer for om, og eventuelt når, man varsler. Det ble pekt på ens eget moralske kompass, at dersom man satt igjen med en klump i magen – og at noe ikke følte riktig, da burde man si ifra.

«Jeg føler man har en sånn ting inni seg, som man på en måte kjenner når noe ikke er helt riktig.»

Det som intervjusubjektene peker på, og som jeg selv la merke til under forskningen, er dets individuelle preg. Når en grense er nådd for et intervjusubjekt, kan det for det andre intervjusubjektet oppleves som en hendelse av bagatellmessig art. Politiets Fellesforbund har i høringsforslag vedrørende det nasjonale varslingsombudet, fremmet at defineringen av hva et kritikkverdig forhold er, er for uklart jf. kapittel 2A i arbeidsmiljøloven (Politiets Fellesforbund, 2018 s. 3). PF støtter tydeliggjøring av sentrale begreper, herunder eksemplifisering av kritikkverdig forhold i lovsform, som vil bidra til å avklare grensene for hva et kritikkverdig forhold kan være og hva som ikke er det (Politiets Fellesforbund, 2018 s. 3).

To av intervjusubjektene var tydelig på at når de hadde et ønske om å si ifra om et forhold, så gjorde de nettopp dette. En av intervjusubjektene forklarte at det for han handlet om alder og erfaring. Vedkommende reflekterte over at han mest sannsynlig ikke ville sagt ifra hvis han hadde vært fem år yngre.

«Jeg går ikke det studiet her for enhver pris. Jeg ønsker ikke å miste meg selv i prosessen av å bli politi. Skulle jeg latt være å si ifra ville jeg ikke lenger vært meg.»

Det andre intervjusubjektet var opptatt av å fremme god politikultur, å være en del av en endring og stå opp for det som var viktig.

«Og da sa jeg til mine medstudenter, men for faen, vi kan ikke ta de jobbene på bekostning av alt. Hvis ingen gjør noe med den kulturen som er nå, hvis ikke vi tar tak, nei da er det ingen som kommer til å gjøre noe, og det blir ingen endring.»

Alle de fire intervjusubjektene mente at en medstudent som varslet var en modig student som fortjente stor respekt.

3.2 Hierarkiets plass og antall stjerner på skulderen

Studenter som ankommer et politidistrikt, blir forsøkt formet og korrigeret på godt og vondt. Studenter blir oppfattet som naive fordi de vil prestere ovenfor sine overordnede og således bli akseptert av autoritetene, skriver Stig Johannesen (Johannesen, 2017, s.45-46). De blir lært de nødvendige makt- og autoritetsforholdene, hvem de skal lytte til og få respekt hos, og hvordan de skal forholde seg til overordnede. Mye av det Johannesen skildrer er forenlig med det intervjusubjektene forteller. At politiet har sitt utspring i militære organisasjoner, kan forklare politiets former for hierarki (Granér, 2016, s. 138). Flere av intervjusubjektene som tidligere har erfaring fra Forsvaret påpekte tydeligheten av hierarkiet, hvorpå ledere i politiet har mye makt. En av intervjusubjektene la til grunn at makten ikke nødvendigvis var feil, men at det i politiet kontra Forsvaret var en mye større tydelighet. Det var aldri noen tvil om at du som politistudent lå nederst på rangstigen, og at du ble behandlet deretter. Det ble også nevnt at når man i Forsvaret er ferdig utdannet har man garantert jobb resten av livet, mens vi i politiet må krige for det lille som er.

«Jeg tror varsling har mye med hierarkiet å gjøre. Du skal liksom ikke komme som ny å varsle på noe.»

«Det var en STOR forskjell fra hva jeg forventet av praksisåret etter BI, enn hva jeg satt igjen med etterpå. Jeg skulle ønske at noen hadde sagt til meg, i større grad, hvordan det kunne være».

Et av intervjusubjektene nevnte en episode i sitt praksisår der det hadde kommet en del nytt kjøkkenutstyr som lå i plast, som dermed måtte pakkes ut og legges på riktig plass. På morgenparolen tok teamleder dette opp, og mente det var en ypperlig jobb for en student. Studenten selv trodde teamleder tullet, men forstod på sin veileder at dette ikke var noen spøk, men oppriktighet.

