



Høgskolen  
i Innlandet

# Etterforskeres opplevde status i politiet

Investigators perception of status in the police

Aleksander Sliper & Jo Emil Vigen

Master i offentlig ledelse og styring (MPA)

**2021**

Veileder: Bent Sofus Tranøy

Biveileder: Liv Finstad

**Masteroppgave 2021**  
Institutt for organisasjon,  
ledelse og styring, Rena

*“I USA er det drømmen å bli etterforsker. Her er det skrekken.”*

- Tillitsvalgt i politiet (2014)

## Sammendrag

Temaet for denne masteroppgaven er etterforskeres opplevde status internt i politiet. Etterforskningens status har særlig det siste tiåret vært gjenstand for oppmerksomhet i media, hos Riksadvokaten og Politidirektoratet. Lite forskning på tematikken, samt en rekke innførte strukturelle tiltak i politiet de siste årene, gjør problemstillingen særlig interessant. Formålet med studien er å få en forståelse av hvordan fenomenet stiller seg i dag basert på informasjonsrike skildringer tuftet på etterforskernes egne opplevelser. Videre ønsket vi å undersøke opplevd status blant generalister og spesialister innen etterforskning, hvordan de reflekterer rundt sin rolle, og hvorvidt de opplever enkelte av tiltakene i etterforskningsløftet som statushevende.

Masteroppgaven har et kvalitativt design og lite forskning på tematikken åpnet for en eksplorerende tilnærming. Videre kombinerer studien en induktivt tilnærming med et deduktivt tilsnitt. Datamaterialet bygger på semi-strukturerte individuelle dybdeintervju med tolv etterforskere fra Innlandet og Oslo Politidistrikt. Informantene var alle ansatt i grunnstillinger fra grad politibetjent 1 til politibetjent 3 med etterforskning som hovedoppgave. Datamaterialet ble analysert med tematisk tekstanalyse.

Studien resulterte i følgende tre temaer; *1) en opplevelse av lav status internt, men i mulig endring 2) spesialister på toppen av statushierarkiet 3) motiverte idealister hemmet av strukturelle faktorer.* Funnene ses i lys av instrumentell og institusjonell teori, Scheins forståelse av organisasjonskultur, samt sosiologisk og kriminologisk empirisk forskning. Våre resultater viser til at etterforskningsfaget som helhet er forbundet med lav status internt i politiet, til fordel for det mer akutte og operative arbeidet. Dette kan dels forklares ut fra strukturelle forhold, men også kulturelle mønstre og holdninger. Økt fokus på etterforskningsfaget, og en rekke innførte tiltak, kan imidlertid tenkes å ha en positiv endring i opplevd status blant etterforskere. Et sentralt funn i oppgaven er at status er betinget av spesialisering, kompetanse og alvorlighetsgraden på saksfelt. Mens generell etterforskning er oppfattet som et startsted for nyutdannede, er derimot spesialiserte etterforskningsavdelinger forbundet med høy status. Til tross for at etterforskerne møter på strukturelle barrierer og opplever lav status, beskriver de seg selv som faglige motiverte medarbeidere som higer etter å løse straffesaker.

## Abstract

The topic of this master's thesis is the perceived status of investigators internally in the police. The status of the investigation field has especially over the last decade received increased attention in the public media, as well as with the Attorney General and the Norwegian Police Directorate. Scarce research in combination with several structural changes implemented in the police over the recent years, makes the subject particularly interesting. The aim of the study is to obtain an understanding of how the phenomenon stands today based on informative descriptions from the investigators' own experiences. The thesis further examines the perceived status among generalists and specialists within the investigation field, how they reflect upon their role, and whether some of the structural changes following the investigation reform is perceived as status-enhancing.

The thesis has a qualitative design and scarce research opened for an exploratory approach. The study combines an inductive design with a deductive incision. The data material is based on semi-structured individual in-depth interviews of twelve investigators at Innlandet and Oslo Police district, with subsequent thematic text analysis. The informants were all employed in the rank of police officer 1-3, with investigation as their main task.

The analysis resulted in three key-findings: *1) a perception of low internal status, but possibly in change 2) specialists at the top of the status hierarchy 3) motivated idealists inhibited by structural factors.* The findings are discussed in light of instrumental and institutional theory, Schein's understanding of organizational culture, as well as sociological and criminological empirical research. Our results indicate that the investigative field is overall associated with low internal status in the police, in favour of the more acute and operative-related work. This can partly be explained by structural conditions, but also cultural patterns and attitudes. Increased focus on the investigation field, and several implemented structural changes, may have resulted in an increased perceived status among investigators. One key-finding is that status among the investigators seems to be conditioned by specialization, competence and the degree of severity in the cases. While general investigation is perceived as the starting point for new graduates, specialized investigation departments are associated with high status. Even though the investigators encounter structural barriers and experience low status internally, they also describe themselves as highly motivated employees who aspire to solve criminal cases.

## Forord

Etter 3 år som masterstudenter ved siden av full jobb i politiet, må vi være så ærlige og si at dette er en gledens dag. Det har vært en lærerik prosess der vi har tilegnet oss ny kunnskap. Vi ser tilbake på 3 år med svært hyggelige samlinger på Rena, der den internasjonale samlingen i København sommeren 2019 var et høydepunkt.

Uten informantene våre hadde det ikke vært mulig å gjennomføre denne studien. Vi vil takke dere alle og enhver for deres gode bidrag. Takk til Oslo og Innlandet politidistrikt for deres velvilje i forbindelse med gjennomføring av dette prosjektet.

Vi uttrykker stor takknemlighet ovenfor veileder Bent Sofus Tranøy som har utfordret og sparret med oss. Vi har satt stor pris på din verdifulle kunnskap så vel som humoristiske digresjoner i de mange veiledningene vi har hatt sammen. Uten dine bidrag ville vi ikke fått de nødvendige kritiske innspillene som har utfordret oss.

Vi har vært så heldige og fått bistand av Liv Finstad som biveileder i denne masteroppgaven. Takk for din raushet, motiverende ord, og ikke minst for at du har tatt deg tid til oss. Du så kanskje ikke for deg at pensjonisttilværelsen skulle bestå av veiledning av to fortvilte politibetjenter.

Takk til min kjære Hanne for støtte og tålmodighet gjennom disse årene. Du har vært en uvurderlig pådriver og uten dine oppmuntrende ord hadde ikke dette vært mulig. En stor takk for at du har gjort min tilværelse som masterstudent levelig dette siste halve året. Takk for hjelpen med korrekturlesning.

Takk til min kjære Marie for at du har hatt troen på meg gjennom studien og arbeidet med masteroppgaven. Dine støttende ord har vært motiverende og holdt meg gående. Vi vil begge rette en spesiell takk til deg. Din hjelp med metode, ditt kritiske blikk og innspill har løftet oppgaven vår. Du har vært helt uvurderlig for oss.

Og til dere begge; vi lover å være mer til stede i tiden som kommer.

Oslo og Lillehammer, mai 2021

Aleksander Sliper

Jo Emil Vigen

# Innholdsfortegnelse

Sammendrag .....	III
Abstract.....	IV
Forord.....	V
Innholdsfortegnelse.....	VI
1. Innledning .....	1
1.1 Studiens formål og oppbygging .....	2
1.2 Problemstilling.....	2
2. Bakgrunn.....	4
2.1 Etterforskning som fagområde.....	4
2.2 Politiets organisering .....	5
2.3 Uttalt bekymring for etterforskningsfaget.....	6
2.4 Kunnskap om etterforskeres status .....	7
2.5 Nærpolitireformen og Etterforskningsløftet.....	8
2.5.1 Evaluering av nærpolitireformen og etterforskningsløftet.....	9
2.6 Politiets bruk av ressurser i etterforskning.....	9
2.7 Et politi i endring? .....	10
2.8 Forståelse av statusbegrepet.....	12
3. Teori.....	13
3.1 Valg av teori.....	13
3.1.1 Organisasjonskultur .....	13
3.1.2 Politikultur .....	15
3.1.3 Instrumentell og institusjonell teori .....	15
3.2 Empirisk forskning på politikultur og målstyring .....	17
3.2.1 Det egentlige politiarbeidet.....	17
3.2.2 Kompetanshierarkier i politiet.....	18
3.2.3 Målstyringens effekt på polititjenestepersoner .....	19
3.2.4 Kunnskapshull vedrørende etterforskeres status.....	21
4. Metode .....	22
4.1 Forskningsdesign .....	22
4.2 Utvalg.....	22
4.3.1 rekruttering i Oslo politidistrikt .....	24
4.3.2 Rekruttering i Innlandet politidistrikt.....	24
4.4 Etikk.....	25

4.4.1 Informert samtykke og informasjon.....	25
4.4.2 Konfidensialitet.....	26
4.4.3 Anonymitet .....	26
4.4.4 Forforståelse og forskning på egen profesjon .....	27
4.5 Datainnsamling .....	28
4.5.1 Intervjuguide.....	28
4.5.2 Intervju.....	29
4.6 Analyse .....	30
4.6.1 Tematisk tekstanalyse .....	31
5.0 Resultat .....	35
5.1 En opplevelse av lav status internt, men i mulig endring .....	37
5.1.1 Etterforskning i hovedsak kontorarbeid.....	38
5.1.2 Operativt arbeid som det ekte politiarbeidet .....	39
5.1.3 Holdninger som statusdpende .....	40
5.1.4 Etterforskning lav status internt i politiet.....	42
5.1.5 Mulig positiv endring i status.....	45
5.2 Spesialister på toppen av statushierarkiet blant etterforskerne .....	48
5.2.1 Generell etterforskning som startsted.....	49
5.2.2 Kollegaer ser ned på generell etterforskning .....	50
5.2.3 Alvorlighet, erfaring og kompetanse er forbundet med høy status .....	52
5.2.4 Generalisten som potet.....	54
5.2.5 Spesialisten med tyngde.....	55
5.3 Motiverte idealister hemmet av strukturelle faktorer.....	57
5.3.1 Høy grad av motivasjon for fagfeltet .....	58
5.3.2 Strukturelle utfordringer .....	59
5.3.3 Tidspress .....	62
5.3.4 Integritet og tillit .....	63
5.3.5 Trivsel .....	65
6.0 Resultatdiskusjon .....	68
6.1 En opplevelse av lav status internt, men i mulig endring .....	68
6.1.1 Kulturelle mønstre og holdninger .....	68
6.1.2 Strukturelle begrensninger .....	71
6.1.3 Mulig endring sett i lys av instrumentell og institusjonell teori.....	71
6.2 Spesialister på toppen av statushierarkiet blant etterforskere .....	75
6.2.1 Kompetansehierarki .....	75
6.2.2 Kulturelle og strukturelle perspektiv på opplevd statusforskjell.....	77

6.2.3 Den onde sirkelen på generell etterforskning.....	79
6.2.4 Politiets prioritering av hverdagskriminalitet og generalistens rolle .....	80
6.3 Motiverte idealister hemmet av strukturelle faktorer .....	82
6.3.1 Motivasjon og strukturelle barrierer.....	82
6.3.2 Rettferdighet og medmenneskelighet.....	83
6.4 En politirolle i mulig endring.....	84
7. Metodediskusjon .....	86
7.1 Reliabilitet.....	86
7.1.1 Strategisk utvalg.....	86
7.1.2 Fri deltakelse.....	87
7.1.3 Forskning på egen arbeidsplass.....	87
7.1.4 Anonymitet .....	88
7.1.5 Endring av intervjuguide.....	89
7.1.6 Vurdering vedrørende forskningsspørsmål .....	89
7.2 Validitet.....	90
7.3 Overførbarhet.....	91
8. Avslutning.....	92
8.1 Implikasjon for videre forskning.....	94
Referanser .....	95
Vedlegg.....	101



# 1. Innledning

Som påtalemyndighetens øverste leder advarte Riksadvokaten allerede i 2010 om etterforskningsfeltets mangler og lave status. Situasjonen forsterket seg ytterligere i ettertid av 22. juli terroren i 2011 der ressursene gikk til fordel for de operative disiplinene (Inderhaug, 2014). Etterforskningens status har imidlertid blitt påpekt i media ved andre anledninger. I 2006 gikk tidligere justisminister Knut Storberget ut i media og utfordret den klassiske forståelsen av politirollen og stilte spørsmål om hvorfor det er mer gjevt å ta bankranere enn å etterforske seksuallovbrudd og familievold. Storberget ønsket på daværende tidspunkt en kulturendring i politiet (Nordby & Sæter, 2006). I 2008 gikk bistandsadvokat Skretting ut i media og stilte spørsmålet om hvorfor etterforskning har lav status, og trakk spesielt frem seksuallovbrudd som lavstatus (Frafjord & Goa, 2008). Påstanden om etterforskningens lave status fikk imidlertid en tydeligere forankring da Riksadvokatens arbeidsgruppe undersøkte kvaliteten på etterforskning og politiavhør (Riksadvokatens arbeidsgruppe, 2013). Forståelsen av at etterforskning er forbundet med lav status har heller ikke blitt svekket etter flere artikler om emnet i bransjemagasinet Politiform. I 2014 beskrev etterforskningsleder Tommy Johnson i Harstad frustrerende arbeidsdager med umulige prioriteringer, og en lite motiverende årslønn på 423 000,-. Dette førte til at den erfarne førstebetjenten ønsket å søke seg bort. Politioverbetjent Egil Vestvik i Stavanger fortalte om nyutdannede etterforskere som kunne forvente en årslønn på 370 000-375 000,-. Problemet var at de unge tjenestepersonene søkte seg til ordensseksjonen ved første mulighet og at årslønnen på orden var ca. 100 000,- mer i året (Indrehaug & Trædal, 2014). Dette narrative ble heller ikke svekket når tillitsvalgt i politiets fellesforbund Geir Pettersen i 2014 uttalte følgende til NRK: "I USA er det drømmen å bli etterforsker. Her er det skrekken". I samme avisartikkel står det beskrevet at avsnitt for seksualforbrytelser i Oslo politidistrikt utlyste stillinger som etterforsker med grad politibetjent 2 og 3. Der opplyste leder Grete Metlid at det ikke var noen søkere (Strømmen, 2014). Det kan heller ikke sies at lønnen har steget betraktelig for nyutdannede i 2021, da man som etterforsker i Troms Politidistrikt har en startlønn på 387 900,- som nyutdannet politibetjent 1<sup>1</sup>. Det har imidlertid blitt innført en rekke strukturelle tiltak som Nærpolitireformen og

---

<sup>1</sup> Det må også påpekes at lønnen er ulik i politidistriktene. Lønnen økes i tråd med avansement. Fra politibetjent 1 er neste steget i hierarkiet politibetjent 2. Lønn som politibetjent 2 etterforsker i Troms pd var fra 430 500,- til 490 600,-. På samme måte avlønnes politibetjent 3 høyere, og lønnen på samme tjenestested var fra 490 600,- til 555 800,-. (jobbannonse pr. april 2021:

[https://85340.webcruiter.no/Main2/Recruit/Public/4377202307?language=nb&link\\_source\\_id=0](https://85340.webcruiter.no/Main2/Recruit/Public/4377202307?language=nb&link_source_id=0)).

Samtidig er lønnen som etterforsker politibetjent 3 på Drammen politistasjon fra 451 700,- med et årlig etterforsknings tillegg på 40 000,- (jobbannonse pr. april 2021:

[https://85340.webcruiter.no/Main2/Recruit/Public/4364870624?language=nb&link\\_source\\_id=0](https://85340.webcruiter.no/Main2/Recruit/Public/4364870624?language=nb&link_source_id=0))

Etterforskningsløftet, hvilket hadde som hensikt bl.a. å skape større og robuste fagmiljøer, heve etterforskningens kvalitet og status, samt å skape mer standardiserte arbeidsmetoder innenfor faget (POD, 2016, s. 4; Justis- og beredskapsdepartementet, 2015, s. 11).

## 1.1 Studiens formål og oppbygging

Formålet med denne studien er å undersøke hvordan etterforskere opplever deres status internt i politiet. Dette er særlig interessant da Riksadvokatens og Politidirektoratets undersøkelser er fra 2012/2013, og det er innført en rekke tiltak i politiet de siste årene. Det foreligger lite forskning på området slik at vårt bidrag kan tilføre ny kunnskap. Studien tar sikte på å belyse hvordan etterforskere opplever sin status internt i politiet, hvilket kan være et bidrag til å beskrive hvordan fenomenet stiller seg i dag. Fokuset i denne studien er dermed etterforskernes subjektive opplevde status, og ikke etaten som sådan. Etterforskningsløftet vil være naturlig å trekke inn da de innførte tiltakene kan tenkes å ha hatt innvirkning på etterforskernes subjektive opplevelse av status.

