



Snarveiene gjør at hverdagen går rundt

En studie av generalistens etterforskningspraksis i et politikulturelt læringsperspektiv

En erfaringsbasert
masteravhandling
i etterforskning
(30 studiepoeng)

av

Arngeir Anholt
kull 2020

Veileder:
Siv Rebekka
Runhovde

Antall ord:
23.132

Forord

Inngangen til dette prosjektet var å ville lære mer. Med det fulgte òg et snev av uro for at det ville bli så krevende som Charles Bukowski (2009) beskriver det:

If you're going to try, go all the way. Otherwise, don't even start. This could mean losing girlfriends, wives, relatives and maybe even your mind. It could mean not eating for three or four days [...] It could mean derision. It could mean mockery-isolation. Isolation is the gift. All the others are a test of your endurance, of how much you really want to do it. And you'll do it, despite rejection and the worst odds. And it will be better than anything else you can imagine. If you're going to try, go all the way. There is no other feeling like that. You will be alone with the gods, and the nights will flame with fire. You will ride life straight to the perfect. It's the only good fight there is.

Det ble litt sånn. Ganske så påkjennende, men også så givende som jeg håpet. Jeg har kjent det ekspanderende i låste og satte tankemønstre, og ikke sett det åpenbare før, ja, veldig sent. Tilsvarende i den frustrerende prosessen fra 'klar tanke' til uklare skrevne setninger i et standardisert akademisk oppsett. Og tiden det har tatt å gjøre noe en ikke behersker. Og «kill your darlings¹». Men, med en proporsjonal og vekselvis forståelse av helhet og deler, i lys av hverandre, falt ting på plass.

Målet er nådd, og jeg er fornøyd med å ha gjort dette. Jeg takker spesielt arbeidsgiver, Politihøgskolen, for å ha tilrettelagt muligheten for meg på en privilegert måte. En stor takk til min veileder, Siv Rebekka Runhovde, og alle flinke og inspirerende kursledere og foredragsholdere på Politihøgskolen og Universitetet i Oslo. Takk til støttende kolleger og etterforskerne, som tok seg tid til å dele sine erfaringer og kunnskap med meg. Takk også til pionerne som viste vei for over 20 år siden for inspirasjonen.

Covid preget studietiden, men høsten 2021 var fysiske forelesninger og seminarer mulig igjen. Det gjorde semesteret på Blindern og bofellesskapet med min sønn og masterstudent Syver Anholt ved Frogner plass ekstra minneverdig. Takk også kjære Aase Kristine Myhre for entusiasmen, tålmodigheten og alle de gode samtalene.

Sandefjord, 14. april 2023

¹ Råd til skribenter om å ikke overdrive bruken av sine yndlingsuttrykk (naob.no)

Sammendrag

Med over 30 år som politimann og underviser i etterforskningsfaget ønsket jeg å undersøke hva vitenskapeliggjøring og teknologiutvikling hadde gjort med etterforskerne med denne problemstillingen; *hvordan tenker og praktiserer generalisten etterforskning?* Hensikten var å belyse status i kunnskapsbasert etterforskning ved å konkretisere det med disse forskningsspørsmålene: (1) I hvilken grad forholder etterforskere seg til kunnskap? Og (2) på hvilke måter utøver etterforskere kunnskapsbasert etterforskning?

Metodevalget falt på kvalitative dybdeintervjuer med åtte generalistetterforskere fra geografisk driftsenhet i ett politidistrikt, som har fortalt i hvilken grad deres tenkning og utøvelse av etterforskning baserer seg på kunnskap, erfaring og rutine utfra et politikulturelt læringsperspektiv. I det empiriske materialet er det identifisert to hovedfunn: (1) Videreutdanning i etterforskning (VEF) hever kunnskapsnivået og setter preg på etterforskerens tenkning og utøvelse, men (2) potensialet i kunnskapsnivået oppnådd gjennom VEF utnyttes ikke systemisk på organisasjonsnivå til å heve etterforskningskvaliteten. Årsaken synes å være at ny kunnskap mangler tilstrekkelig politikulturell forankring, som tar tid før fester seg i hele organisasjonen og blir gjengs praksis. Funnet viser bl.a. at kunnskapen fra obligatorisk årlig opplæring (OÅO) ikke anvendes på en systemisk måte i praksis, og ikke har den den tiltenkte organisasjonslæringseffekten.

Utfordringen med å innlemme kunnskapsbasert etterforskning i praksis befinner seg både på et kulturelt- og læringsorganisatorisk nivå. Ny kunnskap er i sin natur fremmed, og funnet viser at det er vanskelig å forstå og se den praktiske nytten av det i arbeidshverdagen. Av den grunn trumfer den kjente og vante måten å gjøre det på, som av mange oppleves å fungere tilfredsstillende i praksis. En årsak til dette, er at de gitte strukturelle rammene aktørene trenger for at den nye kunnskapen skal få bred forankring ikke er tilstrekkelig tilrettelagt for i organisasjonen. Aktørene får ikke en fair nok sjanse til å tilegne seg, gjennomarbeide og fullt ut forstå den nye kunnskapen, slik at de kan oppdage den praktiske anvendelsen av det i sin arbeidshverdag. Det vanskeliggjøres ytterligere av en hektisk arbeidshverdag med stort sakspress og knappe ressurser. Dette kan forklare at et flertall velger snarveier for å få hverdagen til å gå rundt.

En sannsynlig medvirkende årsak til at snarveiene velges fremfor kunnskapsbasert etterforskning har nok også med å gjøre at mange ikke har VEF-utdanning. Dette kreves heller ikke av etterforskerne, men er basert på individuelt engasjement og initiativ. Politilederne kan derfor ikke kreve at etterforskningen bygger på kunnskapsbasert metodikk, da mange ikke besitter den nødvendige kunnskapen for dette. Noe som gjenspeiles i utvalget, hvor kun én av fire politifaglige

etterforskningsledere har VEF, mens tre av fire etterforskere har VEF. Tre av åtte i utvalget sier at de praktiserer kunnskapsbasert etterforskning, mens hele fem av åtte enten ikke har noe forhold til kunnskapsbasert etterforskning, eller er lite bevisste det, og velger snarveier basert på erfaring og rutine.

Etterforskere med VEF sier de føler seg faglig trygge, mens de uten VEF kan føle på utilstrekkelighet. Flertallet sier at de sjelden eller aldri diskuterer kunnskapsbasert etterforskning, hvilket kan forklare at kunnskapen fra VEF og OÅO ikke brukes systemisk. Etterforskere med VEF beskriver også at samhandling med påtalejurister uten VEF ofte kan lede til uenigheter som bunner i ulikt kunnskapsgrunnlag og fravær av felles språk. Beskrivelsene synes å rukke ved den tradisjonelle maktstrukturen i politiet, hvor påtalejuristens formelle og reelle posisjon utfordres av kunnskap om etterforskning de ikke besitter.

Avhandlingen drøfter de strukturelle utfordringene som hindrer at kunnskapsbasert etterforskning får et bredere nedslagsfelt i hele organisasjonen. I diskusjonen løftes utforskende samtaler etter sensemaking-prinsippene frem som en systematisert standardnorm om hvordan saklig og faglig samhandling og kommunikasjon kan foregå på i et etterforskningsteam. Funn indikerer at noe slikt ikke eksisterer i politikulturen eller organisasjonssystemet. Intensjonen er å kunne fylle dette tomrommet med en systemisk game-changer, som flere etterlyser, slik at aktørene kan forstå hverandre bedre. Gitt slik situasjonen er ved geografisk driftsenhet, vil utforskende samtaler kunne bidra til å få ut potensialet hos aktørene og gradvis utvikle politikulturen og læringen i organisasjonen. Det vil kunne gjøre etterforskerjobben mer interessant og medfølgende arbeidsglede. Ikke minst vil etterforskningen gradvis blir bedre og mindre utsatt for kritikk.

Abstract

After more than 30 years as a police officer and teacher at the Norwegian Police University College, the purpose of this thesis was to find out what development in polices science and theories of investigation had done to investigators on this issue; *How do the generalist investigators* (those who have low-key crime portfolios) *think and practice investigation*? The purpose was to find out how the mindset of the investigators works in action and the status of knowledge-based investigation in the field by confirming the issue with these research questions: (1) To what extent do investigators relate to modern knowledge? And (2) in what capacity do investigators conduct knowledge-based investigation?

Qualitative in-depth interviews were chosen as method, where eight generalist investigators from geographical operating unit in one police district described to what extent their thinking and conduct of investigation is based on knowledge, experience, and routines from a police cultural learning point of view in the organization. In the empirical material, two main findings have been identified: (1) Higher education courses in investigation at the Norwegian Police University College increases the level of knowledge in an investigator's mindset towards knowledge-based investigation, but (2) the potential of this achieved higher-level knowledge in investigation is not systemically used to also increase the quality of practice in investigation at an organizational level. The reason seems to be that new knowledge lacks sufficient police cultural support, which takes time to take throughout the organization and becomes shared practice. The curriculum from the higher education courses in investigation is also a part of the mandatory annual training program for every investigator in Norway. Findings show that the knowledge gained from the mandatory annual training program is either not applied in a systemic way in practice, and thus does not have the intended organizational learning effect.

The challenge of incorporating knowledge-based investigation into practice is both at a cultural and learning organizational level. New knowledge is by its very nature unfamiliar, and findings show that it is difficult to understand and see the practical benefits of in the everyday work. For that reason, the familiar way of doing things trumps this, which in practice is thought to work acceptably by many. One reason for this is that the given structural frameworks that the actors need for the new knowledge to be widely established are not sufficiently arranged for in the organization. The actors do not get a fair chance to acquire, develop and fully understand the new knowledge, so that they can discover the practical application of it in their everyday work. It is made even more difficult by a hectic working day with excessive case pressure and limited resources. This may explain why a majority chooses shortcuts in their investigative approach to make every day work go around.

A likely contributory factor why shortcuts are chosen over knowledge-based investigation probably also has to do with the fact that many do not have higher education courses in investigation. This is not required by the investigators in Norway but is based on individual commitment and initiative. Because many do not possess the necessary knowledge, the local police chiefs cannot either demand knowledge-based methodology in the investigation. This is reflected in the selection of informants in the study. Only one in four police investigators (lowest ranked leaders in the investigation) has higher education courses in investigation, while three out of four investigators have the same education. Three out of eight in the selection of informants in the study say that they practice knowledge-based investigation, while as many as five out of eight either have no focus on knowledge-based investigation or are not very conscious about it in their practice and choose shortcuts in their investigative approach based on experience and routines.

Investigators with higher education courses say they feel professionally safe and calm in their everyday work, while those that are not higher educated say that they may feel inadequacy. The majority say that they rarely or never discuss knowledge-based investigation on the job, which may explain that the knowledge gained from the higher education and the mandatory annual training program is not used systemically in practice. Investigators with higher education courses also describe that interaction with prosecuting attorneys (those in charge of the investigations) that do not have the higher education courses in investigation, often may lead to disagreements about the progress and process of the investigation. A tense working relationship that are based on different knowledge bases and the absence of a mutual language. The descriptions seem to upset the traditional power structure of the police investigation, where the formal and real power position of the prosecuting attorney is challenged by knowledge about investigations that they do not possess.

The thesis discusses the structural challenges that prevent knowledge-based investigation from having a broader impact throughout the organization. In the discussion, exploratory talks according to the sensemaking principles are highlighted as a systematized standard norm on how factual and professional interaction and communication may take place in a team of investigators. Findings indicate that such a thing does not exist in the police culture or organizational system. The intention is to be able to fill this void with a systemic game changer, which numerous are calling for, in a way that the actors can understand each other better. Given the situation at the geographical operating unit, exploratory talks will contribute to unlock the potential of the actors and gradually develop the police culture and learning in the organization. It could make the detective job more interesting and pleasing. And the investigation gradually will improve and be less exposed to criticism.

Innhold

Forord	2
Sammendrag	3
Abstract	5
1. Innledning	8
1.1. Bakgrunn	9
1.2. Problemstilling	14
1.3. Avgrensninger	15
2. Tidligere forskning	16
3. Teori	19
3.1. Organisasjonskultur	19
3.2. Organisasjonslæring	22
3.3. Oppsummering	29
4. Metode	30
4.1. Innsideforskning og forforståelse	30
4.2. Kvalitetskriterier	31
4.3. Utvalg og intervjuguide	33
4.4. Datainnsamlingen	35
4.5. Analyseprosessen	38
4.6. Etske refleksjoner og oppsummering	39
5. Analyse og funn	41
5.1. Måter å tenke etterforskning.....	41
5.2. Måter å forholde seg til kunnskapsbasert etterforskning	44
5.3. Måter å utøve etterforskning.....	47
5.4. Oppsummering	53
6. Diskusjon	54
6.1. Forklaringer på at noen velger å ta snarveien	54
6.2. Kunnskapen som rokker ved den etablerte skillelinjen	57
6.3. En døråpner til systematisk samhandling om kunnskap.....	59
7. Avslutning	63
7.1. Konklusjon med frempek	63
Litteraturliste	66
Fem vedlegg	73

Ord og begreper

I avhandlingen vil forkortelsene VEF (videreutdanning i etterforskning) og OÅO (obligatorisk årlig opplæring) gjennomgående bli benyttet. Det er veletablerte forkortelser i politiet. Det er også PEL (politifaglig etterforskningsleder) og PEF (politietterforsker), men vil kun bli benyttet i noen figurer. Noen steder har jeg sammenslått PEL/PEF til etterforskere. På samme måte som påtalefaglig etterforskningsleder innimellom bare omtales som påtalejurist.

1. Innledning

I 1967 ble bokseren Muhammad Ali fratatt verdensmestertittelen og dømt til fengselsstraff fordi han nektet verving i forsvaret av religiøse grunner. En handling Sherman Jackson betegner slik (Burns et al., 2021, NRKs oversetting: 01:22:22):

«Når jeg tenker på at han sa han var villig til å dø – før han tok avstand fra sin tro ... Da var det gjort. Man kan ikke lære bort slike ting med bøker. Slike ting må formes, og så blir det til tradisjoner. Tradisjoner gir folk et mekanisk minne som får dem til å gjøre det rette. [...]. Enhver som sto foran en viktig avgjørelse hvor rett og galt er tydelig, – men hvor konsekvensene er store, hadde nå noen å gå etter. [...]. Det øyeblikket vil leve for alltid.».

Det er ikke alt som gir mening, eller er til å forstå – uansett hvor hardt en prøver. Verken der og da eller i etterpåklokskapens ro og mak når en kan reflektere over en problemstilling fra flere perspektiver og forskjellige lag av kunnskap, kultur, historie, samfunn, mv. Det en foretar seg, og spesielt der det er krav om at det blir gjort på en ordentlig måte, må ha en mening. Hvis ikke, er det ikke alltid så lett å forstå hva en egentlig driver med – eller hvorfor en gjør ting på en bestemt måte.

Det å diskutere og samhandle om komplekse ting med nødvendig dybde krever kunnskap og et felles språk for å kunne følge hverandres resonnementer på en oppbyggende- og gjensidig forståelig måte. Fredag 21.10.22 kl. 1300 hadde jeg avtalt tid hos min frisør. Idet jeg satte meg i frisørstolen, kom nyhetsbulletinen fra Riksadvokatens pressekonferanse om avgjørelsen i *Baneheia-saken*. Det ble et innledende samtaletema, hvor jeg fant det naturlig å trekke inn Riksadvokatens tiltale i *Karmøy-saken*, som skjedde fire dager før. Samtalen forløp overfladisk og ebbet raskt ut. En naturlig samtaleutvikling mellom to personer som ikke kjenner hverandre godt, og som har forskjellige inngangsverdier til tematikken.

Inngående samtaler og diskusjoner kan være anstrengende, og faller ikke like naturlig for alle. For en etterforsker er den gjensidige forståelsen av kunnskap viktig for å kunne anvende det på en god måte, og få frem de mange lag av nyanser i den aktuelle situasjonen. I min praksiserfaring har jeg opplevd begrensninger ved å ikke kunne uttrykke seg og gjøre seg forstått. Spesielt med en ekspanderende- og selvfølt vågal tanke. Gradvis har det fremstått klarere for meg at diskusjoner og samtaler mellom kolleger kan være like begrensede som en tilfeldig privatsamtale. Fravær av en standardnorm gjør den tilnærmet lik en privat samtale, preget av allmenne og generelle definisjoner, som er den naturlige samtalemåten for de fleste. Mulighetene er store for at det meningsfulle i samtalen uteblir fordi den

komplekse kjernen ikke nås. Måten kunnskap forstås, diskuteres og anvendes av etterforskere danner kjernen i hva avhandlingen problematiserer i lys av politikulturen og politiorganisasjonens tilrettelegging for læring for å etterleve Riksadvokatens kvalitetskrav i etterforskningen (2018).

Økt kompleksitet og spesialisering er årsaken til at feil skjer på to måter ifølge Gawande (2011); *Uvitenhet*, ved at kunnskapen om hvordan noe skal gjøres ikke eksisterer og *udugelighet*, ved at kunnskapen brukes feil (Kammen, 2020, s. 2). I *The checklist manifesto* eksemplifiseres dette med at leger feiler på selvfølgeligheter som håndvaskrutiner, og med det forårsaker død. En annen ting er å gjøre jobben riktig, men ikke reflektere over hensikten, eller dens bredere sammenhenger. Og med det bli hva Alvesson og Spicer (2016, s. 9) kaller *funksjonell dumhet*. Det handler om at man klarer å gjøre jobben sin, men unnlater å tenke seriøst på det man gjør. Det blir på en måte viktigere at det ser bra ut og kunne *krysse av boksene til ledelsen*, fremfor å stille spørsmål ved ting som mangler mening. Knytningene til avhandlingen er de økende kravene-, sammenholdt med kompleksiteten, som møter etterforskere. Vel vitende om at feil praksis- og meningsløse rutiner forekommer nesten kontinuerlig. Dette kan være en utfordrende tilstand å jobbe i. Men, for å skape sammenheng og orden i situasjonen, må etterforskere utvikle seg gjennom samhandling, slik at de forstår hverandres arbeidssituasjon bedre. I sin *Godfotteori* beskriver trenerlegenden Nils Arne Eggen (1999) at; *Du blir god ved å gjøre de andre gode*. Et mønstergyldig 'postulat' også innenfor etterforskning.

1.1. Bakgrunn

Jeg har i over 30 år vært politimann og lærer i etterforskningsfaget på Politihøgskolen. Jeg fikk med meg den gryende starten og utviklingen av KREATIV-programmet (opplæring i avhørsmetodikk), og var med på utviklingen av OÅO (obligatorisk årlig opplæring). Jeg vet hvor krevende etterforskningskunnskap er å tilegne seg og forstå, og ikke minst praktisere. Da jeg kom over artikkelen *Why don't hospitals learn from failures?* av Tucker og Edmondson (2003, s. 55), kjente jeg igjen problemstillingen i helsevesenet fra mine aktive år i politiet og det politistudentene og kolleger forteller meg. En beskrivelse av en effektivitetsfokusert arbeidskultur, der de ansatte blir eksperter på å håndtere avvik og komme rundt problemene på egenhånd. Feil som begås handler om at oppgavene er utført feil, mens problemene handler om avvik og forstyrrelser i utførelsen av arbeidsoppgavene. De løses fortløpende for å holde hjulene i gang. Jobben må bare gjøres. Ledelsen involveres ikke og det gis heller ikke oppmerksomhet, eller snakkes særlig om blant helsearbeiderne. Dette er profesjonelle og kompetente aktører, som opptrer myndig, ansvarlig og selvstendig. Samtidig som de kontinuerlig klarer å lære og å håndtere arbeidssituasjonene.

Tross økt kunnskapsutvikling i politiet, rettes det fortsatt kritikk mot etterforskningen. Beskrivelsene av helsevesenet setter jeg derfor i sammenheng med etterforskerens rolle og arbeidssituasjon, og hvorvidt de rutinemessige oppgaveløsingene har noen til felles. Om også etterforskernes læringsevne kan settes i bedre stand gjennom organisasjonslæring, fremfor individuell ad hoc løsninger, som er mer effektive enn formelle prosedyrer. Med dette bakteppet og min dualistiske rolle som politi og lærer var avhandlingens tematikk gitt. Jeg ønsket å vite om det Tucker og Edmondson (2003) beskriver også gjaldt for etterforskere i 2022, og hvorvidt det kunne forklare den tilbakevendende kritikken mot politiets etterforskning. Det gjennom å innhente en usminket beskrivelse av virkeligheten fra praksisfeltet, samt fordype meg i teori for å få en bedre fenomenforståelse. Jeg ønsket å se dette fra politigeneralistens perspektiv for senere å kunne gi mine studenter en mer treffende praksisorientert undervisning.

Organiseringen av politiets etterforskning

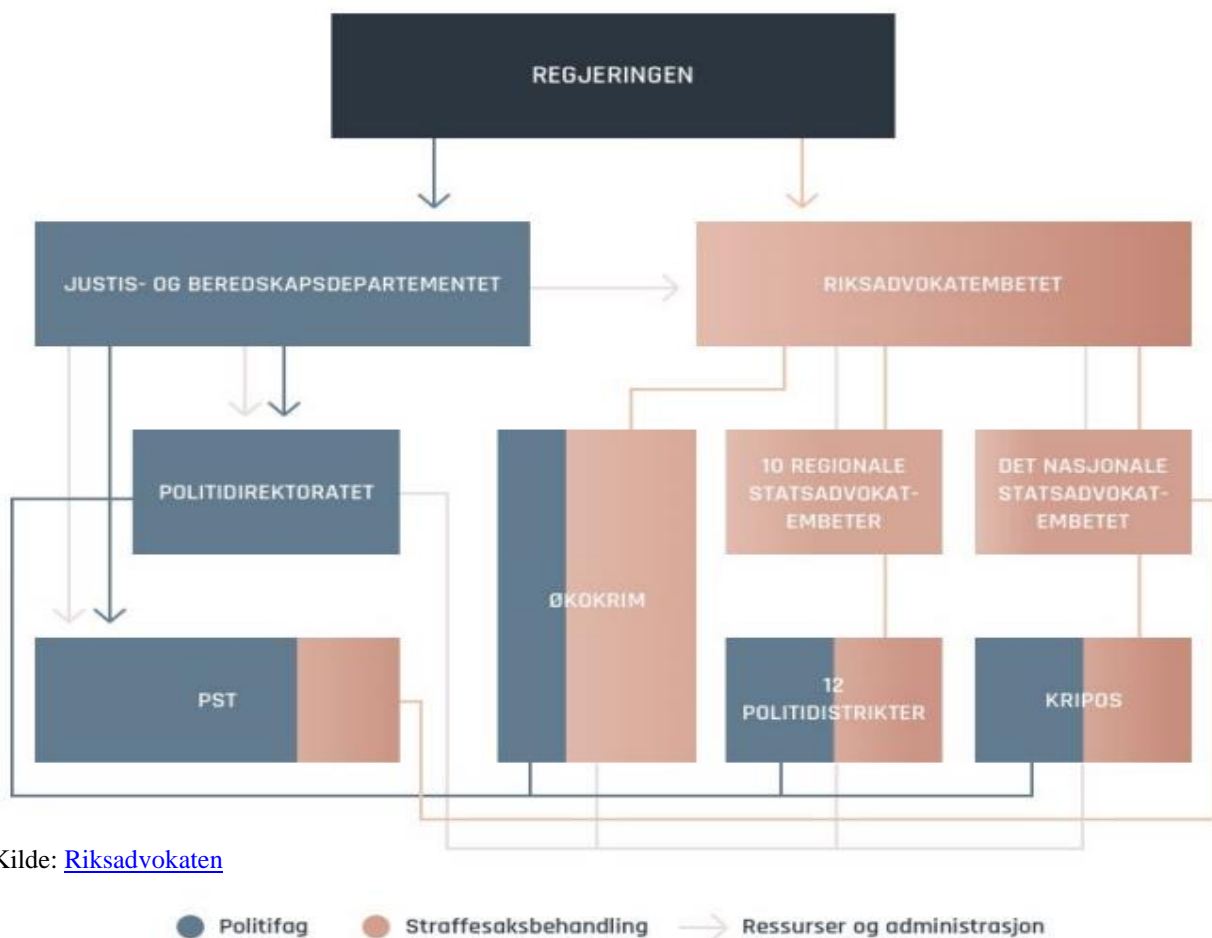
For å bedre forstå svarene til informantene og avhandlingens perspektiv redegjør jeg kort om politiets styringsform og etterforskningens formelle ramme. Politietaten er en offentlig byråkratisk profesjonsorganisasjon med spesialisert kompetanse og kontroll over et begrenset fagfelt. Politiet har klare hierarkiske linjer med beslutningsmyndighet, standardiserte regler, prosedyrer og mekanismer for kontroll. Etaten har vært mål- og resultatstyrt utfra New Public Management tankegangen siden 1996. Det går ut på sammenfattede idéer og teorier om organisasjoners utforming, styring og ledelse, der driveren er å maksimere nytten til de ansatte i offentlig sektor (Wathne, 2018). Nærpolitireformen (2015) videreutviklet- og rettet virksomhetsstyringen mot effektivitet, legitimitet, tillit og trygghet i samfunnet (Wathne, 2015, 2020). Uansett styreform kan ønsket atferd, med intenderte resultater og effekter, ikke garanteres pga. kompleksiteten offentlige ledere står overfor. De kan i mindre grad enn ledere i privat sektor fastsette egne mål (Johannessen & Glomseth, 2015, s. 62). Det å ta beslutninger er en ledelsesutfordring hvis offentlig etos² er sterkere enn søken etter nyttemaksimeringen gjennom økte krav til rapportering, dokumentasjon, kontroll og standardisering når det strider med motivasjonen og logikken blant de ansatte (Byrkjeflot, 2008, s. 32). Særlig gjelder det beslutninger som ikke skaper mening, eller ikke er sosialt utbredt i organisasjonen.

En resultatorientert styringsform etter markedsøkonomiske prinsipper blir derfor utfordrende i politiet, ved at målsystemet er konstruert for å tilfredsstille byråkratisk kontroll, fremfor å støtte politiarbeidet. Det gjør at de ansattes lojalitet til systemet synker, og utfordrer lederne. Målstyring krever medvirkning fra de ansatte, balansert med ledelse og at det stilles spørsmål om man virkelig

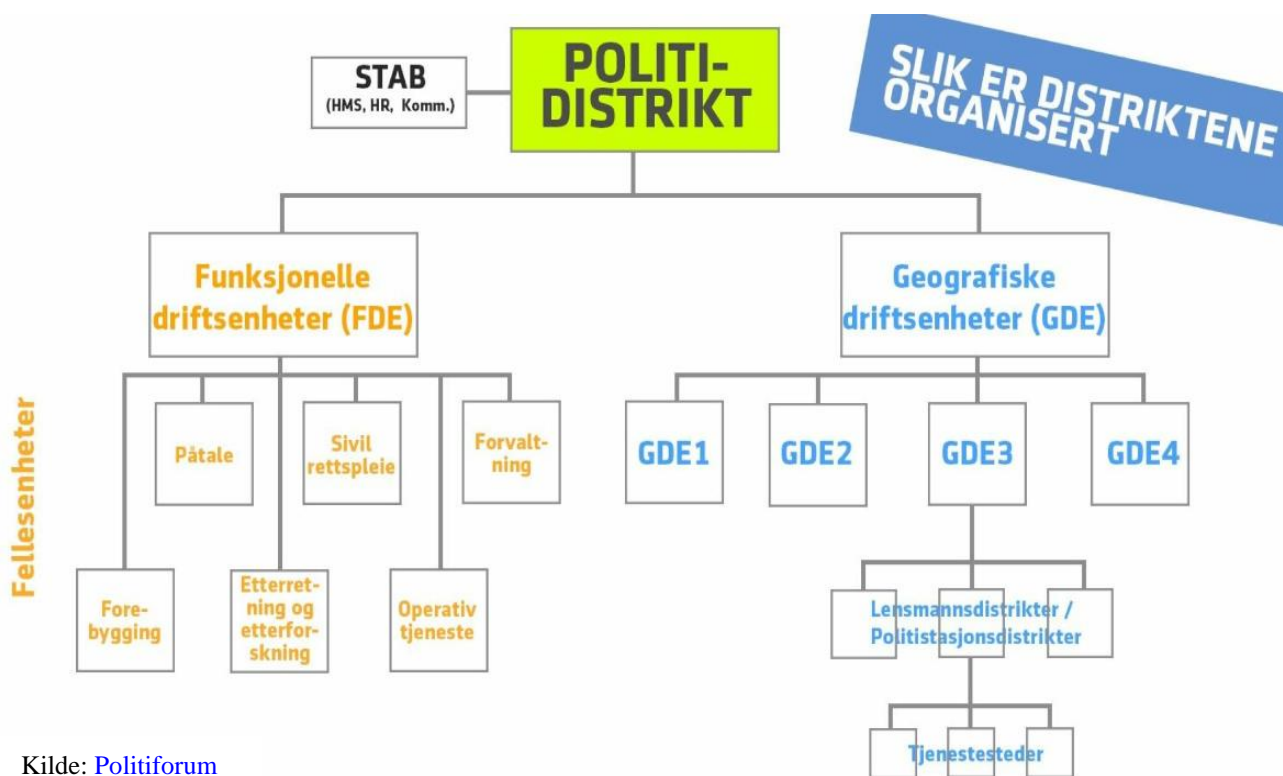
² Etos er en persons moraloppfatning, moralske vilje eller livsholdning (snl.no), mens patos er overdreven bruk av følelsesmessige virkemidler og logos er to relaterte retninger av tale og fornuft.

arbeider iht. samfunnsoppdraget og formålet med virksomheten (Wathne, 2018). Det krever et handlingsrom til å stille spørsmål som hvorfor man utfører de oppgavene man gjør, og hvorfor man løser dem på den måten man gjør. Dette kan medføre at det organisatoriske og instrumentelle styrings- og standardiseringsparadigmet går i motstridende retning av den kunnskapsintensive profesjonsbyråkratiske organisasjonen, som politiet forsøker å være (Bjørkelo & Gundhus, 2015; Hartmann et al., 2018; Johannessen & Glomseth, 2015).