«Det er klart at når man opplever slike episoder er man aldri usikker på hvor i hierarkiet man har sin plass».

3.3 Fryktkultur

Jeg forsøkte å gjøre et grundig forarbeid slik at de fleste sektorer som omhandlet tematikken jeg skulle ta opp, var dekket. Likevel ble jeg gjort oppmerksom på et funn som ikke ble

anvendt som begrep i intervjuguiden, men som jeg nå i ettertid ser har vært en rød tråd i hele forskningsprosjektet – nemlig begrepet frykttkultur. Samtlige intervjusubjekter pekte på frykten for å si ifra – og hvilke konsekvenser det å varsle kan få.

«Det virker som at folk frykter veldig den jobbsituasjonen vi er i, som igjen gjør at folk ikke tør å varsle. Med det mener jeg at det virker som at folk er veldig opptatt av å få gode skussmål, og ikke trække noen på tærne».

Av de intervjusubjektene som fortalte at de ikke sa ifra om kritikkverdige forhold sto frykten for represalier og eget tap av omdømme høyere enn eget moralsk kompass og personlige integritet. Intervjusubjektene var klar over at hendelsene de opplevde var langt fra forenlig med hva som er greit, og ikke minst lov etter norsk rett – likevel var frykten for konsekvenser så stor at de valgte å la være å si ifra. Et av intervjusubjektene fortalte om en person med lederstilling i politiet. I forbindelse med at intervjusubjektet opplevde et kritikkverdig forhold under sitt praksisår, søkte hun veiledning hos vedkommende. Vedkommende oppfordret politistudenten til å tenke seg om ikke kun én, men mange ganger, før hun eventuelt varslet. Han som leder i politiet var godt kjent med hva en varslings sak kunne medføre, og la ikke skjul på at det som politistudent kunne lønne seg å sitte stille båten. Å si ifra kunne tiltrekke oppmerksomhet av negativ art, og gi konsekvenser for videre karriere.

«På mange måter ble B2-året en slags evigvarende søknad».

Et av intervjusubjektene tok meg gjennom følgende hendelse:

Student og veileder var på vakt i sentrum. Den kvelden dukket det opp et oppdrag på en mann i 20 årene som ble nektet adgang av vektere fordi mannen var overstadig beruset. Først på stedet var avsnittsleder med makker, deretter kom student med veileder. Det er avsnittsleder med makker som startet praten med mannen, men det gikk fort over til at studenten med veileder tar over oppdraget. Intervjusubjektet forteller at de overtok oppdraget mye mulig fordi han var student og skulle få prøve seg, men mye mulig også fordi avsnittsleder ikke gadd å ta det. Intervjusubjektet ga mannen et bortvisningspålegg, samt gjentatte dytt i riktig retning for at mannen skulle ta beina fatt hjemover. Mannen hadde vanskeligheter for å ta imot denne beskjeden. Med en streng stemme får mannen beskjed om at dette er siste sjanse, hvis ikke må han tilbringe natten i arresten. Mannen går ikke da heller, og student med veileder går inn i kontaktposisjon og gjør seg klare for å sette på mannen håndjern. Da

kommer avsnittsleder i full fart, hiver seg på mannen og tar et halsgrep om nakken på mannen mens han presser mannen ned i bakken. Intervjusubjektet er rask med å sette på håndjern på mannen, da han ser at avsnittsleder tilnærmet sitter på hodet til mannen og presser han ned i asfalten. Straks håndjernene er på reiser avsnittsleder seg og går.

Intervjusubjektet snakket mye med veileder om dette i etterkant, og veileder var enig i at det var svært kritikkverdig måten avsnittslederen hadde utøvd makt, og at det ikke burde blitt løst på den måten. Samtidig ønsket ikke veileder å si ifra fordi vedkommende var avsnittsleder, og hun selv var kun ip4. Hun frarådet samtidig intervjusubjektet å varsle.

«Jeg skal jo ha jobb, og potensielt ved det avsnittet. Så ærlig må jeg faktisk være, jeg bryr meg mer om meg selv, enn om mannen som ble urettferdig behandlet. Jeg skal ikke legge igjen noen spor om at jeg er vrien. Man må jo tenke på seg selv, for ingen andre kommer til å gjøre det. Det er ego å ikke varsle, men det er klart at du i praksisåret legger føringer for fremtidig jobb».