Når det gjelder oppgavens oppbygning vil vi innledningsvis beskrive tematikken ytterligere og presentere problemstilling under bakgrunn, før vi videre redegjør for relevant teori og empiri. Vi vil deretter redegjøre for metodebruk og senere presentere resultater. I resultatdiskusjon vil resultatene knyttes opp mot relevant teori og empiri. I metodediskusjon vil vi diskutere de metodiske valgene vi har foretatt, og vi vil avslutte med konklusjon og implikasjoner for videre forskning.

## 1.2 Problemstilling

Tidligere medieoppslag, oppmerksomhet fra POD og Riksadvokaten om tematikken gir grunn til å tro at statusen til etterforskerne ble opplevd som lav. Dette er imidlertid flere år siden og det er dermed et kunnskapshull om hvordan dette oppleves i dag. På bakgrunn av dette har vi formulert følgende problemstilling:

*Hvordan opplever etterforskere sin status internt i politiet?*

Vi har formulert følgende forskningsspørsmål som tar for seg hvordan etterforskere reflekterer rundt enkelte tiltak i etterforskningsløftet og hvorvidt disse oppleves som statushevende. Vi har i tillegg formulert forskningsspørsmål som tar for seg opplevd status hos generalist- og spesialistetterforskere, og hvordan etterforskere reflekterer rundt sin rolle i politiet.

*Hvordan reflekterer etterforskerne rundt enkelte tiltak i etterforskningsløftet og hvorvidt oppleves tiltakene som statushevende?*

*Hvordan opplever henholdsvis generalist- og spesialistetterforskere sin status?*

*Hvordan reflekterer etterforskere rundt sin rolle i politiet?*

## 2. Bakgrunn

### 2.1 Etterforskning som fagområde

Politiet har mange oppgaver i samfunnet som strekker seg fra å yte akutt hjelp til samfunnsborgere, forebygge og hindre kriminalitet, til å undersøke om noe straffbart har skjedd (politiloven, 1995). Etterforskning er en av kjerneoppgavene til politiet og straffeprosesslovens §226 beskriver etterforskning som en formålsstyrt aktivitet der hensikten er å “skaffe til veie de nødvendige opplysninger” for å bl.a. avgjøre spørsmålet om tiltale, fullbyrding av straff, og for å tjene som forberedelse for rettens behandling av spørsmålet om straffeskyld (straffeprosessloven, 1981).

For å få et innblikk i etterforskningens historie i Norge kan en gå tilbake til 1866 der Kristiania politistyrke utvidet politistyrken fra 50 til 140 tjenestepersoner. Av 140 tjenestepersoner utgjorde 9 av disse oppdagelsesavdelingen, hvilket hadde funksjonen med å etterforske og oppklare kriminalitet. Fra denne utvidelsen har det norske politiet vært organisert etter to hovedområder, nemlig ordenstjeneste og etterforskning. Denne modellen har vært opprettholdt frem til dags dato, men det har i tillegg blitt opprettet flere særorganer innen etterforskning og funksjoner innen overvåking. Det forebyggende arbeidet har også blitt tilført som et tredje arbeidsområde fra 1980-tallet (Ellefsen & Larsson, 2018, s. 47).

For å bli etterforsker må man gjennomføre den treårige bachelorutdanningen på Politihøgskolen, som kvalifiserer til at en kan jobbe som tjenesteperson i politiet. Utdanningen er tuftet på prinsippet om at nyutdannede politistudenter skal være generalister, hvilket innebærer at man ved endt utdanning innehar grunnleggende ferdigheter innenfor trygghetsskapende, kriminalitetsbekjempende og forebyggende arbeid (Politihøgskolen, 2019). Dette impliserer at politiets etterforskning i hovedsak gjennomføres av generalister (Bjerknes & Johansen, 2010, s. 49). Etterforskning er et omfattende fagområde, med et bredt spekter av arbeidsmetoder som tradisjonelt har blitt inndelt i to hovedområder: taktiske og kriminaltekniske etterforskningsmetoder (Bjerknes & Johansen, 2010, s. 19). Som nyutdannet politi skal man blant annet inneha kunnskap om planlegging, gjennomføring og evaluering av både taktisk og teknisk etterforskning (Politihøgskolen, 2019). Taktisk etterforskning kan defineres som den delen av etterforskningen hvor man innhenter og analyserer språklige bevis, eksempelvis via dokumenter eller avhør. Teknisk etterforskning dreier seg på den andre siden om å innhente og analysere digitale og fysiske spor, eksempelvis ved åstedsundersøkelser eller gjennomgang av ulike elektroniske innretninger (Olsvik & Risan, 2019, s. 6).

## 2.2 Politiets organisering

Politiet er delt opp i 12 politidistrikt og som følge av nærpolitireformen har det på overordnet nivå blitt lik struktur og organisering i samtlige distrikt (DFØ, 2020, s. 17). Hvert politidistrikt ledes av en politimester og alle distrikt har fellesfunksjoner som eksempelvis operasjonssentralen. I hvert distrikt er det ulike *geografiske driftsenheter* (GDE) med tilhørende tjenestesteder som politistasjoner eller lensmannskontor. På tjenestestedene innen et geografisk område er det polititjenestepersoner som jobber med eksempelvis patruljetjeneste, etterforskning, og forebyggende arbeid. I hvert politidistrikt er det også *funksjonelle driftsenheter* som har distriktsovergrepene funksjoner i hele distriktet, og ikke kun tilknyttet geografiske tjenestesteder (Justis- og beredskapsdepartementet, 2015, s. 59; Justis- og beredskapsdepartementet, 2020, s. 24). Felles enhet for etterretning og etterforskning (FEE) er et eksempel på en funksjonell driftsenhet, som i utgangspunktet etterforsker de mest alvorlige sakene i et politidistrikt. FEE etterforsker normalt saker som drap, alvorlige seksuallovbrudd, og alvorlig organisert kriminalitet (Riksadvokaten, 2020, s. 13). Saker som ikke faller inn under ovennevnte kategori etterforskes av geografisk driftsenhet der det straffbare forholdet har funnet sted. Selv om alle politidistrikt har funksjonelle driftsenheter som FEE, er det ulik "ressursmessig vektlegging og oppgaveinnhold" hva gjelder de funksjonelle driftsenhetene (DFØ, 2020, s. 17). Dette vil si at FEE og etterforskning tilknyttet GDE kan ha ulike etterforskningsoppgaver og organisering avhengig av hvilket politidistrikt det er snakk om.

I denne masteroppgaven blir generalistetterforskere definert som polititjenestepersoner som jobber med etterforskning på en GDE. Vi definerer spesialistetterforskere som etterforskere som jobber i FEE, uavhengig av hva slags type saksfelt vedkommende jobber med. Det finnes i tillegg særorgan som er dekkende for hele landet. Eksempelvis er det særorgan som Kripes og Økokrim som er tilknyttet etterforskning, og som bistår hele landet når et politidistrikt har behov for spesialisert bistand (Politiet – om kripes u.d.). Tjenestepersoner som jobber med etterforskning ved Kripes eller Økokrim blir følgelig også ansett som spesialistetterforskere i denne masteroppgaven.

Etterforskere kan inneha innsatspersonell kategori 4 (IP-4) godkjenning, hvilket betyr at en gjennomfører årlige sertifiseringsprogrammer og innehar våpengodkjenning. Innsatspersonell inngår i politiets beredskapstjeneste og er inndelt i ulike kategorier basert på kompetanse. Beredskapstroppen har høyest kompetanse og er i kategori 1, mens ordinære patruljemannskap og etterforskere er i kategori 4 (Politidirektoratet, 2020, s. 41). Etterforskere kan jobbe på både politistasjon og lensmannskontor, med og uten integrert patruljetjeneste i helger.

Patruljetjeneste kan i denne sammenheng forstås som uniformert eller sivil bilpatrolje som hovedsakelig arbeider innenfor ordens- og trafikk-tjeneste. Patruljene kan eksempelvis være innsatspatruljer, ved at de kjører på tildelte og oppdukkende oppdrag fra operasjonssentralen, men også være avsatt til annen forebyggende virksomhet (Finstad, 2013, s. 30).

Politiet er hierarkisk organisert, hvor grad og stillingsbetegnelser avgjør kommandoforhold (Finstad, 2013, s. 38). En overordnet tjenesteperson innehar dermed høyere grad, eller samme grad med lengre ansiennitet, hvilket er nedfelt i Politiinstruksen §1-3 (Politiinstruksen, 1990). Den laveste graden i politiet er som politibetjent 1. En kan videre avansere til politibetjent 2 og deretter politibetjent 3. Samlebetegnelsen for slike stillinger er grunnstillinger. Det har imidlertid blitt innført nye kompetansekriterier for avansement i grad fra 1. januar 2020<sup>2</sup>. Hovedregelen for opprykk i grad er tre års tjeneste for politibetjent 2 og seks års tjeneste for politibetjent 3, i tillegg til obligatorisk vedlikeholdstrening. Ved å velge karrierevei innen etterforskning vil man derimot kunne oppnormeres raskere, hvor man ved to og fire års tjeneste kan oppnå hhv. politibetjent 2 og politibetjent 3. I tillegg kreves gjennomført videreutdanning relevant for etterforskning på minimum 15 studiepoeng.

### 2.3 Uttalt bekymring for etterforskningsfaget

Til tross for at etterforskning anses som en viktig oppgave i en moderne rettsstat, er dette et fagområde som har blitt nedprioritert i kjølvannet av 22. juli terroren. Dette til fordel for de skarpe og operative disiplinene i politiet (Riksadvokatens arbeidsgruppe, 2013, s. 74). Som følge av at det hadde blitt påvist mangler i flere alvorlige straffesaker satte Riksadvokaten i 2012 ned en arbeidsgruppe for å utrede kvaliteten i avhør og etterforskningsfaget. Gjennom kvalitative og kvantitative undersøkelser avdekket arbeidsgruppen at det bl.a. var manglende saksledelse og lite formålsstyrte avhør (Riksadvokatens arbeidsgruppe, 2013, s. 61). Det ble også uoppfordret meldt av flere i den kvantitative undersøkelsen at etterforskningsfaget har lav status internt. I en del av spørreundersøkelsen fikk respondentene mulighet til å komme med innspill til arbeidsgruppen. 306 respondenter (60% av utvalget) benyttet seg av dette, hvilket resulterte i ca. 550 innspill. 79 av innspillene handlet om å heve etterforskeres status (Riksadvokatens arbeidsgruppe, 2013, s. 59).

---

<sup>2</sup> Hentet 30.04.21 fra: <https://pf.no/aktuelt/arbeidsvilkar/nye-kompetansekriterier-for-pb2-og-pb3>

På bakgrunn av sistnevnte rapport ble politidirektoratet (POD) gitt i oppdrag av Justis- og Beredskapsdepartementet å følge etterforskningsfagets utvikling (Politidirektoratet, 2013, s. 5). POD satte ned en arbeidsgruppe i november 2013 der de kom frem til at etterforskeres status oppleves som lavere sammenlignet med operative disipliner. Dette ble dels basert på Riksadvokatens rapport fra 2013 og erfaringsutveksling som arbeidsgruppen hadde med 4 politidistrikt. Arbeidsgruppen hadde samtaler med ledelsen i politidistriktene (Politidirektoratet, 2013, s. 8-9 og 12-13). Selv om det var lokale forskjeller var det likevel en unison oppfatning at de operative disiplinene var forbundet med høyere status enn etterforskningsfaget. Mulige årsaker var lavere lønn (60 000-100 000 kr i forskjell mellom operativt mannskap og etterforsker), høy arbeidsbelastning og manglende kompetansehevende tiltak. Konsekvensene av dette var bl.a. økt turnover, problemer med rekruttering, samt at det var vanskeligere å beholde kompetanse på etterforskningsseksjonene (Politidirektoratet, 2013, s. 13-16).

## 2.4 Kunnskap om etterforskeres status

Riksadvokatens spørreundersøkelse og PODs erfaringsutveksling med 4 politidistrikt kan gi en pekepinn på at etterforskeres status ble opplevd som lav. Det samme kan Riksadvokaten og PODs evalueringsrapport på politiets etterforskning mot seksuallovbrudd belyse. I rapporten blir det beskrevet hvordan dårlig belønningssystem, høyt press, og lite støtte fra kollegaer og ledelse kunne virke statusdempende for etterforskere innenfor seksuallovbrudd (Riksadvokaten og Politidirektoratets arbeidsgruppe, 2009, s. 69-71). Selv om det finnes studier på hva som oppleves som ekte politiarbeid og interne kompetansehierarkier i politiet (Eks. Finstad 2013; Graner, 2004; Gundhus, 2009), foreligger det derimot lite forskning som konkret tar for seg hvordan norske politietterforskere opplever sin status internt i politiet. Mens politiets uniformerte patruljetjeneste er godt belyst i politiforskningen, er politiets etterforskning i mindre grad forsket på (Holmberg, 2018, s. 154). Asbjørn Rachlews doktorgradsavhandling på justisfeil innenfor etterforskning kan imidlertid trekkes inn for å belyse etterforskningens status i noen grad. I en del av avhandlingen besvarer 17 av 39 informantbehandlere på spørreskjema at stasjonsetterforskning oppleves som lavstatus<sup>3</sup>. Dette er det fagfeltet som har høyest frekvens hva gjelder spørsmålet om lavstatus.

---

<sup>3</sup> Informantbehandler er en polititjenesteperson som innhenter informasjon gjennom kilder eller informanter

På den annen side oppleves Beredskapstroppen, og spesialisert etterforskning innenfor organisert kriminalitet som høystatus (Rachlew, 2009, s. 48<sup>4</sup>). Selv om antallet respondenter er lavt er det interessant for tematikken. Det foreligger også en masteroppgave innenfor kriminologi ved UiO som tar for seg etterforskeres arbeidsoppgave og rolleforståelse. I denne kvalitative oppgaven skriver Brandvoll at et overraskende funn er at etterforskerne opplever lavere status sammenlignet med betjenter på operative avdelinger, og at enkelte etterforskere opplever seg selv mer som saksbehandlere enn etterforskere (Brandvoll, 2014, s. 2 og s. 30).

## 2.5 Nærpolitireformen og Etterforskningsløftet

Svakhetene i etterforskningsfaget ble understreket i Stortingsproposisjon 61 LS (2014-2015) Nærpolitireformen. I nevnte Stortingsproposisjon ble det beskrevet at det generelle etterforskningsarbeidet skulle forbedres. Det ble bl.a. funnet dokumenterte svakheter på saksbehandlingstid, kvaliteten på straffesaksarbeidet og forbedringspotensialet knyttet til henleggelsesrutiner. Nærpolitireformen bestod av to grunnpilarer; fokus på økt kvalitet og endring av struktur i politietaten. Dette medførte i en strukturreform og en kvalitetsreform (Justis- og beredskapsdepartementet 2015, s. 11 og s. 27). Hensikten med strukturreformen var å kutte fra 27 politidistrikt, overføre enkelte oppgaver til andre instanser, og legge ned mindre tjenestesteder. På denne måten kunne en legge til rette for mer robuste og sterke fagmiljøer for å bl.a. bekjempe alvorlig kriminalitet på en mer effektiv måte. Kvalitetsreformen gikk bl.a. ut på systematisk lederutvikling, økt bruk av IKT, kompetanseutvikling og mer standardisering av arbeidsprosesser (Justis- og beredskapsdepartementet, 2015, s. 11). Nærpolitireformen ble vedtatt 10. Juni 2015, og antall politidistrikt ble redusert fra 27 til 12 med virkning fra 1. januar 2016 (Regjeringen – fakta om nærpolitireformen u.d).