Organisasjonskartet under illustrerer politiets hierarkiske oppbygning med en sentralisert ledelse innrettet i et tosporet system; politifaglig og straffesaksbehandling.



Riksadvokaten er øverste påtalemyndighet og har ansvaret for etterforskningen med statsadvokatene og politiets påtalejurister underlagt seg. Justis- og beredskapsdepartementet har det overordnede ansvaret for saker av administrativ- og økonomisk karakter, og fastsetter overordnede mål og hovedstrategier innenfor rammer gitt av Stortinget. Politidirektoratet har ansvaret for faglig ledelse, styring, oppfølging og utvikling av de tolv politidistriktene, som er inndelt i flere geografiske driftsenheter, som organisasjonskartet under viser.



Avhandlingen rettes mot generalistrollen ved geografisk driftsenhet. Politigeneralisten har tradisjonelt stått sterkt og er, tross samfunnsutviklingen, fortsatt fundamentet i norsk politi (Justis- & beredskapsdepartementet, 2020, s. 38; 2015; NOU1981:35; NOU1987:27; NOU2013:9). Birkeland (2007, s. 37) beskriver generalisten som den som forstår sin egen virksomhet i relasjon til den sosiale virkeligheten han arbeider i, og som har en veldig bred portefølje av arbeidsoppgaver.

Straffeprosessloven (1981) §§ 224 og 226 setter rammene for når og hvordan en etterforskning skal iverksettes og gjennomføres, som innebærer objektivitet og formålsstyring. Riksadvokaten (2018) gir føringer om overordnede- og generelle standardmål, som at etterforskningen innrettes og gjennomføres med høy kvalitet og -oppklaring, kort saksbehandlingstid og adekvat reaksjon. Sakstyper med forrang fremgår av Riksadvokatens årlige mål- og prioriteringsskriv (2023).

Påtalefaglige etterforskningsledere har ansvaret for etterforskningen i politidistriktene (Straffeprosessloven, § 225). Avhandlingen omhandler politifaglige etterforskningsledere og politietterforskere. Sammen har påtalefaglige- og politifaglige etterforskningsledere ansvaret for at etterforskningen organiseres og gjennomføres med høy kvalitet. Riksadvokaten (2018, s. 10) stiller krav til gjensidig og god rolleforståelse ved at saksledelsen skal utøves i tett samarbeid. Det innebærer utarbeidelse av en etterforskningsplan i saker det kreves (2017). Politifaglige etterforskningsledere har ansvaret for at etterforskningskritt gjennomføres i samsvar med anerkjente metoder og fremgangsmåter, som er å sørge for tilstrekkelige ressurser med riktig kompetanse, slik at

etterforskningskapasiteten utnyttes best mulig. Politifaglige etterforskningsleder har som regel én eller flere politietterforskere i sitt team, som utfører etterforskningskrittene. Et felles straffesaksinntak (FSI) i politidistriktene bidrar også i denne samhandlingen.

Tross økt kunnskapsutvikling utsettes etterforskningen fortsatt for kritikk

Etterforskningsfaget har i takt med samfunnsutviklingen gradvis blitt mer profesjonalisert ved å gi vitenskapelige teorier betydelig plass (Bjerknes et al., 2018; Diderichsen, 2013; Fahsing, 2013; Monckton-Smith et al., 2013; Stelfox, 2007). Måten avhørene av fetteren i *Karmøy-saken* fra 1995 ble gjennomført på ledet til det første nasjonale opplæringsprogrammet i avhørsmetodikk, kjent under akronymet KREATIV³. Det bygger på britenes PEACE-program fra 1993 og studien til Rachlew (1999), som raskt ble innlemmet i Politihøgskolens grunnutdanning. Kunnskapsutviklingen for norske etterforskere startet så å si ca. 2000, og oppsummeres av Rachlew som [...] *en vei fra manipulasjon til kommunikasjon [...], [og] fra en tilfældighetspreget amatørisme til forskningsbasert profesjonalisme* (Bruusgaard et al., 2013, s. 7).

Politietaten har tre dominerende faggrupper; juristene, politiutdannede og administrativt personell. Alle etterforskere har grunnutdanningen fra Politihøgskolen (2022b) eller Politiskolen før 1992 (Ellefsen et al., 2021, s. 173). Prinsippet om politiutdannelse med generalistkompetanse gjelder (Justis- og beredskapsdepartementet, 2015). Mange etterforskere og påtalejurister har siden 2011 tatt videreutdanning i etterforskning (VEF) ved Politihøgskolen (2017), som ble godkjent 15 studiepoeng i 2015. Fagutviklingen og gjennomstrømningen på VEF og KREATIV har vært betydelig. I studieåret 2022-23 vil ca. 300 studenter fullføre VEF, hvor de bl.a. får utdanning innen ulike metoder og hypotesebruk, i tillegg til etikk og rettsregler (PolitiHøgskolen, 2017). Alle studier gjennomføres ikke årlig, men Politihøgskolen har over 60 ulike studier innenfor etterforskningsfeltet, og ca. 2000 etterforskere videreutdanner seg hvert år (PolitiHøgskolen, 2022a).

I grunnlagsdokumentet til Nærpolitireformen (2015) kom det frem betydelige svakheter på straffesaksområdet, som resulterte i en handlingsplan med 20 kvalitetstiltak og Etterforskningsløftet (2016). I 2018 var tiltakene ferdig utarbeidet, hvor innføring av OÅO (obligatorisk årlig opplæring) for etterforskere og påtalejurister var ett av dem. Målsetningen var å vedlikeholde og trene etterforskningskompetansen 48 timer pr. år. Tross dette, rettes det kritikk mot politiets etterforskning i Politimeldingen *Et politi for fremtiden* fra Justis- og beredskapsdepartementet (2020, s. 56-57). Det stilles spørsmål om OÅO gir god nok effekt ift. kompetanse og at det krever for mye kapasitet.

³ *Kommunikasjon – Rettssikkerhet – Etikk og empati – Aktiv bevisstgjøring – Tillit gjennom åpenhet – Informasjon – Vitenskapelig forankring*

Behovene for opplæring og fagutvikling har endret seg. Politidirektoratet har gitt Politihøgskolen oppdraget med å utarbeide et helhetlig vedlikeholds- og utviklingsprogram, kalt HEVE, som skal innføres trinnvis og effektivisere trening, opplæring og fagutvikling. I politiets kompetanse- og kunnskapsstrategi 2021-2025 peker Politidirektoratet (2021) ut retningen for et kunnskapsbasert politi gjennom kunnskapsdeling innad i politiet og satse på ledelse, organisasjonslæring og samhandling.

1.2. Problemstilling

Norsk politiutdanning løftes frem blant det fremste i verden, og norske bidrag på etterforskningsfeltet har internasjonalt blitt omtalt som forbilledlige (Méndez, 2021). Uavhengig av dette rettes det kritikk mot etterforskningspraksis. Avhandlingens fenomenologiske perspektiv retter seg mot hvordan etterforskningsfaget kunnskapsmessig kan opprettholde seg selv etter fastsatte standarder og kontinuerlig videreutvikle seg i møte med samtidens kvalitetskrav, slik at sentrale myndigheter i mindre grad må følge opp med tiltak for å motgå denne kritikken. Studien retter seg mot strømninger i politikulturen som innvirker på- og preger måten etterforskningen utøves i praksis. Hvorvidt etterforskernes tenkning og kompetanse er forankret i etablerte kunnskapsmetoder og søker utover, eller om holdningene rettes innover mot tradisjonelle og rutinebaserte løsninger. Med det utgangspunktet har jeg formulert denne problemstillingen:

Hvordan tenker og praktiserer generalisten etterforskning?

Problemstillingens aktørperspektiv rettes mot oppfatninger og persepsjoner som styrer atferden i organisasjon gjennom å skape mening og orden i en kompleks-, men òg ganske strukturert og ordnet virkelighet. Problemstillingen kan ikke utelukkende forstås utfra et individnivå, men også hvordan styring og ledelse påvirker disse prosessene har betydning. Riksadvokatens (2018) kvalitetskrav i etterforskningen er ufravikelig, men dilemmaer med ressursknapphet og tidspress kan gjøre at etterforskeren mister evnen til å skille mellom verdibaserte målsetninger (Selznick i Eriksson-Zetterquist et al., 2014, s. 179). For å undersøke det etterforskerne sier at de tenker og gjør ang. individuell problemhåndtering i sin arbeidssituasjon, konkretiseres tilnærmingen i problemstillingen ift. organisasjonslæring med forskningsspørsmålene (Bukve, 2021, s. 203)

- 1) I hvilken grad forholder etterforskere seg til kunnskap?
- 2) I hvilken grad utøver etterforskere kunnskapsbasert etterforskning?

1.3. Avgrensninger

Problemstillingen er relativ omfattende og kompleks, og alle aspekter ved den vil ikke være mulig å dekke. Det angår også det forskningsspørsmålene retter seg mot. I forskningsprosessen har fokus vært å finne det rette perspektivet og teorien som besvarer problemstillingen best mulig utfra innhentet empiri. En av driverne i OÅO var å fremme samspillet og rolleforståelsen mellom etterforskere og påtalejurister. Påtalejuristene er ikke med i utvalget, hvilket jeg belyser avslutningsvis.

Forskningsprosessen har vært lang og underveis har jeg vurdert og avveid tematisk vinkling. Noe har vært nærmere å ta med, enn annet. Jeg har valgt å ikke gå i dybden på teorier om enkle løsninger og løse koblinger/dekobling ift. hvorfor fattede beslutninger om krav til gjennomføringsmåter ikke fører til tilsiktet handling hos etterforskerne. Selv om inntrykket er at det følges, fortsetter etterforskerne i realiteten som før (Scott, 2013). Jeg valgte heller ikke å gå dypt i endringsprosesser i organisasjonen, som kontinuerlig tilblivelse gjennom forsøk på å stabilisere en omskiftelig verden (Tsoukas & Chia, 2002), eller de ulike forståelsene av organisasjonsendring iht. planlagte endringer og implementering (Weick & Quinn, 1999).

I vurderingene rundt utfordringene tilknyttet innretningen av OÅO ift. organisasjonslæring, valgte jeg ikke å belyse dette i et dyptgående pedagogisk perspektiv med taksonomi og personlig mestring i en kontinuerlig utvikling- og læringsprosess (Bloom & Krathwohl, 1956; Senge, 2006). Det ville tatt for stor plass til fordel for det jeg ønsket at avhandlingen skulle handle om; Det etterforskerne konkret gjør i arbeidshverdagen sin når de løser oppgavene, og hvordan kunnskap forvaltes og utvikles i disse prosessene.

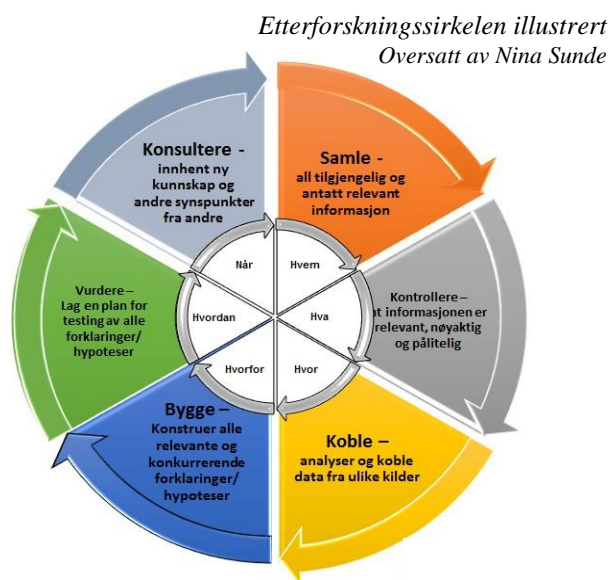
2. Tidligere forskning

Oppmerksomheten for etterforskning i populærkulturen har ikke gjenspeilet den faglige interessen blant forskere. Muligens fordi det er mer utilgjengelig å forske på enn annen polisiær virksomhet, men i dette kapitlet plasserer jeg avhandlingens perspektiv i det etablerte forskningsfeltet. I Norge er idealet at generalisten både skal være helhetstenkende og utføre mange forskjellige oppgaver, men kompleksiteten i politiets etterforskning har ført til en prosess med økt digitalisering og profesjonalisering i mange land. Stadig flere kriminalitetstyper krever kunnskapsbasert tilnærming og spesialistkunnskap for at politiet skal kunne utføre oppgavene sine. Noe som muliggjør en mer vitenskapelig tilnærming til utdanning av etterforskere (Runhovde, 2021).

Forskning på etterforskning er i vekst, som innen avhørsmetodikk (f.eks. Myklebust, 2017). Flere studier er gjort om hvordan etterforskere jobber i praksis (Innes, 2003) og hvordan etterforskere produserer kunnskap (Hald, 2011). Måling av saksbehandlingstid og oppklaringsprosent bidrar til å bedømme hvor effektiv etterforskningsvirksomheten er (Knutsson, 2013). Mens etterforskningskvalitet handler om *i hvilken grad virksomheten tilfredsstillter de obligatoriske eller underforståtte krav/forventninger* (Myhrer, 2015, s. 17), som Riksadvokaten (2018) har fremsatt tolv kvalitetsmarkører utfra. Samlet viser dette en tydelig retning på kunnskapsbasert etterforskning.

Etterforsknings sirkelen

Etterforskningen begynner idet mulige bevis identifiseres og samles inn. Etterforskerne har da handlingsalternativer før de tar beslutningen om hvordan dette skal håndteres. Etterforsknings-sirkelen, illustrert til høyre, er en normativ beslutningsmodell og grunnlag for et felles kunnskapsbasert tankesett innenfor etterforskning (Bjerknes et al., 2018, s. 102). Den kan hjelpe etterforskeren i en kompleks situasjon, slik at etterforskningen ikke preges av flaks/uflaks. I den visualiserte systematikken er ambisjonen å bygge bro mellom akademia og praksisfeltet (Fahsing & Ask, 2018, s. 54). Noe *Politiets kvalitetssikring av vitnekonfrontasjonene i lommemannsaken* er et godt eksempel på (Brøste et al., 2020). Pilene illustrerer sykliske trinn som gjentas til all tilgjengelig informasjon er testet opp mot hypotesene i saken. En prosess som vedvarer til alle spørsmål er avklart, og saken er løst eller avsluttet. Antall faser avhenger av hvor mange vurderinger og kontrollhandlinger man legger til grunn, men hensikten er å sette etterforskere i stand til å forstå og



tolke informasjonen i ulike situasjoner. Beslutningsmodeller kan beskrive prosesser ulikt, men de samme vurderingene og handlingene går som regel igjen. Et vesentlig skille er mellom normative- eller deskriptive beslutningsmodeller. Det normative omhandler perfekte forhold, hvor all nødvendig informasjon er tilgjengelig før avgjørelsen tas. Det betinger at de variable faktorene i situasjonene må tilpasses i en dynamisk prosess, som kontinuerlig tar opp i seg nye bruksteorier. Deskriptive beslutningsmodeller beskriver hvordan beslutninger faktisk tas (Elster, 2015; Fahsing, 2016, s. 17). Bruksteorier omhandles nærmere under, og er 'tatt forgitte teorier' i oss, som fungerer i praksis og som kan oppfattes mer effektive enn formelle prosedyrer.

Etterforskningssirkelen inneholder mye implisitt teoretisk kunnskap, som er betinget kjent og forstått for å kunne anvende modellen dynamisk i praksis. Sentralt er hypotesetestende metodikk, som går ut på at mennesket har begrenset kognitiv kapasitet når informasjonsmengden blir for stor. Det metodiske mottrekket er å søke aktivt etter alternative forklaringer på hva som kan ha skjedd (Fahsing, 2016; Kolflaath, 2019, s. 437). De mentale snarveiene, eller forenklingsstrategiene (bias), kan påvirke minnet, vurderingsevnen og beslutningstakingen, og er identifisert som den viktigste årsaken til at feil skjer i etterforskningen (Rachlew, 2009). Bias innvirker helt ubevisst individuelt og på gruppenivå (Ask, 2013, s. 156). Kahneman et al. (2012, s. 26) beskriver måten bias innvirker med begrepene system 1- og 2-tenkning. System 1 er hurtig og lite viljestyrt. Preget av stereotypier og tommelfingerregler. System 2 er langsomt og reflektert, og følger oppmerksomt opp system 1 med overveielser om hvilke konsekvenser ulike beslutninger får. Ubevisst utkonkurrer system 1 system 2. Den mest konkrete virkningen bias har på etterforskere er når de søker etter- og tolker informasjon som passer deres oppfatning, eller forventning, i saken som var i tankene fra før.

Det er gjort få kvalitative studier tilknyttet Etterforskningssirkelen, og det er ikke empirisk testet om den forbedrer etterforskernes beslutningstaking (Fahsing & Ask, 2018, s. 64). Designet er ment å tvinge etterforskerne inn i system 2-tenkningen for å forebygge feil, men det viktigste er å erkjenne virkningen av disse feilkildene (jf. Dror, 2020). Det å vite hva vi kan vite noe om og hva vi ikke kan vite noe om, er den mest effektive metoden å operere kunnskapsbasert på. Koblingen mellom teori og praksis bidrar til ønskede generiske ferdigheter hos etterforskerne, men for å involvere alle, er det viktig å vise måter å utvikle det på.

Læringskulturen i politiet

Profesjonalisering og forvaltning av etterforskningskompetanse betinger utvikling av en lærende organisasjon med forankring i organisasjonskulturen og ledelsen (Gundhus, 2013). Begrepet *lærende organisasjon* er veletablert i politiets styringsdokumenter (NOU2009:12), men flere studier viser at

det ikke legges godt nok til rette for det (Filstad & Gottschalk, 2011; Hove, 2014; Skogmo, 2017; Sunde & Ness, 2013). 22. juli-rapporten (NOU2012:14) påpekte at det ikke er kultur for læring i politiet. Strukturen fremmer ikke læring og utvikling, og det er ikke tradisjon for å lære av feil og dele eksplisitt kunnskap (Bjørkelo & Gundhus, 2015, s. 40). Paradoksalt nok kan det være politiets rolle som forvaltere av loven som begrenser organisasjonens evne til å lære av feil, som mulig er straffbare. For med det kan politiet selv også bli definert som kriminelle. Denne verdiforankringen, kombinert med en sterk korpsånd, gjør det ubehagelig og skambelagt å snakke åpent opp om begåtte feil, som kan ha overtrådt loven. Samtidig bidrar det til å svekke systemfokuset og styrke enkeltindividets opplevelse av skam, som hindrer dobbeltkretslæring (Wathne, 2012, s. 705).

Hoel og Bjørkelo (2017, s. 206) har tatt for seg læringsformene til Argyris og Schön (1996), som viste behov for å skape et læringsklima som stimulerer til- og ivaretar refleksjon og dialog for å få til erfaringslæring. Filstad og Karp (2018) viser til at ca. halvparten mener lederen ikke tilrettelegger for læring, eller er mentorer ift. erfaringslæring, mens kollegahjelp kan føre til læring. Politilederne opplever at de legger mer til rette for læring enn hva de ansatte uttrykker. Lier og Haugerstuen (2019) identifiserte et gap mellom krav og praksis ved utøvelse av etterforskning, som sammenfaller med funnene til Sølvik (2021) tilknyttet ledelse av straffesaksbehandlingen ang. stilte forventninger til ledere gjennom målet i Etterforskningsløftet. Studien til Sætre (2013, s. 33) om organisasjonskultur viste en intern fleksibilitet blant etterforskere ift. organisering av hvem som tar hvilke saker, samtidig som det praktiseres strenge regler for å følge prosedyrer og måloppnåelse. Skogmo (2017, s. 60) konkluderer med at politiet fortsatt ikke fremstår som en organisasjon som i høy grad er lærende.

Nilsen et al. (2018) undersøkte samarbeidende læringsaktiviteter overfor etterforskningsledere, hvor *learning by doing* ble positivt fremhevet for sin mulighet til direkte kommunikasjon med kolleger i det daglige. Utfordringen var å prioritere tid til å bruke de nye læringsmetodene *hjemme*, samt pleie det nye nettverket. Avhandlingens perspektiv tilnærmer seg læringskultur og kunnskapsdeling gjennom normbasert samhandling med utforskende samtaler og sensemaking. Det handler om situasjonshåndtering av uventede hendelser i forsøke på å skape gradvis mer mening og dynamisk praksisforståelse for det vi gjør gjennom handlings- og fortolkningsprosesser (Klemsdal, 2013, s. 56). Studier om sensemaking i politiet har fokusert på det spektakulære fremfor det dagligdagse. Studien til Hällgren et al. (2021) viser til etterforskernes arbeidsprosedyrer ved to svenske politiavdelinger, og etterlyser forskning på hverdagslige prosedyrer blant etterforskere, som ikke er involvert i høyprofilerte forbrytelser, for å gi en kompleks forståelse av hva etterforskere gjør daglig (se f.eks. Brookman et al., 2019). Dette tar avhandlingen opp i seg.

3. Teori

Organisasjoner har formelle system av regler, prosedyrer og posisjoner, som presiserer hva oppgavene er, hvordan de skal løses og hvem som skal gjøre hva. Det gir mål og mening, men kan òg variere i tydelighet av ulik grad. Etterforskernes rolle og status er intensjonalt innrettet og kollektivt arbeidsdelt for å nå felles mål (Searle, 1995, s. 23). Noe som former en felles identitet om hva som er passende å gjøre. Hvis noen velger å gjøre det annerledes, vil normative forestillinger stabilisere dette (Fine, 1984, s. 248). På den måten samhandler og fremforhandler etterforskere daglig en orden i interaksjon med andre, hvor det jaktes legitimitet og ressurser. I dette kapittelet presenteres et teoretisk rammeverk, som speiler min forståelse av dataanalysen ift. perspektivet i problemstillingen om hva som innvirker på generalistens etterforskningspraksis og kompetanse i et politikulturelt læringsperspektiv.

3.1. Organisasjonskultur

Organisasjonskulturen er sosialt konstruert og preges av delte normer og verdier for hva som er meningsfulle mål å forfølge, og hva som er riktige måter å forfølge disse målene på (Fine, 1984, s. 252). Politikulturen virker også gjennom historiefortellinger og seremonier, som oppstår i en kontekst blant ansattgruppe og skaper felles mønstre av meninger og holdninger. Med det oppstår gitte måter å handle på innad i organisasjonen, som *ofte er taus og usynlig for dem som er en del av den* (Klemsdal, 2008, s. 152). Det bare følges, uten at man tenker hvordan det preger og former en selv, organisasjonen og de rundt oss. Den forteller hva som er viktig og uviktig, og er samlende for en felles virkelighetsforståelse. Av den grunn blir bestemte måter å handle på helt naturlig. Det eneste rette å gjøre, som har en effektiv *lukningsmekanisme* mot det som utfordrer det etablerte (Klemsdal, 2008, s. 153). Et eget verdensbilde hegnes om som en beskyttelse mot nye- og annerledes verdier. Denne underliggende påvirkningen gjør det vanskelig å endre kulturer – både individuelt og kollektivt. Organisasjonskulturen fungerer utad som et kjennemerke på virksomheten, og innad på de ansatte – som et *sosialt lim* som binder det sammen (Cameron & Quinn, 2011). Alvesson og Jensen (2002, s. 49) knytter ytterligere metaforer til organisasjonskultur-begrepet og argumenterer for at kultur-begrepet er et metafor-ord i seg selv.

Organisasjonskulturen er skiftende, og de grunnleggende verdiene, eller organisasjonsverdier i seg selv, er det ulike oppfatninger om. Det gjør at verdibegrepet tolkes ulikt, men det *dreier seg om økonomiske verdier, og etikk og moral, men først og fremst om sosiale normer* (Falkenberg, 2006, s. 10). Det handler om hva som er ønskelig, og hva som verdsettes av individene det gjelder i form av fattede beslutninger eller planer. Det ønskelige viser gjerne også implisitt hva som ikke er det. Derfor bør måter man opptrer på reflekteres over mht. hva slags kultur man ønsker å ha for å fremme

virksomheten. Om hvorvidt praksisen det opereres i er i samsvar med organisasjonsverdiene, eller om skjulte verdier og andre mekanismer stritter imot endringsbehov. Samhandlingsprosessene virker stabiliserende ved at aktørene foretar rasjonelle valg innenfor gitte rammer om hvordan en oppgavene skal gjennomføres. For å gi sosiale forhold mening og forståelse foretas subjektive tolkninger, som danner delte forestillinger. Den ulike forståelsen gjenspeiles i den enkeltes bruksteori (det som faktisk gjøres) basert på bias (Kahneman et al., 2012, s. 100). Det er derfor viktig at organisasjonen finner sin egen mening og drivkraft til utvikling gjennom konkrete samhandlingsprosesser (Klemsdal, 2008).

Organisering av samarbeid kan struktureres som permanente- eller midlertidige team i flere nivåer i en større systemisk sammenheng, bestående av ansatte, oppgaver, teknologier og settinger. Velfungerende team kjennetegnes av åpenhet og høy tillit, som fremmer kommunikasjon mellom deltakerne, slik at kunnskapsdelingsaktiviteter kan muliggjøre innovative løsninger og verdiskaping for organisasjonen (Ilgen et al., 2005). Teambegrepet skiller seg fra generelle relasjoner mellom enkeltpersoner innad i en organisasjon med disse egenskapene; (1) Det består av to eller flere personer med et definert og stabilt medlemskap (2) med felles mål (3) med gjensidig avhengighet til hverandre gjennom samarbeid for å nå felles mål. (4) De er innebygde i en organisatorisk kontekst. De underliggende konstruksjonene i teamstrukturene har; (1) ulik grad av ferdigheter tilknyttet de ulike teammedlemmene (2) og autoritet innad i teamet. (3) Tidsmessig stabilitet ved at medlemmene har samarbeidet tidligere og forventning om fortsatt samarbeid (Hollenbeck et al., 2012).

Permanente team kjennetegnes av kontinuitet og fulltidsarbeidende. Medlemmene har over tid hatt mulighet til å dele kunnskap og skape felles erfaringer (Cohen & Bailey, 1997). De er stabile i organisasjonen, og arbeidsoppgavene og rollene er klart definert. Midlertidige team tilpasser seg det ytre miljøet, og kjennetegnes av at medlemmene fyller ulike roller over tid. Noe som kan påvirke teamidentiteten og delte mentale modeller, som handler om personlige antagelser (Valentine, 2018; White et al., 2018). Det kan påvirke adferden og svekke læringsprosessene i organisasjonen (Senge, 2006). På den måten at samarbeidet mangler forankret forståelse mellom leder og medarbeidere før arbeidet fordeles ift. mest effektiv ressursbruk (Goodman & Goodman, 1976).

Makt kan forårsake effekter og innvirke på- eller forandre noe gjennom en- eller flere personers evne til å påvirke en gruppe, og er et uunngåelig trekk ved individers sosiale liv og strukturer (Turner, 2005, s. 6). De i formelle maktposisjoner har nødvendigvis ikke mest reell makt. Maktforskjeller kan også defineres av ansiennitet, tid i organisasjonen og kunnskapsnivå fra lavere maktposisjoner. Organisasjonskulturer med klare maktforskjeller, som politiet, og ujevn fordeling av kunnskap og

informasjon kan føre til at lavere rangerte ansatte ikke føler seg trygge til å engasjere seg i ulike læringsaktiviteter (Cameron & Quinn, 2011). Maktforskjellene kan innvirke på relasjoner og interaksjoner mellom de ansatte, som organisasjoner er avhengige av for å oppnå produksjon og kunnskapsdeling (Anthony, 2018).