Det intervjusubjektene beskriver er forenelig med funnene gjort i mastergradsavhandlingen «Å sitte stille i båten», nemlig en frykt for personlige konsekvenser ved å si meningen og ytre seg (Granås et.al. 2015, s.49). Man frykter å være kritisk til beslutninger, være uenige med ledelsen og å stille spørsmålstegn ved ting som blir sagt, gjort og bestemt. I forlengelsen av frykt for konsekvenser for å ytre seg, er det også en underlagt frykt for karriereutvikling og represalier (Granås et.al. 2015, s.49).

4.0 Drøftelse av utvalgte hovedfunn

4.1 Mester – svenn

Mester-svenn-begrepet har lenge vært brukt som et generelt uttrykk for at den mer erfarne, i dette tilfellet veileder, fungerer som rollemodell og læremester for eleven, altså politistudenten. Liv Finstad påpeker at det finnes klare forestillinger om at politiet langt på vei rommer en tydelig håndverksdimensjon, som medfører at egne erfaringer vurderes høyt. De som er ferske forventes derfor å se og lære (Finstad, 2000 s.132).

I yrkesstrukturen finnes det en faktor som bidrar til at holdninger reproduseres og at yrkeskollektivet tenderer til å fremstå som uavbrutt normstruktur over tid. Det handler om at nyrekruttering av framtidige kollegaer, liksom opplæringen av disse, i stor grad er en sak for politiet som organisasjon (Otto Petersson, 2015 s. 112). Innen organisasjonsforskningen har det i lang tid vært kjent at søkere som selv ligner på de som er ansvarlige for rekrutteringen har større sannsynlighet for å tildeles jobb. Det faktum at polititjenestepersoner er involvert i rekrutteringen og utdanningen av politi, bidrar til en kontinuitet når det gjelder normer og verdier innen politikollektivet (Petersson, 2015 s. 112).

En faktor som var gjennomgående i alle intervjuene er veileders rolle for studenten, og hvilket ytringsklima som ble skapt innad på bilen. Ingen av de fire intervjusubjektene opplevde at veileder oppfordret til å si ifra eller å varsle om kritikkverdige forhold, men derimot det motsatte. Petersson (2015, s.131) skriver at nyutdannede polititjenestepersoner har sterke grunner til å ta til seg de holdninger og handlingsregler som kollegaer gir uttrykk for, siden gruppen av nære kollegaer avgjør hvem som regnes som «insider» og hvem som skal forbli en «outsider».

«Jeg husker han sa; jeg har jo merket at du er en jente som tar plass, og tør å si hva du mener. Men jeg skal gi deg et tips, hvis du vil ha jobb tidlig og holde deg innenfor politiet, så bare vær klar over når og hvor du ytrer dine meninger».

Veileder blir et slags orakel, en person du ser opp til, og som du søker råd og erfaring fra. På den ene siden er det et klart forbedringspotensialet for endringsholdning, men på den andre siden ser jeg en enorm utfordring. For at studenten skal føle seg trygg som varsler, gitt at en ikke varsler på egen veileder, påpeker samtlige intervjusubjekter påvirkningskraften av veileders holdning til tematikken. For dersom veileder, som er en kollega og som kjenner etaten, gir uttrykk for mistillit til varslingsprosessen er det en overhengende fare for at også studenten mister tillit til systemet. Dermed mister også studenten tillit til systemet. Hvis det stemmer at det har blitt skapt en holdning i politietaten der man fra start læres opp i å ikke si ifra fordi det ikke er trygt for deg, vil det være en ond sirkel som aldri sluttes.

4.2 I lojalitetens navn – den blå kode for stillhet

En forklaring som tradisjonelt har stått særlig sterkt i forskning om politiarbeidets mørke sider og hvorfor det er vanskelig å lære av feil, er politiets taushetskodeks. Finstad (2016, s.246) skriver at taushetskodeksen historisk har vært utpekt som sterkt knyttet til en machopreget kultur.

«Vi kjørte en vakt med en nyutdannet kvinnelig politibetjent. Da husker jeg han sa til henne, hvis du fyrer av et vådeskudd, så er ikke det noe jeg kommer til å si noe om til noen andre. Så snudde han seg til meg og sa, det der må ikke du si noe om.»