Det var i forbindelse med kvalitetsreformen at Stortinget ba regjeringen om en handlingsplan for å heve kvaliteten tilknyttet straffesaksarbeidet. Handlingsplanen heter Etterforskningsløftet, hvilket ble iverksatt januar 2016 og skulle gå over en tidsperiode på 3 år. Handlingsplanen inneholdt 20 tiltak hvilket hadde til hensikt å bedre etterforskningsledelse, skape nye karriereløp og kompetanse, mer samhandling, økt digitalisering, og strukturelle forandringer. Dette har resultert i bl.a. obligatorisk årlig opplæring (OÅO) som kompetansehevende tiltak for etterforskere, og politiarbeid på stedet (PPS). Sistnevnte innebærer at politipatruljene bidrar mer i den innledende etterforskningen (Politidirektoratet, 2016). Dette utføres ved at patruljene

---

<sup>4</sup> Side 48 i artikkel 3 - Rachlew (2009)



tar lydavhør på stedet og at de i større grad har ansvar for åstedundersøkelser i initialfasen (DFØ, 2020, s. 23). I tillegg har Felles straffesaksinntak (FSI) blitt etablert i alle politidistrikt som har til hensikt å sikre økt kvalitet i initialfasen i straffesaker (Politidirektoratet, 2016, s. 28).

### 2.5.1 Evaluering av nærpolitireformen og etterforskningsløftet

Det er nå flere år siden nærpolitireformen ble iverksatt og direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) har årlig evaluert reformen på oppdrag fra Justis- og beredskapsdepartementet. Dette arbeidet pågår til 2022 (DFØ, 2020, s. 2). I siste statusrapport fra 2020 beskriver DFØ at tiltakene som innføring av FSI og PPS er med på å styrke etterforskningen i initialfasen. Basert på intervjuer av tjenestepersoner trekkes det frem mer enhetlig og bedre behandling av alvorlige straffesaker, økt kvalitet på etterforskningsarbeidet, og at tiltakene som FSI, PPS og OÅO bidrar til likere praksis (DFØ, 2020, s. 21-22 og s. 36). I Stortingsmelding 29 (2019-2020) understrekes også den positive effekten av etablerte spesialistmiljø. På denne måten kan kompetanse fra hele politidistriktet bistå ved kompliserte saker, hvilket skaper en større fleksibilitet enn før reformen. Dermed er distriktene bedre i stand til å håndtere alvorlige straffesaker uten hjelp fra eksempelvis Kripos eller andre særorgan (Justis- og beredskapsdepartementet, 2020, s. 41 og 56). Selv om det påpekes positive effekter ved innførte reformer, viser DFØ-evalueringen også til Statsadvokatenes inspeksjoner av politidistriktene fra 2019. Der blir utfordringene tilknyttet etterforskningskompetanse også understreket. Det er fortsatt høy turnover blant yngre etterforskere som fortsatt ønsker seg til patruljestillinger ved første mulighet. Årsaken til dette kan være forventninger på PHS og bedre lønninger som følge av turnustillegg. Lavere lønninger enn patruljetjeneste kan ifølge rapporten gjøre det vanskeligere å rekruttere erfarne tjenestepersoner inn til etterforskningsfaget (DFØ, 2020, s. 23).

### 2.6 Politiets bruk av ressurser i etterforskning

I 2019 utførte Politidirektoratet en kapasitetsundersøkelse som hadde til hensikt å undersøke hvordan årsverkene innenfor etterforskning ble brukt, og hvilke saksfelt som ble prioritert. Undersøkelsen tok for seg data fra 2017. I 2017 var det 3480 tilgjengelige årsverk innenfor etterforskning, hvorav 34,1% av stillingene var kategorisert som spesialistetterforskere, 25,3%

var tilknyttet allmennetterforskning<sup>5</sup> på GDE, og 36,7% var tilknyttet kombinert tjeneste og patruljetjeneste. De som er i kombinert tjeneste har i noen tilfeller saksansvar, men drifter vanligvis ikke de alvorlige straffesakene. Patruljemannskap utfører gjerne straksetterforskning i initialfasen. Undersøkelsen viste videre at politiet brukte 1/3 av etterforskningsressursene på 2,9% av de mest alvorlige sakene, herunder drap, organisert kriminalitet og alvorlige seksuallovbrudd (kategori A). Videre brukte politiet 1/3 av ressursene på saker i mellomsjiktet av alvorlige saker hvilket utgjør 21,6% av totalt saksomfang som eksempelvis ran, grovt tyveri, annen vold, og andre seksuallovbrudd (kategori B). Politiet brukte resterende 1/3 av ressursene på det som betegnes som mengdekriminalitet hvilket utgjør 75,5% av det totale sakstilfanget. Dette er saker som trafikk, vinning, skadeverk, narkotika og ordensproblematikk (kategori C). Dette understreker at politiet prioriterer de mest alvorlige straffesakene (Politidirektoratet, 2019). I denne sammenheng er det relevant å trekke frem Stortingsmelding 29 (2019-2020) der det står beskrevet at ressurser fra funksjonelle driftsenheter bør flyttes til geografiske driftsenheter når det er nødvendig. I den videre forlengelse står det at det er regjeringens mål å styrke de geografiske driftsenhetene, da funksjonelle enheter har tatt mye av ressursene (Justis- og beredskapsdepartementet, 2020, s. 21). Hvordan dette praktisk vil utspille seg er imidlertid uvisst.

## 2.7 Et politi i endring?

Politiet i Norge har tradisjonelt vært tuftet på idealer om et nærpolti, hvilket har lagt premissene for politiets virksomhet og utøvelse de siste tre tiårene. Politirulleutvalget i 1981 slo bl.a. fast at politiet skal bestå av generalister og være desentralisert. Dette ble også understreket i St. Meld. 42 (2004-2005), der det ble beskrevet at generalisten skulle bestå, og at spesialseksjoner kun skulle opprettes når det var helt nødvendig for å skape eller ivareta ekspertkunnskap (Gundhus, Larsson, Sørli, Talberg, Wathne, 2018, s. 342-343). Nærpolitiet skulle være preget av små enheter, flerfoldighet av arbeidsoppgaver, nært samarbeid med publikum og være sterkt integrert i lokalsamfunnet (Gundhus et al., 2018, s. 344).

---

<sup>5</sup> Allmennetterforskning tilsvarer generalistetterforskning på GDE

Som følge av et mer komplekst kriminalitetsbilde med bl.a. IKT-kriminalitet og kriminalitet på tvers av landegrenser, hevder flere at det er et større behov for et spesialisert og enhetlig politi enn tidligere. Som følge av nærpolitireformen har det blitt innført flere funksjonelle driftsenheter som ivaretar større fagmiljøer (DFØ, 2020, s. 57). Dette i tillegg til en kraftig reduksjon av politidistrikter, opprettelse av spesialistmiljøer, sentralisering av beslutningsmyndighet, samt overføring av oppgaver fra politiet til andre forvaltningsorgan (Ellefsen, 2018, s. 51). Som et ledd i å frigjøre ressurser, og for å oppnå målet om et mer profesjonalisert politi, har det vært økt fokus på veiledning og outsourcing av deler av politiarbeidet til private samarbeidspartnere (Gundhus, Talberg, Wathne, 2018, s. 204). Økt digitalisering har bidratt til at politiets tradisjonelle og sterke innslag av autonomi, med bruk av skjønn i den operative tjenesten, har blitt redusert. Dette har i tillegg til sentralisering og større grad av målstyring bidratt til nytt kunnskapsgrunnlag og en mer standardisert oppdragsløsning (Gundhus et al., 2018, s. 220).

Når det gjelder forståelsen av politirollen har tradisjonelle maskuline arbeidsoppgaver og ferdigheter blitt høyt verdsatt i politiet (Finstad, 2013; Graner, 2004; Gundhus, 2009). Tidligere var det i større grad hvite menn fra lavere middelklasse som ble rekruttert inn til politiet (Finstad, 1997, lest i Gundhus 2009, s. 104). Det har imidlertid skjedd en endring i nyere tid. Bare fra år 2000 var 35,9% av søkermassen kvinner, hvilket har økt til 54,6% i 2020 (PHS, Opptakstall for Bachelor-politiutdanning u.d.). Basert på spørreskjemaer på 60- og 70- tallet var det en klar overrepresentasjon på at foreldrene til politielevene var ufaglærte arbeidere og gjerne fra bygda. I en undersøkelse i 2005 hadde imidlertid flertallet av foreldre til politistudenter høyere utdanning på universitet/høgskolenivå (Larsson, 2010, s. 153). Selv om andelen kvinner har økt i politiet og forandring i utdanningsmønster i samfunnet (Larsson, 2010, s. 155), fører ikke det nødvendigvis til at kulturen endres. De kulturelle oppfatningene om hva som anses som "ekte politiarbeid" står fortsatt sterkt (Larsson, 2010, s. 158).

Det er flere trender i samfunnet som i ulik grad påvirker hvordan fremtidens politi vil se ut. Gundhus og Larsson peker på politiske, økonomiske og ideologiske aspekter som avgjørende, og fremhever spesielt tre eksterne faktorer: internasjonalisering av politikken, kriminalpolitikkenes økte politiske betydning, samt de store økonomiske endringene i et globalt perspektiv (Gundhus & Larsson, 2018, s. 301). Økt grad av sosial ulikhet, migrasjon og svakere sosialt sikkerhetsnett i Norden er andre faktorer som vil prege fremtidens politi (Gundhus & Larsson, 2018, s. 273).

## 2.8 Forståelse av statusbegrepet

Statusbegrepet er vagt og det er ingen bred konsensus i akademia om hva statusbegrepet definerer (Eriksson & Flisbäck, 2011, s. 18; Piazza & Castelucci, 2014, s. 287-288). Samtidig kan enkelte faktorer som god lønn, lang utdanning og grad av innflytelse være vanlige faktorer som brukes for å angi om et yrke har høy eller lav status (Eriksson & Flisbäck, 2011, s. 18). Status blir ifølge Eriksson og Flisbäck (2011, s. 18-19) ofte brukt synonymt med begrep som prestisje, og de beskriver at statusbegrepet er et nullsumspill. For at noe eller noen skal ha høy status, går det på bekostning av andre, hvilket medfører at andre får lav status. I denne masteroppgaven forstår vi status som en opplevd verdiforskjell mellom personer eller grupper i et sosialt hierarki (Eriksson & Flisbäck, 2011, s. 19; Sauder, Lynn & Podolny, 2011, s.268-269). Hva som oppleves som statusdempende og statushevende for informantene i denne studien vil bli presentert i resultatkapittelet.

## 3. Teori

### 3.1 Valg av teori

Som overordnet rammeverk i denne oppgaven tas det utgangspunkt i Schein (2010) sin forklaring av organisasjonskultur. Oppgaven tar også utgangspunkt i organisasjonsteori, herunder instrumentell og institusjonell teori. Som følge av nærpolitireformen og etterforskningsløftet har det blitt innført større organisatoriske endringer i det norske politiet, samt tiltak som har til hensikt å øke kvaliteten på etterforskningsfeltet (POD, 2016; Justis- og beredskapsdepartementet, 2015). Den *instrumentelle teorien* kan belyse strukturendring og påvirkning av dette, og den *institusjonelle teorien* skaper en forventning om at det tar tid å forandre kultur. Det benyttes videre sosiologisk og kriminologisk litteratur og empiri som beskriver politirollen, hvordan målstyring påvirker polititjenestepersoner og kompetansehierarkier innad i politiet.

#### 3.1.1 Organisasjonskultur

Organisasjonskultur som begrep er gitt mange ulike definisjoner. Edgar Schein sin definisjon er en av de mer anerkjente:

Et mønster av grunnleggende antakelser, skapt, oppdaget eller utviklet av en gitt gruppe etter hvert som den lærer å mestre sine problemer med ekstern tilpasning og intern integrasjon - som har fungert tilstrekkelig bra til at det blir betraktet som sant, og til at det læres bort til nye medlemmer som den rette måten å oppfatte, tenke og føle på i forhold til disse problemene (Schein, 2010, s. 7).

For å forklare organisasjonskultur tas det utgangspunkt i Scheins definisjon, og hans forklaring av at organisasjonskultur innbefatter tre ulike nivåer; *grunnleggende underliggende antakelser*, *verdier*, og *artefakter*. Denne modellen, som tar for seg kulturens nivåer og samspillet mellom dem, illustrerer også sammenhengen mellom de viktigste faktorene som bør undersøkes når en skal karakterisere ulike organisasjonskulturer (Schein, 2010, s. 11-18).

Kulturens mest synlige nivå er dens *artefakter*, noe Schein (2010, s. 12) beskriver som kulturens konstruerte fysiske og sosiale miljø. Jacobsen og Thorsvik har en lignende forklaring og beskriver artefakter som de kulturelle uttrykkene som kan sanses, samt atferd som kan observeres. Artefaktene gir informasjon om hva som kjennetegner de dypere siden av kulturen

(Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 126 og s.130). På dette overfladiske nivået kan man studere det gruppen leverer av produkter, skrift- og talespråk, samt medlemmenes observerbare atferd (Schein, 2010, s. 12). Kulturens medlemmer er ikke alltid klar over sine egne artefakter, men disse kan observeres utenfra. Artefaktene er enkle å observere, men kan derimot være umulige å tyde. Dette er spesielt problematisk når man skal finne ut av hva artefaktene betyr, hvordan de er knyttet sammen, og hvilke dypere mønster de gjenspeiler (Schein, 2010, s. 12-13).

Det neste nivået er *verdier*, som sier noe om hva slags prinsipper og normer organisasjonen anser som verdifulle, og hva som anses som rett og galt. Verdiene er på et høyere bevissthetsnivå enn artefaktene. Verdiene er observerbare i det fysiske miljøet, og kan bare utprøves ved enighet (Schein, 2010, s. 12). De verdiene som kan bekreftes av fysiske eller sosiale data, og som fortsetter å løse gruppens problemer på en pålitelig måte, vil bli omdannet til antakelser (Schein, 2010, s. 14). Mange verdier forblir bevisste og formuleres eksplisitt fordi de fungerer normativt eller moralsk, ved at de hjelper medlemmene å håndtere ulike situasjoner. Slike verdier vil kunne gjenspeiles i den atferden man observerer på artefaktnivå (Schein, 2010, s. 14). Verdier og normer tar ofte utgangspunkt i hvilke grunnleggende antakelser man innehar (Schein, 2010, s. 18).

Det dypeste nivået, selve kjernen i en organisasjon, er de *grunnleggende underliggende antakelsene*. Schein (2010, s. 15) forklarer at grunnleggende antakelser er til de grader tatt for gitt, og at man finner liten variasjon innenfor en kulturell gruppe. De er usynlige og førbevisste, og dersom de grunnleggende antakelsene er sterke nok i en enhet, vil medlemmene ha problemer med å tenke seg en atferd på andre premisser. For medlemmene i en kulturell gruppe pleier det å være umulig å diskutere eller komme med innvendinger mot de grunnleggende antakelsene. Slike innebygde og ubevisste antakelser har med svært dype sider av kulturen å gjøre, og Schein (2010, s. 17-18) mener at man må få tak i de grunnleggende antakelsene for sikkert å kunne si noe om organisasjonskulturen. Dette er sammenfallende med Jacobsen og Thorsvik (2019, s. 126) som definerer grunnleggende antakelser som “meninger eller oppfatninger om noe som gjennom felles fortolkning i sosiale grupper nedfeller seg som sannheter, som ikke er diskutabile, og som derfor er vanskelig å utfordre og vanskelig å endre”. Hvis man undersøker de andre nivåene, artefaktene og verdiene i en organisasjon, kan man derimot prøve å slutte seg til de grunnleggende antakelsene. De grunnleggende antakelsene kan bringes til overflaten i en intervjusetting, dersom både intervjuer og respondent er innstilt på å lete seg frem til det kulturelle mønsteret. Schein (2010, s. 18) påpeker at dette er krevende, ikke fordi respondentene er uvillige, men fordi de er tatt så for gitt. Dersom de kommer til overflaten

blir det kulturelle mønsteret tydeligere, som vil gi en bedre forståelse av hva som skjer og hvorfor.