Organisatorisk makt- og kunnskapskamp innvirker dynamisk på medlemmene, og kan ekskludere grupper av ansatte fra deltakelse i kunnskapsdelingen (Brueller & Carmeli, 2011). Det muliggjør økt ekspert- og referentmakt for enkeltindivider, som også kan bidra til frykt for å miste makten de besitter. Uansett maktposisjon kan selvbeskyttelse og selvforbedring hindre kunnskapsdeling. Ansatte kan ønske å hamstre kunnskapen de besitter, og være motstandere av å dele til et felles gode, i fare for å miste sin egenart. Noe som øker internkonkurransen og innvirker på organisatoriske mål, og som påvirker samhandlingen i negativ retning. Ikke minst reduserer det viljen til kunnskapsdeling blant de ansatte (Bunderson & Reagans, 2011; Wang & Noe, 2010).

Psykologisk trygghet er et fenomen i organisasjonskulturen, som Schein og Bennis (i Edmondson & Lei, 2014) fremhever som nødvendig for å sette ansatte i stand til å møte organisatoriske endringer. Det å overkomme motstanden, eller frykten, for å ta til seg ny læring som utfordrer etablert kunnskap. Schein (2014) mener psykologisk trygghet gjør selvbeskyttelse mindre viktig, og at fokuset fullt og helt kan rettes mot felles problemløsning. Kahn (1990) fremhever opplevelsen av å kunne sysselsette seg selv, uten risiko for negative konsekvenser, ødelagt status, -karriere eller -selvbilde, og at det i størst grad påvirkes av; (1) mellommenneskelige forhold, (2) gruppedynamikk, (3) ledelsesstil, og (4) prosess og organisasjoners normer.

En organisasjonskultur kan preges av kollegialitet der ansatte føler seg komfortable, men heller ikke presses til læring eller endring. Psykologisk trygghet har ikke noe med å være snill å gjøre. Heller ikke at det er enighet til enhver tid mellom kolleger, og at alle idéer støttes blindt. Det innebærer heller ikke fravær av frykt for å rekke tidsfrister eller det å prestere. Det handler om å ikke være redd for kolleger eller ledelse på jobb. Det skaper kontraproduktiv oppførsel og hindrer kreativ utfoldelse, idémyldring og kunnskapsdeling. Alle de viktige premissene for innovasjon (Nembhard & Edmondson, 2006). Ansatte skal få konstruktive tilbakemeldinger og kunne miste jobben. Det avgjørende er å kunne komme med idéer som ikke alle er enige i, men at uenighetene diskuteres og resultere i noe produktivt.

Psykologisk trygghet kan motivere ansatte til å utføre mellommenneskelige risikofylte handlinger (Weiner et al., 2021). Nembhard og Edmondson (2006) fremhever det å kunne stille spørsmål om

etablerte praksiser og dele kontroversielle idéer. Det forutsetter tillit og gjensidig respekt i arbeidsmiljøet. Til forskjell fra psykologisk trygghet er tillit en individuell følelse, som kan være krevende å utvikle og opprettholde. En forventning om en kan stole på en person i fremtiden (Edmondson, 2018). Mulighetene for tillitsskapende prosesser og utvikling av teamidentitet er mindre i midlertidige team fordi medlemmene ofte er ukjente for hverandre (Valentine, 2018; White et al., 2018). Brueller og Carmeli (2011) fremhever det relasjonelle samspillet innvirkning på organisasjonens mulighet for læring, som en forsonende funksjon som åpner opp for *høykvalitetsforhold* ved at de ansatte føler seg nærmere hverandre og mer verdsatt. En opplevelse av å kunne vise ulike følelser, uten påfølgende negative konsekvenser, som skam, øker sjansen for å forstå hverandres tanker og perspektiv. Et slikt delingsklima øker også muligheten for deling av taus kunnskap, tilegnet gjennom erfaring og ikke direkte overførbart verbalt (Hislop et al., 2018). Høykvalitetsforhold tåler også mer i møte med endringer og utfordringer (Brueller & Carmeli, 2011, s. 458).

Et fravær av psykologisk trygghet hindrer gjerne identifisering av feil, eksperimentering og implementering av nye løsninger, som vanskeliggjør god beslutningstaking og forhindrer innovasjon (Edmondson, 1999). Ledere har en viktig rolle i å skape en trygg kultur med rom for utforskning og feiling, som å etablere holdninger om at feil vil skje som en naturlig del av arbeidet (Cannon & Edmondson, 2001; 2005). Dette vil påvirke de ansattes vilje til å ta risiko, og særlig utspille seg i teamsettinger ift. kunnskapsdelingsaktiviteter. Den gjensidige avhengigheten gjør det trygt å kunne dele perspektiver og idéer med hverandre, og å utfordre teamleder (Wang & Noe, 2010). En avgjørende betydning for samarbeidet i teamet for å oppnå felles mål og ønskede resultater (Edmondson & Lei, 2014).

3.2. Organisasjonslæring

Organisasjoner er lærende når medlemmene mer eller mindre lærer og tilpasser seg endrede situasjonsbetingelser, men organisasjonslæringen er ikke eksplisitt og hevet. Til det kreves en bærekraftig visjon med overordnet systemtenkning (Senge, 2006). Begrepene *organisasjon* og *læring* kombineres og brukes om hverandre ift. forankring i ulike perspektiver, men handler om en systematisk og metodisk helhetstenkning i organisasjonen gjennom en læringsprosess på alle nivåer (Filstad, 2010). Argyris og Schön (1996) fremhever organisasjonens mål og verdier for å kunne oppnå organisasjonslæring over tid, der læringen er en del av organisasjonens epistemologiske⁴ artefakter⁵ i form av informasjonsteknologi og organisatorisk hukommelse i oppbygningen av kunnskap.

⁴ Epistemologi er et vanlig navn for erkjennelsesteori (snl.no)

⁵ Artefakt er bruksgjenstander og omfatter alt fra verktøy til prydgjenstander som smykker (snl.no)

I læringsformene til Argyris og Schön (1996, s. 11) danner undersøkelsen av en problematisk situasjon utgangspunktet ved at det er et overraskende misforhold mellom forventet- og faktisk resultat. Knytningene som oppstår mellom tankeprosess og handling i undersøkelsen frem til faktisk resultat leder til læring og forståelse, som endrer organisasjonens bruksteorier. Men for å kunne foreta seg dette på vegne av organisasjonen, må det ligge til grunn at: (1) Det er enighet om hvordan felles beslutninger skal tas på vegne av organisasjonen. (2) Foreligge autoritet til å handle på vegne av organisasjonen. (3) Definert en grense mellom organisasjonen og omverdenen når beslutninger tas og handlinger delegeres (Argyris & Schön, 1996, s. 8).

De byråkratiske prosessene i et hierarkisk rollesystem setter medlemmene i stand til å handle på vegne av organisasjonen. Rammene som påvirker medlemmenes handlinger og innvirker på oppgaveløsningene kan være *tett* eller *løst* sammenkoblet. Undersøkelsene kan endre tenkning og handling, som igjen endrer organisasjonens praksiser. På den måten blir kunnskap til på to gjensidig utfyllende måter ved at: (1) Organisasjonen fungerer som en forvalter av kunnskap, som vil kunne gå tapt dersom medlemmene slutter. (2) Strategiene for utførelse av komplekse oppgaver nedfelles i rutiner og praksiser i form av *handlingsteorier*, som omfatter kunnskap medlemmene ikke kan beskrive. Det oppstår i to ulike former for medlemmene og organisasjonen; (2a) *Bruksteorier* (det som faktisk gjøres) fungerer ubevisst og styrer handlingen, og er ikke gitt hvordan konstrueres ved å observere medlemmenes handlingsmønstre. (2b) *Uttalte teorier* (det som sies at gjøres) er bevisst og blir uttrykt muntlig når gitte handlinger forklares (Argyris & Schön, 1996, s. 10/13).

Handlingsstrategiene utgjør organisasjonens instrumentelle bruksteorier og fungerer som et rammeverk (Argyris & Schön, 1996, s. 14). Dette forholder medlemmene seg til når de skaper- og tar i bruk bruksteoriene og handler på vegne av organisasjonen. Riksadvokatens rundskriv er f.eks. politiets instrumentelle bruksteori ved at rundskrivenes eksplisitte innhold er den uttalte teorien, mens måten etterforskerne faktisk forholder seg til rundskrivene på er deres bruksteori. Det gjør at instrumentelle bruksteorier regulerer adferden til etterforskerne på en taus-, men også eksplisitt måte. Denne dualistiske måten å se etterforskernes handlinger på kan forklare hvorfor praksis i politiet ikke alltid reflekterer de ulike prosedyrene og standardene organisasjonen skal arbeide ut ifra. Gapet mellom uttalte teorier og bruksteorier kan skape utfordringer for organisasjonslæringen. Etterforskningens kompleksitet og dynamiske tilnærming til instrumentell bruksteori er utfordrende å ta innover seg og fullt ut forstå. Situasjonsbetingelsene om hva effektiv- og adekvat etterforskning tillater varierer, og kan føre til feil praksisutførelse. Et manglende samsvar mellom uttalte teorier og

bruksteorier kan oppfattes som *truende* for både politietaten og etterforskerne. Det gjør det taust og en hindring for organisasjonslæring (Elkjær, 2005, s. 40).

I likhet med *reglene* for kollektive beslutninger og handlinger, kan bruksteorier være tause og vanskelige å beskrive for andre, da det knyttes til sansene, ferdigheter i kroppsbeherskelse, individuell persepsjon, fysiske erfaringer, tommelfingerregler og intuisjon (Von Krogh et al., 2000, s. 21). Nonaka og Takeuchi (1996) fremhever mobilisering og transformering av taus kunnskap som kjernen i organisasjonslæringen. Det betinger en organisasjonskultur preget av trygghet, tillit og dialog, hvor det er lov å ta sjanser og feile. Støtte, fremfor kontroll, hvor gode personlige relasjoner er avgjørende. Språket må også være felles, slik at medlemmene er i stand til å formulere tanker og følelser om situasjonen på en gjenkjennelig og forståelig måte. Det knyttes til eksplisitt kunnskap, som er presis og formell form for kunnskap. Noe man er klar over å besitte, og som er objektiv, kodifiserbar, upersonlig og kontekstuavhengig, og kan formidles gjennom data, manualer og muntlig kommunikasjon (Hislop et al., 2018; Von Krogh et al., 2000). Etterforskningsmodellen til Nilsen (2012), også kalt *Jons-modell*, og Etterforsknings sirkelen til Fahsing (2016, s. 21) beskriver eksplisitt hvordan etterforskningen foregår. De bevisstgjør refleksjon og danner ulike mekanismer for eksplisitt kunnskapsdeling, som kan resultere i at delt bruksteori endres.

Kahneman et al. (2012, s. 261) fremhever viktigheten av kommunikasjon og tilbakemeldinger for å lære og forstå. Politiets utfordringer med å være en lærende organisasjon kan virke og henge sammen med at det er viktigere hvem som sier noe, enn hva som deles. Noe som bidrar til å senke nødvendig takhøyde for å dele sine erfaringer og meninger (Bjørkelo & Gundhus, 2015, s. 43; Wathne, 2012). En forklaring kan være de tradisjonelle maktforskjellene i politikulturen med ujevn fordeling av kunnskap og informasjon. Senge (2006) fremhever forståelsen for hverandres kunnskap og arbeidsoppgaver i en dynamisk prosess av handling og samhandling mellom ulike individer i organisasjonen. Mangfoldet av ansatte i ulike roller og posisjoner med ulik kunnskap kan bidra til en rikere kunnskapsdeling med ulike kilder til informasjon og kunnskap (Cummings, 2004). En viktig prosess hvor de ansattes informasjon, innsikt, kunnskap og perspektiver kan føre til en bredere, sterkere og felles forståelse av tidligere handlinger og fremtidige muligheter.

Relasjonen mellom de ulike posisjonene og maktnivåene har betydning for delingsaktiviteten. *Kunnskap er makt* (Engelstad, 2001, s. 117), men mangel på tillit eller frykt for tap av makt ift. konkurransefortrinn i et kunnskapsbasert arbeidsmiljø kan være grunner for at ansatte holder tilbake kunnskapen (Bunderson & Reagans, 2011). At kunnskapsdeling også kan øke den sosiale kapitalen viser hva sosial faktor betyr i organisasjonskulturen (Hoarau & Kline, 2014; Wang & Noe, 2010).

Ingen vil bli ansett som inkompetent, og lav selvtilit ift. kunnskapen som besittes er en barriere (Siemsen et al., 2009). I frykt for andres reaksjoner innrømmer de uvillig begåtte feil, som kunne hjulpet en utvikling, endring eller læring (Edmondson, 1999). Psykologisk trygghet er viktig for å overkomme følelsen av å ikke være kunnskapsrik nok (Langley et al., 2019). Det betinger tydelige kollektive mål fra de i høyere maktposisjon om at alles innsikt og kunnskap blir hørt, anerkjent og verdsatt (Bunderson & Reagans, 2011). Ledere må benytte sin makt og formidle holdninger som motiverer til kunnskapsdelingsaktiviteter, eller evne å påvirke menneskers tro, holdninger og handlemåter til en kunnskapsdelingskultur (Filstad, 2010; Wang & Noe, 2010). Dialogen i praksisfellesskapet legitimerer gyldigheten av viktig og relevant kunnskap som deles, og når den kollektive forankringen inntreffer oppfattes den som rettferdiggjort og spredt i organisasjonen (Nonaka & Takeuchi, 1996).

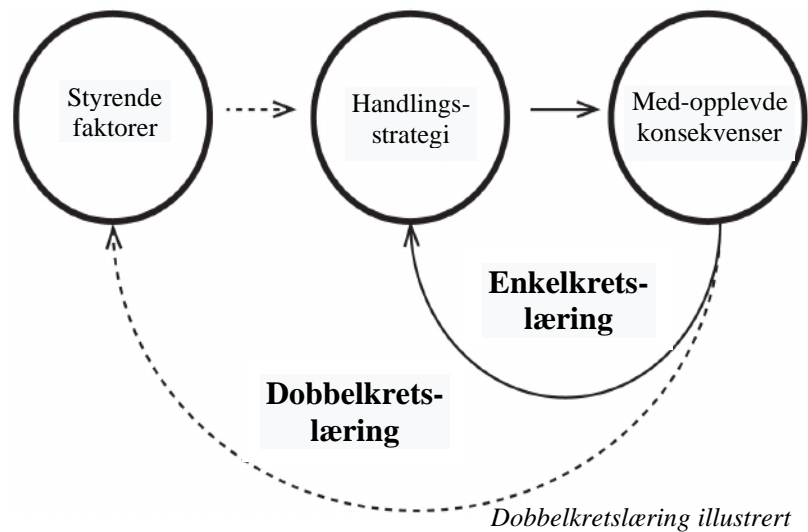
Enkelkrets- og dobbelkretslæring

Muhammad Alis beslutning ang. innrulling i forsvaret lærer man seg ikke, men formes av i kulturen. Etterforskning kan potensielt læres kontinuerlig i enhver arbeidssituasjon og utgjøre noe betydningsfullt. Senge (2006) mener at læring i arbeidslivet har mistet sin sentrale betydning fordi organisasjoner fragmenterer dette gjennom kurs og etterutdanninger – uten å se det i det store bildet. Individuell læring må til for å oppnå organisasjonslæring, men Argyris og Schöns læringsformer handler om at hele organisasjonen lærer, ikke bare enkeltmedlemmene (1996, s. 12). Medlemmene kan reflektere over muligheter i ulike situasjoner og få felles innsikt, men hvis ikke denne innsikten spres videre, eller aktivt belyses i resten av organisasjonen, regnes det ikke som organisasjonslæring. For å oppnå det må refleksjonene og erfaringene bli en del av organisasjonens retningslinjer, rutiner og praksiser. De instrumentelle bruksteoriene regulerer adferden til medlemmene og innvirker på handlingsteoriene i organisasjonen, mens utrykte teorier og bruksteorier ift. endringer avgjør om organisasjonen skal kunne si å ha lært. Denne studien bygger på data om hva informantene har sagt at de gjør, og vil bli satt i sammenheng med de tre læringsformene til Argyris og Schön (1996, s. 20); (1) enkelkretslæring, (2) dobbelkretslæring og (3) deuterolæring.

Enkelkretslæring er instrumentell og fører til forbedring i utførelsen av oppgaver. Refleksjonene resulterer i en endring, men de styrende faktorene som omkretser problemet det refereres til endres ikke. Utgangspunktet er at enkelkretslæring skjer med de gjeldende normene og verdiene i organisasjonen, men utfordringene og problemene justeres bare. Det som utløser problemet i organisasjonens rammebetingelser løses ikke, da det ikke settes spørsmålstegn ved det. Refleksjonene fører heller ikke til større og mer fundamental forståelse ved at verdiene som styrer atferden blir tatt for gitt. Det blir ikke reflektert over eller vurdert. Atferden kan endres, men

holdningene og verdiene forblir uendret. Konsekvensen av å ikke gjøre nødvendige systemiske endringer for å håndtere dette, er at feil og sviktende rutiner gjentar seg i fremtiden. Forskning viser at denne formen for læring og holdning er svært utbredt i organisasjoner (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 348). Wathne (2012, s. 705) fremhever at organisasjonen ikke kan lære av seg selv, men gir rammer som enten fremmer eller hindrer det. Enkeltpersoner kan på sin side også ha med seg fordommer og begrensninger inn i lærings situasjoner, men organisasjonslæring krever at det både er et individuelt- og kollektivt samspill.

Dobbelkretslæring utforsker og omstrukturerer verdier og kriterier for hva som skal til for å forbedre individuell- og organisasjonsmessig prestasjonsevne. Organisasjonen vurderer rammebetingelsene de handler ut ifra, og ser om disse er gyldige, før de avgjør hvilken handling de skal foreta for å løse situasjonen. I læringsprosessen får



Dobbelkretslæring illustrert

bruksteoriene en verdiendring i tillegg til endring i dens strategier og antagelser. Det går en ekstra krets tilbake til de grunnleggende forutsetningene for atferden i de styrende faktorene, der gyldigheten blir vurdert, jf. illustrasjonen over. Dersom årsakene for uønskede resultater befinner seg her, og blir endret, kan problemet løses permanent, og ikke bare midlertidig (Irgens, 2011, s. 98).

Dobbelkretslæring skiller seg fra enkeltkretslæring ved at prosessen krever kritisk refleksjon rundt problemet, og rammebetingelsene det eksisterer i, for å løse det. Etterforskernes undersøkelser kan føre til en endring i bruksteoriens verdier, som videre blir endring på organisasjonsnivå når organisasjonen evner å reflektere over hva som må endres og utvikles for å være best mulig forberedt neste gang tilsvarende etterforskning skal foretas. Det som må læres gjennom erfaringer med dette kommer tillegg. Handlingene innenfor dobbelkretslæring evalueres iht. hvilken grad den hjelper de involverte med å skape gyldig og nyttig informasjon gjennom å dele problemet, slik at undersøkelsene blir produktive og forblir løst (Argyris & Schön, 1996, s. 118).

Deuterolæring handler om å forbedre evnen til å lære av enkeltkrets- og dobbelkretslæring gjennom å tematisere, se sammenhenger og danne seg et bevisst forhold til hvordan læring foregår. Det vektlegges at medlemmene oppdager og justerer lærings systemene som ligger til grunn for

organisasjonsundersøkelsen og evner å reflektere over om læringen skal inngå på flere områder (Argyris & Schön, 1996, s. 28). Argyris og Schön (1996, s. 106/111) påpeker at organisasjonslæring består av en rekke krevende og sammensatte prosesser, som nærmest representerer en uoppnåelig idealtilstand. Det aktiviserer *defensive rutiner*, som skjærer oss fra ubehag og forandringer, og gjør at organisasjoner stort sett driver enkeltkretslæring. De defensive rutineene utfordrer og gjør det vanskelig å åpne opp og sette spørsmålsteget ved de styrende faktorene, og betingelsene som ligger til grunn for de handlingene som blir gjort. Organisasjoner streber etter å opprettholde likevekt og stillstand, derav motstanden mot endring. Utviklingsarbeid dreier seg mye om å overkomme denne motstanden nedover i rekkene (Tsoukas & Chia, 2002, s. 580). En bevisstgjøring av læringsformene og de defensive rutineene vil kunne åpne opp og muliggjøre læring og utvikle organisasjonen.

Utforskende samtaler og sensemaking

Vi lærer på jobb og organisasjonen lærer når endringer skjer i bruksteorien. Det handler om åpning og utforskning av ny kunnskap, mens organisasjon og organisering handler vel så mye om lukning⁶ og utnyttning av eksisterende kunnskap (Weick & Westley, 1996, s. 440). Det som kan endre bruksteorien er dialoger som åpner opp for kompleksiteten og søker dyp nok mening. Utforskende samtaler er en dialogisk tilnærming til kunnskapsutvikling som gir grunnlag til å utvikle nye forståelsesmåter og ny bruksteori. Det handler om å nå den komplekse kjernen ved å sette begreper opp mot hverandre, og utvikle ferdigheter til å vurdere og forstå skillene og nyansene i situasjonen. Ved å oppnå det sammen kan kommunikasjonen om den komplekse kjernen deles enklere gjennom ny innsikt om nye distinksjoner, som nyanserer forståelsen gjennom utvikling av begreper. Samtidig med at horisonten utvider seg klarer vi også å håndtere det.

Selvdistansering handler om å overkomme begrensningene i vår innarbeidede forståelseshorisont. I produktive dialoger skal ikke noe tas for gitt, men isteden være preget av åpenhet mellom samtalepartnerne, der egne ytringer refleksivt forstås, oppfordret av den andres ytringer. Hvis begge kan ta avstand fra sine tidligere synspunkter vil nye distinksjoner dukke opp, før det oppstår ny felles forståelse (Tsoukas, 2009, s. 944). På den måten forstår vi gradvis mer av hva vi snakker om, samtidig som begrepsapparatet utvikles i et nytt felles språk.

De fleste har forankring i lokal kunnskap basert på tilbakemeldinger, som på sett og vis fungerer. Det er praktisk kompetanse og vaner basert på erfaring og rutiner etter trening/øving om hva en har gjort og hvorfor. Noe man tenker fremover- og bakover på, og som er knyttet til de normative

⁶ Verbalsubstantiv til (det å) lukke, avledet med suffikset *-ning*.

forventningene i organisasjonen når noe uklart skjer. Assosiasjonene til disse konkrete erfaringene oppstår når liknende situasjoner skjer, og kobles til denne kompetansen ved intuisjon, da det gir mening i situasjonen (Kahneman et al., 2012, s. 58/257). Intuitiv visshet er en følelse som reflekterer en logisk sammenheng i informasjonen man får i situasjonen, parallelt med en kognitiv letthetsfølelse når informasjonen behandles. Det gjør oss selvsikre på egen vurderingsevne når resonnementet oppleves logisk, og ikke blir motsagt eller utkonkurrert på annen måte.

Organisasjonslæring skjer når medlemmenes delte bruksteorier endres gjennom atferd, underbygget med rutiner, prosedyrer og redskaper eller teknologi. Dette vil sensemaking-prosessene som lærestrategi gjennom utforskende samtaler effektivt ta opp i seg med direkte utvetydige responser på atferd, antakelser og hypoteser i forsøk på å håndtere situasjonene på adekvate måter (Kahneman et al., 2012, s. 261). Sensemaking som læringsprosess er individuelt tilpasset og kan gradvis føre til nye måter å handle- og samhandle på i forsøk på å 'make sense', eller forhandle situasjonsforståelsen, utfra normative forventninger til hva oppgaven er og hvordan den skal løses. På den måten vil ny bruksteori kontinuerlig omformuleres etter hvert som data tilflyter oss og utvider forståelsen. Gjennom å kommunisere det vi ser, hva vi gjør og hvorfor vi gjør det vi gjør vil bruksteorien gradvis bli mer motstandsdyktig for kritikk (Weick et al., 2005, s. 415).

Sensemaking håndterer usikkerhet og aktiveres i uklare omstendigheter i forsøk på å forstå og håndtere situasjonen gjennom å virkeliggjøre omgivelsene og skape orden i tilværelsen (Weick et al., 2005, s. 411). Sensemaking uttrykkes i en sirkulær blanding av handling og fortolkning ved å sette ord på situasjonen og skille ut bestemte hint/ledetråder om situasjonen for å aktivere den andres reaksjoner og handlinger. Denne selektive fortolkningen bidrar til at bildet på situasjonen virkeliggjøres. I en rask fortolkning av hva situasjonen handler om, og ikke handler om, blir bildet klarere definert og avgrenset utfra de etablerte normative forventningene om hva som regnes som plausible måter å håndtere situasjonen på. Den selektive retrospektive fortolkningen preges ofte av en rasjonalisering av måten situasjonen håndteres på, og legges til grunn for bildet av situasjonen med en retrospektiv fortolkning av en proaktiv handling. Handlingers mening viser seg først i etterkant når vi ser konsekvensene (Sandberg & Tsoukas, 2015).

Det er naturlig å lære av erfaringer, men samtidig er det vanskelig når konsekvensene av handlingene ikke er fremtredende med det første (Senge, 2006). Sensemaking dreier seg ikke om hvorvidt bruksteorien er riktig eller feil, eller å komme frem til en sannhet. Prosessen vektlegger fellesforståelsen i situasjonen, som gir et bedre grunnlag for beslutningstaking (Sandberg & Tsoukas, 2015, s. 13). Prosessen er mer drevet av sannsynlighet enn nøyaktighet, og av å se praktiske løsninger

og sammenhenger. Informasjonen tolkes i det tempoet sansene klarer, samtidig som man merker seg hintene om hvordan mennesker møter dilemmaer, vanskelige spørsmål eller paradokser. Den tolkede informasjonen vil automatisk bli mindre nøyaktig, men forhåpentligvis mer forståelig. Det viktige vil være å finne elementer som er sosialt akseptable og troverdige (Weick, 1995, s. 55).

Forvaltning og utvikling av kunnskap handler om å stabilisere og forene samhandlingsprosessene gjennom sosiale praksiser ved å skape mening og orden i arbeidshverdagen gjennom planlagt- eller bevisst endring. Weick og Quinn (1999, s. 365) omtaler det som episodisk- og kontinuerlig endring. Endringsprosesser er sjelden lineære, men heller spiralformede og åpne. Bevisst endringsarbeid handler om å styre prosessene, der utviklingslederens rolle blir å være en sensemaker, som identifiserer og preger pågående endring gjennom aktiv bevisstgjøring. Fremgangsmåten går ut på å fryse, rebalansere og tine opp prosessen ved å identifisere og synliggjøre arbeids- og handlemønstre i sykliske vendinger. Dette foregår etter mønster av utforskende samtaler, basert på tilbakemeldinger i form av improvisasjon og læring (Weick & Quinn, 1999, s. 381). Erfaringene fra endringsaktivitetene kan rekonseptualisere nytt samhandlingsmønster og varig endring av organisasjonen (Tsoukas & Chia, 2002, s. 577).

3.3. Oppsummering

Gode idéer på endringstiltak kan få liten effekt om ikke de ansatte er klare for å endre sine forståelser. En lærende organisasjon må ha en felles visjon som skaper motivasjon og engasjement (Senge, 2006). Det å påtvinge noe eller ha for ambisiøse visjoner som ikke påvirker arbeidshverdagen, vil ikke fungere. Visjonen må være i tråd med aktørens verdier og noe alle ønsker å jobbe mot. Det er ledelsens oppgave å vise hensikten og skape begeistring, og forhindre stress og konflikter.

Både Edmondson (2002) og Senge (2006) argumenterer for læring gjennom samhandling i mindre grupper, og argumenter med at hvis ikke det går, så får heller ikke organisasjoner det til. I dette fellesskapet oppnås det også en raskere personlig vekst enn man får til på egenhånd. Et team er dessuten gjensidig avhengig av hverandres kunnskap for å nå felles mål. Noe som stimulerer til gjensidig læring og kan bidra til innovasjon (Hu & Randel, 2014). I tillegg gjør kunnskapsdelingen teamene mer effektive (Liu et al., 2011). Edmondson (1999) sammenlikner teamlæring med dobbelkretslæring i en iterativ prosess med repeterende handlinger og refleksjoner parallelt. En kontinuerlig utviklende læringsprosess, som evner å tilpasse- og forbedre seg (Brueller & Carmeli, 2011).

4. Metode

Samfunnsvitenskapelig forskning handler om å innhente og analysere informasjon om menneskelige handlinger i den sosiale virkeligheten på en systematisk, grundig og åpen måte. Positivistisk forskertradisjon forklarer samfunnsfenomen gjennom måling og registreringer med kvantitative metoder, mens hermeneutisk forskertradisjon er opptatt av forståelse og innvendige forklaringer med kvalitative metoder (Bukve, 2021, s. 71). I dette kapitlet redegjør jeg for forskningsprosessen i søken etter svar på problemstillingen, hvor vurderinger og valgene som er tatt begrunnes (Johannessen et al., 2016, s. 69).