Alle intervjusubjektene pekte på at dersom det er etablert stor takhøyde for å si ifra til hverandre innad på bilen, kan det potensielt hindre varslingssaker. Et av intervjusubjektene beskriver en situasjon mellom to politibetjenter i lik rang som var uenige under en pågripelse. Betjentene ba om rommet for seg selv, og under fire øyne diskuterte de pågripelsen, hva som kunne vært gjort annerledes, eventuelt bedre. Det kan virke som at det er mer takhøyde for å si ifra eller komme med innspill der det foreligger en oppdragssituasjon. Kan det ha noe å gjøre med politiets interne gruppedynamikk? Finstad skriver at man innad i politiet forstår hverandre, og at nærheten og samholdet internt skaper avstand til «de andre», de som ikke er politi (Finstad, 2014, s. 246 – 247). En undersøkelse gjort av Asta Ekenvall viser til at det finnes en motvillighet blant politifolk til å rapportere eller anmelde hverandre, og bekrefter påstanden om at politiet har en taushetskodeks (Finstad, 2014, s. 247).

4.3 En mannsbastion

Ellingsen et.al. (2020) har skrevet forskningsprosjektet «*ekskluderende maskulinitetskulturer i en mannsbastion – belyst gjennom et norsk politidistrikt*». Forskningsprosjektet gjorde en casestudie der de kom frem til det de mente var to maskulinitetskulturer som potensielt kan være ekskluderende for kvinner. Det som er interessant med denne studien er at de viser til en kultur som ved å skape en homogent sosial eksklusiv indre sirkel, gir adgang kun til menn (Ellingsen et.al. 2020 s.1).

«Jeg husker vi hadde en leksjon i tredjeklasse om varsling, og da husker jeg det ble sagt at man ikke skal varsle om bagatellmessige ting. Min mening er at det kanskje varsles om for lite, man skal ikke lage noe fuss. Det er jo den kulturen man ikke ønsker, for det tror jeg er

mye med på å bygge opp under at den mannskulturen vi har i politiet, forblir værende. For man skal ikke si ifra om kommentarer, eller når ting blir for voldsomt».

Casestudien ble blåst kraftig opp i media, og det har også haglet mye kritikk i ettertid (Politiforum, 2021). Likevel er noen av funnene forenelig med hva mine intervjusubjekter forteller. Samtlige intervjusubjekter tror det ville vært vanskeligere for en kvinnelig politibetjent på ordenspatrolje å varsle, enn for en mann på samme avsnitt. Det ble pekt på at når en kvinne først tok motet til seg og varslet, da var det alvorlig. Fordi en kvinne på orden ikke ønsker å bli oppfattet som en som ikke tåler noe, satt det dermed lenger inne for kvinner å si ifra.

«Jeg tror at om en operativ kvinne varsler, blir det sett mer ned på enn om en mann gjør det, fordi kvinner blir ofte tildelt sutrestemplet og at de ikke takler å jobbe operativt for der må de tøffe være».

4.4 Politihøgskolen

Ingen av de fire intervjusubjekter hadde hørt om Politihøgskolens egen «si – ifra» kanal, og samtlige svarte at dersom det var eller ville ha oppstått et problem hadde det vært naturlig å gå til praksisansvarlig i sitt distrikt. Flere nevnte at de husket eksemplifiserte hendelser fra første klasse som ble betegnet kritikkverdige, men at de aldri har blitt informert om hvordan man i praksis varsler – eller hva som skjer i en slik prosess – verken i første, andre eller tredje studieår.

«Det var mye snakk om å ikke miste seg selv, du må stå for egne meninger og ikke bare føye deg etter. Men jeg føler ikke det ble sagt så mye om. Hva om man kommer til det skrittet at man føler man må varsle».

Her ser jeg et klart forbedringspotensialet for Politihøgskolen. Det bør allerede fra første studieår være innordnet en leksjon i etikken som spesifikt tar seg for hva det vil si å varsle, hva defineres som et kritikkverdig forhold – og praktisk – hvordan varsler man og hva skjer i prosessen.

«Jeg husker jo at vi i B1 lærte at vi skulle si ifra. Men assa, allerede da, jeg visste jo at det ikke kom til å bli sagt ifra om noe som helst. Jeg skjønner jo hvordan det fungerer i praksis, det nytter jo ikke.»