### 3.1.2 Politikultur

Sett i sammenheng med kultur i politiet er det også nødvendig å belyse hva begrepet politikultur betyr. Politikultur har imidlertid en rekke ulike definisjoner som beskriver alt fra lag med normer og verdier i et hierarkisk system, forskjell mellom formell policy og uformell praksis, til akseptert praksis og handlingsregler som benyttes situasjonelt (Chan, 1997; Foster, 2003; Manning, 1989, lest i Cockcroft, 2020, s. 11-12). Finstad (2018, s. 98-99) definerer imidlertid politikultur som en slags kombinasjon av ovennevnte, der hun skriver at politikultur kan forstås som en samlebetegnelse på ulike faktorer som praksis, holdninger, verdier og symbolikk. Politikulturen forteller noe om hvordan politiet ser på sin rolle i den sosiale verden. Samtidig må det understrekes at det ikke er fruktbart å se på politikulturen som en helhetlig kultur, men at det heller finnes flere kulturer innad i politiet (Graner 2018, s. 137). Dette underbygges av også Schein som fremhever at det kan finnes et mangfold av subkulturer innad i en organisasjon, som kan være preget av tvetydighet (Schein, 2004, lest i Jacobsen & Thorsvik, 2019, s. 125). Ulike fagdisipliner kan dermed ha sin egen kultur, slik at det kan være en spesifikk kultur hos etterforskere, mens den er annerledes på patrulje (Filstad, 2020, s. 90). Politikultur har imidlertid blitt forbundet med negative assosiasjoner (Finstad, 2018, s. 98; Cockcroft, 2020, s. 7), og politikultur har blitt brukt som forklaring på negative handlinger begått av politiet (Waddington, 2013, lest i Filstad, 2020, s. 90-91). Samtidig er ikke dagens politiforskning like negativ som tidligere (Finstad, 2013, s. 99). Det har imidlertid blitt rettet kritikk mot anglo-amerikansk politiforskning for at det generaliserer i for stor grad i negativ retning, der datamaterialet i tillegg er innsamlet for flere tiår siden (Manning, 2010, s. 95). Det vil også være store nasjonale forskjeller, der den norske politikulturen eksempelvis vil være vesentlig annerledes enn den amerikanske (Filstad, 2020, s. 91). I denne oppgaven er begrepet relevant for å belyse hvordan etterforskerne ser på sin rolle i politiet og for å undersøke hvordan holdninger, praksis og verdier kan påvirke opplevd status.

### 3.1.3 Instrumentell og institusjonell teori

For å få en dypere forståelse for organisasjonens innhold av politikk og beslutninger, er det nødvendig å analysere styringsverkets virkemåte og organisering (Christensen, Egeberg,

Lægheid, Roness, Røvik, 2015, s. 11). Instrumentell og institusjonell teori kan være nyttige for å forstå omstillingsprosesser innenfor organisasjoner. Teoriene har ulike tilnærminger og bidrar med forskjellige verktøy og innfallsvinkler for å finne svar. Det instrumentelle perspektivet vektlegger evne til enten sosial eller politisk kontroll, klar organisasjonstenkning, eller rasjonalitet når det gjelder årsaksforhold og effekter. Som en motsats til dette problematiseres de instrumentelle forutsetningene sett fra et institusjonelt perspektiv. Det institusjonelle perspektivet fremhever på sin side begrensninger og muligheter som ligger i etablerte tradisjoner og kulturer (Christensen et al., 2015, s. 23-24). Innenfor det institusjonelle perspektivet velger vi å fokusere på kulturperspektivet, hvilket innebærer at vi retter fokus mot de uformelle verdiene og normene innenfor politiet.

I et instrumentelt perspektiv er målene gitt utenfra, eller formulert av ledelsen, hvor den politiske prosessen dreier seg om å finne gode virkemidler for å oppnå mål. Flere historiske toneangivende teoretikere som Max Weber og Frederick Taylor har sett på organisasjoner som et instrument for å oppnå et gitt mål. Den underliggende handlingslogikken i det instrumentelle perspektivet er en konsekvenslogikk, tuftet på mål-middel-rasjonalitet, hvor man forsøker å predikere fremtidige utfall av en handling (Christensen et al., 2015, s. 14). I tråd med et instrumentelt perspektiv legger man altså til grunn en forventning om at ledere er viktige i beslutningsprosesser, at de sterkt influerer prosesser og vedtak, samt at de i hovedsak skal oppnå de målene som blir satt (Christensen et al., 2015, s. 48). Sett fra et instrumentelt perspektiv vil ledelsen i en organisasjon kunne designe og endre kulturen, og kulturen blir sett på som et verktøy for å nå mål (Alvesson, 2002, s. 72-74). Ut fra et instrumentelt perspektiv vil reformer eller andre innførte tiltak kunne forventes å ha stor og relativt rask effekt sett hen til målene som er satt og definert.

Det institusjonelle perspektivet vektlegger at organisasjoner har sine egne verdier, normer og institusjonelle regler som har egenrådig innflytelse på beslutningsatferden. Dette baseres på logikken om kulturelt passende atferd, hvilket innebærer at man handler ut fra det som oppfattes som rimelig eller akseptabel atferd, eller opplevde erfaringer om hva som har fungert godt tidligere (Christensen et al., 2015, s. 14). Det som gjør noe til en passende handling, beror på et institusjonelt og kulturelt normativt grunnlag. Dette kan være vidt forskjellig, alt etter hvilket utviklingsløp en organisasjonskultur har hatt, samt hva som er de dominerende uformelle verdiene og reglene. En kulturell handlingslogikk vokser gradvis frem, hvor uformelle verdier, normer og identiteter utvikles over tid. Målene er også gradvis utviklet internt, noe som impliserer at politikk dreier seg om meningsdanning, og om å oppdage mål.



Når en formell organisasjon utvikler slike uformelle normer og verdier, i tillegg til det formelle, får den institusjonelle trekk. Dette fører til at organisasjonen blir mer kompleks, samt mindre fleksibel og tilpasningsdyktig overfor påvirkning (Christensen et al, 2015, s. 53). Endring av kultur og tradisjon er med andre ord noe som endres langsomt (Alvesson, 2002, s. 255-258). I tråd med et kulturelt perspektiv vil reformer og større organisatoriske endringer ikke nødvendigvis ha like store effekt som er ønsket hos ledelsen eller administrasjonen (Høyer, Madsbu, Tranøy, 2018, s. 119).

## 3.2 Empirisk forskning på politikultur og målstyring

### 3.2.1 Det egentlige politiarbeidet

Liv Finstad har i boken “Politiblikket” forsket på ordenspolitiet i Oslo politidistrikt. Begrepet “Politiblikket” handler om søken etter forståelse av politiets handlinger og deres rolle. Det handler om hva betjenter anser som mistenkelig, og hvordan de bruker stopp og sjekk metoden for å ta en “fange” (Finstad, 2013, s. 115). I forskningsarbeidet til Finstad beskriver informantene innenfor ordenstjenesten at actionfylte oppgaver som biljakt, pågripelser og utrykning oppleves som det “egentlige politiarbeidet”. Arbeidsoppgaver som på den andre siden av skalaen bærer mindre preg av spenning som å kjøre på psykiatrioppdrag og fremstille for tingretten oppleves som lite meningsfullt. Dette er arbeid som ikke oppleves som “egentlig politiarbeid” (Finstad, 2013, s. 97-99). Begrepet “egentlig politiarbeid” viser til kulturelle holdninger om hva som ansees som viktige og sentrale arbeidsoppgaver innad i etaten (Finstad, 2013). Et annet interessant funn i Finstads forskning er at tankene om “egentlig politiarbeid” som beskrevet ovenfor er sterkere hos yngre enn hos eldre tjenestepersoner. Denne oppfattelsen er også sterkere hos menn enn kvinner. Finstad viser til en kvinnelig erfaren betjent som kaller dette for “konstabeluro”; hvilket beskriver en oppfatning om at noe actionfylt må skje på vekten (Finstad, 2013, s. 104). Da Finstad forsket på ordenspolitiet i Oslo var gjennomsnittserfaringen blant betjentene relativt lav, og hun beskriver at “ordensavdelingen er et sted der de aller fleste starter og forblir noen år” (Finstad, 2013, s. 106). Hun beskriver videre at gjennomsnittsalderen er høyere blant etterforskere enn patruljemannskap. Finstad viser også til at det er opplevd statusforskjeller innad i politiet, der tjenestepersoner innen forebyggende arbeid opplever lavere status. Slikt arbeid ble synonymt med “vaffelpoliti” og ble ikke oppfattet som “egentlig politiarbeid” (Finstad, 2013, s. 101).

Det foreligger også tilsvarende forskning på svensk politi hva gjelder oppfattelsen av ekte politiarbeid. Den svenske politiforskeren Rolf Graner (2004, s. 130-131<sup>6</sup>) har i sitt forskningsarbeid på svensk ordenspoliti betegnet hva som blir ansett som “riktig polisarbeid” og “skitjobb” blant sine informanter. Det actionfylte arbeidet med spenning og dramatikk som eksempelvis biljakt blir betegnet som “riktig” politiarbeid, mens det å ta en butikktiv uten evne til å gjøre opp for seg heller betegnes som motsatsen. I studien til Lauritz (2009) om svenske politistudenter og identitet, blir arbeidsoppgaver tilknyttet action og spenning betegnet som sentrale og viktige for utøvelsen av politityrket.

Et annet interessant funn i studien til Graner er at informantene plasserte spesialiserte operative disipliner og spaning/bekjempelse av narkotika som høystatus i politiet. Når det gjelder etterforskning er det alvorligheten på lovbruddet og strafferammen som påvirker oppfattelsen av statusen. Det å etterforske saker med lav strafferamme blir mer ansett som “skitjobb” (Graner, 2004, s. 133-134). Selv om ovennevnte empiri tegner et bilde av det operative arbeidet som høystatus, er det viktig å presisere at det er de operative mannskapene som er blitt forsket på, og dermed er ikke dette nødvendigvis gjeldende for politietaten som helhet. I tillegg er datamaterialet ca. 20 år gammelt og det kan diskuteres hvorvidt slike oppfattelser om status og det operative arbeidet fortsatt er slik. Samtidig kan det trekkes inn som relevant inn i denne oppgaven, da kultur og tradisjoner i tråd med det institusjonelle perspektivet, er noe som endres langsomt (Christensen et al., 2015; Alvesson, 2002).

### 3.2.2 Kompetanshierarkier i politiet

I den videre forlengelse av holdninger på “egentlig politiarbeid”, er empiri på kompetanshierarkier i politiet relevant for denne masteroppgaven. Et kompetanshierarki kan forstås som en rangering av hvilken kunnskap og kvalifikasjoner som internt blir verdsatt og dermed gir anseelse (Gundhus, 2009, s. 105). I Gundhus (2009) sin forskning på IKT og yrkeskultur i politiet forsket hun bl.a. på en spesialisert etterretningsavdeling i Oslo. Informantene i denne delen av studien bestod både av operative betjenter som jobbet med skjulte metoder, og analytikere med kontorjobb. Et interessant funn var at informantene favoriserte erfaringsbasert kunnskap, intuisjon og fersk informasjon fra gata<sup>7</sup> (Gundhus, 2009, s. 105-108). På den andre siden av skalaen ble analytisk- og teoretisk kunnskap lavt verdsatt.

---

<sup>6</sup> Sidetallet er basert på utgaven hentet fra diva-portal.org, og kan avvike med sidetall fra den fysiske boken. I den nettbaserte utgaven starter sidetallet fra forsiden av boken.

<sup>7</sup> Med gatekunnskap viser Gundhus (2009) til bl.a. kilde- og informantkunnskap

De som jobbet med langsiktige analytiske arbeidsoppgaver ble i denne studien omtalt av enkelte informanter som “innesittere” og “papirtigre” (Gundhus, 2009, s. 87), altså med et negativt fortegn. Et annet interessant funn i studien var hvordan maskuline konnoterte ferdigheter i større grad ble knyttet til “det egentlige politiarbeidet”, mens feminine konnoterte ferdigheter ble devaluert og forbundet med “kjerringgreie” (Gundhus, 2009, s. 101-102). Dette settes i sammenheng med en intern hierarkisk forståelse av hva som er statusgivende, der det tøffe og maskuline gir høyest status. En informant i studien til Gundhus (2009, s. 103-104) beskriver bl.a. hvordan det blir oppfattet som negativt å være “pen i tøyet” og det å være en “kontorsliter” på seksjonen.

Kompetanshierarkier kan sees i sammenheng med ovennevnte forskning om hva som ansees som “egentlig” og “riktig” politiarbeid. Det er altså holdninger om at enkelte arbeidsoppgaver, kunnskap og kvalifikasjoner gir høyere anseelse enn andre. Selv om studiene til Gundhus, Graner og Finstad ikke relaterer seg direkte til etterforskning, kan forståelsen av kompetanshierarki være relevant for denne oppgaven. Etterforskerne kan ha sin egen oppfattelse av hvilken kunnskap og kvalifikasjoner som gir høy anseelse innad i etaten.

### 3.2.3 Målstyrings effekt på polititjenestepersoner

For å undersøke hvordan etterforskere reflekterer over sin rolle i politiet, er det relevant å trekke inn empiri på målstyrings effekt på polititjenestepersoner. Målstyring i politiet kjennetegnes av kvantifiserbare parametere som eksempelvis måling av saksbehandlingstid, oppklaringsprosent og andre frister i etterforskningssammenheng (Finstad, 2018, s. 30-31; Filstad, 2020, s. 68). Den generelle samfunnstrenden de siste tiårene, hvor statlige virksomheter har vært gjenstand for økt krav om dokumentering av resultat og effekt, har også påvirket politietaten. Dette understrekes av Wathne (2015, s. 384) som påpeker at de New Public Management-inspirerte reformenes høye fokus på resultat og kostnadseffektivitet har bidratt til betydelig styring av politiets kriminalitetsattsning. I praksis innebærer dette en dreining fra nærpolitimodellen i retning av ekspertmodellen og sentralisering. Christensen et al. (2015, s. 161) beskriver mål- og resultatstyring som et instrumentelt virkemiddel for administrativt og politisk lederskap. Idealet er tuftet på at offentlig sektor skal lære av privat sektor (Sørli & Larsson, 2018, s. 17). Dette har samtidig utfordret politikulturen, noe som også har rokket ved politiansattes opplevelse av mening og motivasjon (Wathne, 2015, s. 405). Deler av offentlig sektor som eksempelvis politiet, er imidlertid ikke i en sammenlignbar konkurransesituasjon

fordi de leverer tjenester som de har monopol på. Samtidig veier grunnleggende prinsipielle verdier og rettssikkerhet tyngre enn effektivitet (Sørli & Larsson, 2018, s. 18).

Wathne (2015, s. 406) peker på et skifte innad i politiet som innebærer at spesialisten har fått et sterkere fotfeste på bekostning av generalisten. Sett hen til reformenes søkelys på effekt og resultat, har dette bidratt til at kunnskapsbasert politiarbeid med standardiserte og målbare metoder har inntatt en sentral plass i etaten. Det erfaringsbaserte generalistarbeidet og den tradisjonelle brede politirollen har derimot blitt nedprioritert. Politiets motivasjon er forankret i «public service motivasjon», hvilket innebærer en altruistisk motivasjon hvor politiansatte motiveres av både av gleden ved arbeidet, samt nytteverdien for andre mennesker eller for samfunnet generelt (Mastekaasa 2010, Andersen & Pedersen 2014, lest i Wathne, 2015, s. 48-49). Til tross for en dreining i retning av spesialisert politirolle, møter fortsatt politiansatte forventninger fra publikum om å bistå med mindre problemer og andre serviceoppdrag (Wathne, 2015, s. 406). Wathne (2015, s. 171) peker på at over halvparten respondentene i hennes studie, hvor alle var politiansatte i ulike tjenester og posisjoner, mener at ressursmangel er en stor utfordring. Samtidig oppgir et flertall av respondentene at rapporteringskravene har økt de siste fem årene. Hennes empiri viser at et flertall av ledere og ansatte utenfor patruljetjenesten, i mindre grad lar seg motivere av målstyringssystemet. Ikke-ledere og patrulje er de som i minst grad motiveres av mål- og resultatstyringssystemet, noe som har sammenheng med at disse har størst grad av publikumskontakt, og sitter relativt langt unna oppfølging av målstyring (Wathne, 2015, s. 410). Styringstiltak kan dermed oppfattes som kontrollerende og dermed fortrenge motivasjonen.

Wathne (2015, s. 411) konkluderer med at målstyring i mindre grad bidrar til å utvikle en positiv mening og motivasjon for arbeidet, og at det tvert imot bidrar til at mange i førstelinjen opplever å ignorere meningsfylte og motiverende arbeidsoppgaver. Den instrumentelle tankegangen som nå er implementert i styringssystemene, og som står i opposisjon til politiets tradisjonelle verdier, har trolig bidratt til kritikk mot ledelsen (Wathne, 2015, s. 412). Ovennevnte empiri om hvordan motivasjon og mening blir påvirket av målstyring og strukturelle barrierer, er med på å belyse forskningsspørsmålet om hvordan etterforskere reflekterer rundt sin rolle i politiet.