Det kan være hensiktsmessig med distanse til informantene som innsideforsker, men denne studien dreier seg om perspektiver og oppfatninger tilknyttet et sosialt fenomen. Noe som ikke er stabilt, men i stadig endring, og uten objektiv sannhet (Johannessen et al., 2016, s. 27). For å nå informantenes erfaringer og opplevelser gjennom deres tanker og refleksjoner og forstå det sosiale fenomenet måtte jeg komme tett på. Kvalitativ metode består i å samle inn informasjon gjennom intervju samtaler, observasjon i feltstudier eller tekster som bearbeides og analyseres. Selv om observasjoner i større grad gir upåvirket data, da det studerer hva folk gjør, valgte jeg intervjuet, som studerer det folk sier at de gjør (Tjora, 2017, s. 114). Intervjuet gir muligheter for å rekonstruere hendelser som ikke er mulig gjennom observasjon eller spørreskjema. Jeg anså det som den beste måten å innhente relevant data for å besvare problemstillingen (Tjora, 2017, s. 27). Jeg ønsket detaljerte beskrivelser av refleksjoner, meninger og erfaringer, fremfor en bredde av synspunkter. Med det falt valget på planlagte og fleksible semistrukturerte dybdeintervjuer en-til-en, fremfor gruppeintervjuer (Johannessen et al., 2016, s. 143).

4.1. Innsideforskning og forforståelse

Forforståelsen er den oppfatningen man allerede har med seg inn i det materialet som skal tolkes (Olsvik, 2013, s. 111). I positivistisk tradisjon betraktes forskerens engasjement som støy for nøytraliteten, mens i hermeneutisk tradisjon er man innforstått med at fullstendig nøytralitet ikke er mulig. Derfor er det viktig med åpenhet om bakgrunn og forkunnskaper, som man må evne å justere (Tjora, 2017, s. 235). For ingen forskning starter uten noen form for antakelser eller oppfatninger av det som skal undersøkes, eller hva man kan forvente av resultat (Johannessen et al., 2016, s. 35). Siden jeg er politiansatt og i posisjon til å identifisere og møte behovene på eget fagfelt, defineres jeg som innsideforsker (Rachlew, 2010, s. 131). Informantene kunne vanskelig pynte på sannheten, da de var klar over at jeg kjente området godt fra før. Det krever en innsikt og refleksjon over egen posisjon, holdning, ansvar, motivasjon og bevissthet, da forforståelsen kan prege alle ledd i forskningsprosessen. Jeg ønsket ikke at informantene skulle kjenne et prestasjonspress pga. min rolle

på feltet. For å tilnærme meg en likevekt i intervjusituasjonene presiserte jeg at jeg ikke testet kunnskapsnivået deres, men var interessert i deres tanker og erfaringer. Innsidekunnskap kan være en fordel, samtidig som forutinntatthet (bias) kan være en ulempe (Tjora, 2017, s. 236). Fordelen kan altså være den største utfordringen ved at forforståelsen forleder meg i å søke bekreftelser for eget syn, eller stenge for møtene med det overraskende og nye (Rachlew, 2010, s. 141). Jeg har derfor stilt meg kritisk og refleksiv til egen forskning.

De første årene etter Politiskolen i 1991 var jeg betjent flere forskjellige steder, før jeg ble etterforsker i Oslo i 1998, som var i perioden KREATIV-programmet ble utviklet. Noen år senere var jeg etterforskningsleder i Sandefjord. Da Politihøgskolen opprettet bacheloravdeling i Stavern i 2010 ble jeg lærer i etterforskningsfaget. Med unntak av to år som prosjektmedarbeider i Etterforskningsløftet og utvikling av OÅO har jeg vært lærer. Det er m.a.o. en god stund siden jeg var i praksisfeltet, hvilket var noe av motivasjonen for dette masterprosjektet. Jeg ønsket å kalibrere fenomenforståelsen og tilegne meg fornyet innsikt og kunnskap om generalistens arbeidshverdag med etterforskning. Hensikten var å sette meg i bedre stand til å formidle treffende og presise knytninger mellom det teorien beskriver og hvordan det praktiseres overfor mine bachelorstudenter. Knytninger og overganger som er utfordrende å forstå, og se relevante sammenhenger i, uten erfaring.

Perspektivet i denne studien ville ikke aktualisert seg uten erfaringene jeg har gjort som etterforsker og faglærer. Denne kombinasjonen setter meg i stand til å utforske nyansene og nå inn til kjernen av tematikken. Samtidig må jeg være oppmerksom på at min inngående kjennskap til temaet kan føre til en form for blindhet, og at nyanser i materialet overses fordi det fremstår selvfølgelig. Nærhet til forskningstema har blitt problematisert i større grad enn avstanden, men det er ikke til å unngå at erfaringer, meninger og holdninger tas med og påvirker forskningsarbeidet (Bukve, 2021, s. 31). Utfordringen er å ikke være for nær, men nær nok (Rachlew, 2010, s. 134). Temavalget er ikke tilfeldig, så uansett refleksjon og bevissthet over egen forforståelse er det naivt å tro at det ikke har påvirket meg til en viss grad. På samme vis som forskningslitteraturen har *teoriimpregnert* meg (Johannessen et al., 2016, s. 35). Etter beste evne har jeg forvaltet dette ansvaret og utført forskningsarbeidet fritt og nødvendig kritisk.

4.2. Kvalitetskriterier

Total objektivitet og nøytralitet er umulig, men kvalitet, eller gode data, diskuteres ift. prinsipper om pålitelighet, gyldighet og generaliserbarhet, som både Kvale et al. (2015, s. 275) og Tjora (2017, s. 231) holder fast ved som vurderingsgrunnlag for kvalitativ intervjuforskning. Andre kvalitetskriterier er transparens, refleksivitet, troverdighet og relevans.

Pålitelighet (reliabilitet) uttrykker nøyaktigheten i dataen. Om det er innsamlet på en tillitsvekkende måte ift. forskningsresultatets konsistens og troverdighet. I denne studien har intervjukvaliteten betydningen siden data springer ut fra det. En kvalitetstest er å spørre seg om de samme resultatene ville kommet frem om en annen forsker hadde gjort det samme (Bukve, 2021, s. 101). Det lar seg vanskelig gjøre, da intervjuene nødvendigvis må spisses med avklarende spørsmål. Timingen vil da ha noe å si for svarene man får. Dette var jeg bevisst, men merket at jeg i noen tilfeller kunne være ledende ift. egen forforståelse. Det til tross mener jeg at informantene ikke tilpasset svarene sine til dette i avgjørende grad. Like sannsynlig var det at informasjonen i det hele tatt kom frem, men det kan jeg ikke vite sikkert. Mitt inntrykk er at informantene ikke snakket meg etter munnen, selv om de benyttet ord og begrep jeg hadde introdusert om temaer i studien. Det tenker jeg var deres måte vise hvordan de tolket og forsto tematikken med mest mulig presist språk. Transkripsjon kan også gjøres ulikt, da to personer har ulik forståelse og oppfattelse av det informantene har svart. Intervjuene ble derfor empirinært transkribert for få frem det informantene sa, og ikke kun det de snakket om, hvilket reduserte min påvirkning (Tjora, 2017, s. 174)

Pålitelighet handler også om transparens, som beskriver åpent, nøyaktig og detaljert måten forskningsprosessen er gjennomført på, slik at andre kan vurdere det. Jeg har vært bevisst fallgruver, som å overse eller forsøke å bortforklare resultater som avviker fra forutinntatte antakelser og meninger. For å motvirke dette har jeg ivaretatt kreativ tenkning og variasjon med en åpen kodingsprosess (Tjora, 2017, s. 197)

Gyldighet (validitet) handler om resultatene jeg har kommet frem til er troverdige. Hvorvidt jeg har målt det jeg trodde jeg målte, eller hadde tenkt å måle. Om forskningen representerer virkeligheten som er studert og det er logiske sammenhenger mellom innsamlet data og svarene avhandlingen skal besvare i form av informantenes erfaringer og synspunkter på problemstillingen (Johannessen et al., 2016, s. 67). Graden av gyldighet dreier seg også om relevans ift. studiens fokus på kvalitetsarbeid innen etterforskning, som bygger på faglige rammer forankret i annen forskning (Bukve, 2021, s. 103). Med det inviteres leseren til å ta kritisk stilling til relevans og presisjon.

Generaliserbarhet handler om i hvilken grad resultatene i studien er overførbare til andre. Tjora (2017, s. 239) argumenterer for å tenke generalisering på en naturalistisk-, moderat- og konseptuell måte ved å legge til rette for at leseren selv skal kunne vurdere funnene, eller at forskeren beskriver situasjonene resultatene vil kunne være gyldige for. Generalisering er et realistisk mål for all forskning, og begrensninger i empirien forhindrer sjelden utvikling av konsepter. Et utvalg på åtte informanter kan

danne grunnlag for generalisering og helhetsforståelse, hvis argumentene i funnene er overførbare til andre. Jeg vender tilbake til studiens generaliserbarhet i avslutningskapittelet.

4.3. Utvalg og intervjuguide

Studien vil ikke avdekke sensitive metodeopplysninger eller taushetsbelagt saksinformasjon ift. krav om fritak fra taushetsplikten etter politiregisterloven § 33. I samråd med veileder er tillatelse fra Riksadvokaten og Politidirektoratet vurdert at ikke er nødvendig. Tilsvarende vurdering er gjort tilknyttet søknad til Datatilsynet. De politiansatte intervjues ikke om taushetsbelagt informasjon (Bjørge & Myhrer, 2015, s. 11).

Prosjektbeskrivelsen og intervjuguiden (vedlegg 5) ble vedlagt og meldt inn til Norsk Senter for forskningsdata (NSD) og godkjent i mars 2022 og vurdert til lav personvernulempe (vedlegg 1). Personopplysningene er kun tilknyttet informantenes samtykke og deres underskrift (vedlegg 3), som oppbevares i original. Samtidig med søknaden til NSD søkte jeg tillatelse av politimesteren i Sør-Øst om å intervju politiansatte etterforskere (vedlegg 2). Intervjuguiden og samtykkeskjemaet ble vedlagt søknaden (vedlegg 4). Etter en måned uten respons på søknaden til politimesteren, sendte jeg en ny henvendelse. En halv måned til gikk uten respons, hvorpå jeg tok kontakt med politidistriktet for informasjon om saksbehandlingen av søknaden. En saksbehandler fra HR-seksjonen informerte meg om at søknaden raskt ville bli tatt til nærmere drøfting. I siste del av mai måned 2022 fikk jeg godkjent søknaden, og oppgitt et kontaktledd for nærmere praktisk fremgangsmåte ang. rekruttering av informanter.

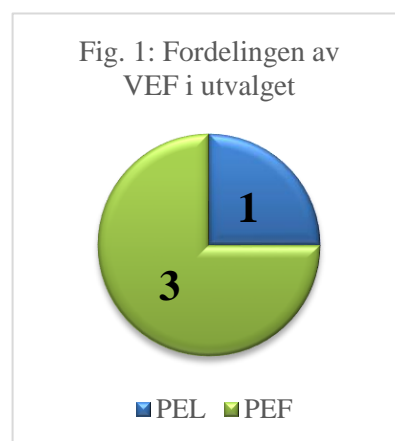
For å besvare problemstilling best mulig ønsket jeg å treffe et relevant utvalg, fremfor et stort utvalg. Jeg ønsket et representativt utvalg etterforskere fra den såkalte førstelinja (Johannessen et al., 2016, s. 117). Etterforskere som står i det daglige presset på allmenn-, eller generell etterforskning, i motsetning til spesialavsnitt. Min erfaring og kjennskap til ulike etterforskningsmiljøer ligger til grunn for denne vurderingen. Siden jeg utdanner generalister innen taktisk etterforskning, ønsket jeg informanter med ca. fem års etterforskningserfaring og stilling som taktiske etterforskere.

Utvalgsstrategi innebærer å samle inn informasjon til nok data blir innhentet for å finne ut det som trengs å vite. Relevante data er derfor viktigere enn å henge seg opp i et spesifikt antall informanter (Johannessen et al., 2016, s. 114). Med forskningens størrelse og tiden til rådighet ble antall informanter konkretisert til seks-åtte i samråd med veileder. Informantene ble rekruttert fra geografisk driftsenhet ved ett politidistrikt. For å unngå en for homogen gruppe med for lik forståelse, varierte jeg på tjenestestedene til informantene (Johannessen et al., 2016, s. 122). Det er en styrke med nyanser

og forskjeller på svarene i intervjuene ift. variabler i analysen. Jeg vektla ikke å intervju informanter med spesiell motivasjon for etterforskningsfaget, men et utvalg med egenskaper som samsvarer med politipopulasjonen.

Rekrutteringen av informanter kan ha betydning for dataene og forskningskvaliteten (Tjora, 2017, s. 130). Kontaktleddet informerte at alle fire seksjonslederne var positive til prosjektet, og ønsket å bidra inn med informanter, men at utvalgskriteriene mine var uoppnåelige. Det førte til en omformulering og justering nærmest mulig det opprinnelige ift. hva som var realistisk. Det resulterte i at både politietterforskere og politifaglig etterforskningsledere ble informanter, samt at etterforskererfaringen ble justert ned mot fire år. Min vurdering var at de fire seksjonslederne var i bedre posisjon til å plukke ut informanter etter disse kriteriene enn meg. Jeg var komfortabel med at kontaktleddet koordinerte rekrutteringsprosessen med de andre seksjonslederne, og videresendte informasjonen til kandidatene om formål- og tema for studien, samt hva deltakelsen innebar og at den var frivillig.

Kort tid etter mottok jeg e-post fra kontaktleddet med navnene til de åtte informantene med kontaktinformasjon. De fordelte seg jevnt på fire tjenestesteder og passet utvalgskriteriene. De hadde stillinger som taktiske etterforskere og fordelte seg i to halvparter, som enten politifaglige etterforskningsledere eller politietterforskere. Kjønnsmessig bestod utvalget av seks kvinner og to menn og med et spenn på ca. 4 – 26 år med erfaring innen etterforskningsfeltet. Jeg anså denne fordelingen som helt uproblematisk, men vet ikke om seksjonslederne plukket ut sine kandidater, eller om noen takket nei til å delta. Jeg vet heller ikke hva som motiverte utvalget til å bli med, men erfaringsmessig er variasjonene i utvalgets egenskaper ikke utypisk for en geografisk driftsenhet. Jeg hadde ingen tette bånd til noen av dem, selv om jeg kjente til noen av dem fra før, og andre kjente til meg. Av relevant utdanning innfor etterforskning, hadde halvparten av informantene gjennomført videreutdanning i etterforskning (VEF) relativt nylig (H21) og helt nylig (V22). Den andre halvparten hadde ingen videreutdanning. Fig. 1 viser at etterforskerne har mer utdanning enn lederne. Utvalget representerer seg selv og som representanter for politiet. Av anonymitetshensyn gis ikke ytterligere bakgrunnsdata.



Jeg hadde ikke mer kontakt med kontaktleddet, men i nevnte e-post var alle navnene på de åtte informantene satt i kopifeltet. I møte med informantene beklaget jeg dette, men ingen av dem var affisert av dette og reservert seg mot å delta i studien av den grunn. Det hemmet heller ikke forholdet mellom meg og informant, eller måten intervjuet ble gjennomført på. Denne glippen var mitt ansvar,

da jeg ikke hadde vært tydelig nok ang. taushetsplikten og ivaretagelsen av informantenes anonymitet overfor kontaktleddet. Jeg reflekterte over om informantene ble utsatt for noe form for press til å delta, men i dialog med kontaktleddet i rekrutteringsprosessen var det ikke noe som tydet på ufrivillig deltakelse. Noe jeg i møte med dem senere fikk bekreftet.

Målsetningen var å gjennomføre intervjuene før sommerferien 2022. Jeg kontaktet hver enkelt informant på e-post for nærmere avtale, hvor jeg informerte om hva deltakelsen i studien innebar, at intervjuet var estimert til ca. én time og at de selv bestemte sted for intervjuet. Med i betraktningene var informantenes arbeidsbelastning og hvorvidt deltakelsen ville oppleves som relevant og vel anvendt tid. Vedlagt e-posten fulgte informasjonsskriv om forskningens formål og hvem som var ansvarlig, samt samtykkeerklæringen. Den videre korrespondansen med informantene foregikk vekselvis på e-post og telefon. Jeg inngikk fortløpende intervjuavtaler med alle på deres arbeidssted, og gjennomført dette i tidsrommet 31. mai – 13. juni 2022.

Kvalitativ intervjuforskning har få standardregler, og er ifølge Kvale et al. (2015) et håndverk, som riktig utført kan være en kunstform. Studien bygger på en gjennomtenkt og fleksibel intervjuguide, som en tematisk huskeliste for å belyse problemstillingen. Tematilnærmingen var åpent formulert, slik at informantene kunne beskrive egne erfaringer og fortelle det som var relevant for dem. En struktur som gjorde at samtalen og dialogen fløyt fritt og ga muligheter til å gå i dybden på relevant tematikk som dukket opp, eller der det var mye å fortelle (Tjora, 2017, s. 158).

Jeg ønsket også en struktur på intervjuet for å kunne sammenligne svarene, og at informantene svarte på den samme tematikken. Derfor brukte jeg god tid på intervjuguiden for å kunne konsentrere meg om samtalen. Intervjuguiden har en innledningsdel, refleksjonsdel og avsluttende del. Den starter med informantens bakgrunn, da det kan være vanskelig å åpne seg opp og begynne å reflektere med en gang (Tjora, 2017, s. 147). Hoveddelen var inndelt i fire temaer tilknyttet informantenes tanker og refleksjon om egen bruksteori og i hvilken grad den er tuftet på kunnskapsbasert etterforskning. Før gjennomføring foretok jeg et pilotintervju på en kollega for å kvalitetssikre intervjuguiden, som avdekket noen språklige utfordringer og ble justert.

4.4. Datainnsamlingen

Målet med intervjuet var å innhente empiri, eller utsagn om virkeligheten med grunnlag i erfaring, og gjøre det om til data for å besvare problemstillingen om hvordan generalisten tenker og utøver etterforskning (Johannessen et al., 2016, s. 143; Tjora, 2017, s. 113). I dette underkapittelet redegjør jeg for datainnsamlingen, som bygger på mine forkunnskaper. Det er antatt i samfunnsvitenskapen at

forskere er med på å forme det som blir sagt under kvalitative intervjuer. Informantenes uttalelser er heller ikke objektive sannheter, men subjektive gjennom bearbeidelse og tolkninger. På den måten har de etablert årsaker og meninger før erfaringene og opplevelsene deles i intervjuet. Dette forplanter seg i dataene. Selv om intervjuene får frem deres meninger og forståelser, har det sine begrensninger, da jeg ikke kan være sikkert på om informantene mener det de sier. Det er nødvendigvis ikke virkeligheten som gjengis, men kan være usannheter. Tydelighet er derfor viktig for å forebygge misforståelser.

Jeg har lang erfaring med politiavhør og er utdannet avhørsinstruktør. Selv om det stilles forskjellige krav ift. verifiserbarhet og skyld, er målet om å innhente detaljert og pålitelig informasjon likt. Bevissthet til forforståelsen og ledende spørsmålsstilling like så. Det er viktig å forstå informantenes situasjon, eller perspektiv, for å kunne nå dypest mulig inn i tematikken. Min vurdering er at det ble skapt trygge rammer i alle intervjuene, der driveren for samtalen var temaene i intervjuguiden. Jeg opplevde i utstrakt grad å oppnå tillit hos informantene ved at de var åpne om sine meninger og erfaringer.

Før intervjuene startet informerte jeg om min rolle som forsker og hvordan det var tenkt gjennomført, og hvordan informasjonen ville bli behandlet og oppbevart. Jeg gjennomgikk informasjonsskrivet om at deltakelsen er frivillig, og at de kunne trekke seg uten konsekvenser når som helst (NESH, 2016, s. 14). Grunnlinjene i studien ble presentert, mens det teoretiske grunnlaget ble tematisk porsjonert ut gjennom intervjuet. Min vurdering var at noe teori ville være fremmedartet og av den grunn delvis glemte når det aktualiserte seg i intervjuet. Jeg informerte isteden om dette i overgangene til ny tematikk. Noe som fungerte bra. Alle samtykket i at intervjuet ble sikret med diktafon (Tjora, 2017, s. 166). Jeg forsikret meg om at informantene forsto sine rettigheter og forskningens hensikt før de uten press signerte det forhåndstilsendte samtykkeskjemaet. Jeg minnet om taushetsplikten tilknyttet politirollen, og presiserte at det ikke fantes fasitsvar i denne studien.

Intervjuene startet med det Tjora (2017, s. 147) kaller oppvarmingsspørsmål om bakgrunn og erfaring som etterforske, hvor jeg fikk gode ledetråder til senere bruk i intervjuet. I hoveddelen ble det teoretiske grunnlaget introdusert på en individuelt tilpasset måte, hvor begrepene bruksteori, sensemaking og Etterforsknings sirkelen ble tilstrekkelig klargjort for, slik at informantene bedre kunne forså tematikken og mine oppfølgingsspørsmål. Jeg vektla en åpen tilnærming til hvert tema og oppfordret informantene til å fortelle fritt og uavbrutt, Jeg ga informantene ro og tid til å tenke og reflektere, mens jeg lyttet aktivt og noterte stikkord. Jeg oppfordret informantene til å dele mest mulig, og forsøkte hele veien å få frem deres tanker, meninger, vaner, holdninger, erfaringer, og

kunnskap. Under transskriberingen ble jeg bevisst at dette gjorde meg i overkant aktiv lyttende med verbale bekreftelser.

I oppfølgingsspørsmålene la jeg vekt på informantenes egne ord og utsagn, og brukte det som stikkord til videre utdyping og konkretisering av svarene. Koblingene til innledningsspørsmålene var nyttige ledetråder. Jeg oppmuntret til refleksjon ved å følge opp med; *Hva mener du med det? Og; Fortell mer om det* (Johannessen et al., 2016, s. 152). Jeg tok meg tid til å tømme temaene, så langt det lot seg gjøre, eller var hensiktsmessig. Under transskriberingen hørte jeg at jeg innimellom kunne snakke litt i munnen på informantene og stille flere spørsmål på en gang, hvilket er uheldig. Andre ganger hendte det at jeg ikke fulgte godt nok opp det informantene sa. I noen tilfeller var jeg nok for lite subtil ift. egne synspunkter. Det til tross, som fort kan skje i en dynamisk samtale, der dialogen er gjensidig, er min vurdering at informantene fikk formidlet sine tanker, meninger og erfaringer på en utfyllende og nyansert måte. De bar over med mine overtramp og fortsatte sine egne tankerekker. Flere reflekterte seg også frem til perspektiver de ikke hadde tenkt på tidligere.

Det er mulig at informantene svarte det de tror jeg ville høre, eller svarte på den måten de ønsket å fremstå. Dette hadde jeg reflektert over tilknyttet Etterforsknings sirkelen som rekvisitt for å komme i kjernen av hvordan kunnskapsbasert etterforskning skaper mening og forståelse. Jeg ønsket ikke at lærerrollen min gjorde at informantene overkompenserte sitt reelle forhold til Etterforsknings sirkelen, og presiserte at det ikke var en kunnskapstest, men at jeg var interessert i deres tanker og erfaringer. For å skape balanse i de ulike temaene jevnet jeg ut oppfølgingsspørsmålene med positive- og negative synspunkter fra informantene. Uansett kan jeg ikke være sikker på at det informantene sa i intervjuene er måten de tenker og utøver etterforskning, men informasjonen var på ingen måte ensbetydende med å tegne et glansbilde (Tjora, 2017, s. 253).

Det var minimalt behov for å få forklart den praktiske betydningen av informantenes fagterminologi. I ettertid ser jeg at noe informasjon ble tatt for gitt – uten å kontrollere om jeg hadde forstått det riktig fra informantens perspektiv. Jeg kan ha tillagt meninger i det utfra min forforståelse, som kanskje ikke var der, og med det ledet retningen på svarene med mine oppfølgingsspørsmål i feil retning. Jeg kan ikke utelukke at flere intervjuer ville tilført ny informasjon og gitt mer data, men jeg opplevde en viss grad av metning ved at informantene kom gradvis med mindre ny informasjon (Tjora, 2017, s. 143). Lengden på fem av åtte intervjuer var ca. 64 minutter, mens de øvrige varte fra 69-78 minutter. Et gjennomsnitt på 67,5 minutter.

4.5. Analyseprosessen

For å vise transparens presenterer jeg i dette underkapittelet behandling og bearbeiding av intervjumaterialet før omforming til data. Første steg var å transkribere intervjuene fra muntlig tale om til tekst (Tjora, 2017, s. 173). Dette gjorde jeg rett etter at intervjuene var gjennomført for å miste minimalt med informasjon gjennom tapt kroppsspråk. Jeg vektla ikke nonverbal kommunikasjon, da informantenes meninger, tanker og vurderinger kom godt frem verbalt. Omformingen ble gjort så empirinært som mulig for å redusere min påvirkning (Tjora, 2017, s. 196). Bortsett fra lyder som ikke er ord, pauselyder, kremting o.l. ble dialogen i intervjuene ordrett nedtegnet, slik at det informantene faktisk sa kom frem i teksten og ikke kun det de snakket om. All identifiserende informasjon er anonymisert i transkripsjonene.

Det fins ingen absolutt sann oversettelse av muntlig språk til tekst, men jeg lytte til alle opptakene med ferdig tekst foran meg, samtidig som jeg dannet meg et bilde av empirien (Johannessen et al., 2016, s. 159). Det gjorde at jeg kunne løsrive meg fra transkripsjonene i den videre analysen. Dette var en tidkrevende prosess, men materialet ble etter hvert oversiktlig.

For å minimere egen påvirkning i analysen valgte jeg empirinær koding. Tjora (2017, s. 226) anbefaler å bruke dataverktøy i behandlingsprosessen, men jeg fant det hensiktsmessig å bruke Word-tabeller. Jeg klippet ut det jeg fant interessant i transkripsjonene og plasserte det inn i kategoriserte kolonner fra tematikken i intervjuguiden for å finne ut av hva informantene virkelig sa. Problemstillingen og forskningsspørsmålene var ikke altfor konkrete i denne fasen, da jeg ville finne nyanser i empirien. Ifølge Johannessen et al. (2016, s. 181) kan teori brukes for å bli gode oppdagere, men jeg var bevisst forforståelsen min og søkte ikke bevisst etter noe, og valgte ikke å bruke teori ved første gjennomgang av empirien, men gikk inn for åpen koding. Det ble en del feiling og læring i starten, da transkripsjonene var vanskelig å dele opp i koder. Det førte til mange koder utfra hvilken kategori jeg tenkte informasjonen hørte innunder. Etter hvert klarte jeg å ekstrahere informasjon og redusere mengden tekst. Jeg la kodingen tett opp til empirien, som tilrettela for idégenerering på basis av detaljer i empirien (Tjora, 2017, s. 197). Prosessen ble gjentatt i flere vendinger og endte opp med 74 kategoriserte koder med en innbyrdes tematisk sammenheng som ferdig data.

I neste steg omdannet jeg kodene om til kodegrupper ved å tilføye en kolonne i Word-tabellen. Med det brøt jeg ned 74 koder til sju tematiserte kodegrupper (Tjora, 2017, s. 207). Det forenklet arbeidet med å se hvor mange informanter som mente det samme om enkelte temaer. Jeg prøvde også ut ulike navn på kategoriene. I denne gjennomgangen ble kodegruppene brutt ned til tre hovedtemaer, som gjenspeiler underoverskriftene i analysekapittelet: Måter å (1) tenke etterforskning, (2) forholde seg

til kunnskapsbasert etterforskning og (3) utøve etterforskning. Analyseprosessen gikk vekselvis frem og tilbake mellom trinnene, og jeg brukte lang tid på å få full oversikt og finne mening i datamaterialet. Jeg søkte i litteraturen etter forklaringer på nyansene i empirien, og erfarte at det var viktig at kategoriseringen og kodingen av dataen ikke ble definert før analyseprosessen, da dette ville blitt teoribekreftende, fremfor konseptutviklende. Informasjonen ble inndelt i elementer og biter for å kunne se tegn av mønstre av det informantene hadde sagt, og deretter sammenstilte jeg svarene deres opp mot forskningsspørsmålene. I dette arbeidet fikk jeg flere idéer ift. de foreløpige funnene gjennom kodingsprosessen.

4.6. Etske refleksjoner og oppsummering

Forskningsetikkens styrende normer og verdier med krav til åpenhet, redelighet og etterprøvbarhet er konstituert og regulert i retningslinjene til *Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora* (NESH, 2016, s. 10). Politihøgskolen har egne retningslinjer om økt årvåkenhet når det forskes på politiet (Bjørge & Myhrer, 2015). I dette underkapittelet redegjør jeg for de etiske refleksjonene for en tillitsfull gjennomføring.

Forskningsintervjuet berører mennesker direkte og kan medføre konsekvenser, som gjør at det må bedømmes utfra en etisk standard (Tjora, 2017, s. 175). Jeg forsikret meg om at informantene forsto formålet med studien, og at identiteten deres var beskyttet om de ev. rettet et kritisk blikk på eget arbeidssted.