5.0 Avslutning

Man kan på den ene siden lese funnene fra forskningen på den måten at Politihøgskolen utdanner en generasjon prestasjon nikkedukker uten noen form for integritet. Men, er det så enkelt? Dette er en bacheloroppgave med et begrenset antall ord som gjør at jeg som forsker kun så vidt pirker borti omfanget av problematikken. For jeg vet av erfaring at mine medstudenter har integritet i oppdragsløsning, eller i diskusjonsgrupper på skolen.

For det må ikke rå noen tvil om at en konsekvens av utfordrende arbeidsmarked gjør at terskelen for å si ifra blir betraktelig større. Ordet varsler har blitt et negativt ladet ord, som forbindes med negative sanksjoner. Det kan ut ifra funnene fra empiri og studentundersøkelser virke som at det har blitt etablert en fryktkultur der flertallet av studenter frykter for egen karriere og rykte dersom man velger å varsle. Funnene i oppgaven tilsier at politistudenter i møte med politiets varslingskultur, blir frarøvet egen integritet og fraviker sitt personlige ansvar for å være kritisk spørrende til kulturen.

Slik jeg ser det er hovedproblemet at dette er en tematikk som forbigås i stillhet. For meg er det innlysende at det kreves en holdningsendring, og det må, som alt annet, starte på bunn – med oss politistudenter. Sammen med Politihøgskolen må vi fra første studieår bli bevisstgjort tematikken. Den må snakkes høyt om, diskuteres og reflekteres rundt. Ved å skrive denne oppgaven ønsker jeg å skape debatt, nettopp fordi debatt skaper endring. Vi har valgt et yrke som forbindes med det å være uredd og tøff. Et yrke der det i fagplanen, egnethetsevaluering i praksisåret og politiets medarbeiderplattform er forankret at det å være modig også er å være tøff nok til å si ifra. Jeg ønsker å avslutte oppgaven med å gjenfortelle det min kloke lærer sa helt i oppstarten av studiene – hvis du ikke står for noe, så faller du for alt.

5.1 Videre forskning

Pål Winnæss (2014) har skrevet forskningsprosjektet «Politistudentene: Hvem er de og hvorfor vil de bli politi?». Med tanke på videre forskning ville det vært interessant å se mer på om det er forskjell i varslingskulturen mellom de mer og mindre operative avsnittene i politiet, samt om det foreligger forskjell i om det er en kvinnelig politistudent eller mannlig politistudent som varsler.

6.0 Litteraturliste

- Dalland, O. (2017) *Metode og oppgaveskriving*. (6. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk
- Finstad, L. (2013) *Politiblikket* Oslo: Pax
- Johannessen, A., Tuft, P. A. & Kristoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. (4. utg.). Oslo: Abstrakt
- Larsson, P., Gundhus, H.O.I. & Graner, R. (2016) *Innføring i Politivitenskap*. Oslo: Cappelen damm.
- Olsvik, E., H. (2013) *Vitenskapsteori for politiet* (1.utg.) Oslo: Gyldendal Akademisk
- Politi høgskolen (2018 – 2021). *Fagplan Bachelor- politiutdanning 2018 – 2021*. Hentet fra <https://www.politihogskolen.no/globalassets/for-studenter/regelverk-og-innholdet-i-bachelor/rammeplan-og-programplaner/fagplan-bachelor-politiutdanning-tredje-studiear-2018-2021-politihogskolen.pdf>

6.1 Selvvalgt pensum

Anna Sollie (Fagleder tariff og arbeidsliv, forbundssekretær, 28.januar 2021) påpekte i e-postkorrespondanse at Politiets Fellesforbund fremdeles per januar 2021 fraråder sine medlemmer å varsle.