### 3.2.4 Kunnskapshull vedrørende etterforskeres status

Politiforskningen har tradisjonelt hatt hovedfokus på interaksjonen mellom “low ranking officers” og publikum (Cockcroft, 2020, s. 73). Politiets patruljevirkosomhet er dermed godt belyst i akademia, men det foreligger i mindre grad forskning på etterforskningsfagfeltet og etterforskere (Holmberg, 2018, s. 172). Samtidig fremkommer det av PHS sin forskningsmelding fra 2019 at etterforskning og teknologisk utvikling undersøkes i økende grad (PHS, 2020). Til tross for det som virker en økende interesse for etterforskningsfaget innen akademia, er det imidlertid lite forskning som konkret belyser etterforskeres opplevde status. Brandvoll (2014) beskriver i sin masteroppgave et funn der etterforskere belyser lav status internt i politiet. Da det er flere år siden sistnevnte studie er det et kunnskapshull på tematikken. Studiene til Graner (2004), Gundhus (2009), og Finstad (2013) belyser hvordan maskuline verdier, operativt arbeid og praktisk kunnskap blir verdsatt i politiet. Selv om dette er interessant og relevant for denne masteroppgaven, foreligger det ikke forskning som konkret tar for seg status-tematikken sett fra etterforskeres perspektiv.

## 4. Metode

### 4.1 Forskningsdesign

Det flere momenter som avgjør metodebruk i forskning, men problemstillingen er det som er førende for valg av metode (Ringdal, 2016, s. 104; Malterud, 2017, s. 39 og s. 140). I denne masteroppgaven ønsker vi å belyse hvordan etterforskere opplever deres status, og med det søke å forstå etterforskerne gjennom å gå i dybden av deres opplevelser. Når formålet med studien er å få økt forståelse om et fenomen er dette forenlig med bruk av kvalitativ metode (Malterud, 2017, s. 32). Når det i tillegg foreligger lite forskning på tematikken er det også naturlig med en mer eksplorerende tilnærming (Bryman, 2016, s. 36; Malterud, 2017, s. 32). På bakgrunn av dette har vi valgt kvalitativ metode for å belyse problemstillingen. I denne metodikken er det nærhet til objektene og det forskes på et fåtall av individer. På denne måten kan en få rik informasjon på fenomenet som studeres (Ringdal, 2016, s.104-105). I den videre forlengelse har vi valgt en fenomenologisk tilnærming for å undersøke fenomenet. Sentralt i denne tilnærmingen er at en vil undersøke hvordan mennesker oppfatter og opplever et fenomen (Bryman, 2016, s. 26; Ringdal, 2016, s. 109-110). Designet legger samtidig vekt på meningen bak individers erfaringer med et fenomen, hvor forskeren bestreber å forstå et fenomen, ytring eller handling, sett gjennom en gruppes øyne. Ved tolkning av en ytring eller handling må det ses i lys av den sammenhengen den forekommer innenfor (Johannessen, Tufte, Kristoffersen, 2009, s. 80-81). Denne oppgaven har en induktiv tilnærming med et deduktivt tilsnitt. Under datainnsamlingen søkte vi å ikke være teoretisk bundet. Samtidig tok vi med oss en forforståelse inn i prosjektet, og vi hadde forventning om at enkelte teorier kunne være relevante for oppgaven (Johannesen et al., 2009 s. 52 og s. 59). Vi har videre innhentet data gjennom semi-strukturerte dybdeintervju for å få innholdsrike svar fra intervjuobjektene perspektiv (Bryman, 2016, s. 466-467).

### 4.2 Utvalg

I kvalitative studier forsøker man å tilegne seg mye informasjon fra et begrenset antall informanter, hvor det gjøres et *utvalg* av hvem som skal undersøkes (Johannesen et al., 2009, s. 106). Formålet med utvalget er å tilføre informasjon som legger grunnlaget for å besvare problemstillingen. Det er av den grunn ønskelig med et informasjonssterkt utvalg av informanter som gir rike og fyldige svar (Malterud, 2017, s. 58-60 og s. 65).

Johannesen et al. (2009, s. 105) fremhever *utvalgsstørrelse* og *utvalgsstrategi* som viktige prinsipper for utvelgelse av informanter. De påpeker videre at det i praksis ikke er noen begrensning på antall intervjuobjekter, men at et vanlig utvalg typisk kan bestå av 10-15 informanter. Til tross for at enkelte forskere mener det bør gjennomføres intervjuer helt til det ikke lenger tilføres ny informasjon, påpeker Johannesen et al. (2009, s. 106) at man må ha pragmatisk tilnærming, hvilket innebærer at man i studentprosjekter med begrenset tid til rådighet kanskje må begrense seg til 5-10 informanter. Vi valgte 12 informanter da dette er midt mellom det Johannesen et al. (2009, s. 106) beskriver som et typisk utvalg.

Før selve rekrutteringen av intervjuobjektene bestemte vi oss for å benytte oss av et strategisk utvalg for å styrke informasjonsstyrken (Malterud, 2017, s. 58-60). Begrepet strategisk i dette henseende innebærer å velge hvilken målgruppe forskningen skal rette seg mot for å samle nødvendig data. En strategisk utvelgelse har stor innflytelse på analysen av dataene (Johannesen et al., 2009, s. 106), hvor informantene blir valgt ut fra relevansen til problemstillingen (Bryman, 2016, s. 410).

Det er forskjellige måter å sette sammen et strategisk utvalg på. Vi valgte informanter ut fra kriteriebasert utvalg, hvilket er spesielt viktig i kvalitative undersøkelser hvor man søker å generere mer utfyllende kunnskap, i motsetning til kvantitative statistiske generaliseringer (Johannesen et al., 2009, s. 107). Årsaken til at vi valgte etterforskere fra Oslo og Innlandet er dels pragmatisk da vi begge er ansatt i nevnte politidistrikt. Samtidig var det et bevisst valg for å få en mer heterogen gruppe, hvor Oslo representerer storbyproblematikk og Innlandet de mer rurale strøk. Et heterogent utvalg vil øke mulighetene for et rikt empirisk grunnlag (Malterud, 2017, s. 59).

Ledere og tjenestepersoner med fagansvar innen etterforskning har ofte andre arbeidsoppgaver, høyere grad og høyere lønn. Da problemstillingen søker å belyse etterforskernes generelle opplevelse av status unngikk vi derfor å inkludere ledere og fagansvarlige. Da vi ønsket variasjon i alderssammensetning og erfaring, og satt inklusjonskriteriene til å være fra alder 23 til 57. Dette spennet i alder viser til når en tidligst kan jobbe som politibetjent etter endt utdanning på PHS til når en kan gå av med pensjon.

Vi endte dermed med følgende inklusjonskriterier:

- Har etterforskning som hovedoppgave
- Grad politibetjent 1-3, uten personal- eller fagansvar
- Alder 23-57

## 4.3 Rekruttering

### 4.3.1 rekruttering i Oslo politidistrikt

I forkant av rekrutteringen i Oslo måtte vi søke om tillatelse til å forske på polititjenestepersoner av Oslo politidistrikt. Søknaden ble innvilget høsten 2020 og vi fikk tildelt Benjamin Bøckmann som kontaktperson for generell etterforskning Oslo pd., og Ann-Kristin Grosberghaugen som kontaktperson for FEE Oslo pd. Via kontaktpersonene fikk vi sendt et informasjonsskriv til alle etterforskere ved generell etterforskning og FEE i Oslo pr. e-post. Det var kun 9 etterforskere som meldte sin interesse til å delta som intervjuobjekt, hvorav 6 jobbet ved FEE og 3 på generell etterforskning. Av disse ble det valgt ut 6 etterforskere på bakgrunn av kriteriene, hvorav 3 jobbet på generell etterforskning og 3 jobbet på FEE. Det ble valgt ut henholdsvis 3 menn og 3 kvinner for å sikre diversitet i kjønns sammensetningen, og samtlige etterforskere hadde grad som politibetjent 2 og 3. Det var ingen etterforskere med grad som politibetjent 1 som meldte sin interesse. Det var imidlertid enkelte som hadde graden politibetjent 2 som hadde jobbet rett i overkant av 3 år. På denne måten ble det sikret diversitet hva gjelder erfaring.

### 4.3.2 Rekruttering i Innlandet politidistrikt

Til Innlandet politidistrikt sendte vi en e-post der vi spurte om tillatelse til å forske på tjenestepersoner i distriktet. I oktober 2020 fikk vi et tilsvarende svar at det ikke var behov for godkjenning sentralt, og etterforskningsledelsen i distriktet hadde kommet med forslag til informanter som kunne passe til forskningsprosjektet. Dette var 3 etterforskere som jobbet som stasjonsetterforskere på ulike politistasjoner/lensmannskontor i distriktet, og 3 etterforskere som jobbet på FEE. Alle hadde grad som politibetjent 1-3, og kjønnsbalansen var på 3 kvinner og 3 menn. Vår kontaktperson var Edgar Aasbø Nilsen, seksjonsleder FEE etterforskningsseksjonen, som oppfordret oss til å ta kontakt med de respektive avsnittslederne ved behov for eventuelle endringer. Av de 6 informantene som Innlandet foreslo, valgte vi å beholde 4, da 2 av spesialistetterforskerne ikke oppfylte inklusjonskriteriene i tilstrekkelig grad. Et utfordrende aspekt knyttet til dette var at flere av avsnittene innenfor spesiell etterforskning i Innlandet, var mindre avsnitt med relativt få medarbeidere, der flere etterforskere var tilsatt i stillinger med høyere grad enn politibetjent 1-3. Vi rekrutterte derfor to andre spesialist etterforskere enn de opprinnelig foreslått, en kvinne og en mann, som var



ansatt på forskjellige avsnitt underlagt FEE. Vi endte med totalt 6 informanter fra Innlandet, henholdsvis 4 kvinner og 2 menn. Tre av etterforskerne hadde grad som politibetjent 2, mens resterende hadde grad som politibetjent 3. Det var god diversitet hva gjelder erfaring på de utvalgte informantene.

Rekrutteringen endte med 12 informanter, der 6 jobbet i Oslo og 6 jobbet i Innlandet politidistrikt. Halvparten av informantene i hvert distrikt jobbet som generalistetterforskere, og resterende halvpart jobbet som spesialistetterforskere. Vi tilstrebet en tilnærmet lik kjønnsfordeling i utvalget vårt, hvor vi intervjuet 7 kvinnelige etterforskere og 5 mannlige etterforskere. Alle informantene var politibetjenter med grad 2 til 3, hvor det var god diversitet hva gjelder erfaring. Informantene var i slutten av 20-årene til starten av 40-årene.

#### 4.4 Etikk

Det stilles en rekke krav til at forskning gjennomføres på en etisk og forsvarlig måte. Særlige viktige momenter er at en beskytter informantene mot fysisk og psykisk belastning, at informantene får god informasjon om prosjektet og gir samtykke til å delta, og at konfidensialitet og anonymitet overfor deltakerne i studien ivaretas (Ringdal, 2016, s. 454-460, Bryman, 2016, s. 125-131). I forkant av studien meldte vi inn prosjektet til Norsk senter for forskningsdata (NSD) med en redegjørelse av våre vurderinger og hensyn. Prosjektet ble godkjent med tanke på behandling av personopplysninger (se vedlegg 6). I dette delkapittelet vil det følgelig presenteres en gjennomgang av etiske overveielser.

##### 4.4.1 Informert samtykke og informasjon

Ved rekruttering av informanter i Oslo og Innlandet politidistrikt fikk vi via kontaktpersonene sendt ut informasjonsskriv og samtykkeskjema per e-post. Dette ble sendt ut til alle informanter i forkant av intervjuet. Ved intervjustart ble det redegjort for hva et informert samtykke innebar. Med det fikk de gjengitt formål og hensikt med studien, samt en utgreiing av konfidensialitet og videre anonymitet. Frivillig deltakelse ble vektlagt og informantene ble informert om at de til enhver tid stod fritt til å trekke sitt samtykke, uten videre forklaring. Samtlige informanter ga sitt skriftlige informerte samtykke og det var heller ingen som trakk seg fra studien i løpet av prosjektperioden. Vi var særlig oppmerksomme på å formidle betydningen av frivillighet og samtykke, da vi endte opp med 4 av informantene som ledelsen i Innlandet pd. foreslo for

oss jf. delkapittel 4.3.2. Dette for å betrygge informantene om at et eventuelt avslag om å delta ikke ville få konsekvenser for dem.

#### 4.4.2 Konfidensialitet

Konfidensialitet handler om å ikke videreformidle informasjon som kan identifisere informanten, og at slik informasjon begrenses kun til de med autorisasjon (NESH, 2016). For å sikre konfidensialitet benyttet vi oss av diktafon via applikasjonen nettskjema.no, hvilket er en sikker og kryptert løsning som lagrer lydfiler i en skyløsning. Dette i tillegg til Feide-innlogging, hvor kun vi som forskere har tilgang. I tillegg blir lydfilene fra intervjuet slettet etter prosjektslutt som er 15. Juni 2021. Datamaterialet ble videre behandlet i institusjonell Onedrive med sikker Feide-innlogging. Samtykkeskjemaene og personidentifiserende opplysninger som navn, telefonnummer og e-post, ble oppbevart i et låst skap, adskilt fra ovennevnte datamateriale. Disse skjemaene blir makulert etter prosjektslutt. På denne måten ivaretas prinsippet om konfidensialitet.

#### 4.4.3 Anonymitet

Prinsippet om anonymitet er viktig i forskningsøyemed, da informanten skal føle seg trygg på at en ikke blir gjenkjent i sluttproduktet (Malterud, 2017, s. 214). I resultatkapittelet har vi anonymisert informasjon som kan identifisere informanten som navn, arbeidssted, og alder. Vi har imidlertid ikke fjernet hvorvidt informanten jobber som generell- eller spesiell etterforsker, da dette har betydning i belysningen av problemstillingen med tilhørende forskningsspørsmål. Vi fjernet imidlertid hva slags type saksfelt enkelte av spesialetterforskere jobbet med, da noen av arbeidsoppgavene til informantene var veldig spisset, som i seg selv kunne bidratt med å avsløre identiteten til informantene. En annen avveining var hvorvidt vi i resultatkapittelet skulle nummerere informantenes sitater for å vise at vi siterte bredt. Sett hen til informantenes uttalelser om arbeidsoppgaver og beskrivelse av arbeidsplass, samt at vi valgte flere informanter som Innlandet pd. foreslo for oss, ble informantnummer fjernet i teksten. Dette var et bevisst valg slik at verken arbeidsgiver eller andre kunne gjenkjenne informantene.

#### 4.4.4 Forforståelse og forskning på egen profesjon

Malterud (2017, s. 44) beskriver forforståelse som “den ryggsekken vi bringer med oss inn i forskningsprosjektet, før prosjektet starter” og at “innholdet i denne ryggsekken påvirker hele veien måten vi samler, leser og tolker våre data på”. På den ene siden vil forforståelsen kunne være en styrke for prosjektet, mens den på motsatt side vil kunne medføre en begrenset horisont (Malterud, 2017, s. 44-45). I vår situasjon jobber begge som politibetjenter i henholdsvis Oslo og Innlandet politidistrikt. Vi har begge variert erfaring i politietaten og jobber begge med alvorlig kriminalitet, dog i ulike fagdisipliner. Det å forske på sin egen profesjon kan imidlertid by på etiske og metodiske utfordringer (Rachlew, 2010, s. 132). I forbindelse med forskning på politiet listet Brown (1996) opp fire ulike forskerroller der *innside-innside forskeren*, videre omtalt som innsideforskeren, er relevant for vårt vedkommende. Innsideforskeren er polititjenestepersoner som selv forsker på politiet (lest i Rachlew, 2010, s. 133-134). Noen av fordelene med innsideforskeren er at en kan ha inngående forkunnskap, en kan nyte godt av nettverket sitt i forbindelse med innhenting av formelle godkjennelser, og en kan ha kjennskap til organisasjonens indre sjargong og kultur. Samtidig kan forkunnskapen etablere seg som skylapper for ny kunnskap, og det kan stilles spørsmål vedrørende forskernes uavhengighet. Et annet moment kan være at informantene kan føle på et press om at en må stille til intervju for å hjelpe en god kollega, hvilket problematiserer prinsippet om fri deltakelse og samtykke. I analysefasen kan også innsideforskeren møte på utfordringer, der inngående forkunnskap kan medføre at en går i bekræftelsesfellen og dermed forkludrer analysen (Rachlew, 2010, s. 135-145).