Jeg var bevisst at spenninger kunne oppstå for å få ønsket kunnskap. Ikke fordi jeg ønsket å krenke informantene, men de var et middel til å få svar på problemstillingen. Av den grunn var det en risiko for at jeg kunne gå for dypt og inntrengende for å få god empiri til å belyse den. Det ville være å påføre informantene en belastning og ubehag om de ga opplysninger som de senere angret. Under temaet kunnskapsbasert etterforskning benyttet jeg Etterforskningssirkelen som rekvisitt for å komme i kjernen av hvordan teori skaper mening og forståelse. Dette kunne være utfordrende å svare på, og en fare for at informantene ville føle seg underlegne, med redusert tro på egen tekning tilknyttet etterforskning. Derfor presiserte jeg at det var deres tanker og erfaringer jeg var interessert i, og at det ikke var noe form for kunnskapstest. Hensikten var at Etterforskningssirkelen kunne bidra til å konkretisere tematikken. Jeg reflekterte også over om noen av informantene var tidligere studenter, og hvorvidt det kunne påvirke intervjuet. Det viste seg å være tilfelle, men etter min vurdering gikk det helt problemfritt. Jeg opplevde ikke at innsiderollen var en utfordring under intervjuene.

Intervjuene ble dokumentert med en mp3-diktafon og lastet opp som lydfil til Politihøgskolens OneDrivekonto. Jeg informerte informantene om konfidensialitetskravene og ansvaret det følger av å publisere resultater basert på profesjonsstudier. Videre at lydfilene ville bli slettet ved prosjektslutt og at identifiserende opplysninger og sitater ikke vil bli omhandlet i avhandlingen (NESH, 2016). Informantene er anonymisert med aliasnavn som brukes ifm. sitatene i avhandlingen (Tjora, 2017, s. 177). Identifiserende aspekter i intervjuene, som konkrete saker, navn, stedsnavn og arbeidssted er anonymisert og blitt behandlet konfidensielt og fortrolig. Det har ikke forekommet noen form for press eller forsøk på påvirkning, og jeg har tilstrebet etisk ansvarlighet i tråd med de rådgivende forskningsetiske retningslinjene (NESH, 2016).

Oppsummering

Jeg har i dette kapitlet redegjort for min forforståelse og posisjon som innsiddeforsker. Samt mine vurderinger og valg i forskningsprosessen ift. nærhet og distanse til forskningstemaet. Like så rekrutteringsprosessen av informanter og måten empirien fra intervjuene ble transkribert, kodet og bearbeidet til data. Fokus har hele veien vært på forskningskvaliteten. SDI-metoden (stegvis-deduktiv induktiv metode) til Tjora (2017, s. 18) har vært et nyttig verktøy å forholde seg til fra den litt famlende, men nysgjerrige, starten til mer forståelse. Studien har gjort interessante funn omkring generalistens oppfatninger og forståelse av sin etterforskningspraksis, som jeg berører i de neste kapitlene.

5. Analyse og funn

Med avhandlingen ønsker jeg å belyse status i kunnskapsbasert etterforskning ved å finne ut hvordan generalisten innen etterforskning tenker og praktiserer. I det innvirker organisasjonskultur, ledelse, opplæringsmuligheter, samhandlingsformer og tradisjon for kunnskapsdeling på den enkelte etterforskers tankesett og kompetanse. Dette var relevant fokus i undersøkelsen av det empiriske materialet, og vil bli presentert i dette kapitlet. Jeg brukte god tid på analyseprosessen for å få innsikt i hva det empiriske materialet handlet om, og har kjent på ansvaret med å videreformidle informantenes fortellinger på en representativ og rettferdig måte. Det informantene har sagt er grundig overveiet og gitt relativt stor plass i form av sitater (Tjora, 2017, s. 249). Hensikten er at leser kan følge informantenes refleksjoner og meninger mer direkte, som underbygger og styrker mine tolkninger og måten jeg kom frem til resultatene.

Analysen er tematisert etter intervjuguiden og justert utfra hovedtemaene i kodingsprosessen for å tydeliggjøre forankringen i problemstillingen, ved å presentere det i underkapitler etter hva informantene sa om måten de; (1) tenker og tilnærmer seg etterforskning, (2) forholder seg til kunnskapsbasert etterforskning, og (3) utøver etterforskning. Til sist presenteres funnene. Informantene brukte forskjellige muntlige benevnelser på sakene de etterforsker, som ikke er så lett for leser å skille fra hverandre. I tabellen under er disse benevnelsene definert og kategorisert iht. stor- eller liten sak, som er et etablert saksskille blant etterforskere, og har med strafferamme over eller under seks år å gjøre (Politidirektoratet, 2017):

Liten sak	Mellomstor sak	Stor sak
<i>De minste sakene / plankekjøring-saker</i>	<i>Mer krevende saker</i>	<i>Alvorlige saker</i>
<i>Mengdesaker / småsaker</i>		
<i>De enkle sakene / mindre alvorlige saker</i>		

5.1. Måter å tenke etterforskning

Informantene ble oppfordret til å beskrive hvordan de tenker når de etterforsker, og hvilket grunnlag de baserer tenkningen på. I datamaterialet identifiserte jeg at utvalget delte seg i tre hovedretninger, som fig. 2 illustrerer. Tre av fire med VEF i utvalget kan sies å ha en vitenskapelig forankring når de tenker etterforskning før handling. «Caroline» tar jobben som etterforsker seriøst og vil ikke risikere å måtte stå til rette for justisfeil. Hun beskriver tilnærmingen sin slik:

Fig. 2: Tenkningen før handling er basert på



- Kunnskap
- Praktiske løsninger
- Lite bevisst

Det jeg gjør daglig baserer seg jo på en blanding av erfaring om hva som funker, og hvilken rekkefølge funker ting å gjøre, på en måte. Opp mot rundskriv. Hva er det jeg faktisk må forholde meg til, sammen med typ sånn, Etterforsknings sirkelen, hypoteser, Jons-modell – alle de tingene vi lærer om og som alle skal kunne. Sånn at vi har en felles forståelse og likt grunnlag til å etterforske en sak.

«Caroline» syns på den annen side at det er forståelig at tilnærmingen i de såkalte mengdesakene blir å bare få dem unna, men faren er da at dét blir rutinen og Etterforsknings sirkelen går tapt. «Hannah» følger Etterforsknings sirkelen dynamisk utfra hvilke standard etterforskningen defineres innunder. Den andre retningen fig. 2 viser er at tre av fire uten VEF i utvalget baserer seg på praktiske løsninger fremfor kunnskapsbasert metodikk når de tenker etterforskning før handling. «David» tilpasser tenkningen sin til sånn hverdagen er og finner løsninger. «Frank» beskriver sin tilnærming slik:

Ja, og en av de første kjappe vurderingene på en stor eller liten sak er hvorvidt den blir henlagt, eller kommer den til å bli henlagt. Noe ganger tenker man; hva må minst gjøres før den henlegges. Det er demotiverende arbeid, men er en tanke man har med seg for ikke å brenne alt krutt og ressurser på en sak som åpenbart fremstår som den ikke vil føre frem noe sted.

Den tredje retningen fig. 2 viser er en lite bevisst tenkning før handling. «Ellen» sier hun *tenker veldig lite over egen praksis*, og syns sjeldent sakene er så kompliserte. Hun mener Indicia-prosjekt⁷ er en tidstyv ift. andre oppgaver, og selv om det opprettes i noen saker, så følges det ikke opp, da hun har tilstrekkelig oversikt uten etterforskningsplan. «Anna» følger opp det som er besluttet at skal gjøres i sakene, men er *lite bevisst* på hvorfor hun gjør som hun gjør.

Hele utvalget beskriver tidvise hektiske arbeidshverdager med stort sakspress og knappe ressurser. Informantene ble bedt om å beskrive forholdsmessigheten mellom saksarbeid og utviklingsarbeid. Halvparten av de med VEF tar seg tid til å balansere mellom de faste gjøremålene og å holde seg faglig oppdatert på en tilfredsstillende måte. Det tilrettelegges for faglig utvikling, men det betinger et individuelt ansvar å ta initiativ til det. «Gry» sier at mye er systematisk lagt opp til å *bare få unna*, og at forutsetningene for å levere kvalitet ikke er til stede. Knappe ressurser medfører konstant *brannslukking* og tidskritiske etterforsknings skritt glipper. Hennes tjenestested klarte ikke følge opp Riksadvokatens krav til kvalitet i etterforskning og meldte avvik på det. Utvalget uten VEF er rimelig unisone på at de sjelden finner anledning til å prioritere det faglige. De faste gjøremålene

⁷ Dvs. å lage en etterforskningsplan i et av politiets elektroniske verktøy

tar all tid, samtidig som de også kjenner- og føler på en *utilstrekkelighet* i arbeidshverdagen. To av dem synes det er vanskelig å henge med i utviklingen, og kunne ønske seg gunstigere arbeidsforhold. «Ellen» beskriver det slik:

Det blir mer og mer spesialisering, og det blir generalistene som er igjen som har dårligst lønn, men skal kunne mest. Det er litt rart på et vis, for noen må ta disse oppgavene også. En kommer ikke unna at noen må være generalister med masse forskjellige saker. [...].

Hun synes faglig påfyll er viktig, men sier samtidig at hun ikke tar initiativ til det. Hun opplever f.eks. at seminarene på Kripós o.l. har for liten relevans og overføringsverdi til hennes arbeidshverdag. Hun mener målgruppen er enheter med store ressurser – ikke små lokale forhold, som hun identifiserer seg med.

To i utvalget uten VEF har et ikke-forhold til Etterforsknings sirkelen. «Ellen» sier hun ikke kan alle disse *fine ordene*, men er rolig på at hun heller ikke trenger det for å drive etterforskning i småsaker. Hun bygger kompetansen sin på erfaring og rutine, og spør andre til råds når hun selv står fast. Hun synes mye av det nye har vært vanskelig. «Bente» sier at *de som har VEF-en snakker et språk som 90% av oss andre ikke forstår*. Hun mener alle må lære om hvordan begrepene og innholdet i Etterforsknings sirkelen skal forstås i praksis og at mye fagkunnskap aldri når ut i praksisfeltet. Det er mye usikkerhet rundt f.eks. hypotesegenereringen, som bare settes opp for å ha gjort det.

I datamaterialet identifiserte jeg at utvalget er unisont rutine- og erfaringsorienterte, samt at de på litt forskjellig vis rådfører seg med kolleger når de søker kompetanse de ikke selv besitter, fremfor søk i andre kunnskapskilder. Alle er en del av en liten fast gruppe/team, som hovedsakelig beskrives som et sammensveiset og trygt miljø. «Ellen» sier terskelen er lav for å snakke sammen og lære av hverandre. Noe OÅO har bidratt til, mener hun. Selv om kunnskap deles internt og man spør hverandre om hjelp ved behov, beskrives arbeidshverdagen jevnt over for å være basert på individuell jobbing. Flere uttrykte ønske om mer teamjobbing, eller mere teambasert saksarbeid. I intervjuet ble «Frank» utfordret på hvorvidt han ser muligheter for å arbeide på en annen måte, hvorpå han svarte:

F: Ja, absolutt. Det tror jeg alle kunne tenke seg, å jobbe mere sammen, og at det hadde vært nyttig på mange vis. Men, så er det i praksis å få det til ... For hvis det hadde vært mer effektivt enn en og en og hver sin sak, så er det ikke noe tvil om at en burde gjøre det.

I: Ja.

F: Her har vi så mange plankekjøring-saker at det vil være uhensiktsmessig å være flere på dem.

«Frank» har prøvd ut forskjellige organisasjonsformer, men ikke funnet det optimale ennå. Erfaringene i utvalget er ulike fra de permanente- til de midlertidige teamene med en skiftende påtalefaglig etterforskningsleder, hvor bl.a. mangel på nærhet og/eller samhandling ikke fungerer så bra. Dette beskriver jeg nærmere i underkapittelet om å utøve etterforskning.

5.2. Måter å forholde seg til kunnskapsbasert etterforskning

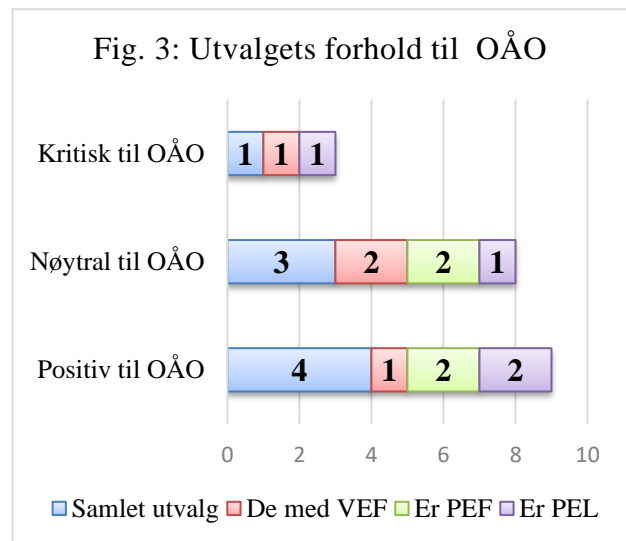
I intervjuene fikk informantene fremvist en modell av Etterforskningsssirkelen og bedt om å beskrive sitt forhold til den. De med VEF i utvalget sier at Etterforskningsssirkelen gjør dem faglig trygge, mens de uten VEF kjenner en *utilstrekkelighet* i arbeidshverdagen. På tvers av disse to halvdelene i utvalget, velger noen å helt eller delvis ikke å forholde seg til etablert kunnskap, men tar isteden snarveier. Dette beskriver jeg også nærmere i underkapittelet om å utøve etterforskning.

I intervjuene dreide tematikken om Etterforskningsssirkelen seg inn mot både praksis og kunnskapslæring. Utvalget beskriver unisont et fravær av system i måten å diskutere etterforskningsfaglig på arbeidsplassen. Alle informantene kom med mange gode betraktninger og argumenter om hva det gjør med deres arbeidshverdag ift. struktur og kvalitet. «Ellen» sier det treffende slik:

Jeg tenker samtidig at vi kan snakke mer om etterforskning, ikke bare en konkret episode. F.eks. hvordan vi legger opp en etterforskning. Det går veldig mye på automatikk (rutine), og så er det ikke sånn at jeg ikke har veldig mye å lære, for det er det. Men, så lenge du kommer unna med det du alltid har gjort, og aldri får noen tilbakemeldinger – verken om det som er positivt eller negativt, så blir det bare sånn. Man blir jo ikke så forbanna mye bedre av det heller.

Etablert kunnskapsteori er aldri involvert når «Ellen» diskuterer etterforskningsarbeidet. Samtidig er heller ikke ambisjonen om å utvikle kompetansen så stor. Når *bra nok* holder, fortsetter man i den *vanlig gamle tralten*. «Gry» har erfart frustrerende rutineholdninger der målet var å bli fortrest mulig ferdig med sakene. Hun vet at mange steder fortsatt ikke driver med kunnskapsbasert etterforskning, og viser liten interesse og vilje til å *steppe opp*. Retorisk sier hun at *hvis man ikke forholder seg til det forskningsbaserte i praksis, er all læring totalt bortkastet*. «Hannah» synes det er vanskelig å endre så mye i en travel hverdag, men at avvik må justeres og i større grad stole på at oppgavene blir gjort, og *ikke kaste bort tid på å kontrollere alt*.

OÅO var ikke et tema i intervjuguiden, men utvalget gjennomfører dette, og det ble relativt sentral tematikk i alle intervjuene. I datamaterialet identifiserte jeg at utvalget delte seg i tre hovedretninger, som fig. 3 illustrerer. Halvparten av utvalget synes ubetinget at OÅO er positivt, mens tre av informantene har et mer nøytralt verken-eller-forhold, og én er heller noe kritisk til det. Fig. 3 viser hvordan dette fordeler seg i utvalget ift. rolle som politietterforskere (PEF) eller politifaglig etterforskningsleder (PEL), og de som har VEF. De som er positive til OÅO fremhever nytten av å balansere mellom teori og erfaring, og at relevant tematikk bidrar til gode diskusjoner og bevisstgjøring av forskjellig syn.



«Bente» mener kunnskapen går i *bakleksa* hvis det ikke brukes i hverdagen og at den også må tas i bruk i det hun kaller de *mindre alvorlige sakene*. Et godt samarbeid på tvers med påtale betinger at kunnskapen fra OÅO omdannes til praksis på en gjensidig forståelig måte. De tre i utvalget som har et mer nøytralt forhold til OÅO, finner tematikken i programmet noe uinteressant og lite nyttig. Det er egentlig ikke tid til dette, så derfor er det viktig at lederne motiverer for det. «Ellen» mener også at kompetansen fra OÅO glipper hvis det ikke vedlikeholdes og anvendes i praksis, mens «Hannah» sier det slik:

H: Den er litt sånn; å ja, er det OÅO igjen, på en måte. Og så får en noen nyttige momenter også, men for mange tror jeg de bare er på den for å få den unna – liksom.

I: En litt rolig dag på jobben?

H: Ja. For andre gir den et godt løft, og så blir man flink en liten stund etterpå om det en lært noe nytt om sånn og sånn, men så faller det tilbake fordi det er så mye å ta innover seg. [..].

«Gry» uttrykte seg kritisk om OÅO og argumenterte godt for det. Jeg velger å ta med et relativt langt utdrag fra transkripsjonen, da hun her berører relevant tematikk som jeg vender tilbake til i diskusjonskapittelet.

G: [..] Jeg synes etterforskningsfaget har vært forsømt i mange år, og at alle kan jobbe med det. At alle kan ta avhør, men det er ikke sånn det er. Det er en trenings sak for å være god til å ta avhør. [..]. Ledelsen aner jo ikke hva vi driver med, [..].

I: Dette var jo et av kjernepunktene i etterforskningsløftet. Har du merket noe forskjell før/etter?

G: OÅO har vært delvis bra, men hvis en ikke praktiserer det, så glemmer en det.

I: Nettopp.

G: [..]. Bestått OÅO vil i praksis si at du har møtt opp. [..].

I: Ja.

G: Utad fremstår OÅO så bra, men innholdsmessig er det litt diffust. Og heller ikke alltid så gjennomtenkt. [..]. Jeg skulle ønske at man kunne dybdyke litt mer. Ikke bare smøre utover på overflaten om ting vi har hatt om mange ganger før.

I: Hm.

G: [..]. Det oppleves og fremstår litt som å kunne vise utad at etterforskerne gjør noe.

I: Sånn sjekk-mentalitet, ja.

G: Og så opplever jeg ikke at vi blir flinkere. Skal jeg bli flinkere til å ta avhør, må jeg på avhørsstudiet. Det å sitte på OÅO gir meg sånn sett ingenting.

I: Nei, akkurat. [..]. At det blir sånn at påfyllet mer eller mindre blir parkert etter endt dag, [..].

G: Noe er jo kanskje interessant, da. Men vi hadde f.eks. om hvordan vi skal samarbeide med andre land og sånn. Det alle satt igjen med etter en hel dag var: Ring Desken på Kripos. Sånn blir det når man ikke praktiserer det. Jeg skulle ønske OÅO var mer anvendelig, sånn at det var relevant opp mot dem som jobbet på [..]-seksjonen, og tilsvarende for de som jobber med nark, vinning og sedelighet osv.

Dette settes også i sammenheng med beskrivelsene fra flere informanter om at kunnskapen fra OÅO/VEF ikke praktiseres, og utfordringene det er med teoriforståelsen ift. praktisk bruk. Jeg vender tilbake til denne tematikken mot slutten av kapittelet.

Utvalget tegner et bilde av generalistens arbeidshverdag som både faglig- og innholdsmessig krevende, som ofte leder til at snarveier tas ift. etablert kunnskap og de krav Riksadvokaten setter for kvalitet i etterforskningen. Kommunikasjon og samhandling preges av å være uten definert form og innhold ift. organisasjonslæring. I det store og hele spriker både forståelsen- og nivået på etablert kunnskap. «David» mener at diskusjoner bevisstgjør praksis og motvirker at en repeterer seg selv, og blir blind for andre måter å gjøre ting på. Verktøyene for å få kunnskapen fra VEF/OÅO ut i praksis er ikke satt i system, og sier;

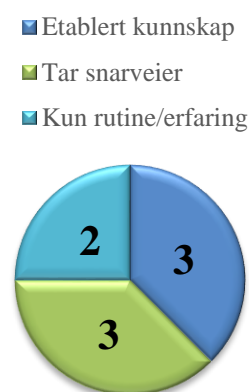
[..]. Ja, jeg tenker at vi kunne godt hatt et bedre system på kunnskapsdeling, og fått det innarbeidet i hverdagen.

«Caroline» sier at et forum for faglige diskusjoner gjør at en føler seg sett og verdsatt, som bidrar til at ting også fester seg bedre. En kobling av praksiserfaringer med vitenskapelige knagger vil høyne refleksjons- og kunnskapsnivået.

5.3. Måter å utøve etterforskning

Informantene fikk fremvist Etterforsknings sirkelen i intervjuene, som et konkret utgangspunkt for etablert kunnskapsforankring, og oppfordret til å beskrive sitt forhold til den i praksis. I datamaterialet identifiserte jeg at utvalget delte seg i tre hovedretninger, som fig. 4 viser. Vilåorene til kompetansekrav og kvalitet i en hektisk arbeidshverdag med for lite ressurser er både utfordrende og krevende. På tvers av de med- eller uten VEF i utvalget, velger noen helt eller delvis ikke å forholde seg til etablert kunnskap, men tar isteden snarveier. To i utvalget har lite eller ingen kunnskap om Etterforsknings sirkelen, mens «Anna» beskriver sin anvendelse i praksis slik:

Fig. 4: Etterforskningen utøves med forankring i



A: [..]. De fleste her bruker den i hverdagen sin, men er ikke bevisst av det. De vet ikke om det selv, på en måte. At de forskjellige fasene er også teoretisk forankret. [..].

I: Ja.

A: Men det krever også at folk gjør det, og det krever at det blir satt fokus på det fra ledelsen. Og at det blir igangsatt opplæring i det, hvis en tenker at det er viktig, da.

Tre av fire med VEF sier at de er aktiv bevisst etablert kunnskap når de etterforsker. «Caroline» kompromisser ikke, og unngår famling og gjetting ved å følge i Etterforsknings sirkelen. Hun synes den ikke er lett å forstå uten praksiserfaring, og mener *den kan være vanskelig å få ut i praksis*. For «Gry» er det viktig å følge opp etablert kunnskap i praksis, og VEF-en har bidratt til at metodikken i Etterforsknings sirkelen er automatisert. Etterforsknings sirkelen hjelper «Hannah» til å strukturere jobben mer effektivt, men hun mener den ikke er hensiktsmessig å bruke i *de minste sakene*.

Tre i utvalget beskriver at de utøver etterforskningen på lignende måte som «Anna» beskriver slik:

A: [..]. For på Politihøgskolen lærer man alt utfra den ideelle verden, men den ideelle verden fins ikke.

I: Nei.

A: Det er viktig, på en måte, reletart til VEF-studiet, ja, alle skrittene gjør man på en måte, men det er ikke sånn det funker ute. Jeg skjønner at Politihøgskolen ikke kan lære bort snarveier, men snarveiene gjør vi.

I: Skjønner.

A: Fordi det er snarveiene som gjør at hverdagen går rundt på en måte. Det er litt sånn at teorien fra Politihøgskolen funker ikke i praksis. Men hvordan en skal få til overgangen mellom teori og praksis, er å ikke gape over for mye. Det å forandre seg er vanskelig.

En så konkret beskrivelse av måten å utøve etterforskning på, ga ingen av de andre som tar snarveier i utvalget. De beskriver mer indirekte at etablert kunnskap verken ubevisst eller bevisst blir brukt. Det «Anna» sier om at *teorien ikke fungerer i praksis*, sier også «Frank» noe om. Han synes det er stor kontrast mellom måten etterforskning læres på skolen og hvordan det er i praksis. Etterforskningssirkelen hjelper «Anna» til å strukturere tenkningen ift. fallgruver, men hun velger allikevel å ta snarveier ift. det kunnskapsbaserte. På spørsmål hvor det glipper mellom idealstandard og praksis, svarer hun:

A: Jeg tenker det ligger i at ingen har kommentert det tidligere, eller bedt om endring og justering av praksis, så hvorfor skal jeg gjøre noe med det da.

På spørsmål om Etterforskningssirkelen er noe som kun hører studiene til, og om det er en annen praksis som gjelder når en vender tilbake til tjenestestedene fra studiene, svarer hun:

A: Ja, hvis Etterforskningssirkelen skal implementeres, må alle få en opplæring i den. [...], men den har aldri festet seg i ryggmargen på samme måte som jeg bruker ADVOKATE-regelen⁸.

I: Ja, ja.

A: Den sitter, jo – og jeg bruker den aktivt i alle avhør. Etterforskningssirkelen sitter ikke på samme måte, selv om jeg gjør mange av de samme skrittene i praksis. Vi lager jo etterforskningsplan med etterforskningskritt og hypoteser er vi litt innom, [...].

I: Nettopp.

A: Men den er ikke satt i system, på en måte, da. Vil jeg si. Sann som jeg har følt på det både her og der (forskjellige politidistrikter).

«Frank» har ikke et aktivt forhold til Etterforskningssirkelen og rangerer sakene etter alvorlighet, og iverksetter etterforskning med *minste motstands vei*. Det viktigste er å få sakene effektivt ferdigstilt fortas mulig. Det er helt nødvendig for ikke å bruke opp ressursene på saker som ikke fører frem. Han kunne ønske seg bedre rammer og ikke kun finne ut det absolutt helt nødvendige, for så å kunne trykke *ferdig etterforsket sak*. I de såkalte *mengdesakene* tar han informasjonen for gitt, så sant noe annet ikke er helt innlysende. I de *mindre alvorlige sakene* er det heller spørsmål om det er så veldig relevant å kontrollere informasjonen. Tilnærmingen er kynisk, men når alt er klart, og *en bare vet hva som har skjedd*, tenker han ikke etterforskning. Det er ren saksbehandling. Når det ikke er noe grunn for det, blir det uforholdsmessig tidsbruk å sette opp hypoteser og vurdere etterforskningskritt. «Frank» er bevisst at fremgangsmåten i *de enkle sakene* raskt kan dras med inn i *mer krevende saker*, men etterforskningsplan med hypoteser benyttes i *de alvorlige sakene*. Det gjør at tankesettet dras litt

⁸ Sjekkpunkter mht. pålitelig informasjon.

vekk fra den enkle fremgangsmåten, og det gjøres noen undersøkelser som førsteinntrykket ikke tilsier har skjedd.

«David» prøver å ha Etterforsknings sirkelen med i tankene hele tiden, og bygger på elementene i den med erfaring og rutine. Hypotesetenkningen brukes rutinemessig helt enkelt. I de *mindre alvorlige sakene* forsikrer han seg ikke tilsvarende grad om alt i Etterforsknings sirkelen er vurdert, mens i de *enkle sakene* trenger han ikke å tenke så mye på Etterforsknings sirkelen.

Informantene ble i intervjuene bedt om å beskrive hvordan de diskuterer og samhandler om etterforskningsfaglige problemstillinger i arbeidshverdagen. I datamaterialet identifiserte jeg at denne tematikken deler seg to lag; (1) om det å si ifra, eller ikke og (2) hvorvidt diskusjonene om etterforskning involverer etablert kunnskap. Svarene om det å si ifra, eller ikke (1) spriker, men alle åtte informantene er relativt entydige på at det er sider som er hemmende for diskusjon og samhandling. Svarene ga preg av at det ikke er en ensartet organisatorisk overstyring, eller norm på dette, men mer eller mindre overlatt til tilfeldighetene. To i utvalget sier på hver sin måte at de sier ifra når de mener det er berettiget, mens fire syns, av relativt sammenfallende årsaker, at det er utfordrende. To ga ikke noe entydig svar. «Anna» beskriver det slik:

Du kommer jo ikke her og forteller andre hva de skal gjøre. Du skal ha litt baller for å gjøre det, altså – tenker jeg. Og at det blir dårlig stemning. Nei ...

«Anna» mener det burde være naturlig å stille forventninger til hverandre og tåle tilbakemeldinger, men syns ikke det er lett å si fra til noen med lengre ansiennitet. To andre i utvalget er inne på det samme, og syns det er litt vanskelig å fortelle andre hvordan de skal jobbe fordi tilbakemeldinger kan såre noen og/eller skape dårlig stemning. For «Caroline» er det veldig personbasert hvem hun diskuterer faglig med, og begrunner det med et stort sprik i ambisjoner om å bli bedre og holde seg oppdatert. Noe som kan skape frustrasjon. Bl.a. gjør ansettelsespolitikken det vanskelig for relasjonsbyggingen og interessen for å skape et godt fagmiljø. «Hannah» er også opptatt av relasjon og tillit, og mener samspillet mellom etterforskere og påtalejurister mangler nærheten som skaper dette. Konkret mener hun at man oppsøker de en har god relasjon med, og tillit til, for å diskutere noe man lurer på. Dette styrker også den gjensidige rolleforståelsen. To andre i utvalget mener også at fravær av nærhet og relasjon til påtalejuristen har gjort det mye vanskeligere å diskutere sakene. Ingen i utvalget sier eksplitt at de holder tilbake alt de måtte ha på hjertet fordi det blir for utfordrende å si ifra. Det er nok ikke tilfelle, men kun to-tre i utvalget sier at de sier klart ifra.