Arbeidsmiljøloven (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (LOV-2005-06-17-62). Hentet fra https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_3#%C2%A72a-1

Den nasjonale medarbeiderplattformen til politiet (2014). (1 side). Oslo: Politidirektoratet

Ellingsen, D. & Lilleaas, U-B. (2020) *Ekskluderende maskulinitetskulturer i en mannsbastion – belyst gjennom et norsk politidistrikt*. (Universitetsforlaget, 37, nr. 4 – 2020 s. 285 – 298). Hentet fra https://www.idunn.no/spa/2020/04/ekskluderende_maskulinitetskulturer_i_en_mannsbastion_bel

Granås L., Lindesteg R., Otterstad, B. (2015). *Å sitte stille i båten: En kvalitativ studie av hvordan fryktkultur beskrives og oppleves i politiet – og hva fører den til?* (Masteravhandling) Høgskolen, Hedmark. Hentet fra <https://brage.inn.no/inn-xmloi/bitstream/handle/11250/283069/GranLindOtter.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Johannessen, Stig O. (2013) *Politikultur – identitet, makt og forandring i politiet* (1.utg) Oslo: Akademika forlag

NOU 2018: 6. (2018). Varsling – verdier og vern – varslingsutvalgets utredning om varsling i arbeidslivet. Oslo: Arbeids – og sosialdepartementet.

Petersson, O. (2015) *Att bli polis* (1. utg.). Stockholm: Författaren och Norstedts Juridik AB.

Politiforum (2021). Kronikk – ukulturer i politiet. Hentet fra

<https://www.politiforum.no/seksuell-trakassering/ukulturer-i-politiet/209106>

Politiets Fellesforbund (2018). *Høringsvar – NOU 2018: 6 Varsling – verdier og vern. Varslingsutvalget utredning om varsling i arbeidslivet.* (Rapport 18-00237-5). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/horing--nou-2018-6-varsling--verdier-og-vern.-varslingsutvalgets-utredning-om-varsling-i-arbeidslivet/id2598974/?uid=9d3e864c-8ad3-4e7a-8893-5e0417f8d37f>

Politiets Fellesforbund (2019, 14. mai) Hovedutfordringen er at de som skal behandle sakene ikke nødvendigvis er objektive. Hentet fra

<https://pf.no/aktuelt/medlemmer/hovedutfordringen-er-at-de-som-skal-behandle-sakene-ikke-nodvendigvis-er-objektive>

Politihøgskolen (u.å) Si ifra om læringsmiljøet. Hentet fra

<https://www.politihogskolen.no/for-studenter/velferd-helse-studentdemokrati/si-ifra-laringsmiljo/>

Questback (2020). Avsluttende evaluering av praksisstudiet 2019 – 2020. Hentet fra <https://livereports.questback.com/?auth=OVqqGrjmwnBerjwc-i4aJg2&rid=4087072#/page/1>

Rachlew, A. (2010). *Å forske på sine egne: Metodiske og etiske utfordringer knyttet til forskning på egen profesjon.* I: Myklebust, T. og Thomassen, G. (red.) *Forskningskonferansen 2010. Arbeidsmetoder og metodearbeid i politiet.* Oslo: Kursiv Media AS

Rambøll management consulting (2020) Arbeidsmiljøundersøkelse høsten 2020. Politiet – og lensmannsetaten. Rapport om uønsket seksuell oppmerksomhet. Hentet fra

<https://politihogskolen.instructure.com/courses/1065/modules>

Winnæs, P. (2014). *Politistudentene: Hvem er de og hvorfor vil de bli politi?* (Nordisk politiforskning 2014/2, Årgang 1, s.93 – 123) Juridika. Hentet fra

<https://juridika.no/tidsskrifter/nordisk-politiforskning/2014/2/artikkel/winn%C3%A6ss>

7.0 Vedlegg

7.1 Intervjuguide intervjusubjekter

7.2 Norsk Senter for Forskningsdata – personvernombudet

7.3 Informasjon vedrørende deltakelse i forskningsprosjekt samt samtykkeerklæring

7.1 Intervjuguide og temaliste for informanter

Temaer som vil bli tatt opp

- Definerer av kritikkverdig forhold.
- Varlingskulturen i politiet.
- Konformitetsprinsippet.
- Lojalitet og tillit ovenfor egen etat.
- Integritet og politikultur.

Intervjuguide informanter

1.0 Innledende fase – kontaktetablering og rettigheter

Tidsaspekt, tematikken og formaliteter rundt personopplysninger og samtykkeskjemaet. Presentere seg selv som person. Oppgi kjønn. Det vil i dette intervjuet være spørsmål som kan gjøre at du begynner å fortelle om tredjeperson, eks. Veileder. For å unngå dette ber jeg deg når du svarer på spørsmål om å uttale deg på et generelt grunnlag, og ikke gi bakgrunnsopplysninger om enkeltpersoner.