Vi har derfor i forkant av prosjektstart diskutert vår forforståelse. Vår forforståelse har vært preget av at etterforskningens status er lav. Dette som et resultat av artikler i bransjemagasinet politiform og Riksadvokatens undersøkelser, men også på bakgrunn av egne opplevelser i arbeid som etterforsker og politibetjent i etaten. Jo Emils første stilling i politiet var som etterforsker i et stort politidistrikt. Hans opplevelse var at etterforskning hadde lav anerkjennelse på tidligere arbeidsplass og at flertallet av yngre tjenestepersoner ønsket seg på patrulje. Som nyutdannet politibetjent jobbet Aleksander en periode som etterforsker i et stort politidistrikt. Han oppfattet arbeidsplassen som et startsted, hvor de nyansatte på første arbeidsdag fikk beskjed om at det ikke var forventet at de skulle holde ut lengre enn et år. På et senere tidspunkt gjennomførte vi begge 6 måneder hospitering på generell etterforskning mens vi jobbet på patrulje. Vi opplevde blant enkelte kollegaer at etterforskningshospitering var noe vi bare måtte få overstått. Enkelte kollegaer på patruljeseksjonen opplevde

etterforskningshospitering som noe uønsket, og at dette var noe som måtte gjennomføres for oppnormering i det tidligere gradssystemet. Det er også denne forforståelsen som har virket som en motivator for å finne ut av dette opplevde fenomenet. Samtidig har vi diskutert at våre opplevelser og Riksadvokatens funn fra 2013 er flere år siden, og at mye kan ha forandret seg i tråd med større strukturelle endringer i politiet. Vi har utfordret hverandre til å være kritisk over egen forforståelse, og i tråd med prosjektets induktive tilnærming har vi forsøkt å ikke være bundet av Riksadvokatens og Politidirektoratets funn, samt vår forforståelse.

#### 4.4.5 Vurderinger vedrørende taushetsplikt

I samråd med veiledere ble det ikke søkt om tilgang til taushetsbelagt informasjon via Politidirektoratet. Årsaken til dette var at formålet med oppgaven var å få dype skildringer om et fenomen, og ikke om informasjon som er underlagt taushetsplikt. Oppgaven hadde ikke til å hensikt å beskrive konkrete etterforskninger, opplysninger om noens personlige forhold eller om deler av politiets virksomhet som er nødvendig å holde hemmelig jf. Politiregisterloven §23 (Politiregisterloven, 2010). Informantene ble i forkant av intervjustart gjort kjent med dette.

### 4.5 Datainnsamling

#### 4.5.1 Intervjuguide

I denne studien ble det innhentet data gjennom semi-strukturerte individuelle intervju. Kvale (1997) beskriver det kvalitative intervjuet som en samtale med struktur og formål, hvor formålet er å få frem beskrivelsene av informantenes hverdag for å kunne fortolke betydningen av fenomenene som beskrives (lest i Johannesen et al., 2009, s. 135). Det semi-strukturerte intervjuet tar som regel utgangspunkt i en intervjuguide (Johannesen et al., 2009, s. 137), men samtidig er det mulig med oppfølgende spørsmål, hvilket gjør intervjuene mer fleksible (Bryman, 2016, s. 468). Denne intervjumetoden gir en god balanse mellom standardisering og fleksibilitet (Johannesen et al., 2009, s. 139), samtidig som dataene blir mer sammenlignbare enn hvis vi hadde valgt ustrukturert intervju (Bryman, 2016, s. 468), hvilket kan være fordelaktig da vi er to i dette forskningsprosjektet. I forkant av gjennomføringen av intervju ble det utarbeidet en intervjuguide som tok for seg sentrale temaer som eksempelvis om etterforskeres arbeidshverdag, opplevelse av status, og motivasjon. Det ble deretter laget en

oversikt over aktuelle temaer som kunne være med på å besvare problemstillingen, og spørsmålene ble formulert åpent slik at informantene ble minst mulig påvirket av oss som forskere (Ringdal, 2016, s. 242-244). Siden vi er nybegynnere innenfor forskning fungerte intervjuguiden som en trygghet i intervjusettingen (Ringdal, 2016, s. 243). Da vi utformet intervjuguiden var vi klare på at den ikke måtte følges slavisk. Enkelte elementer var vi imidlertid klare på at skulle være med i hvert intervju, som eksempelvis der informantene ble bedt om å rangere ulike avdelinger i politiet basert på status. Vi var videre opptatt av å kunne stille oppfølgende spørsmål og være fleksible. På denne måten ble ikke intervjuet et strukturert intervju med åpne spørsmål (Bryman, 2016, s. 483).

#### 4.5.2 Intervju

Det ble gjort avtale om intervju med informantene via e-post, hvor informantene ble tilbudt å møtes på sine respektive arbeidssteder, noe alle informantene ønsket. Dette er i tråd med Johannesen et al. (2009, s. 142) som påpeker at intervjuet bør gjennomføres et sted der informantene slapper av, og på denne måten slapp de reisevei til intervjuet. Grunnet koronasituasjonen ble det lagt vekt på å gjennomføre intervjuene på sikre møterom, hvor smitteverntiltak kunne overholdes og gjennomføring var forsvarlig. Intervjuene ble tatt opp på lyd med tjenesten "nettskjema.no", som er en sikker kryptert digital diktafonløsning for datainnsamling levert av UiO, og samtidig anerkjent av NSD Personvernombudet.

Intervjuene startet innledningsvis med uformell samtale for å ufarliggjøre intervjusettingen. Deretter ble informasjonsskrivet gjennomgått. Informantene ble forklart formålet med studien og vår rolle som forskere i dette henseende. De ble informert om at intervjuet ble tatt opp på lyd der datamaterialet ville bli destruert etter prosjektets slutt. Det ble gitt informasjon om at deltakelse var basert på frivillighet, og at man når som helst kunne trekke samtykket uten å oppgi noen grunn. Alle tolv informanter samtykket til deltakelse og ga sitt informerte samtykke før lydopptaket ble startet (se vedlegg 2). Informantene ble også gjort kjent med sine muligheter for innsyn, oppbevaring og behandling av personopplysninger, samt klagemuligheter. Det ble videre formidlet at vi ikke hadde søkt til POD om behandling av taushetsbelagt informasjon. For å verifisere at informantene imøtekom forskningsprosjektets inklusjonskriterier ble de bedt om å redegjøre for alder, erfaring, stilling og utdanning innen etterforskning før selve intervjuet ble igangsatt.

Informantene ble i forkant av intervjuet forespeilet et intervju med varighet opp til 60 minutter. Enkelte informanter var spesielt fortellervillige, og noen av intervjuene varte imidlertid opp mot 90 minutter. Vi jobber begge i FEE ved henholdsvis Oslo og Innlandet politidistrikt. For å skape nødvendig distanse til egen arbeidsplass intervjuet Jo Emil spesialistetterforskere i FEE Innlandet, mens Aleksander intervjuet spesialistetterforskere i FEE Oslo. Vi intervjuet de generalistetterforskerne i eget distrikt, og vurderte at vi hadde nok distanse til disse informantene.

#### 4.5.3 Transkribering

Etter at hvert intervju ble gjennomført ble dette nedtegnet ordrett i skriftlig form. Et transkribert intervju er imidlertid kun en “indirekte representasjon av en indirekte gjengivelse” og vil ikke nødvendigvis fange opp alle meningsdannende aspekter som informanten gir uttrykk for (Malterud, 2017, s. 77). For å forsøke å belyse informantens mening og konteksten i intervjuene, var vi også opptatt av å beskrive det informanten ikke sa. Dersom informanten lo, hadde lange tenkepauser, eller uttrykte annen non-verbal kommunikasjon, så ble dette beskrevet i transkripsjonen. Intervjuene ble også transkribert kort tid etter gjennomført intervju da det fortsatt var friskt i minnet. Hver av oss transkriberte det intervjuet vi selv foretok, hvilket var hensiktsmessig da intervjueren som var til stede kan forstå konteksten og betydningen av det som ble sagt (Malterud, 2017, s. 79-80). Vi transkriberte intervjuene i eget dokument via institusjonell “Onedrive” med sikker innlogging via Feide. Innholdet i transkripsjonen som kunne identifisere informantene ble videre anonymisert.

#### 4.6 Analyse

I denne oppgaven ble dataene analysert med tematisk tekstanalyse. Ifølge Johannesen et al. (2009, s. 158) har dataanalyse har to overordnede formål; tematisk organisering av data og analyse, ved å lage koder og se etter mønstre i teksten. Dette støttes av Bryman (2016, s. 584-586) som beskriver viktigheten av å finne ut hvilke koder som har sammenheng med hverandre, og utfra dette kunne lage temaer.

Braun & Clarke (2006) sin tematiske tekstanalyse ble benyttet som rammeverk for analysen i denne masteroppgaven. Braun & Clarke (2006, s. 6) definerer tematisk tekstanalyse som en metode for å identifisere, analysere og rapportere mønstre innenfor dataene. Modellen passer godt til denne oppgavens induktive design, hvor hensikten med datainnsamlingen er å

gjenkjenne generelle mønstre. I denne masteroppgaven fokuseres det på de dype svarene for å forstå individene, noe som Braun & Clarke (2006, s. 13) beskriver som det latente nivået av empirien. En latent tilnærming er søken etter hva som gir bestemt form og mening. Braun & Clarke (2006, s. 15) beskriver tematisk tekstanalyse som et analysedesign som søker å finne repetitive mønstre som gir mening innenfor empirien. Datamaterialet i denne oppgaven ble analysert induktivt, noe som ga grunnlaget for de teoriene som senere benyttet til diskusjon i oppgavens hoveddel. Tema, kategorier og subkategorier ble utledet fra tematikk som var behandlet i selve datamaterialet, kalt induktiv koding (Johannessen et al., 2009, s. 164). Braun & Clarke (2006, s. 4) fremhever spesielt fleksibiliteten en slik tematisk analyse tilbyr, hvor man kan gi en rik og detaljert analyse, men samtidig fremheve kompleksiteten i tekstmaterialet. Modellen er spesielt godt egnet for studenter og de med mindre erfaring innen kvalitativ forskning, da den gir en oversiktlig fremstilling av teori, bruk og evaluering innen tematisk tekstanalyse. I og med at dette er en masteroppgave, hvor vi som forskere kan ansees som nybegynnere, anser vi modellen til Braun & Clarke (2006) som spesielt godt egnet.

Under har vi beskrevet de 6 ulike fasene av den tematiske tekstanalysen. Det er viktig å påpeke at de ulike fasene kan gli over i hverandre, og at det i realiteten nødvendigvis ikke er noen klare skiller. Braun & Clarke (2006, s. 16) sier at analyseprosessen ikke er en lineær prosess, men beskriver den som rekursiv, altså at man konstant beveger seg frem og tilbake innenfor datasettet. Som forsker er det viktig å tilstrebe en transparent forskningsprosess, hvor vi må reflektere rundt hva som er de viktige temaene, noe som er gjeldende for hele analyseprosessen, fra innsamling til analyse (Johannessen et al., 2009, s.199).

#### 4.6.1 Tematisk tekstanalyse

Den *første fasen* i analysearbeidet er å gjøre seg godt kjent med det innsamlede materialet. I denne oppgaven ble det foretatt 12 individuelle dybdeintervjuer der vi fordelte antall informanter likt på begge. En utfordring med å være to på et prosjekt, er at en ikke har like stor innsikt i intervjuene som den andre part har foretatt seg. Dersom en ikke transkriberer alle intervjuene selv så fordrer det til at en bruker mer tid til å gjøre seg kjent med materialet (Braun & Clarke, 2006, s. 16). På bakgrunn av dette var vi derfor opptatt av å lese både eget, og særlig den andres transkripsjoner, opptil flere ganger for å få god innsikt i materialet. Mens vi leste transkripsjonene tok vi også notater av det som fremstod som interessant, samtidig som vi så etter mønstre i det informantene sa (Braun & Clarke, 2006, s. 16). For å sikre oss at vi hadde

lik forståelse av det innsamlede materialet hadde vi telefonisk kontakt med hverandre for å diskutere innholdet. Diskusjon om det innsamlede materialet fremmet også interessante perspektiv som den andre ikke hadde tenkt på (Malterud, 2017, s. 100). Dette var en tidkrevende prosess, men samtidig helt nødvendig for å skape en god forståelse for det innsamlede datamaterialet (Braun & Clarke, 2006).

I den *andre fasen* brøt vi ned informasjonen fra transkripsjonene og dannet koder. En kode er et fortolket utsnitt fra datamaterialet, som brukes for å avdekke og organisere meningsfull informasjon slik at datamaterialet blir lettere å analysere (Johannesen et al., 2009, s. 164). Kodene er det som danner grunnlaget for analysen og det videre arbeidet for å utvikle temaer (Braun & Clarke, 2006, s. 18). Vi startet med å danne innledende koder på hver våre transkriberte intervjuer. Dette gjorde vi ved å segmentere teksten til enkeltsitater. Sitatene ble deretter bearbeidet til en kondensert oppsummering, hvilket er det Malterud (2017, s. 94) kaller for en meningsbærende enhet. Koden var kort og bestod av få ord, og gjenspeilet essensen av den meningsbærende enheten (Graneheim & Lundman, 2004, s. 107). Eksempelvis kunne en kode være *patrolje høy status* eller *etterforskning lav lønn*. Deretter så vi samtlige koder i sammenheng med hverandre og drøfter likheter og ulikheter (Malterud, 2017, s. 100). I de sitatene der informantene pratet om et spesifikt tema hvor essensen var den samme, benyttet vi samme kode. Dersom det var ulike innfallsvinkler eller noe ulik mening ved sitatene, lagde vi følgelig nye koder. På bakgrunn av 12 intervjuer lagde vi 1700 koder som dannet grunnlaget for det videre analysearbeidet.

I den *tredje fasen* skriver Braun & Clarke (2006, s. 19) at en skal søke å danne overordnede temaer på bakgrunn av kodene fra fase 2. Vi kategoriserte kodene med likhetstrekk og reduserte disse til temaer (Bryman, 2016, s. 587-588). I denne oppgaven benyttet vi temaer i tre ulike nivåer, herunder temaer, kategorier og subkategorier (Graneheim & Lundman, 2004, s.107-108). På bakgrunn av kodene med likhetstrekk dannet vi 67 foreløpige subkategorier. Antallet subkategorier dannet grunnlaget for 15 kategorier, og disse dannet igjen grunnlaget for 3 temaer. Eksempelvis ble subkategoriene *taktiske arbeidsoppgaver*, *tekniske arbeidsoppgaver*, *administrative arbeidsoppgaver*, *operative arbeidsoppgaver* og *møtevirksomhet* dannet til kategorien *etterforskning i hovedsak kontorarbeid*. Dette var en av fem kategorier som til slutt dannet temaet *En opplevelse av lav status, men i mulig endring*.

Den *fjerde fasen* inneholder bearbeiding og evaluering av de utvalgte tema, kategorier og subkategorier fra forrige fase. Braun & Clarke skriver at dette foregår på to forskjellige nivå,



hvorav det første nivået handler om å gjennomgå kodene, og vurdere hvorvidt de synes å skape et mønster som gir mening. For å vurdere dette henviser de til Patton (1990) sin kriteriebaserte utvelgelse; at temaene er homogene internt og heterogene eksternt (lest i Braun & Clarke, 2006, s.20). Vi gjennomgikk de kodede sitatene fra transkripsjonen som vi plasserte i hver enkelt subkategori, hvor vi relokaliserte de kodene som ikke passet over til andre subkategorier. Vi gjorde fortløpende vurderinger av hvert enkelt tema, sett i sammenheng med kodene, og hvorvidt de skulle beholdes, bearbeides eller fjernes. Vi startet med 67 subkategorier, og enkelte av disse ble slått sammen da det var stor likhet i innhold. Andre subkategorier ble fjernet fordi det var få koder innledningsvis, slik at det ikke kan sies å være et mønster. Vi endte dermed med totalt 59 subkategorier som vi benyttet. Kategoriene og temaene ble beholdt. Nivå to er en lignende prosess, men hvor man skal gjøre vurderinger av hele datasettet, for å validere hvorvidt temaene faktisk gjenspeiler datasettet i sin helhet (Braun & Clarke, 2006, s. 21). Dette var en svært tidkrevende prosess, hvor vi på nytt gjennomgikk datasettet i sin helhet. Dette er viktig av spesielt to grunner, nemlig å gjøre en ny vurdering om temaene passer med datasettet, og for å kode data som potensielt kan ha blitt oversett ved tidligere gjennomganger. De beskriver prosessen med å bearbeide og raffinere koder og temaer til å være en pågående organisk prosess, men advarer samtidig mot å ikke klare å stoppe prosessen dersom man havner i en situasjon hvor endringene man foretar seg ikke lenger tillegger ny substans (Braun & Clarke, 2006, s. 21). Avslutningsvis i denne fasen hadde vi opparbeidet et oversiktlig bilde over datasett vårt, og hvordan dette korrelerte med tema, kategori og subkategori.