I det andre laget i tematikken utvalget beskriver om hvorvidt forankret teori jevnlig blir diskutert i etterforskning (2), dannet det seg et mønster i datamaterialet som går i to hovedretninger. Om ikke helt entydige, så dreier det seg om teori blir diskutert, eller ikke. To i utvalget sier på litt forskjellig vis at de jevnlig diskuterer teori, mens de seks andre ikke gjør det. «Frank» sammenfatter det slik:

Og så vet vi jo at på en avdeling, som her, at vi er forskjellige, og at vi har forskjellig syn på alt fra vold i nære relasjoner, som noen tenker er [...]. Jeg føler vi snakker om disse tingene i saker der vi har behov for det, men i de fleste sakene er det lite diskusjon. Man tenker at det skulle vi gjort mer, men det er lite tid til det. Og ikke så høyt prioritert, kanskje, heller.

«Anna» diskuterer sakene uten at teori er særlig involvert, og beskriver det slik:

Før jeg tok VEF-studiet hadde jeg ikke noe forhold til Etterforskningssirkelen – utover at den hang på veggen inne på kontoret mitt på oppfordring fra FOA⁹. [...]. Jeg har ikke vært med på å bruke den så aktivt, altså. Det kan godt hende vi har brukt den, men jeg har aldri vært med på å snakke om Etterforskningssirkelen. Det har jeg aldri vært med på.

«Anna» mener at uønsket praksis vil fortsette til det blir tatt reelt tak i. Hennes erfaring er at henvisninger til teori ikke er nok når praksis fungerer greit nok. Fem øvrige i utvalget beskriver tilsvarende praksis. Diskusjonene går på konkrete ting det må søkes svar på i sakene og måter å gjøre det på. Prioriteringer av arbeidsoppgaver og læringspunkter i saksgjennomganger diskuteres rutinemessig, men det knyttes ikke teori til i disse diskusjonene. Oppfatningen synes å være at det er nyttig å dele forskjellig syn med hverandre, men tiden er knapp og det prioriteres ikke.

Arbeidsoppgavene utføres ofte uten nødvendige avklaringer og dialog med leder. «Hannah» føler stress og overkjøring når kommunikasjonen om hva som tenkes og menes med arbeidsoppgavene uteblir. Svarene til de to i utvalget som jevnlig involverte teori om etablert kunnskap i diskusjonene om etterforskning, er forskjellige, men det «Caroline» svarte vekket spesielt min interesse, fordi det også berører kjernen i organisasjonskulturen og hva organisasjonslæring er. Hun sa det slik:

C: Ideelt burde man ikke hatt denne jobben, hvis man ikke er interessert i etterforskning. Mye hadde vært gjort hvis det ikke var så mange i midlertidige stillinger. For det gjør folk usikre og man ikke får så godt miljø som man gjerne skulle hatt. [...]. Det er umotiverende for de som er midlertidig, men jeg tror en ville fått et bedre fagmiljø dersom det hadde vært mere trøkk på etterforskning. [...]. Da ville man følt litt mere stolthet av å være her, [...]. Ikke minst ta folk under vingene og hjelpe dem fram for at de blir værende.

I: Ja, jeg skjønner.

⁹ Fag- og opplæringsansvarlig

C: [..]. Det er jo frustrerende og en hamsterhjul-tilværelse, der en prøver å gjøre det beste ut av det, og en så god jobb som mulig. Vi gir anerkjennelse til hverandre, som sykt bra jobba o.l. Det er jo ingen andre som sier noe, bortsett fra når vi får dømt noen. Da kommer: Hurra! Bra jobba! Men, er det bra jobba, egentlig?

At fellende dommer setter standarden på bra eller dårlig etterforskning, vitner om feil fokus og premisser for anerkjennelse om hva kvalitet betyr i etterforskningen, som det kan trekkes læringspunkter utav for å nå. «Caroline» sier det er aksept for tanker og meninger med vitenskapelig forankring, og ikke kun det erfaringsbaserte. Noen jurister er lyttende, mens andre dyrker maktposisjonen og anerkjenner ikke etterforskernes kompetanse.

I tematikken rundt praksis vs. kunnskapslæring og kommunikasjon vs. samhandling syns flere i utvalget at en slags norm ville kunne bidra positivt til å løse mye av frustrasjonen. Det kom frem mange gode momenter og argumenter, som det «Caroline» beskriver slik:

C: [..]. Det har vært hendelser der vi og e-ledere har vært frustrerte mht. jurister som ikke har den samme forståelsen ift. hypotesetinking, justisfeil og sånne typer ting. Det var veldig bra at det nå var tre jurister på VEF-studiet. I en nylig [..]sak måtte jeg reise meg å si ifra at vi måtte ta dette med hypoteser. Vi kan ikke bare fortsette å bare sparke ut ting. Det går bare ikke.

I: Nei.

C: Og da ville påtalejuristen kun ha én hypotese om (saken) med en gjenstand, mens e-leder ville som et minimum også ha med nødverge som et alternativ. Det ville ikke juristen, så vi har ikke lik situasjonsforståelse utfra det vi lærer og baserer vår etterforskning på.

I: Hm.

C: Det var frustrerende, da juristen er vår leder og den ansvarlige for etterforskningen, som vi skal stole på. Det var jeg overasket over, faktisk.

I: Ja, hvordan er det å forholde seg til hierarkiet med påtale når det kunnskapsbaserte spriker sånn?

C: Akkurat der var ikke det så lett. [..]. Men det har jo ikke fungert bra i ettertid, heller. Man er jo ikke enige. Det er en helt annen forståelse for det vi gjør, og jeg tror ikke at påtale skjønner at akademia har forandret ting. At det stilles høyere krav. [..]. Du kan ikke bare ta en avhører til hvilket som helst avhør lenger. Påtale og etterforskning må samkjøres bedre – i hvert fall e-ledelsen. [..].

«Anna» mener et noenlunde likt nivå vil gjøre samhandling lettere. «Hannah» sier noen påtalejurister ikke forstår arbeidsomfanget i enkelte etterforskningsskritt de vil ha gjennomført, og heller ikke er lydhøre når uhensiktsmessigheten påpekes på flere plan. Hun har opplevd å ikke bli lyttet til, og heller gjort den helt unødvendige jobben i stedet for å krangle. Hun mener det har betydning for samarbeidet å vite om hverandres kompetanse, som f.eks. å fordele tilgjengelig ressurser og oppgaver utfra nevnte Jons-modell, men det skjer altfor vilkårlig. «Gry» sier påtalejuristene har gehør for innspill og

meninger ift. de faste rutinene, men kultur og metodikk er ulik i politidistriktene. Det er òg grunnleggende *kunnskapsbrist* om etterforskning når påtalejurister ikke forstår hensikten med uskyldshypoteser, samt frustrerende holdninger som at *vi gjør det på vår måte*, eller *sånn har vi alltid gjort det*. Det kan virke som etterforskning ikke regnes for å være en profesjon. Ignoranse ift. kompetanse frustrerer, som at patruljen kan ta kvalitative dybdeavhør etter KREATIV-modellen. Det stilles ingen formalkrav, men etterforskning går ut på mer enn å telle hoder og statistikk. Det må flere forstå. «Gry» syns det er leit å bli sett ned på og sidestilt med hvemsomhelst når en brenner for faget, og jobber kontinuerlig med egenutvikling.

De midlertidige teamene med ulike påtalejurister fra sak til sak skiller seg fra de permanente teamene med politifaglig etterforskningsleder og politietterforskere. De permanente teamene beskrives som relativt harmoniske, mens det er kommunikasjon- og samarbeidsutfordringer i de midlertidige teamene. Omstruktureringen i geografisk driftsenheter har medført et fravær av nærhet og relasjon til påtalefaglig etterforskningsledere. Det har vanskeliggjort diskusjoner i sakene med den konsekvens at man bare følger det som felles straffesaksinntak (FSI) eller påtalejuristen har bestemt at skal gjøres. «Hannah» sier at noen kun forholder seg til ferdig utformede avhørdisposisjoner fra påtalejurister, som hun mener blir helt feil, da det ikke gir gode nok forutsetninger for å forstå formålene med spørsmålene.

Utvalget beskriver at kommunikasjon og samhandling ikke har noe organisatorisk standardnorm, men mer eller mindre er overlatt til tilfeldighetene. Det kan resultere i opplevelsen av meningsløse oppgaver, som gir noen følelsen av profesjonell mistillit og negativ innvirkning på motivasjonen. Halvparten nevnte bl.a. det å ta avhør i saker som allikevel skal henlegges, eller er uten formål, som meningsløst og en praksis som bør evalueres om er nyttig bruk av knappe ressurser. Et par i utvalget opplever løsningsorienterte påtalejurister og som regel utfyller etterforskerne godt. «Frank» sier at:

Når påtalejuristen styrer de alvorlige sakene blir det mer presist og ressursbesparende, men pga. ressursituasjonen blir heller ikke disse sakene optimalt etterforsket.

Jeg introduserte sensemaking-prinsippene for utvalget, og spurte hvordan de anså det som en metode/verktøy for kommunikasjon og samhandling. Et flertall syns det ville kunne løse mye og bidra positivt. «Ellen» sa det treffende på denne måten:

E: Det tror jeg hadde vært bra for oss. Og at vi kunne fått inn i hverdagen uten at det ville vært noe belastning på noe vis. Det tror jeg ikke det trenger å være.

I: Nei, for utgangspunktet er fra scratch og bygge videre på det nivået du er på.

E: Nei, for det tror jeg ikke er så lurt. For å få noe mer tredd nedover ørene, tror jeg ikke ville bli tatt godt imot.

5.4. Oppsummering

Analysen har identifisert funn ang. kompetanse, forståelse og utøvelse av etterforskning. Generalisten har en utfordrende og tidvis hektisk arbeidshverdag med stort sakspress innenfor et vidt spenn av tildelte oppgaver, som skal løses med knappe ressurser. De permanente teamene med etterforskere beskrives som trygge og sammensveisede, mens samhandlingen og kommunikasjonen kan være utfordrende i de midlertidige teamene med påtalejurist. Det er ingen standardnorm om hvordan samhandling og kommunikasjon skal foregå saklig- og faglig. Kunnskapen fra OÅO/VEF verken kommuniseres eller brukes systemisk i praksisutøvelsen. Et mindretall i utvalget er kunnskapsbaserte, som lederne heller ikke krever at etterforskerne er. Av den grunn jobbes det ikke kunnskapsbasert på tvers i teamene på geografisk driftsenhet.

Etterforskningsarbeidet er i utstrakt grad rutine- og erfaringsorientert, der det søkes kunnskapsråd hos kolleger imellom fremfor i andre kilder. De som har VEF har tilegnet seg det gjennom egeninitiativ, ambisjon og interesse. De holder seg faglig oppdaterte og er trygge etterforskere. Tre av fire sier de har vitenskapelig forankring i tenkningen og er aktivt bevisst etablert kunnskap når de etterforsker. De uten VEF har enten en livssituasjon, manglende interesse og ambisjon som årsak til at de ikke har videreutdannet seg. De har sjelden/aldri anledning til å oppdatere seg faglig, og kan føle på en utilstrekkelighet i en for hektisk arbeidshverdag. Fagspråk/terminologi om etablert kunnskap forstås ikke i samme grad som de med VEF. To informanter synes også det er vanskelig å henge med på den faglige utviklingen.

To-tre i utvalget sier at de praktiserer kunnskapsbasert etterforskning, mens tre-fire gjør det delvis og to gjør det ikke. De fem-seks som delvis- og ikke utøver kunnskapsbasert etterforskning, sier de tar snarveier og finner praktiske løsninger basert på erfaring og rutine. Altså hever VEF etterforskerens kunnskapsnivå og setter preg på deres tenkning og forståelse, men potensialet i VEF/OÅO ikke utnyttes systemisk til å heve etterforskningspraksis.

6. Diskusjon

I dette kapittelet løfter jeg blikket og drøfter funnene fra analysen med det teoretiske perspektivet ift. generalistens etterforskningspraksis i et politikulturelt læringsperspektiv. Jeg vil starte diskusjonen med at et flertall tar snarveier i etterforskningen og fortsette med kommunikasjons- og samhandlingsutfordringene tilknyttet kunnskapen i VEF/OÅO. Med det bakteppet avslutter jeg med måter etterforskningsteam kan samhandle og forstå hverandre bedre på gjennom utforskende samtaler.

6.1. Forklaringer på at noen velger å ta snarveien

Med Etterforskningsløftet og fokuset på betydningen av å jobbe kunnskapsbasert, er det imperativt å starte diskusjonen med at kun tre av åtte i utvalget sier at de utøver kunnskapsbasert etterforskning. Flertallet sier at de enten ikke har noe forhold til kunnskap, eller er lite bevisst det, og tar snarveier. Deres tankegang og tilnærming baserer seg på intuisjon og praktisk kompetanse, som funn tyder på at snakkes om kollegialt og er rettferdiggjort (Nonaka & Takeuchi, 1996). Årsakene til resultatene er sammensatt, og kan delvis forklares utfra en kombinasjon av en konservativ politikultur og ustrukturert organisasjonslæring. Men, uansett er politikolleger imellom akkurat som ansatte i andre virksomheter. De skaper sannsynlige sammenhenger utav minimalt med informasjonen som gir mening og konkluderer, men som like fullt former politikulturen. Det utfordrer nye måter å etterforske på ift. den vante måten å gjøre det (Klemsdal, 2008).

Mine funn viser store nivåforskjeller og at kunnskapsbasert etterforskning ikke er solid forankret i organisasjonen. Kun et mindretall har et tankesett om betydningen av forenklingsstrategier og hypotesedrevet etterforskning, som underbygger behovet og satsingen på HEVE-programmet. Den ulike måten å tenke- og utøve etterforskning på utfordrer kunnskapsbasert samhandling i teamene fordi ikke alle behersker begreper og språk dette bygger på. Alle aktørene forstår ikke informasjonen, perspektivene og idéene som deles. Tvert imot kan det lede til misforståelser og frustrasjon i teamene (Edmondson & Lei, 2014; Wang & Noe, 2010). Konsekvensen er at det stort sett er praktisk saksinformasjon som deles. Informasjon som er lokal forankret kompetanse, basert på vaner og tidligere tilbakemeldinger og som lider under tilfeldige kontekstuelle variabler om hva som er gjort tidligere, og hvorfor (Elkjær, 2005).

Denne delingskulturen er ikke basert på systematikk, men mer magesfølelser og tilfeldigheter. Det er konsekvensen av at ikke alle aktørene har VEF-utdanning og at OÅO-kunnskapen ikke har festet seg tilstrekkelig i organisasjonen. Fellesgrunnlaget for hva vitenskapeliggjøring av etterforskningsfaget betyr i praksis mangler fordi flertallet ikke har tilstrekkelig kunnskap til å se nytten av dét i sin

arbeidshverdag når de ikke er satt i stand til å bruke det. Funn indikerer at ny kunnskap introdusert på OÅO ikke går tilstrekkelig i dybden for de uten VEF, slik at de forstår teorien tilstrekkelig for å oppdage hvordan den konkret kan overføres til arbeidshverdagen. Det kan forklare at verken kunnskapen fra VEF eller OÅO praktiseres systematisk av alle. Isteden utøver aktørene etterforskningen slik de er vant med, som også var en tendens i studien til Nilsen et al. (2018) med etterforskningslederne. Slik jeg tolker det, skyldes ikke det generell motstand til endring, men mer i retning av at mange ikke helt vet hvordan den nye kunnskapen skal brukes i praksis. Mine funn tyder på at dette er årsaken til den relativt smale forankringen til kunnskapsbasert etterforskning på geografisk driftsenhet. De med VEF er veldig motiverte for endringer i retning det kunnskapsbaserte, mens de uten VEF ikke er så entydige. Slik jeg ser det, har de uten VEF heller ikke den samme forutsetningen til å ta stilling til dette, som de med VEF, men ingen uttrykte direkte motstand mot å jobbe kunnskapsbasert.

En medvirkende årsak til at etterforskerne jobber slik de er vant med, henger òg sammen med at det ikke settes krav til dem om å ha VEF. Det å ta denne utdanningen er basert på den enkeltes engasjement og initiativ, hvilket gjør at politilederne ikke kan kreve av alle at etterforskningen bygger på kunnskapsbasert metodikk. Funn indikerer at lederne også tenderer i retning av å gjøre det de er vant med. F.eks. fremheve de positive resultatene i etterforskningen ved domfellelse, fremfor å vektlegge læringspunkter og kvalitetsarbeid i prosessen som leder frem til resultatet (Myhrer, 2015). Til tross for et høyt utdanningsnivå og økt internasjonal anerkjennelse for forskning på etterforskning, er mine funn i overensstemmelse med tidligere forskning om at strukturen i politiet opprettholder en manglende kultur for læring og utvikling (Filstad & Karp, 2018, mf.l.). Det kan forklare at etterforskernes bruksteorier ikke samsvarer med kunnskapsbasert etterforskning (Elkjær, 2005).

Til forskningsspørsmålene om etterforskernes forhold til kunnskap og utøvelse av dette, velger altså flertallet å ta snarveier. Det betyr at deres uttalte teorier og bruksteori ikke samsvarer med de instrumentelle bruksteoriene (Argyris & Schön, 1996). Funn viser at dette kan ha med oppfatningen om at kunnskapsteorien tilknyttet utøvelse av etterforskning ikke fungerer i praksis. Et funn jeg vil sammenligne med arbeidskulturen i helsevesenet i studien til Tucker og Edmondson (2003). Lik helsearbeiderne kompenserer og tilpasser etterforskerne seg situasjonsbetingelsene for å få det til å fungere. De navigerer seg rundt problemene, istedenfor å stille spørsmål om hvorfor oppgavene gjøres slik de gjøres og hvordan løse det. Det tyder på et effektivitetsfokusert arbeidsmiljø, hvor det er viktigere å få jobben gjort, fremfor hvordan den løses. Enkle løsninger som bryter med prosedyrene og kan skape merarbeid. Allikevel er det måten etterforskerne lærer seg å håndtere arbeidssituasjonene på (Klemsdal, 2008).

Det fremtredende med å ta snarveier, slik jeg tolker det, er at alternative fremgangsmåter i samsvar med instrumentelle bruksteorier ikke reflekteres over. Det er gitt på forhånd at det kunnskapsbaserte ikke fungerer, og blir rasjonalisert bort av de etablerte normative forventningene om hva som regnes som plausible måter å håndtere situasjonen på (Fine, 1984). Det kan synes som vurderingene i situasjonen ikke strekker seg forbi egen erfaring og tillærte rutiner når beslutningen tas, men baserer seg på intuisjon og praktisk kompetanse, sammenliknet med retrospektiv fortolkning i en proaktiv handling (Sandberg & Tsoukas, 2015).

Oppfatningen om at teorien om etterforskning ikke fungerer i praksis synes tuftet på en misforståelse, eller kunnskapsmangel, om en forveksling av det normative vs. det deskriptive i Etterforsknings-sirkelen (Fahsing, 2016). Funn tilknyttet de med kunnskap om Etterforsknings-sirkelen viser at et flertall ser den hensiktsmessig å anvende først og fremst i store saker. Gitt dette premisset for at teorien ikke fungerer i praksis, kan det forklare hvorfor Etterforsknings-sirkelen ikke brukes slik den er tenkt og ment i praksis. Den tilpasses ikke dynamisk situasjonene på en normativ måte. Isteden tolkes teorien bokstavelig og anvendes deskriptivt. Gitt mangel på samsvar mellom teori og praksis oppdages, så bør etterforskerne reflektere over dette og avklare det systematisk gjennom diskusjon. Ikke forkaste teorien intuitivt, uten forsøk på å utvikle nye forståelsesmåter og ev. finne frem til alternativt bedre beslutninger i situasjonen. Slik jeg ser det beror denne feiltolkningen, eller kunnskapsmangelen, på bias om det kunnskapsbaserte for å gi det mening og forståelse. Selv om det beror på en misforståelse, forklarer det mangelen på samsvar mellom bruksteori og kunnskapsbasert etterforskning (Kahneman et al., 2012). Konsekvensen er at «gyldigheten» av dette blir legitimert i praksisfellesskapet (Nonaka & Takeuchi, 1996).

Snarveiene kan tyde på at etterforskerne ikke setter kritiske spørsmålstegn ved egen bruksteori. Det gjør at praksis ikke utfordres og kunnskapsbasert utvikling uteblir (Bjørkelo & Gundhus, 2015; Johannessen & Glomseth, 2015). Mine funn tyder på at det verken er tradisjon for en slik form for tenkning, eller systemisk tilrettelagt for det i organisasjonen. Det underbygges med at flertallet sier at de sjelden eller aldri diskuterer kunnskapsbasert etterforskning. Funn tyder på at forutsetningene og rammene i arbeidsmiljøet til geografisk driftsenhet gjør det utfordrende for generalist-etterforskeren å etterkomme kravene til kvalitet (Riksadvokaten, 2018). På den annen side tyder funn på en sterk systemlojalitet og fleksibel praksis for å oppnå felles mål, som kan være en medvirkende årsak til at det ikke stilles systemiske spørsmål om hvorfor man gjør det man gjør, og løser oppgavene slik man gjør (Byrkjeflot, 2008; Wathne, 2018). Tilsvarende kan det også forklare at ledelsen i liten grad involveres i disse utfordringene. Det kan virke som de verken styrer eller tilrettelegger for

prosesser som i større grad får etterforskernes bruksteorier til å samsvare med instrumentelle bruksteorier og det politiet forsøker å være.

6.2. Kunnskapen som rokker ved den etablerte skillelinjen

Det at etterforskere med VEF sier de føler seg faglig trygge, mens de uten VEF kan føle på utilstrekkelighet, underbygger at VEF setter preg på etterforskernes tenkning og forståelse med å heve kunnskapsnivået. Innholdscomponentene i OÅO består hovedsakelig av det samme som VEF, og er plattformen for etterforskernes organisasjonslæring. Mine funn tyder i utstrakt grad på det etterforskerne lærer på OÅO verken anvendes systemisk eller innvirker på etterforskningspraksis. Et mønster i funnene, og sannsynlig årsak for det, er at mange etterforskere og påtalejurister ikke har VEF. En utdanning med avsluttende eksamen, mens OÅO kun har krav om oppmøte, som verken kontrollerer eller tester om kunnskapen er forstått, eller kan håndteres ferdighetsmessig. For de uten VEF kan derfor kunnskapsdelingsaktivitetene innad i teamet oppfattes ekskluderende grunnet manglende og forståelse og felles språk (Brueller & Carmeli, 2011).

I de tilfeller etterforskeren har VEF og påtalejuristen ikke har det, utfordres påtalejuristens formelle og reelle lederposisjon av kunnskapen. På et vis rokker VEF ved det etablerte fundamentet som tradisjonelt skiller dem. I funnene fremkommer det en negativ dimensjon av denne kombinasjonen, som innvirker på samhandlingen og ofte leder til uenigheter rundt metodebruk og etterforskningsprosess. Det kan forklares med et ulikt kunnskapsgrunnlag og manglende fellesspråk, der følgen kan være et kontraproduktivt samhandlingsklima. Slik jeg tolker funnene, bærer det også preg av at påtalejuristen føler sin posisjon utfordret av kunnskap vedk. ikke besitter. Det indikerer også hvilken makt det er i kunnskap som kan rokke ved den tradisjonelle maktstrukturen i politiet. En medvirkende årsak er sannsynligvis også mangelen på relasjonsbygging og sosial samhandling mellom etterforskere og påtalejurister, som kan være mer eller mindre fraværende. Flere møtes sjeldent ansikt til ansikt, som får negativ innvirkning på tillitsbygging og kunnskapsdelingsaktiviteter i de midlertidige teamene fordi aktørene ofte ikke kjenner hverandre (Valentine, 2018; White et al., 2018).

VEF-utdanningen setter etterforskere i stand til å stille konstruktive- og kritiske spørsmål med faglig tyngde, som påtalejurister uten VEF kan oppfatte som truende og medføre kontraproduktiv etterforskning (Nembhard & Edmondson, 2006). En konsekvens av de ulike forståelsesmåtene om metodisk fremgangsmåte, er at det går utover den psykologiske tryggheten til å engasjere seg. Noe enhver etterforskning er avhengig av for å fungere (Anthony, 2018; Cummings, 2004). Når aktørene ikke forstår hverandre, utfyller de heller ikke hverandre gjensidig i etterforskningsteamene. Det kan lede til en manglende teamidentitet, der aktørene kan bli likegyldige og slutte å lytte til hverandre. I

denne negative spiralen lærer man heller ikke av hverandre (Goodman & Goodman, 1976). Dette underbygges av funn om at etterforskere uten VEF ikke i samme grad utfordrer påtalejuristen faglig. Slik jeg ser det, kan det tyde på at påtalejurister og etterforskere uten VEF samhandler utfra den tradisjonelle maktbalansen, som ikke er påvirket av VEF. Det tyder på at VEF-utdanningen i sterk grad har potensiale til å utfordre bruksteoriene. Et tankesett og tilnærming alle aktørene må utfordres og motiveres til å gjøre, men som bl.a. avhenger av psykologisk trygghet i teamene for de som ikke føler seg kunnskapsrike nok også involveres (Weiner et al., 2021).

Mine funn viser at etterforskerne, uavhengig av VEF, deler taus erfaringskunnskap om sin bruksteori (Cohen & Bailey, 1997). De med VEF er på ingen måte motstandere av kunnskapsdeling (Bunderson & Reagans, 2011), mens de uten VEF deler praktisk saksinformasjon og løsningsforslag, som ikke involverer eksplitt kunnskap om instrumentelle brusteoriene (Argyris & Schön, 1996). De med VEF ønsker kunnskapsdelingsaktiviteter på tvers, som også involverer de instrumentelle brusteoriene. Dette nyanserer oppfatningen av kunnskapsdelingskulturen i politiet noe, slik jeg tolker det. Både de med- og uten VEF ønsker dette, men pga. et for ulikt kunnskapsgrunnlag og manglende fellesspråk medfører det at kunnskapsdelingen på tvers i all hovedsak består av praktisk informasjonsutveksling fra sak til sak. Noe som er den tradisjonelle måten å jobbe på og alle kjenner, og kan samles om (Bjørkelo & Gundhus, 2015). Konsekvensen er at det forblir taust rundt manglende samsvar mellom handlingsteoriene og de instrumentelle brusteoriene. Noe de uten VEF kan oppfatte som truende å diskutere fordi de ikke er satt i stand til det (Elkjær, 2005). Dette mener jeg forklarer hvorfor de instrumentelle brusteoriene tradisjonelt ikke diskuteres, og at et manglende fellesspråk i stor grad bidrar til det.

Manglende tillit og felles språk er tilbakevendende når det gjelder god samhandling, og som stenger for forståelsen i hverandres kunnskap og arbeidsoppgaver (Bunderson & Reagans, 2011; Senge, 2006). Det er derfor viktig å åpne opp organisasjonskulturen med trygghet, tillit og dialog, slik at de uten VEF også deler kunnskapen sin (Wang & Noe, 2010). Ingen vil fremstå inkompetente, og funn viser at de uten VEF kan kjenne en utilstrekkelighet av å ikke være kunnskapsrike nok (Siemsen et al., 2009). Det er en barriere for kunnskapsdeling, der psykologisk trygghet blir helt avgjørende for at etterforskere åpner seg og innrømmer feil. I motsatt fall fratras både etterforskeren og teamet muligheten til å lære av det. Det er derfor viktig med tydelige mål om at alle blir hørt, anerkjent og verdsatt likt (Edmondson, 1999; Langley et al., 2019). Deling av taus erfaringskunnskap vil med det også kunne øke i omfang (Nonaka & Takeuchi, 1996, m.fl.). Et slikt delingsklima forutsetter at etterforskere og påtalejurister åpner opp for et forsonende, relasjonelt samspill, der de føler seg mer

verdsatt. Det vil øke sjansen for å forstå hverandres tanker og perspektiv, og er avgjørende i et samarbeid for å oppnå felles mål og ønskede resultater (Edmondson & Lei, 2014).