2.0 Tematisert intervju

2.1 Om varlingskultur

- Hva er din generelle oppfattelse av varlingskulturen i politiet?
- Hva definerer du / legger du i ordet kritikkverdig forhold?
- Hvilke forhold legger du til grunn for at de skal anses som kritikkverdige?
 - Når mener du i så fall at det bør varsles om?
- Hvis du vet om / har opplevd et kritikkverdig forhold under praksisåret. Er det andre tiltak før varsling du tenker er aktuelt?
 - I så fall hva og på hvilken måte?
- Har du observert eller erfart tilbakemeldinger mellom kollegaer eller et vaktlag/lignende? (Dette skal være helt anonymisert og generalisert)
 - Hvordan foregikk det?
 - Hvordan ble det mottatt?
- Har du ønsket å si ifra om noe eller å gi en tilbakemelding, men latt være?
 - Hvorfor?
- Hva tror du skal til for å si ifra om noe som ikke er greit til en på stasjon?
 - Har tidsaspektet en innvirkning?
 - Metode?

- Har du varslet noen gang, eller observert varslingssaker?
- Har du ønsket å varsle eller ønsket at noen andre skulle ha varslet?
 - Hvorfor gjorde du det (ikke)?
- Tenker du at en god tilbakemeldingskultur kan forhindre at varslingssaker oppstår?
- Vet du hvilke muligheter en politistudent har for å varsle? I så fall hvilke(n)?
- På hvilken måte har du opplevd at politihøgskolen har snakket om varsling?
 - Står det i stil (ikke) med det du opplevde under praksisåret?
 - På hvilken måte?
- Er det for deg en forskjell på å varsle som politistudent kontra å varsle som ferdig utdannet?
 - Hvorfor?
- Er det forskjell på om det er en kvinnelig eller mannlig politistudent som varsler?
 - Hvorfor?

2.3 Om konformitet og integritet

- Vet du hva begrepet konformitet betyr?
 - En forklaring av ordet konformitet. Defineres som at individer oppfører seg i tråd med gjeldende normer. Man innordner seg etter de normer som gjelder i en gruppe eller et samfunn mer generelt.
- Har du opplevd under praksisåret at ditt tjenestested har hatt uskrevne regel(r) når det gjelder varsling?
 - I så fall; hvilke(n)?
- Opplevde du under praksisåret at du måtte tilpasse deg normer og regler som tilhørte ditt tjenestested? Gi gjerne konkret eksempel.
- Har politistudentene innad på politihøgskolen dannet en kultur med normer og uskrevne regler?
 - I så fall: hvilke(n)
- Hvis tenker du om en medstudent som varsler om et kritikkverdigg forhold?
- Er det opp imot konformitetsprinsippet forskjell på om en kvinnelig eller mannlig politistudent varsler?

2.4 Om tillit

- Hva tenker du om tillit innad i politiet?
- Kan det at noen sier ifra / varsler gå utover tilliten man har til personen?

2.5 Om lojalitet

- Beskriv hva det betyr å være lojal innad i egen etat?
- Kan det være illojalt å si ifra / varsle?

2.6 Om videre karriere

- Tror du dagens jobbsituasjon for politistudenter påvirker om man varsler (ikke)?
- Har fremtidige jobbmuligheter i politiet hatt en påvirkning på om du har ønsket å varsle (ikke)?
 - Hvorfor?
- Hva tenker du om påstanden «å si ifra som politistudent er et karrieremessig selvmord».
 - Har du hørt påstanden før? Eventuelt i lignende form?
 - Hvis ja ovenfor, hva tror du ligger til grunn for påstanden?
 - Hvis ja. Fra hvem og i hvilken setting?
- Har referansen du får fra praksisstedet noe å si for om du sier (ikke) i fra?
- Har hvilket område i politiet du ønsker å jobbe innenfor noe å si for om du varsler (ikke)?
- Hvilke personer/roller ville du følt det komfortabelt å varsle til? Eks. Veileder, makker til veileder, en medstudent, praksisansvarlig, avsnittsleder, lensmannen på stasjon?
- Tror du en varslingssak kan påvirke om du får muligheten til å komme tilbake som ansatt på det tjenestestedet du avla praksisåret?