Braun & Clarke (2006, s. 22) skriver at den *femte fasen* innebærer å identifisere essensen i hvert enkelt tema samt identifisere hvilke aspekt av datamaterialet hvert tema belyser. I denne fasen ferdigstilte og titulerte vi de tre temaene, og organiserte de tilhørende kategoriene og subkategoriene slik at de var sammenhengende og internt konsistente. Vi gikk frem og tilbake i datamaterialet for hvert enkelt tema, hvor vi undersøkte hvilket aspekt av datasettet hvert tema gjenspeilet. Vi tok utgangspunkt i de eksisterende tema, og skrev tilhørende forklarende tekst. Braun & Clarke (2006, s. 22) påpeker at det er viktig å identifisere ordlyden i hvert enkelt tema, hvordan det passer i den overordnede historien og i sammenheng med problemstilling og forskningsspørsmål. Et eksempel i tilknytning til fase fem er hvordan vi endret navn på tema fra *Alvorlighet, erfaring og kompetanse er forbundet med høy status* til *Spesialister på toppen av statushierarkiet blant etterforskere*. Vi opplevde at sistnevnte tema i større grad svarte på problemstillingen med tilhørende forskningsspørsmål. Dette var en omfattende prosess, hvor vi validerte de respektive undertemaene, ved å dobbeltsjekke at kodene var plassert riktig, og

at essensen gjenspeilet innholdet i intervjuene. Braun & Clarke (2006, s. 22) påpeker at man først er i mål når man enkelt kan definere hva hvert enkelt tema er, og at en enkel test for å validere dette, er ved å forsøke trekke ut to enkle setninger som beskriver hvert enkelt tema. I de tilfellene hvor vi ikke klarte dette, utbedret vi ytterligere. Avslutningsvis fremhever Braun & Clarke (2006, s. 23) at navnene både må være konsise og slagkraftige, og umiddelbart gi leseren et inntrykk av hva temaet omhandler.

Den *sjette fasen* innebærer den siste analysen og utferdigelse av det skriftlige produktet, hvilket er plassert i resultatkapittelet nedenfor. Braun & Clarke (2006, s. 23) forklarer at sluttproduktet skal presentere datamaterialet på en måte som overbeviser leseren, og samtidig gir analysen validitet. I dette ligger det en konsis og sammenhengende skriftlig fremstilling hvor problemstilling, forskningsspørsmål og teori knyttes opp mot det raffinerte datamaterialet, og som avslutningsvis kulminerer ned til diskuterende fase. Temaene med tilhørende kategorier og subkategorier blir presentert innledningsvis i kapittel 5.

## 5.0 Resultat

På bakgrunn av den tematiske tekstanalysen ble det dannet tre overordnede temaer med flere kategorier og tilhørende subkategorier. *Det første temaet* beskriver hvordan etterforskernes status oppleves som lav i politiet. Sentrale funn i dette temaet er hvordan flere av informantene knytter det operative og akutte arbeidet opp mot forståelsen av politirollen. Informantene forklarte hvordan negative holdninger mot etterforskningsfaget og strukturelle utfordringer virket statusdempende. Samtidig antydet informantene at statusen kan være på bedringens vei grunnet bl.a. økt fokus på etterforskningsfaget. Selv om statusen oppleves som lav, er det imidlertid en opplevd statusforskjell på hvorvidt en jobber som generalist- eller spesialistetterforsker. *Det andre temaet* belyser et statushierarki der spesialisten blir verdsatt fremfor generalisten. Faktorer som spesialisering, kompetanse, og arbeid med alvorlig kriminalitet virker statushevende. *I det tredje temaet* beskriver informantene strukturelle utfordringer som høyt press, mye fokus på målstyring og dårlig oppfølging av etterforskerne. Til tross for disse utfordringene er det høy trivsel på arbeidsplassene, og informantene understreker viktigheten av det å ivareta rettssikkerheten. Samtidig er informantene opptatt av å ivareta det mellommenneskelige aspektet og det å hjelpe mennesker i sårbare situasjoner.

Dette kapitlet presenterer resultatene i sin helhet. Knytninger til teori og empiri vil bli presentert i kapittel 6. Figur 1 oppsummerer en forenklet oversikt over ovennevnte temaer. Temaene med tilhørende kategorier og subkategorier vil utdypes ytterligere i de respektive delkapitlene.

Figur 1:



## 5.1 En opplevelse av lav status internt, men i mulig endring

Figur 2 viser en fullstendig liste over tema, kategorier og subkategorier

En opplevelse av lav status internt, men i mulig endring	Etterforskning i hovedsak kontorarbeid	Taktiske arbeidsoppgaver
		Tekniske arbeidsoppgaver
		Administrative arbeidsoppgaver
		Operative arbeidsoppgaver
		Møtevirksomhet
	Operativt arbeid som det ekte politiarbeidet	Det unike og tøffe gir status
		Operativt arbeid tilknyttet politirollen
	Holdninger som statusdempende	Etterforskning lav anseelse hos patrulje
		Higen etter patrulje blant yngre
		Negative holdninger til etterforskning
		PHS lite etterforskningsfokus
	Etterforskning lav status internt i politiet	Etterforskning lav status grunnet strukturelle barrierer
		Etterforskning status oppleves høyere eksternt
		Vanskelig å rekruttere etterforskere
		Ble etterforsker tilfeldig
		Etterforskningsløftet har ikke gjort nok - liten effekt på status
	Mulig positiv endring i status	Statusen på vei opp nå
Økt fokus på etterforskningsfaget		
Etterforskningsløftet positivt for status		

Figur 2

**Sammendrag tema 1:** En opplevelse av lav status internt, men i mulig endring:

Temaet *en opplevelse av lav status internt, men i mulig endring* har resultert i fem ulike kategorier. Arbeidshverdagen til en etterforsker strekker seg fra avhør, gjennomgang av telefoner til møtevirksomhet. Et fellestrekk er at *etterforskning i hovedsak er kontorarbeid*, hvilket står i kontrast til det operative og akutte politiarbeidet. Skarpe politiavdelinger som beredskapstroppen og livvaktjenesten assosieres med høy status. Flere informanter beskrev at det operative arbeidet er nært knyttet til forståelsen av det å være politi og utøvelse av politirollen. Kategorien har dermed blitt kalt *operativt arbeid som det ekte politiarbeidet*. Kategorien *holdninger som statusdempende* beskriver hvordan yngre tjenestepersoner higer etter de operative politistillingene. Informantene beskrev en opplevelse om at patruljemannskap anser etterforskningsjobben som lite prestisjefyllt. Kategorien *etterforskning lav status internt i politiet* tegner et bilde av et statusavvik internt og eksternt i politiet.

Etterforskning blir innad i politiet opplevd som lavstatus, mens publikum utenfor etaten romantiserer etterforskningsfaget i større grad. Samtidig opplevde informantene lønnen som dårlig og at det var vanskelig å rekruttere etterforskere. Selv om etterforskningsfaget som helhet oppleves som lavstatus, kan en se konturene av en positiv endring hvilket har resultert i kategorien *mulig positiv endring i status*. Økt fokus på etterforskningsfaget og en rekke innførte tiltak kan være bidragsyttere til en mulig positiv utvikling.

### 5.1.1 Etterforskning i hovedsak kontorarbeid

En fellesnevner for informantene i studien var beskrivelser av arbeidshverdager med et bredt spekter av arbeidsoppgaver. Arbeidshverdagen innbefattet *taktiske arbeidsoppgaver* som forberedelse og gjennomføring av avhør, rundspørringer, samt etterfølgende protokollering og loggføring av avhør. I tillegg bestod hverdagen av *tekniske arbeidsoppgaver* som gjennomgang av elektroniske spor, herunder mobilgjennomgang, teledata, videoovervåkning og generell beslagshåndtering. Sju av informantene beskrev daglige gjøremål av *administrativ* karakter, som korrespondanse med bistandsadvokater og forsvarere, svare på e-post, oppdatere seg på nye innkomne saker og samhandling med eksterne aktører og offentlige instanser:

*“En typisk arbeidsdag er å gå gjennom e-poster og systemer, og oppdatere seg på hva som har skjedd siden siste døgn eller etter helgen”*

En av informantene fremhevet arbeidsoppgaver knyttet til *operative* gjøremål, herunder pågripelse, ransaking og gjøremål knyttet til åstedsarbeid. Totalt fem av de tolv informantene innehadde operativ godkjenning, hvorav av to av informantene i studien hadde integrert operativ tjeneste og jobbet faste helger sammen med den operative styrken på sitt respektive tjenestested:

*“Vi kjører patrulje hvert tredje helg, etterforskere her, så vi er fortsatt operative og litt ute på vakt og beredskap”*

Til tross for at etterforskerne utførte enkelte operative gjøremål dreier etterforskning seg i all hovedsak om kontorarbeid:

*“(..) likevel er det ganske varierte arbeidsoppgaver på lokal etterforskning, men det er hovedsakelig å sitte på et kontor foran en pc-skjerm”*

### 5.1.2 Operativt arbeid som det ekte politiarbeidet

Kategorien *operativt arbeid som det ekte politiarbeidet* er bestående av to subkategorier, hvorav den første er *det unike og tøffe gir status*. En unison oppfatning blant samtlige av informantene var at skarpe, operative spesialavdelinger, som beredskapstroppen og livvaktjenesten, var assosiert med høy status. En av informantene beskrev beredskapstroppen som en myteomspunnet avdeling med en svært krevende seleksjonsprosess:

*“(..) Spesielt beredskapstroppen, også livvakt, altså selekterte mannskap på den måten er myteomspunnet. Veldig få mennesker som jobber der og er kjent i media, og jeg vet jo at det krever ekstremt mye mentalt og fysisk å jobbe der”*

Actionfylte og krevende oppdrag assosieres med høy status. Dette ble underbygget av en informant som sa at risikovillighet gir status, og en annen informant påpekte at de mest krevende oppdragene ga status. Seks av informantene har forbundet de operative spesialenhetene med ord som tøft og unikt:

*“Nr. 1 (operativ spesialenhet) er jo egentlig noe veldig mange vil være en del av, men som ikke er gode nok til å komme inn, og det stiller et ekstra krav. Så den vil jeg si er ganske stor”*

En av informantene opplevde at politiets uniform var forbundet med makt, og at makt var noe som ga seg utslag i status. Informantene var til daglig sivilt antrukket og brukte ikke uniform:

*“Den (politiuniformen) er forbundet med makt. Makt gir jo status. Det gir det jo i alle jobber, i alle samfunnslag. Uavhengig av hva du driver med. Det gir jo status.”*

Den andre subkategorien er *operativt arbeid tilknyttet politirollen*. Flere informanter beskrev at det operative arbeidet var nært knyttet til det å være politi. En av informantene beskrev hvordan patruljetjeneste ble oppfattet som det ekte politiarbeidet, og at operativt arbeid lå nært “politisjela”. I tillegg ble akutt oppdragsløsning forbundet med status. To av informantene opplevde det som tungt å si fra seg den operative godkjenningen:

*“Jeg har sagt fra meg IP-4 godkjenningen. Da ble jeg facit litt med det. Hvorfor gjør det litt vondt å si det fra seg? Det er litt sånn erke-politi med det.”*

*“(..) men i fjor fikk jeg beskjed om å levere inn hjelm og tungvest, for jeg er ikke IP-4 godkjent. Det skal jeg ikke være i min stilling. Og det gjorde vondt i politihjertet.”*

Dette tegner et bilde av at patruljetjeneste er nært knyttet opp mot forståelsen av politirollen. En av informantene opplevde at patruljearbeid var grunnen til at man velger å bli politi:

*“(..) når folk sier at de skal bli politi, er det få som sier at de skulle bli politi for å bli etterforsker. Det er vel for å kjøre uniformert bil med blålys, pågripe og sikre trygghet i samfunnet.”*

### 5.1.3 Holdninger som statusdempende

Kategorien *holdninger som statusdempende* beskriver hvordan negative holdninger til etterforskningsfaget kan være statusdempende, og kategorien består av fire subkategorier. Subkategorien *etterforskning lav anseelse hos patrulje* belyser hvordan etterforskerne opplevde at operative kollegaer så ned på etterforskerne. En informant fortalte hvordan erfarne operative kollegaer kalte etterforskene for “B-laget” og at det hadde negativ innvirkning på egen yrkesfølelse:

*“På (tidligere arbeidssted) kalte de det (etterforskerne) B-laget. Ja, for alle ville jo på orden. Så hvis du var på etterforskning var du på B-laget. Eh, da var det B-laget som var med ut. (..) Nei for det første følte det ut som vi ble tråkket på arbeidet og grunnlaget vi gjør. Det går litt på følelsen av viktigheten av arbeidet man gjør.”*

Samme informant beskrev også hvordan yngre tjenestepersoner ønsket seg til operative stillinger. Denne subkategorien blir kalt *higen etter patrulje blant yngre*:

*“Det var så gjennomgående at majoriteten av etterforskerne var nyutdannede, relativt nyutdannede, pbl’ere (politibetjent 1) i all hovedsak. Og de ville ut på orden. Og det var beinhard kamp om å komme på orden. Og du nådde ikke statusen før du hadde kommet på orden fast”.*

Fem av informantene trakk frem at de selv ville jobbe med operativ tjeneste da de gikk på PHS eller var nyutdannede, og syv informanter beskrev at yngre tjenestepersoner i større grad higer etter det operative arbeidet. En informant forklarte at det var få på PHS som turte å uttrykke at man ville bli etterforsker, siden det var en oppfatning om at det var operativ tjeneste man skulle jobbe med. Denne informanten gikk ut av PHS i 2016:

*“Nei altså det var jo ingen som ville det (etterforskning). Jeg husker du nesten ble sett litt rart på hvis du ga uttrykk for at det var etterforskning man hadde lyst til å drive med. Så jeg tror jeg aldri sa det på Politihøgskolen, fordi da var det bare at man skulle ut. Ja, så jeg følte at det var noe man måtte ta til takke med liksom”*



En annen informant beskrev samme fenomen da vedkommende selv gikk på PHS. Denne informanten gikk ut av PHS i 2016:

*“Det var veldig få som sa med stolthet at de ville bli etterforskere. Jeg vet det er mange som sier, når jeg snakker med folk om det nå, så sier mange “jeg turte nesten ikke å si det”*

Subkategorien *negative holdninger til etterforskning* viser til informantenes opplevelser av negative holdninger mot etterforskning. Flere informanter ga skildringer om at etterforskning innad i politiet blir ansett som “papirflytting”, at man er en “kontorrotte”, og at etterforskning i større grad er “saksbehandling” enn etterforskning. Dette er arbeid som ifølge informantene ikke ble anerkjent i politiet. En informant beskrev at etterforskning ble ansett som “drittjobben” på et tidligere arbeidssted:

*“Det var jo det som ble ansett som drittjobben. Å ta unna den polske smugleren som satt i arresten med tolk. Det var ingen som hadde lyst til det når det var en spennende aksjon som pågikk eller mye annet som rørte seg i distriktet. Du var jo bare etterforsker. Så det var en ukultur jeg så”.*

En annen informant trakk frem at etterforskning var lite anerkjent, og at politiet fortsatt er mannsdominert. Etterforskning blir ifølge denne informanten forbundet med kvinnearbeid:

*“Fordi etterforskning ikke var anerkjent. Det er litt sånn det er det damene gjør, nummer en. Det blir sett litt ned på. Det er fortsatt et litt mannsdominert yrke. Selv om jeg vet det er mange damer som begynner på PHS nå da. Men det er ikke anerkjent, og det å være kontorrotte. Sånn opplevde jeg det”.*