6.3. En døråpner til systematisk samhandling om kunnskap

Slik jeg ser mønsteret i funnene danner det seg et bilde av at politikulturen vil trenge god tid på å tilegne seg kunnskap gjennom OÅO for å nå et VEF-nivå for alle, slik at praksis endrer seg og blir mer kunnskapsbasert. Det må en strukturell endring til for at kunnskapsbasert etterforskning trumfer måten etterforskerne er vant til å jobbe på. Med utgangspunkt i at flertallet tar snarveier og samhandlingsutfordringene med/uten VEF i de midlertidige teamene, vil jeg i dette underkapittelet drøfte en systematisert måte aktørene kan samhandle på. En samhandlingsform som bryter med den vanlige tralten i teamene, men som setter aktørene i bedre stand til å forstå hverandre og lære av hverandre. Gradvis vil det gjøre etterforskningen mer kunnskapsbasert.

I analysen peker det seg ut et klart mønster om at potensialet i VEF og OÅO ikke utnyttes systemisk. Med et så ulikt kunnskapsgrunnlag blant aktørene, tyder det på at de uten VEF opplever innholdet for vanskelig å bruke i praksis uten konkret veiledning. Det kan synes som fordelene med å ta i bruk den nye kunnskapen er veldig liten mot ulempen med å fortsette med det vante (Nonaka & Takeuchi, 1996). Den sannsynlige årsaken er at kunnskapen ikke er gjennomarbeidet og forstått, og mangler tilstrekkelig politikulturell forankring. Med det uteblir også den tiltenkte organisasjonslærings-effekten. Det underbygger jeg med at det ikke er funn som tyder på manglende motivasjon, som at OÅO blir sabotert e.l. Tvert imot tyder funnene på at OÅO pliktmessig følges opp av alle, også av de med lunkne og kritiske holdninger til programmet. Samlet sett tyder funnene på at etterforskerne gjør så godt de kan utfra gitte forutsetninger, selv om flertallet ikke systematisk anvender kunnskapen i VEF og OÅO. Det kan sammenfalle med funnene til Sætre (2013, s. 33); om en organisasjonskultur med intern fleksibilitet og strenge regler for å følge prosedyrer og måloppnåelse.

Den reelle kompetansefremmende effekten glipper et sted på veien. Slik jeg ser det, er sannsynlig årsak for det mer eller mindre tilfeldige kunnskapsdelingsaktiviteter basert på personlig engasjement eller initiativ. Det fører til at det på tvers i teamene hovedsakelig er praktisk saksinformasjon som deles, og ikke eksplisitt kunnskap, fordi kunnskapsdelingsaktivitetene ikke er satt i system. Når ikke alle vet om eller kan kunnskapen fra VEF og OÅO, er den læringsorganisatoriske effekten av det knapt nok instrumentell enkelkretslæring (Argyris & Schön, 1996). Det betyr at det å kun lære av enkeltfeil innebærer begrenset verdi når det ikke settes kritisk lys på måten politiarbeidet struktureres og gjennomføres på (Bjørkelo & Gundhus, 2015, s. 39). Det sammenfaller med konklusjonen til Skogmo (2017, s. 60); om at politiet fortsatt ikke fremstår som en lærende organisasjon i høy grad.

Sammenfallende funn tyder på manglende kunnskapsforankring i organisasjonen, men at utfordringene i arbeidshverdagen håndteres uten at de utløsende årsakene til problemene blir systemisk tatt tak i og endret. Det bekreftes av funn om at eksplisitt etterforskningskunnskap ikke fungerer i praksis, men at snarveiene gjør at hverdagen går rundt. Flere etterforskere er isteden blitt gode på å komme rundt problemene i arbeidshverdagen sin (Tucker & Edmondson, 2003).

Flertallet av de med VEF sier at bruksteoriene deres samsvarer med uttalte teorier og instrumentelle bruksteorier. Det gjør det ikke hos de uten VEF, og derfor kan ikke organisasjonen si å ha lært, som er et helt essensielt premiss for organisasjonslæring. Tvert imot kan funn tyde på at innspill om endringer av styrende faktorene ikke verdsettes (Edmondson, 2018). Med det uteblir også læring og utvikling fordi problemet ikke deles, slik at handlingene kan evalueres gjennom produktive undersøkelser og forbli løst permanent. Denne systemtenkningen synes fjern ved geografisk driftsenhet. Funn tyder heller på en utpreget holdning om at 'bra nok' holder og bidrar til å bremse utviklingen gjennom endring i bruksteoriens verdier, og de samme feilene gjentar seg (Argyris & Schön, 1996; Irgens, 2011). Ledernes engasjement og oppmuntring til innovativ tenkning synes fraværende (Edmondson, 1999). Det innvirker på incitamentet til å stille kritiske spørsmål om måten ting gjøres når vissheten om det er rom for å feile eller prøve noe nytt er usikker (Cannon & Edmondson, 2001; 2005).

I studien til Hällgren et al. (2021) fremheves det at etterforskerne strever med å forstå etterforskningspraksis, men for å motvirke denne usikkerheten er det viktig å skape et forutsigbart felles grunnlag i den daglige sosiale konteksten etterforskningen foregår i. Utforskende samtaler om arbeids- og handlemønstre gjennom sensemaking fremmes som en naturlig måte å samhandle på for å søke mening og åpne opp for denne kompleksiteten (Weick & Westley, 1996).

Møtene mellom påtalejurist uten VEF og etterforskere med VEF kan være utfordrende. I et illustrert scenario dem imellom kan det tenktes at etterforskeren avbryter påtalejuristens redegjørelse med at etterforskningsplanen ikke hensyntar hypotesegenerering. Påtalejuristen kobler saken til liknende saker, og responderer intuitivt at det er åpenbart hva som har skjedd (Kahneman et al., 2012). Definisjonsmakten på situasjonen får dermed stor innvirkning på samtalen. De må snakke ut ved å sette ord på det som skjer i samtalen for å unngå kommunikasjonsbrudd. Direkte utvetydige tilbakemeldinger vil skape oppmerksomhet på bestemte sider ved situasjonen. I forsøk på å forstå og håndtere situasjonen foregår samtalen i en sirkulær blanding av handling og fortolkning, hvor også hint aktiverer hva man kan handle- og samhandle om.

Fallhøyden er stor, da både prestisje og muligheten for å ta feil står på spill. Derfor må situasjonen snakkes frem, som en bestemt situasjon, som går ut på å 'make sense' sammen, eller forhandle situasjonsforståelsen. Det utfra normative forventninger om hva oppgaven er og hvordan den skal løses. Definisjonskampen betinger selvdistansering for å unngå at noe uønsket skjer. Begge må kunne ta avstand fra synspunktene sine for å oppnå felles forståelse (Tsoukas, 2009).

Etter hvert i samtalen vil begge gradvis forstå mer. Begreper og felles språk utvikler seg. Formet gjennom gjensidig samhandling av selektive retrospektive fortolkninger, som har virkeliggjort omgivelsene i dannelsen av et bilde av- og historie om; hva vi gjør og hvordan vi gjør det. Det skaper orden med et rasjonalt preg ift. hva som regnes som plausible måter å håndtere situasjonen på utfra de delte forestillingene om hvordan det skulle gjøres. Samhandlingsorden utvikles gjennom en retrospektiv fortolkning av en proaktiv handling. Det bidrar dynamisk til klarere definisjon og avgrensning av hva situasjonsbildet handler om, og ikke handler om, ned på individnivået i organisasjonen (Sandberg & Tsoukas, 2015).

Prosessen er systematisk og den håndterer og avklarer usikkerhet. Den kan utvikle nye forståelsesmåter og ny bruksteori. Ferdighetene til å vurdere og forstå skillene og nyansene i situasjonen vil òg utvikle seg, som gjør det enklere å nå den komplekse kjernen med eksisterende kunnskap (Weick & Westley, 1996). En samhandlingsorden som ikke eksisterer i politikulturen eller organisasjonssystemet, men som vil kunne fylle dette tomrommet. Et flertall av aktørenes tenkning og utøvelse av etterforskning bærer preg av å ikke ha en samhandlingsorden ift. det å ta aktiv stilling til det som ikke fungerer, og måter det kan håndteres på. I større grad de uten VEF, enn de med VEF. Funn indikerer sterkt at etterforskningen kan foregå like tilfeldig som min private samtale med frisøren innledningsvis. Det underbygges av funn om en reservert tilbakemeldingskultur, der flere uttrykker ulyst mot å gi konkrete tilbakemeldinger til kolleger i frykt for å skape dårlig stemning eller såre noen. Det tyder på at det fortsatt er viktigere hvem som sier noe, enn hva som deles (Bjørkelo & Gundhus, 2015; Wathne, 2012). Det til tross, tyder relativt klare funn på at aktørene vil bli stilt krav- og forventninger til. Med den oppfatning at det er tilbakemeldinger man lærer mest av (jf. Kahneman et al., 2012).

I konkurranse med folkelighet og sosiale antenner, er det et betydelig potensial i utforskende samtaler for å kunne utjevne kunnskapskillet og få bruksteorien til å samsvare bedre med instrumentell bruksteori (Argyris og Schön. 1996). Begrepsapparatet og felles språk vil gradvis utvikle seg og skape

mer mening når de instrumentelle brusteoriene utfordres, som danner fellesforståelse for praktiske løsninger og et bedre beslutningsgrunnlag.

Det er ikke usannsynlig at samhandlingsmønstrene ved geografisk driftsenhet vil vedvare til alle har VEF og kan formulere sine tanker om kunnskap gjensidig forståelig (Von Krogh et al., 2000). Funn viser at et flertall er positive til utforskende samtaler for å bli mer aktivt bevisst kunnskapsbasert etterforskning. Aktørenes kunnskap vil utnyttes bedre og gradvis forme generisk kompetanse etter fastsatte standarder. Det vil kunne skape arbeidsglede og interesse for kunnskap, som gjør etterforskningskvaliteten bedre og mindre utsatt for kritikk (jf. Justis- & beredskapsdepartementet, 2020, s. 56-57).

7. Avslutning

Det kognitive- og skriftlige arbeidet med avhandlingen har gradvis utviklet bedre innsikt og forståelse for helheten i lys av delene, og vice versa. Problemstillingen rettet seg mot hvilke politikulturelle og strukturelle faktorer som innvirker på etterforskernes tankesett og utøvelse av kunnskapsbasert etterforskning. Målet var å finne svar på om politiet i større grad kan finne måter å opprettholde kvalitetskravene etter fastsatte standarder, og kontinuerlig videreutvikle etterforskningskompetansen, fremfor gjentagende forbedringstiltak fra sentrale myndigheter.

Mine funn viser behov for at organisasjonslæringen i politiet utvikles for å bedre kunne ivareta kvalitetskravene til Riksadvokaten (2018) og minske mulighetene for at det skjer *justisfeil* i etterforskningen (Rachlew, 2009, s. 4). Etterforsknings sirkelen kan i så måte være et hjelpeverktøy, men det betinger at flere får den nødvendige opplæringen og ferdighetstreningen til å anvende kunnskapen. Funn tyder på at det ikke er tilstrekkelig å introdusere Etterforsknings sirkelen på OÅO, og overlate til etterforskerne selv å finne en best mulig praksis. Kompleksiteten i modellen er vanskelig å forstå og praktisere uten ordentlig opplæring. Det viser funn; at selv etterforskere med VEF ikke helt har forstått Etterforsknings sirkelen og dermed bruker den deretter. Konsekvensen er at det har dannet seg en politikulturell holdning om at teorien ikke fungerer i praksis, som fører til at de fleste etterforskerne gjør det de er vant med. En tilnærming og praksis som opprettholdes av politiledelsen, ved at det ikke settes krav om at etterforskningen skal utføres kunnskapsbasert. I et helhetsbilde viser dette at strukturen i OÅO-opplæringen, hvor VEF-utdanningen inngår, er utilstrekkelig fordi kunnskapen ikke har politikulturell forankring ned på individnivå i organisasjonen.

7.1. Konklusjon med frempek

Funnene mine viser relativt klart de bakenforliggende årsakene til hvorfor generalistene ved geografisk driftsenhet tenker og utøver etterforskning slik de gjør. Majoriteten av de med VEF i utvalget sier at de tenker kunnskapsbasert i sin utøvelse av etterforskning, mens de uten VEF i utstrakt grad er tilbøyelige til å ta snarveier. Min konklusjon er at VEF hever kunnskapsnivået og preger tenkningen og forståelsen, men at OÅO knapt kan kategoriseres som enkeltkretslæring, da kunnskapsinnholdet verken er kjent- eller forstått av alle. Konsekvensen er at denne kunnskapen ikke anvendes bredt i organisasjonen. Heller ikke av alle med VEF. For å utnytte potensialet i OÅO og oppnå effekten av programmet i praksis, må det systemisk nærme seg dobbeltkretslæring.

Studien viser at tradisjonelle skott og barrierer i politikulturen fortsatt eksisterer og opprettholdes i måten kunnskapsdeling foregår på. Eksplitt kunnskap deles kun blant noen få med VEF, mens de

uten VEF deler praktisk saksinformasjon. Samlet og på tvers i organisasjonen er det i all hovedsak praktisk informasjon etterforskerne deler fordi teorigrunnet og språket ikke er felles, og derfor ikke gir mening for alle. Etterforskningsløftet har ikke satt preg på utviklingen ved geografisk driftsenhet. Det er fortsatt slik at enkelte motiverte etterforskere tar initiativ til egen kompetanseutvikling, som resulterer i en kompetanseskjevhet og kløft mellom de med VEF og uten. Spesielt viser dette seg utfordrende overfor påtalejurister uten VEF, som kan oppleve sin tradisjonelle maktposisjon truet av etterforskere med VEF. En situasjon, eller tilstand, som vil vedvare så lenge ikke alle aktørene har det samme kunnskapsnivået, begrepsapparatet og språket for å nå den komplekse kjernen i etterforskningen.

Kan studien generaliseres?

Det var positivt for studien at utvalgsriteriene for generalistetterforskeren ble justert til å omfatte både etterforskere og politifaglig etterforskningsledere. Tilsvarende at det ble to halvparter med hhv. VEF og ledelse. Denne dimensjonen så jeg ikke i forberedelsesfasen. På den annen side sto det etter hvert klart for meg at studien ville styrket seg med fire påtalefaglige etterforskningsledere i utvalget. Det blir spekulativt om det ville gitt andre resultater, men det kan være et interessant prosjekt for andre å følge opp.

Generalistetterforskerne ved geografisk driftsenhet har ikke høyprofilerte saker i sin portefølje, men bistår i disse sakene i politidistriktet. Det plasserer funnene om å ta snarveier i en større skala, da et tankesett er noe man ikke skrur av og på. En tilbøyelighet til å ta snarveier blir raskt en vane, og en påminnelse om at praksis kontinuerlig må kalibreres og justeres.

Studien er basert på et utvalg av åtte informanter, som gjør at resultatet ikke kan overføres til alle generalistetterforskere ved geografisk driftsenhet. Mitt mål med avhandlingen var å bidra med en usminket praksisbeskrivelse av generalistetterforskerens arbeidshverdag, med dens utfordringer og dilemmaer ift. å jobbe kunnskapsbasert. Fortellingene og beskrivelsene om dette antar jeg *lignende* etterforskningsmiljøer kan kjenne seg noe igjen i (Tjora, 2017, s. 243).

Et lite frempek

Etterforskere lærer på jobb og politiorganisasjonen lærer når endringer skjer i bruksteorien. Implikasjonene av funnene mine underbygger behovet for en oppgradert organisasjonslæring gjennom HEVE-programmet. I mine øyne bør strategien ivareta det som fungerer i det bestående, men at det må stilles krav til alle påtalefaglige- og politifaglige etterforskningsledere om å ta VEF-

utdanning innen en rimelig og fornuftig tidsfrist. Uten en slik progressiv ambisjon, vil utviklingen med å allmenngjøre kunnskapsbasert etterforskning ta for lang tid.

Majoriteten i utvalget er motiverte for å endre samhandlingsorden i teamene sine med en lærestrategi ned på individnivå. Utforskende samtaler vil effektivt kunne endre etterforskernes delte bruksteorier gjennom atferd, forutsatt at det innarbeides nødvendige rutiner og prosedyrer. Slik jeg ser det, er ikke dette en for ambisiøs strategi. Derimot kan den få en innvirkning på arbeidshverdagen fra første stund. Med motiverte etterforskere kan det skape engasjement rundt kunnskapsbasert etterforskning og utjevne nivået blant etterforskerne i utviklingen av politiets kompetanse- og kunnskapsstrategi mot 2025. Det vil i større grad kunne opprettholde kunnskapsnivået etter fastsatte standarder, og kontinuerlig utvikles i takt med samtidens kvalitetskrav. Potensialet for å lykkes med utforskende samtaler er størst om det virkelig gjøres i teamene (Edmondson, 1999; 2002; Senge, 2006). På den måten vil samhandlingsmønsteret gradvis endre politikulturen, og kunne føre til at snarveiene mister gehør og isteden blir motgått faglig og systemisk i- og av politiorganisasjonen (Tsoukas & Chia, 2002).

For en del år siden fortalte en kollega om et møte med sin mentor; trenerlegenden Nils Arne Eggen. I en passiar dem imellom ble tiden for knapp til å komme i mål med agendaen de hadde satt seg fore, og kollegaen min foreslo at de kunne utveksle resten på mail. Eggen responderte spørrende; *'Maiiii!?'* *'Vi må jo prat me kvarteinner!'*. 'Oppsummeringspostulat' for en game-changer og kick-off i politiet.

Litteraturliste

- Alvesson, M. & Jensen, K. O. (2002). *Organisasjonskultur og ledelse*. Abstrakt.
- Alvesson, M. & Spicer, A. (2016). *The stupidity paradox : the power and pitfalls of functional stupidity at work*. Profile Books.
- Anthony, C. (2018). To Question or Accept? How Status Differences Influence Responses to New Epistemic Technologies in Knowledge Work. *Academy of Management Review*, 43(4), 661-679. <https://doi.org/10.5465/amr.2016.0334>
- Argyris, C. & Schön, D. A. (1996). *Organizational learning II : theory, method, and practice*. Addison-Wesley.
- Ask, K. (2013). Bias: Fejl og faldgruber i efterforskning. I C. Hald & K. V. Rønn (Red.), *Om at opdage : metodiske refleksjoner over politiets undersøgelsespraksis* (s. 149-169). Samfunnslitteratur.
- Birkeland, Å. (2007). Politigeneralisten, den moderne staten og politiets legitimitet : noen refleksjoner omkring generalistens plass i politiet. I (s. s. 31-47). Politihøgskolen.
- Bjerknes, O. T., Fahsing, I. A. & Bergum, U. (2018). *Etterforskning : prinsipper, metoder og praksis*. Fagbokforl.
- Bjørge, T. & Myhrer, T.-G. (2015). *Forskningsetisk veileder for Politihøgskolen*. (2. utgave). <https://hdl.handle.net/11250/2652799>
- Bjørkelo, B. & Gundhus, H. O. (2015). Å forbedre en etat: Om læring gjennom eksisterende systemer i politiorganisasjonen. <http://hdl.handle.net/11250/279578>
- Bloom, B. S. & Krathwohl, D. R. (1956). *Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals*. Longmans, Green. <https://books.google.no/books?id=hos6AAAAIAAJ>
- Brookman, F., Maguire, E. R. & Maguire, M. (2019). What factors influence whether homicide cases are solved? Insights from qualitative research with detectives in Great Britain and the United States. *Homicide studies*, 23(2), 145-174.
- Brueller, D. & Carmeli, A. (2011). Linking capacities of high-quality relationships to team learning and performance in service organizations. *Human Resource Management*, 50(4), 455-477. <https://doi.org/DOI:10.1002/hrm.20435>
- Bruusgaard, R., Rachlew, A., Bjerknes, O. T., Presthus, L., Buseth, S., Tveit, A., Stoltenberg, H., Gran, T. & Fischer, H. B. (2013). *Avhørsmetodikk i politiet*. Riksadvokaten. Riksadvokaten. <https://www.riksadvokaten.no/wp-content/uploads/2017/10/Avh%C3%B8rsmetodikk-i-Politiet-med-vedlegg.pdf>
- Brøste, I.-L., Magnussen, S., Melinder, A. & Rachlew, A. (2020). Forskning i etterforskning: Politiets kvalitetssikring av vitnekonfrontasjonene i lommemannsaken. *Tidsskrift for strafferett*, 20(2), 146-155. <https://doi.org/10.18261/issn.0809-9537-2020-02-02>
- Bukowski, C. (2009). *Factotum*. SD Books.
- Bukve, O. (2021). *Forstå, forklare, forandre : om design av samfunnsvitenskaplege forskingsprosjekt* (2. utgåve. utg.). Universitetsforlaget.
- Bunderson, J. S. & Reagans, R. E. (2011). Power, Status, and Learning in Organizations. *Organization Science*, 22(5), 1182-1194. <https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0590>
- Burns, K., Burns, S. & McMahon, D. (2021). *Round Two: What's My Name? (1964-1970)* <https://tv.nrk.no/serie/muhammad-ali/sesong/1/episode/2/avspiller>
- Byrkjeflot, H. (2008). Ledelse i politisk styrte virksomheter, forskningsstatus og problemstillinger. *Rapport til Kommunenes Sentralforbund*, 50. <https://www.ks.no/contentassets/87630d26cab74f138d076094316771d8/rapport.pdf>
- Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework* (2, revidert. utg.). John Wiley & Sons. <https://books.google.no/books?id=blRwWniTsUAC>
- Cannon, M. D. & Edmondson, A. C. (2001). Confronting failure: antecedents and consequences of shared beliefs about failure in organizational work groups. *Journal of Organizational Behavior*, 22(2), 161-177. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.85>

- Cannon, M. D. & Edmondson, A. C. (2005). Failing to learn and learning to fail (intelligently): How great organizations put failure to work to innovate and improve. *Long range planning*, 38(3), 299-319. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.lrp.2005.04.005>
- Cohen, S. G. & Bailey, D. E. (1997). What Makes Teams Work: Group Effectiveness Research from the Shop Floor to the Executive Suite. *Journal of Management*, 23(3), 239-290. <https://doi.org/10.1177/014920639702300303>
- Cummings, J. N. (2004). Work Groups, Structural Diversity, and Knowledge Sharing in a Global Organization. *Management Science*, 50(3), 352-364. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1030.0134>
- Diderichsen, A. (2013). Vidensideal: Erkendelsesteori, politik og profesjonalisering. I C. Hald & K. V. Rønn (Red.), *Om at opdage : metodiske refleksjoner over politiets undersøgelsespraksis* (s. 55-92). Samfunnslitteratur.
- Dror, I. E. (2020). Cognitive and human factors in expert decision making: six fallacies and the eight sources of bias. *Analytical Chemistry*, 92(12), 7998-8004. <https://doi.org/https://pubs.acs.org/doi/abs/10.1021/acs.analchem.0c00704>
- Edmondson, A. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams. *Administrative science quarterly*, 44(2), 350-383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Edmondson, A. C. (2002). The Local and Variegated Nature of Learning in Organizations: A Group-Level Perspective. *Organization Science*, 13(2), 128-146. <https://doi.org/10.1287/orsc.13.2.128.530>
- Edmondson, A. C. (2018). *The Fearless Organization: Creating Psychological Safety in the Workplace for Learning, Innovation, and Growth*. Wiley.
- Edmondson, A. C. & Lei, Z. (2014). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 23-43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091305>
- Eggen, N. A. & Nyrønning, S. M. (1999). *Godfoten : samhandling - veien til suksess*. Aschehoug.
- Elkjær, B. (2005). *Når læring går på arbejde: et pragmatisk blik på læring i arbeidslivet*. Samfunnslitteratur.
- Ellefsen, H. B., Sørli, V. L. & Egge, M. (2021). *Kunnskap for et tryggere samfunn? : norsk politiutdanning 1920-2020* (1. utgave. utg.). Cappelen Damm akademisk.
- Elster, J. (2015). *Explaining Social Behavior: More Nuts and Bolts for the Social Sciences* (2nd. utg.). Cambridge University Press.
- Engelstad, F. (2001). Hjernekraft får gjerne makt : Kunnskap og makt i arbeidslivet. *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 18(1), 111-118. <http://urn.nb.no/URN:NBN:no-18983>
- Eriksson-Zetterquist, U., Kalling, T., Styhre, A. & Woll, K. (2014). *Organisasjonsteori*. Cappelen Damm akademisk.
- Fahsing, I. A. (2013). Tænkestile: Effektivitet, dyder og krydspres i efterforskninger. I C. Hald & K. V. Rønn (Red.), *Om at opdage : metodiske refleksjoner over politiets undersøgelsespraksis* (s. 115-149). Samfunnslitteratur.
- Fahsing, I. A. (2016). *The making of an expert detective : Thinking and deciding in criminal investigations* [University of Gothenburg]. Gothenburg. <http://hdl.handle.net/11250/2428006>
- Fahsing, I. A. & Ask, K. (2018). In Search of Indicators of Detective Aptitude: Police Recruits' Logical Reasoning and Ability to Generate Investigative Hypotheses. *Journal of police and criminal psychology*, 33(1), 21-34. <https://doi.org/10.1007/s11896-017-9231-3>
- Falkenberg, G. (2006). Verdier og sosiale normer i store norske virksomheter : Viktige kulturbærere eller fordekt PR. *Fafos Rådsprogram 2006-2008*, 38. https://fafo.no/media/com_netsukii/10028.pdf
- Filstad, C. (2010). Suksesskriterier for etablering av en sterk læringskultur. *Magma*, 13(3), 63 - 70 <https://doi.org/http://hdl.handle.net/11250/93362>
- Filstad, C. & Gottschalk, P. (2011). Becoming a learning organization: The espoused values of police managers from two Norwegian districts. *The Learning Organization*. <https://doi.org/10.1108/09696471111171321>

- Filstad, C. & Karp, T. (2018). Ledelse, implementering, effekter og resultater av nærpolitireformen. <http://hdl.handle.net/11250/2581487>
- Fine, G. (1984). Negotiated Orders and Organizational Cultures. *Annual review of sociology*, 10(1), 239-262. <https://doi.org/10.1146/annurev.so.10.080184.001323>
- Gawande, A. (2011). *The checklist manifesto : how to get things right*. Profile Books.
- Goodman, R. A. & Goodman, L. P. (1976). Some Management Issues in Temporary Systems: A Study of Professional Development and Manpower - The Theater Case. *Administrative Science Quarterly*, 21(3), 494-501. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/2391857>
- Gundhus, H. I. (2013). Experience or Knowledge? Perspectives on New Knowledge Regimes and Control of Police Professionalism. *Policing : a journal of policy and practice*, 7(2), 178-194. <https://doi.org/10.1093/police/pas039>
- Hald, C. (2011). *Web without a weaver : on the becoming of knowledge : a study of criminal investigation in the Danish police*. Disstertation.com.
- Hartmann, M. R. K., Hestehave, N. K., Høgh, L. & Rønn, K. V. (2018). Knowing from Within : Making the Case for Embedded Police Research. *Nordisk Politiforskning*, 5(1), 7-27. <https://doi.org/10.18261/issn.1894-8693-2018-01-03>
- Hislop, D., Bosua, R. & Helms, R. (2018). *Knowledge management in organizations: A critical introduction*. (4. utg.). (Bd. 4). Oxford University Press.
- Hoarau, H. & Kline, C. (2014). Science and industry: Sharing knowledge for innovation. *Annals of Tourism Research*, 46, 44-61. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.annals.2014.01.005>
- Hoel, L. & Bjørkelo, B. (2017). «Kan det være godt politiarbeid?» En undersøkelse av erfaringslæring av gråsonesaker. *Nordisk Politiforskning*, 4(2), 187-210. <https://doi.org/https://doi.org/10.18261/issn.1894-8693-2017-02-06>
- Hollenbeck, J. R., Beersma, B. & Schouten, M. E. (2012). Beyond Team Types and Taxonomies: A Dimensional Scaling Conceptualization for Team Description. *Academy of Management Review*, 37(1), 82-106. <https://doi.org/10.5465/amr.2010.0181>
- Hove, K. (2014). Kunnskapsbasert erfaringslæring. https://phs.brage.unit.no/phs-xmlui/bitstream/handle/11250/224354/kunnskapsbasert_erfaringslaring.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hu, L. & Randel, A. E. (2014). Knowledge Sharing in Teams: Social Capital, Extrinsic Incentives, and Team Innovation. *Group & Organization Management*, 39(2), 213-243. <https://doi.org/10.1177/1059601114520969>
- Hällgren, M., Lindberg, O. & Rantatalo, O. (2021). Sensemaking in detective work: The social nature of crime investigation. *International Journal of Police Science & Management*, 23(2), 119-132. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1461355720980759>
- Ilgen, D. R., Hollenbeck, J. R., Johnson, M. & Jundt, D. (2005). Teams in organizations: from input-process-output models to IMOI models. *Annu Rev Psychol*, 56, 517-543. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.56.091103.070250>
- Innes, M. (2003). *Investigating murder : detective work and the police response to criminal homicide*. Oxford University Press.
- Irgens, E. J. (2011). *Dynamiske og lærende organisasjoner : ledelse og utvikling i et arbeidsliv i endring*. Fagbokforl.
- Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J. (2019). *Hvordan organisasjoner fungerer* (5. utgave. utg.). Fagbokforlaget.
- Johannessen, A., Christoffersen, L. & Tufte, P. A. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg. utg.). Abstrakt.
- Johannessen, S. O. & Glomseth, R. (2015). *Politiledelse*. Gyldendal akademisk.
- Justis- & beredskapsdepartementet. (2020). *Politimeldingen – et politi for fremtiden*. Justis- & beredskapsdepartementet. Regjeringen Solberg. <https://www.regjeringen.no/contentassets/3fab938bb49b434f946bdd0b6fe6db13/no/pdfs/stm201920200029000dddpdfs.pdf>