2.7 Endringer

- Oppfølging «Vet du hvilke muligheter en politistudent har for å varsle? I så fall hvilke(n)?»
 - Er mulighetene for varsling gode nok under praksisåret?
 - Hva kan endres?

2.8 Til slutt

- Er det noe du ønsker å tilføye til de som allerede er blitt snakket om?
- Er det noe du mener jeg bør se nærmere på?
- Har du kommentar til måten intervjuet ble gjennomført på?
- Ønsker du å lese igjennom oppgaven for sitatsjekk?

7.2 Norsk Senter for Forskningsdata – personvernombudet

Kvittering for godkjent behandling av personopplysninger fra Personvernombudet.

Vurdering (1)

05.02.2021 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen vil være i samsvar med personvernlovgivningen, så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet den 05.02.2021 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

7.3 Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

Vil du delta i forskningsprosjektet?

”Varsling i politiet som politistudent – et karrieremessig selvmord”?

Bakgrunn og formål

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hva studenter på politihøgskolen tenker om varsling om kritikkverdige forhold, spesielt rettet mot varsling under praksisåret b2. Har du opplevd et kritikkverdig forhold i løpet av ditt praksisår? Hva legger du i ordet kritikkverdig forhold? Påvirker dagens jobbsituasjon hvorvidt du ønsket å varsle eller ikke?

Varslingskulturen i politiet som politistudent bør utfordres og tydeliggjøres i større grad – hva definerer studenten som et kritikkverdig forhold som bør varsles om? Hvilke begrensninger og utfordringer vil hierarkiet gi politistudenten som ønsker å varsle? Hvilke begrensninger og utfordringer gir den kommende jobbsøknadsprosessen gi for politistudenten som ønsker å varsle? Hva skal til for at politistudentene varsler om et forhold?

Prosjektet er en bacheloroppgave ved Politihøgskolen avd. [REDACTED]. Du er forespurt om å delta i prosjektet som et intervjuobjekt for å kunne belyse de ovennevnte temaene og for å gi refleksjon til oppgaven.

Hva innebærer det for deg å delta?

Deltakelse i studien vil innebære å stille opp i et intervju. Intervjuene vil bli anonymisert, det vil kun bli tatt skiftelige notater underveis, og du vil bli tilbudt en gjennomlesning for sitatsjekk. Det må presiseres at det vil bli stilt spørsmål særdeles knyttet til dine opplevelser og erfaringer fra b2. Det er min jobb etter intervjuet å anonymisere alt som blir fortalt i intervjuet slik at verken du som intervjuobjekt eller dine historier kan kjennes igjen fra andre som skal lese bacheloren. Spørsmålene i intervjuet vil være åpne, hvor du blant annet vil bli spurt om å belyse/fortelle om tematikk som tillitt, konformitet, lojalitet, integritet, politikkultur, hierarki, kjønnsforskjeller, hva du definerer som et kritikkverdig forhold – hva som skal til for at du varsler – og hvorfor. Dersom det er spørsmål underveis i intervjuet som du ikke ønsker å svare på er dette i orden.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg blir makulert. Å stille opp til intervju vil ikke påvirke ditt forhold til ditt praksissted i b2, veileder eller andre.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Alle opplysningene om deg vil kun brukes til det formålet som er beskrevet i dette skrivet. Opplysningene vil bli behandlet konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Med personopplysninger så menes navn og eventuelt tjenestestedet du avla praksisåret. Personopplysningene vil lagres i et låst skap i form av en notatblokk, og vil ikke kunne bli sett i sammenheng med oppgaven – det vil ikke være mulig å identifisere hvem som har sagt hva i intervjuene for andre enn studenten. Ved en eventuell publikasjon av oppgaven vil ikke deltakerne kunne gjenkjennes, det eneste som vil fremkomme i oppgaven er om du er gutt/jente som har svart på spørsmålene.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes tirsdag 13.april 2021. Personopplysningene vil etter dette bli makulert.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg? Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Politihøgskolen har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, kontakt phss. [redacted]@phs.no. Du kan også kontakte veileder [redacted]@phs.no. I tillegg kan du kontakte Politihøgskolens personvernombud på personvernombud@phs.no.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD – Norsk senter for forskningsdata AS.

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

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Samtykke til deltakelse i studien

å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)