- Justis- og beredskapsdepartementet. (2015). *Endringer i politiloven mv. : Trygghet i hverdagen – nærpolitireformen* (Prop. 61 LS (2014-2015)). <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-61-s-2014-2015/id2398784/>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/256287>
- Kahneman, D., Lilleskjæret, E. & Nyquist, G. (2012). *Tenke, fort og langsomt*. Pax.
- Kammen, T. (2020). *Bruk av sjekklister i ledelse av større etterforskninger* [Politihøgskolen]. <https://hdl.handle.net/11250/2686120>
- Klemsdal, L. (2008). *Den intuitive organisasjonen* (Bd. 1. utgave, 2. opplag). Gyldendal akademisk.
- Klemsdal, L. (2013). *Hva trenger vi ledere til? : organisering og ledelse i komplekse arbeidssituasjoner*. Gyldendal akademisk.
- Knutsson, J. (2013). *Måling av effektivitet i etterforskning : delrapport i "Etterforskningsprosjektet"* (Bd. 2013:3). Politihøgskolen.
- Kolflaath, E. (2019). Litt om vitenskapliggjøringen av etterforskningsfaget. I T.-A. Busch, K. E. Sæther, K. A. Kvande, R. Torgersen & U. Stridbeck (Red.), *Straff & frihet : til vern om den liberale rettsstat : festskrift til Tor-Aksel Busch* (1. utgave. utg., s. 435-444). Gyldendal.
- Kvale, S., Brinkmann, S., Anderssen, T. M. & Rygge, J. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Gyldendal akademisk.
- Langley, A., Lindberg, K., Mørk, B. E., Nicolini, D., Raviola, E. & Walter, L. (2019). Boundary Work among Groups, Occupations, and Organizations: From Cartography to Process. *Academy of Management Annals*, 13(2), 704-736. <https://doi.org/10.5465/annals.2017.0089>
- Lier, F. T. & Haugerstuen, A.-K. E. (2019). *Fra learning by doing til doing by learning: Om profesjonalisering av etterforskningsarbeid* [Politihøgskolen]. <https://phs.brage.unit.no/phs-xmlui/handle/11250/2599940>
- Liu, Y., Keller, R. T. & Shih, H.-A. (2011). The impact of team-member exchange, differentiation, team commitment, and knowledge sharing on R&D project team performance. *R&D Management*, 41(3), 274-287. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1467-9310.2011.00636.x>
- Méndez, J. E. (2021). *Principles on Effective Interviewing for Investigations and Information Gathering*. The UN Convention against Torture (OPCAT). https://www.apt.ch/sites/default/files/publications/apt_PoEI_EN_11.pdf
- Monckton-Smith, J., Adams, T., Hart, A. G. & Webb, J. (2013). *Introducing forensic and criminal investigation*. Sage.
- Myhrer, T.-G. (2015). *Kvalitet i etterforskningen : særlig om påtaleansvarliges rolle og betydning : delrapport i "Etterforskningsprosjektet"* (Bd. 2015:1). Politihøgskolen.
- Myklebust, T. (2017). *The Nordic model of handling children's testimonies*. I. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-319-58388-4>
- Nembhard, I. M. & Edmondson, A. C. (2006). Making it safe: the effects of leader inclusiveness and professional status on psychological safety and improvement efforts in health care teams. *Journal of Organizational Behavior*, 27(7), 941-966. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.413>
- NESH. (2016). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi* (4. utg.). De nasjonale forskningsetiske komiteene.
- Nilsen, J.-A. (2012). *Fra kaos til kontroll : om etterforskningsledelse i startfasen av store kriminalsaker* [Universitetet i Nordland]. Bodø.
- Nilsen, J.-A., Aaserud, T. & Filstad, C. (2018). Learning how to lead police investigations. *International Journal of Police Science & Management*, 20(3), 185-195. <https://doi.org/10.1177/1461355718793662>
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1996). The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation. *Long range planning*, 29(4), 592-592. [https://doi.org/10.1016/0024-6301\(96\)81509-3](https://doi.org/10.1016/0024-6301(96)81509-3)

- NOU1981:35. (1981). *Politiets rolle i samfunnet*. Justis- & p. Politirulleutvalget. <https://lovdata.no/pro/forarbeid/nou-1981-35>
- NOU1987:27. (1987). *Politiets rolle og oppgaver i samfunnet. Delutredning 2* Justis- & p. Politirulleutvalget. <https://lovdata.no/pro/forarbeid/nou-1987-27>
- NOU2009:12. (2009). *Et Ansvarlig politi : åpenhet, kontroll og læring*. Justis- & beredskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2009-12/id560793/>
- NOU2012:14. (2012). *Rapport fra 22. juli-kommisjonen*. S. kontor. <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2012-14/id697260/>
- NOU2013:9. (2013). *Ett politi – rustet til å møte fremtidens utfordringer. Politianalysen*. Justis- & beredskapsdepartementet. <https://lovdata.no/pro/forarbeid/nou-2013-9>
- Olsvik, E. H. (2013). *Vitenskapsteori for politiet : tenkemåter for kunnskapsstyrt politiarbeid*. Gyldendal akademisk.
- Politidirektoratet. (2017). *Retningslinjer for bruk av etterforskningsplan: Versjon 2.0* Politidirektoratet. <https://kode.politiet.master.net/Documents/Retningslinjer%20for%20bruk%20av%20etterforskningsplan.pdf#search=Retningslinjer%20for%20bruk%20av%20etterforskningsplan%2E>
- Politidirektoratet. (2021). *Politiets kompetanse- og kunnskapsstrategi 2021-2025*. Politidirektoratet. <https://www.politiet.no/globalassets/dokumenter/pod/hr/politiets-kompetanse-og-kunnskapsstrategi.pdf>
- Politi hogskolen. (2017). *Studieplan videreutdanning i etterforskning (VEF)*. Politi hogskolen. <https://www.politihogskolen.no/globalassets/etter-og-videreutdanning/etterforskning-og-kriminalteknikk/etterforskning-vef/studieplan-etterforskning-politihogskolen.pdf>
- Politi hogskolen. (2022a). *Kraftig vekst innen videreutdanning i etterforskning*. <https://www.politihogskolen.no/etter-og-videreutdanning/nyheter-evu/vekst-videreutdanning-etterforskning/>
- Politi hogskolen. (2022b). *Programplan bachelor – politiutdanning 2022-2025*. Politi hogskolen. <https://www.politihogskolen.no/globalassets/for-studenter/regelverk-og-innholdet-i-bachelor/rammeplan-og-programplaner/programplan-bachelor-politiutdanning-forstestudier-2022-2025-politihogskolen.pdf>
- Rachlew, A. (1999). *An evaluation of Norwegian police officers perception of investigative interviewing : implications for training* [University of Liverpool]. Liverpool.
- Rachlew, A. (2009). *Justisfeil ved politiets etterforskning: noen eksempler og forskningsbaserte tiltak* [UiO]. Oslo. <http://urn.nb.no/URN:NBN:no-23961>
- Rachlew, A. (2010). Å forske på sine egne: Metodiske og etiske utfordringer knyttet til forskning på egen profesjon. I T. Myklebust & G. Thomassen (Red.), *Arbeidsmetoder og metodearbeid i politiet: Forskningskonferansen 2010* (Bd. , s. 127-149). Politi hogskolen. <http://hdl.handle.net/11250/175078>
- Riksadvokaten. (2018). *Kvalitetsrundskrivet : kvalitetskrav til straffesaksbehandlingen i politiet og ved statsadvokatembetene mv.* (Rundskriv nr. 3/2018). Riksadvokaten. <https://www.riksadvokaten.no/wp-content/uploads/2019/07/Kvalitetsrundskrivet-med-hyperlinker.pdf>
- Riksadvokaten. (2023). *Mål og prioriteringer for straffesaksbehandlingen i 2023*. Riksadvokaten. Riksadvokaten. <https://www.riksadvokaten.no/wp-content/uploads/2023/02/M%C3%A5l-og-pri-2023-.pdf>
- Riksadvokaten & Politidirektoratet. (2016). *Handlingsplan for løft av etterforskningsfeltet*. <https://www.politiet.no/globalassets/05-om-oss/03-strategier-og-planer/handlingsplan-for-loft-av-etterforskningsfeltet.pdf>
- Runhovde, S. R. (2021). Perspectives on Police Specialization in Art Theft Investigations. *Policing : a journal of policy and practice*, 15(3), 1729-1743. <https://doi.org/10.1093/police/paab024>

- Sandberg, J. & Tsoukas, H. (2015). Making sense of the sensemaking perspective: Its constituents, limitations, and opportunities for further development. *J. Organiz. Behav.*, 36(S1), S6-S32. <https://doi.org/10.1002/job.1937>
- Scott, W. R. (2013). *Institutions and Organizations : Ideas, Interests and Identities* (Fourth edition. utg.). Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc.
- Searle, J. R. (1995). The building blocks of social reality. I J. R. Searle (Red.), *The construction of social reality*. Allen Lane.
- Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of the Learning Organization*. Currency.
- Siemsen, E., Roth, A., Balasubramanian, S. & Anand, G. (2009). The Influence of Psychological Safety and Confidence in Knowledge on Employee Knowledge Sharing. *Manufacturing & Service Operations Management*, 11, 429-447. <https://doi.org/10.1287/msom.1080.0233>
- Skogmo, P. Ø. (2017). *Politiet - en lærende organisasjon? : En spørreundersøkelse blant ledere og ansatte i politi-og lensmannsetaten* [UiT Norges arktiske universitet]. Tromsø. <https://munin.uit.no/bitstream/handle/10037/11189/thesis.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Stelfox, P. (2007). Professionalizing criminal investigation. I T. Newburn, T. Williamson & A. Wright (Red.), *Handbook of criminal investigation* (s. 628-650). Willan publishing.
- Straffeprosessloven. (1981). *Lov om rettergangsmåten i straffesaker* (LOV-1981-05-22-25). <https://lovdata.no/pro/NL/lov/1981-05-22-25>
- Sunde, H. K. K. & Ness, S. Y. (2013). *Erfaringsoverføring i politiet-barrierer og muligheter?* [University of Stavanger, Norway]. Stavanger. https://uis.brage.unit.no/uis-xmlui/bitstream/handle/11250/184863/Sunde_og_Ness.pdf?sequence=1
- Sætre, K. (2013). *Organisasjonsklima for etterforskningen i politiet i Norge: En innholdsanalyse av innholdsmodellen i lys av Competing Values Model* [UiO]. Oslo. <https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/36756/OrganisasjonsklimaxforxetterforskningxixpolitietxixNorge-xEnxinnholdanalysexavxinnholdsmodellennixlysxavxCompetingxValuesxModel.pdf>
- Sølvik, O. (2021). *Straffesaksbehandlingen i lys av teorien om den lærende organisasjon: En dokumentanalyse av Statsadvokatens inspeksjonsrapporter i årene 2018, 2019 og 2020* [Politi høgskolen]. <https://phs.brage.unit.no/phs-xmlui/bitstream/handle/11250/2761773/master%20etterf%20S%c3%b8lvik.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tjora, A. H. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3. utg.). Gyldendal akademisk.
- Tsoukas, H. (2009). A Dialogical Approach to the Creation of New Knowledge in Organizations. *Organization Science*, 20, 941-957. <https://doi.org/10.1287/orsc.1090.0435>
- Tsoukas, H. & Chia, R. (2002). On Organizational Becoming: Rethinking Organizational Change. *Organization science* (Providence, R.I.), 13(5), 567-582. <https://doi.org/10.1287/orsc.13.5.567.7810>
- Tucker, A. L. & Edmondson, A. C. (2003). Why Hospitals Don't Learn from Failures: Organizational and Psychological Dynamics that Inhibit System Change. *California management review*, 45(2), 55-72. <https://doi.org/10.2307/41166165>
- Turner, J. C. (2005). Explaining the Nature of Power: A Three-Process Theory. *European Journal of Social Psychology*, 35(1), 1-22. <https://doi.org/DOI:10.1002/ejsp.244>
- Valentine, M. (2018). When Equity Seems Unfair: The Role of Justice Enforceability in Temporary Team Coordination. *Academy of management journal*, 61(6), 2081-2105. <https://doi.org/10.5465/amj.2016.1101>
- Von Krogh, G., Ichijo, K. & Nonaka, I. (2000). *Enabling knowledge creation: How to unlock the mystery of tacit knowledge and release the power of innovation*. Oxford University Press on Demand.

- Wang, S. & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115-131. <https://doi.org/DOI:10.1016/j.hrmr.2009.10.001>
- Wathne, C. T. (2012). The Norwegian police force: a learning organization? *Policing: An international journal of police strategies & management*. <https://doi.org/10.1108/13639511211275535>
- Wathne, C. T. (2015). *Som å bli fremmed i eget hus : politiets opplevelse av mening og motivasjon i lys av nye styringssystemer* [Det juridiske fakultet, Universitetet i Oslo]. Oslo. <http://urn.nb.no/URN:NBN:no-56456>
- Wathne, C. T. (2018). *Målstyring i politiet : i teori og praksis*. Cappelen Damm akademisk.
- Wathne, C. T. (2020). New Public Management and the Police Profession at Play. *Criminal justice ethics*, 39(1), 1-22. <https://doi.org/10.1080/0731129X.2020.1746106>
- Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in Organizations*. SAGE Publications. <https://books.google.no/books?id=nz1RT-xskeoC>
- Weick, K. E. & Quinn, R. E. (1999). Organizational change and development. *Annu Rev Psychol*, 50(1), 361-386. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.50.1.361>
- Weick, K. E., Sutcliffe, K. M. & Obstfeld, D. (2005). Organizing and the Process of Sensemaking. *Organization science (Providence, R.I.)*, 16(4), 409-421. <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0133>
- Weick, K. E. & Westley, F. (1996). Organizational learning: Affirming an oxymoron. I S. R. Clegg, C. Hardy & W. R. Nord (Red.), *Handbook of organization studies*. London: Sage Publications.
- Weiner, J., Francois, C., Stone-Johnson, C. & Childs, J. (2021). Keep Safe, Keep Learning: Principals' Role in Creating Psychological Safety and Organizational Learning During the COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Education*, 5. <https://doi.org/10.3389/feduc.2020.618483>
- White, B. A. A., Eklund, A., McNeal, T., Hochhalter, A. & Arroliga, A. C. (2018). Facilitators and barriers to ad hoc team performance. *Baylor University Medical Center Proceedings*, 31(3), 380-384. <https://doi.org/10.1080/08998280.2018.1457879>

Fem vedlegg

1) Meldeskjema for behandling av personopplysninger

NSD NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA

Vurdering

Referansenummer

302559

Prosjektittel

Hvordan etterforskere forstår sin kompetanse og kommuniserer dette gjensidig meningsskapende

Behandlingsansvarlig institusjon

Politihøgskolen

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Siv Rebekka Runhovde, Siv.Runhovde@politiet.no, tlf: 99425246

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Arngeir Anholt, arngeir.anholt@phs.no, tlf: +4791396279

Prosjektperiode

27.04.2022 - 15.01.2023

Vurdering (1)

24.03.2022 - Vurdert

OM VURDERINGEN

Personverntjenester har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket.

Personverntjenester har nå vurdert den planlagte behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at behandlingen er lovlig, hvis den gjennomføres slik den er beskrevet i meldeskjemaet med dialog og vedlegg.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 15.01.2023.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

Personverntjenester vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen:

- om lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål

- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet.

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Personverntjenester vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18) og dataportabilitet (art. 20).

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Personverntjenester legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32). For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og eventuelt rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til Personverntjenester ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde: nsd.no/personverntjenester/fylle-utmeldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema Du må vente på svar fra oss før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Vi vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

2) Søknaden om tillatelse til å intervju politiansatte etterforskere

Arngeir Anholt
Arngeir.Anholt@phs.no
Tlf. 91396279

Til
Politimesteren i Sør-Øst
Postboks 2073, 3103 Tønsberg
post.sor-ost@politiet.no

Sandefjord, 23.3.2022

Søknad om tillatelse til å intervju politietterforskere for et mastergradsprosjekt

Jeg holder på med et mastergradsprosjekt ved Politihøgskolen i Oslo. Parallelt er jeg lærer i etterforskningsfaget ved Politihøgskolen i Stavern. Siv Rebekka Runhovde: Siv.Runhovde@politiet.no, tlf. 99425246, er prosjektansvarlig og min veileder.

Målsetningen med mastergradsprosjektet

Når etterforskere står foran viktige avgjørelser med store konsekvenser blir tenkningen rundt etterforskningen konkretisert og rasjonalisert. Det rette å gjøre bygger på denne tenkningen og tradisjonell kommunikasjon. Jeg søker kunnskap om etterforskernes tankesett rundt deres forståelse av egen kompetanse, og hvordan de kommuniserer dette med hverandre på en gjensidig meningsskapende måte.

Studien har til hensikt å utvikle en kommunikasjonsstandard som aktivt bevisstgjør- og gradvis former etterforskernes mekaniske minne når etterforskning diskuteres. Jeg har ikke funnet at noe tilsvarende forskning er gjort i Norge tidligere.

Datainnsamling

Jeg ønsker å intervju fulltidsansatte etterforskere ved Sør-Øst politidistrikt for å kartlegge deres tanker, meninger, erfaringer, innsikt, kunnskap og generelle betraktninger tilknyttet dette. Prosjektet skal på ingen måte søke å avdekke sensitiv informasjon rundt sak, person eller metodebruk. Intervjuobjektene vil bli instruert om å ikke dele taushetsbelagt informasjon.

Rekruttering av informanter

Jeg ønsker å bli satt i kontakt med 6-8 potensielle informanter, som er relativt erfarne taktiske politietterforskere med ca. 5 års erfaring fra GDE-██████████ Intervjuene gjennomføres på informantens arbeidssted, ev. et annet avtalt sted. Varigheten på intervjuet anslås til ca. 45 minutter. Når prosjektets meldeskjema er godkjent iht. personvernregelverket hos Norsk senter for forskningsdata AS (NSD) kan intervjuene igangsettes etter påske.

Deltagelsen er frivillig. Samtykket til intervjuet kan trekkes tilbake på et hvert tidspunkt i prosessen. Intervjuobjektene vil bli anonymisert og vil ikke kunne gjenkjennes i avhandlingen. Lydfiler med opptak og transkriberte intervjuer vil bli oppbevart på en forsvarlig måte. Liste over informanter og kontaktinformasjon likeså. Ved prosjektslutt i januar 2023 vil det som ikke inngår i avhandlingen slettes.

Vennlig hilsen

Arngæir Anholt

Vedlagt følgeskriv:

1. Intervjueguiden
2. Samtykkeskjemaet til informantene

3) Svar fra Seksjon for HR om tillatelse til å intervju politiansatte etterforskere

Fra: Lisbeth Therese Sandvoll <Lisbeth.Therese.Sandvoll@politiet.no>

Sendt: fredag 20. mai 2022 14:09

Til: Arngeir Anholt <Arngeir.Anholt@phs.no>

Emne: VS: Mastergradsprosjekt - søknad om forskning

Hei igjen,

Søknaden din har blitt vurdert og funnet gjennomførbar. Du vil bli kontaktet av seksjonsleder [REDACTED] i begynnelsen av neste uke, for nærmere drøfting av praktisk fremgangsmåte.

Lisbeth Therese Sandvoll
Seniorrådgiver

Sør-Øst politidistrikt
SHR/HMS-Seksjon for HR

Telefon: 93623855
Mobil: 0047 93623855
E-post: Lisbeth.Therese.Sandvoll@politiet.no
www.politiet.no

Fra: Lisbeth Therese Sandvoll

Sendt: onsdag 18. mai 2022 10:15

Til: 'arngeir.anholt@phs.no' <arngeir.anholt@phs.no>

Emne: Mastergradsprosjekt - søknad om forskning

Hei!

Viser til samtale i forrige uke, og ville bare si at vi ikke har glemt deg. Det skal være en nærmere drøfting av saken i morgen.

Mvh
Lisbeth Therese Sandvoll
Seniorrådgiver

Sør-Øst politidistrikt
SHR/HMS-Seksjon for HR

Telefon: 93623855
Mobil: 0047 93623855
E-post: Lisbeth.Therese.Sandvoll@politiet.no
www.politiet.no

4) Samtykkeskjema til informantene

Samtykke til å delta i en studie om hvordan etterforskere forstår sin kompetanse og kommuniserer dette gjensidig meningsskapende

Mitt navn er Arneir Anholt. Jeg holder på med et mastergradsprosjekt ved Politihøgskolen i Oslo. Parallelt er jeg lærer i etterforskningsfaget ved Politihøgskolen i Stavern. Dette informasjonsskrivet omhandler målsetningen med prosjektet og hva din deltakelse i studien innebærer.

Politihøgskolen er ansvarlig for forskningsprosjektet: studiekontoret.oslo@phs.no

Siv Rebekka Runhovde er min veileder: Siv.Runhovde@politiet.no

Målsetningen med mastergradsprosjektet

Når etterforskere står foran viktige avgjørelser med store konsekvenser blir tenkningen rundt etterforskningen konkretisert og rasjonalisert. Det rette å gjøre bygger på denne tenkningen og tradisjonell kommunikasjon. Jeg søker kunnskap om etterforskernes tankesett rundt deres forståelse av egen kompetanse, og hvordan de kommuniserer dette med hverandre på en gjensidig meningsskapende måte.

Studien har til hensikt å utvikle en kommunikasjonsstandard som aktivt bevisstgjør- og gradvis former etterforskernes mekaniske minne når etterforskning diskuteres.

Hvorfor du får forespørsel om å delta

Din deltakelse i studien er ønsket fordi du passer det bestemte utvalget i mastergradsprosjektet. Jeg ønsker å intervju 6-8 politietterforskere ved Sør-Øst politidistrikt for å kartlegge deres tanker, meninger, erfaringer, innsikt, kunnskap og generelle betraktninger tilknyttet dette prosjektet. Spesielt ønsker jeg fulltidsansatte taktiske etterforskere med ca. 5 års etterforskningserfaring fra GDE-

Hva en deltakelse innebærer

Deltagelsen er frivillig. Samtykket til intervjuet kan trekkes tilbake på et hvert tidspunkt i prosessen – uten at du behøver å begrunne dette nærmere. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg. Deltakelse i studien innebærer at jeg intervjuer deg, der jeg ønsker at du mest mulig forteller fritt. Jeg vil ta notater underveis og komme med ev. oppfølgingsspørsmål. Intervjuet vil bli tatt opp på lyd, som etterpå vil bli transkribert og analysert. Intervjuet gjennomføres ved ditt arbeidssted, ev. et annet avtalt sted. Varigheten på intervjuet anslås til ca. 45 minutter.

Dine rettigheter

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

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

Hva som gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg

Behandlingen av personopplysninger om deg er basert på ditt samtykke.

Personvern og taushetsplikt

Intervjuene skal ikke på noe vis berøre taushetsbelagt informasjon. Prosjektet skal på ingen måte søke å avdekke sensitiv informasjon rundt sak, person eller metodebruk. På oppdrag fra Politihøgskolen har Norsk senter for forskningsdata AS (NSD) vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket. Personopplysninger som samles inn vil kun behandles av meg og min veileder/prosjektansvarlig. Vi er begge underlagt politiets egen taushetsplikt og data behandles konfidensielt.

Personvern og oppbevaring/bruk av dine opplysninger

Du vil bli anonymisert, og vil ikke kunne bli gjenkjent som deltaker i masteroppgaven. Lydfiler med opptak og transkriberte intervjuer vil bli oppbevart på en forsvarlig måte. Liste over informanter og kontaktinformasjon likeså. Opplysningene om deg vil bare bli brukt til formålene redegjort for i dette skrevet. Alle opplysningene fra intervjuene vil bli anonymisert og ikke bli utlevert til andre. Ei heller brukes til andre formål enn dette prosjektet.

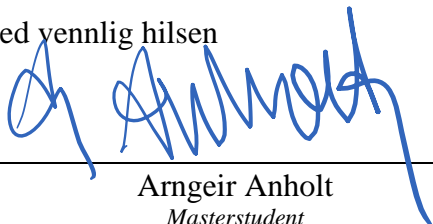
Ved prosjektslutt i januar 2023 vil lydfilene og data fra intervjuene som ikke inngår i masteroppgaven slettes.

Kontaktinformasjon tilknyttet mastergradsprosjektet og studien

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

- Masterstudent: Arngeir Anholt, arngeir.anholt@phs.no, tlf. 91396279
- Prosjektansvarlig/veileder: Siv Rebekka Runhovde, Siv.Runhovde@politiet.no, tlf. 99425246
- NSD: personvernombudet@nsd.no eller telefon: 55582117.

Med vennlig hilsen



Arngeir Anholt
Masterstudent

Siv Runhovde
Veileder

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjonen om mastergradsprosjektet *hvordan etterforskere forstår sin kompetanse og kommuniserer dette gjensidig meningsskapende*, og har fått anledning til å stille avklarende spørsmål. Jeg samtykker i å delta i et intervju tilknyttet det.

Jeg samtykker i at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet i januar 2023.

Dato

Prosjektdeltaker
(signatur)

5) Intervjuguide (revidert etter gjennomført pilot 27.4.22)

Del 1: Innledning

Informant	Nr.	Kjønn	Alder

- Introduksjon og hva jeg ønsker kunnskap om ang. nåværende arbeidssituasjon.
- Avklare taushetsplikten og ev. spørsmål.

Del 2: Informanten

- 1) Fortell litt om din etterforskerbakgrunn?
- 2) Hva består hovedsakelig din nåværende stilling av?
- 3) Beskriv forholdsmessigheten mellom saksarbeid og utviklingsarbeid?

Del 3: Hoveddel

Tema 1 om bruksteori

- 4) Beskriv hvordan du tenker når du etterforsker (*fra tanke til handling*)?
- 5) Hva baserer du tenkningen din på (*grunnlaget*)?
- 6) På hvilken måte gir dette mening og forståelse for deg?

Tema 2 om anvendt teori i praksis (viser modellen av Etterforsknings sirkelen)

- 7) Beskriv måten du anvender E-sirkelen?
- 8) På hvilken måte hjelper E-sirkelen deg? (*betinger bevisst forhold til den*)

Tema 3 om interaksjon og kommunikasjon

- 9) Beskriv de etterforskningsfaglige diskusjonene på din arbeidsplass?
- 10) Hvordan kommuniserer du etterforskningsfaglige problemstillinger med andre etterforskere (*gjensidig meningsfullt og forståelig*)?

Tema 4 om behov for en meningskapende kommunikasjonsstandard

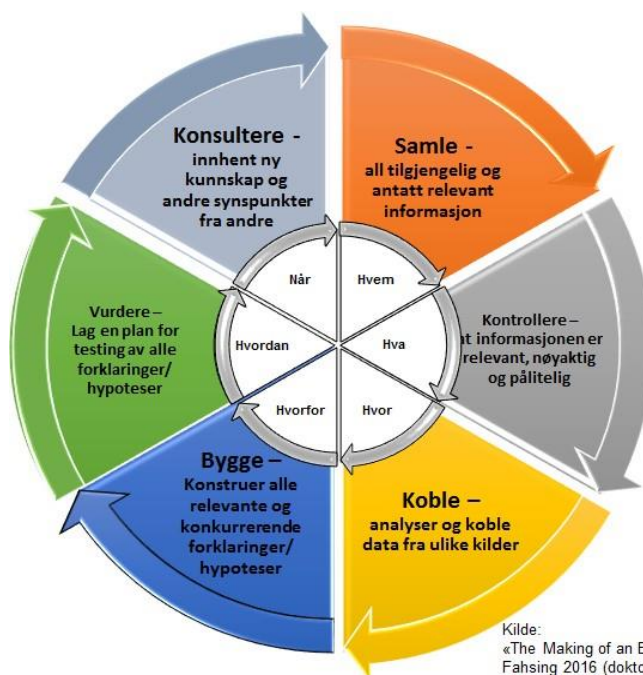
- 11) Beskriv en meningsfull/givende etterforskningsfaglig diskusjon?
- 12) Hvordan er forholdet mellom det ideelle og realitetene på din arbeidsplass?

Del 4: Avslutning

- Oppsummering
- Ev. annet relevant å fortelle/kommentere, som ikke fremkom i intervjuet.

Modell av Etterforsknings sirkelen

- Som rekvisitt (artefakt) i tema 2



Kilde:
«The Making of an Expert Detective»,
Fahsing 2016 (doktoravhandling),
oversettelse fra engelsk av Nina Sunde.