Når det gjelder holdninger på Politihøgskolen, understreket fem informanter at det var for lite fokus på etterforskning på Politihøgskolen. Dette resulterte i subkategorien *PHS lite etterforskningsfokus*. En informant beskrev at det overdreven fokus på rapportskrivning på PHS, og ikke de komplekse oppgavene som en etterforsker til daglig kan stå i:

*“Men jeg husker vi brukte sinnsykt lang tid på å skrive rapporter på PHS, brukte veldig mye tid på det. Den gangen knyttet jeg vel etterforskning til litt sånn traust og kjedelig, og mye rapporter. (...) Altså det med rapportskrivning, jeg skjønner ikke helt hvorfor man bruker så sykt mye tid på det. Det er nesten sånn at du lærer deg på å være treig på å skrive rapporter da, for du er så livredd for å gjøre feil i den rapporten. (...) Så jeg synes det kanskje var litt lite fokus på helheten i faget, og litt for mye fokus på det med rapportskrivning da. Det er egentlig en veldig kompleks rolle, som egentlig kan være veldig spennende”*

En annen informant som gikk ut av PHS i 2016 reflekterte rundt det store fokuset på patruljetjeneste på PHS, og at dette gikk på bekostning av etterforskning:

*“Nå har jeg ikke noe tall på det, men si at 85% av undervisning dreide seg om ordenstjeneste og ting som skjer ute. Veldig lite om etterforskning. Du har etterforskningseksamen, men jeg synes ikke du får noe innblikk i hva etterforskningsjobben er gjennom etterforskningseksamen. I hvert fall da jeg gikk på skolen da”.*

#### 5.1.4 Etterforskning lav status internt i politiet

Det er nærmest en unison oppfatning blant informantene om at man som etterforsker har lav opplevd status internt i politiet. Denne kategorien har seks ulike subkategorier tilknyttet denne kategorien. Subkategorien *Etterforskning lav status grunnet strukturelle barrierer* beskriver hvordan informantene anser etterforskning som lavstatus internt i politiet, og at dette dels kan belyses av strukturelle utfordringer. En informant trakk en sammenheng mellom etterforskningens lave status og et stort målstyringsfokus:

*“Stress, restanse. Vi er helt nede, og det er for mye saker, og pri på pri, og rødt og rødt. Alt handler om å få ned restanse istedenfor å faktisk møte nye saker og etterforske de”.*

Andre informanter trakk frem stress, dårlig lønn og høyt gjennomtrekk med etterforskernes opplevde lave status:

*“Og at det ofte er mye gjennomtrekk av pb1 'ere (politibetjent 1). Det er mye utskiftninger som gjør at man ikke har de med erfaring og kompetanse fordi de flytter til en annen stilling eller lederstilling eller annet sted. Så det tror jeg er med på å forme statusen. Både på grunn av lønn og fordi det ikke er tung kompetanse som er der ofte”*

*“Lønnen burde og kunne vært bedre. Det stod i politiforum at en ordensbetjent kan tjene 100 000 kr mer enn etterforsker grunnet turnustillegg og mulighet til overtid”*

*“Det er mye stress på en helt annen måte. Det er langsiktig stress å være etterforsker.*

I subkategorien *Etterforskningens status oppleves høyere eksternt* opplevde ni av informantene at publikum i større grad romantiserte etterforskningsfaget enn det ble gjort internt i politiet. Det oppstod dermed et avvik mellom opplevd status internt i politiet og publikums oppfatning eksternt. En informant forklarte at publikum sammenlignet etterforskning med amerikansk populærkultur:

*“At det (etterforskning) er kjempespennende, og relaterer det til amerikanske serier, hvor etterforskere har høyere status enn de som er ute og jobber orden. Tror de ser på etterforskere som sånn supermennesker, som har alle mulige måter å finne ut av bevis på”*

Flere informanter trakk frem at publikum ikke har innsikt over etterforskeres dårlige lønn, kompetanse eller utdanning. En informant sa også at publikum ikke hadde innsikt i restanssekulturen i politiet:

*“Og jeg tror også det er få som egentlig innser at det har blitt kultur i det å se saker på restanser som man skal få unna.”*

I subkategorien *vanskelig å rekruttere etterforskere* sa flere informanter at lav lønn var en barriere for vellykket rekruttering av etterforskere:

*“Lønna gjør det vanskelig, og det er jo synd, for jeg tenker at hvis det hadde vært høyere lønn, så hadde det vært bedre etterforskere og, som ville ha jobbet her, og drive med det.”*

Enkelte informanter pekte på masseutlysninger i politidistriktet som en utfordring for vellykkede rekrutteringsprosesser. Informantene viste til en situasjon der politidistriktet utlyste en rekke grunnstillinger, slik at det var tilfeldig hvorvidt en fikk tilbud om stilling som etterforsker:

*“Den (rekrutteringen) må gjøres av de som skal ha de. Det er veldig viktig. (...) Folk må rekruttere sine egne folk. De der masseutlysningene som HR har drevet med. Ansatt 100 stykker og shippa de hitt og shippa de ditt. Det er helt forferdelig. Og det er ikke noe bra for noen”*

Subkategorien *ble etterforsker tilfeldig* viser at seks av informantene ble etterforskere ved tilfeldigheter. En informant beskrev at vedkommende verken var positiv eller negativ til å starte som etterforsker:

*“Sikkert, som mange, så var det litt tilfeldig. Jeg hadde ikke noe stort, spesielt ønske om å jobbe som etterforsker, men jeg var heller ikke noe motstander av å jobbe som det. Jeg visste ikke hva jeg skulle jobbe med når jeg begynte i politiet egentlig.”*

En annen informant sa at han ble etterforsker fordi han ikke fikk en annen jobb:

*“Det ærlige svaret var at jeg ikke fikk en annen jobb. Det var på en måte den første muligheten jeg fikk”*

Selv om informantene var positive til etterforskningsløftet og innførte tiltak, var det flere informanter som mente at det ikke er gjort nok for å heve statusen til etterforskerne. Det gjenspeiles i subkategorien *Etterforskningsløftet har ikke gjort nok – liten effekt på status*. En informant beskrev at det fortsatt er for lite tilbakemelding og evaluering for etterforskerne, og at dette er noe operative disipliner i større grad har lyktes med:

*“Jeg synes jo det er helt sinnsykt at man kan sitte med så mye krevende oppgaver, og vanskelige avhør, altså du sitter jo med folks skjebne i henda, og det er ingen som ser deg i kortene. Det er ingen som på en måte evaluerer avhørene dine, gir deg tilbakemelding, alt for lite av det da. Og hvis du sammenligner med de operative disiplinene da, så bruker de mange timer for å fortelle hvordan de skal gå inn en dør på et oppdrag, og så får du selvfølgelig bruk for det, men altså du sitter i et avhør og har egentlig ikke helt stålkontroll på rettighetene en gang liksom, jeg synes jo det er ganske rart.”*

Enkelte informanter mente at etterforskningsløftet virker positivt, men at dette ikke er nok for å bedre statusen. En informant var i utgangspunktet positiv til et raskere oppnormeringssystem for etterforskere, men påpekte samtidig at det var et “billig triks”:

*“Jeg ble veldig glad når oppnormering kom. Jeg har ikke tenkt så mye på, men at det kanskje er litt billig triks. At det skal lønne seg mer på etterforskning enn det skal på orden. Det er det letteste de kunne gjort for sin egen del. Hva er det som gjør at du blir pb 2 (politibetjent 2) og pb 3 (politibetjent 3). Før var det 3 år og 6 år. Brått på etterforskning er det 2 år liksom. Jeg vet ikke, det er noe som skurrer littegrann for meg.”*

En annen informant understreket at OÅO er lærerikt, men at det ikke nødvendigvis øker statusen hos etterforskere. Det gjør heller ikke raskere oppnormering, da etterforskere går sivilt kledd, og grad ikke synes på skuldrene på samme måte som hos uniformerte tjenestepersoner:

*“Jeg synes ikke det har så mye å si (OÅO opp mot status). (..) Sånn i forhold til ting jeg lærer, så føler jeg det. Men (tenkepause), de siste gangene har det vært veldig lærerikt, man lærer mye. Men jeg synes ikke det hever statusen betraktelig på etterforskning.”*

*“Tenker liksom ikke så mye på det med pb 1 til pb 3, for du ser det aldri på skulderen til en etterforsker allikevel. Det har ikke så mye å si internt på avsnittet, du gjør det samme. Men du har kanskje mer erfaring og jobbet lenger. Men det betyr ikke at du gjør en mye mer jobb enn en pb 1.”*

### 5.1.5 Mulig positiv endring i status

Til tross for at etterforskeres status i hovedsak oppleves som lav, tegner kategorien *mulig positiv endring i status* konturene av en mulig endring. Kategorien inneholder tre ulike subkategorier, som samlet sett peker i retning av et generelt økt fokus på etterforskningsfaget, og positiv utvikling som følge av flere innførte tiltak gjennom etterforskningsløftet. I subkategorien *statusen på vei opp nå* beskrev sju av tolv informanter at statusen er bedre nå, sammenlignet med tidligere. En av informantene opplever at etterforskning innehar en høyere status nå, enn for to år siden:

*“(..) for 2 ½ år siden, da opplevde jeg at etterforskere hadde ganske lav status, i hvert fall på lokalt nivå. (..) at etterforskere hadde en lavere status, enn for eksempel de på patrulje. Jeg vet ikke om det er mitt personlige inntrykk, men jeg synes det har litt høyere status i dag enn før.”*

*“Jeg tror jo generelt, uavhengig av disse tiltakene (etterforskningsløftet), at etterforskning har gått litt opp sammenlignet med hva det var før i tiden i forhold til status.”*

Subkategorien *økt fokus på etterforskningsfaget* beskriver økt oppmerksomhet og positiv faglig utvikling hva gjelder etterforskningsfaget. En av informantene påpekte at etterforskningsfaget har blitt løftet frem de siste årene. Dette gjenspeiles i endringen av patruljerollen, hvor patruljemannskap i større grad etterforsker sammenlignet med tidligere. Dette er sammenfallende med beskrivelsene til to andre informanter som mente at innføringen av politiarbeid på stedet har hatt positive effekter. Dette i form av at patruljemannskap har fått et større innblikk i etterforskning, og økt bevissthet rundt initialfasen av etterforskning:

*“Før var det veldig fokus på generalisten. Det er ikke så mange år siden at ordenspoliti bare var ordenspoliti. Man skulle rydde opp og holde det rolig i gatene og hindre fyll. Helst være stor og sterk og fysisk rydde. Du skal ikke så mange år tilbake før det var primæroppgaven til ordenspatruljen. Det har skjedd mye der og. De skal jo også etterforskere mer. Så jeg synes kanskje faget har blitt løftet frem de siste årene (..) At det har kommet mer frem hvor viktig etterforskning er da.”*

En av informantene mente at det var lite fokus på kvalitet blant etterforskerne tidligere:

*“Og jeg føler jo at det har gitt oss mer kvalitet, i den jobben vi gjør, gjennom både OÅO og å ha disse diskusjonsgruppene. Og at vi har mer fokus på det da, selv om jeg fortsatt føler det henger igjen i det gamle, med at de skal få ting gjort, og så er ikke kvaliteten så viktig.”*

I subkategorien *Etterforskningsløftet positivt for status* beskrev åtte av tolv informanter at implementeringen av etterforskningsløftet i all hovedsak har påvirket etterforskernes status positivt. Informantene fremhevet ulike tiltak som raskere oppnormering i grad, obligatorisk kompetanseheving og innføringen av FSI, hvor alle er bidragsyttere til positiv utvikling knyttet til opplevd status. En av informantene opplevde en økning i status de siste to årene:

*“Hvis du er etterforsker, helt vanlig etterforsker innenfor forskjellige avsnittene så er statusen lav, men bedre. Den har blitt bedre de to siste årene. Jeg kan si mitt om etterforskningsløftet, men det har gjort det bedre.”*

Et av tiltakene innført gjennom etterforskningsløftet er raskere oppnormering i grad, hvor det var bred enighet blant elleve av informantene at tiltaket er positivt for etterforskernes status. Tre av informantene mente at raskere oppnormering i grad også gjenspeiles i rekrutteringen av etterforskere:

*“Det med tidligere oppnormering tror jeg er smart med tanke på nyrekruttering inn, og kanskje det hjelper på rekruttering over tid (..) fordi du får høyere grad raskere.”*

En annen informant beskrev at raskere oppnormering i grad som etterforsker bidrar til økt status:

*“du rykker fortere opp i rang som etterforsker, enn hvis du jobber operativt, så jeg tenker jo det er med på å løfte statusen.”*

Dette underbygges av en annen informant som belyste viktigheten av oppnormering i grad både sett hen til etterforskernes lønn, men også til rollen som nyutdannet etterforsker i et hierarkisk system:

*“Jeg tror at folk som har tenkt etterforskningsfaget som sin plass i politiet, og som ønsker en karriere der, kan bli sterkere motivert, når man fortere kan få oppnormering. Det er viktig i et hierarkisk system og er nyetablert i politiet. Og at de har valgt høyere lønn på oppnormering. Lønn er viktig. (..) Jeg mener at akkurat dette med oppnormering er riktig vei å gå for å løfte status.”*

Ti av informantene hadde positive meninger knyttet til opprettelsen av FSI. Flere av informantene opplevde FSI som en god ressurs, som avlaster etterforskningsavdelingene:

*“Det tenker jeg er bra, og det har lettet generell (etterforskning) og spesiell (etterforskning) masse. Så det synes jeg er veldig bra, du ser faktisk forskjell på avtaler i kalenderen og stress, så det frigir mye tid.”*

To av informantene pekte på FSI som spesielt viktig i initialfasen av etterforskningen:

*“Nei, jeg tenker det også er bra da, det har jo lettet litt på oss da, i forhold til det akutte. Det liksom FSI som tar den, og så er det vi som får sakens ut i linja etter hvert. Så jeg tenker også det har vært et bra tiltak, absolutt.”*

To andre informanter mente FSI bidrar til prioritering av de viktigste sakene:

*“Det foretas en filtrering før saker kommer til oss, så de minst alvorlige sakene de blir ofte luket vekk før de kommer til oss.”*

Et flertall av informantene knyttet OÅO til noe positivt. Fire av disse fremhever OÅO som et godt kompetansehevende tiltak, hvorav flere understreket viktigheten av at dette er obligatorisk:

*“OÅO gjør at man blir flinkere rett og slett.”*

*“Det har gitt oss mer kvalitet, i den jobben vi gjør, gjennom både OÅO og å ha disse diskusjonsgruppene.”*

*“Så det er veldig bra da, at de har dratt i gang nå, og at det gjøres obligatorisk. Jeg tror det er veldig motiverende for folk, og det er bra.”*

To av informantene mente at OÅO hever etterforskernes status:

*“(..) jeg tror det er bra for statusen, at man har OÅO. I hvert fall når man hører om de gamle folka som jobba på etterforskning kjempe lenge og aldri har blitt prioritert. Så skjønner jeg at det er en status. Og nå er det obligatorisk, man må ha fullført før du oppnormeres.”*

Majoriteten av informantene var positive til etterforskningsløftets innvirkning på status, men det var imidlertid noe variasjon i grad av positivitet. Enkelte informanter virket til å være positive, mens andre var mer nøkterne i sine forventninger. En informant som var nøktern beskrev dette slik:

*“Jeg tenker at det er helt greit (etterforskningsløftet). Jeg gjør det. Det er i hvert fall ikke negativt (tenkepause).”*

## 5.2 Spesialister på toppen av statushierarkiet blant etterforskerne

Figur 3 viser en fullstendig oversikt over tema, kategorier, og subkategorier

Spesialister på toppen av statushierarkiet blant etterforskere	Generell etterforskning som startsted	Generell etterforskning lavere status
		Generell etterforskning lave formalkrav
		Generell etterforskning springbrett
	Kollegaer ser ned på generell etterforskning	Generell etterforskning lav anerkjennelse fra ledelse
		Generell etterforskning ufortjent lav status
	Alvorlighet, erfaring og kompetanse er forbundet med høy status	Positiv omtale gir status
		Lønn gir status
		Erfaring gir status
		Mål om spesialisering
		Spesialisering gir status
		Kompetanse gir status
	Generalisten som potet	Alvorlige saker gir status
		Generalister bistår oftere enn spesialister
		Generelle etterforskere mindre grad tilleggsutdanning
	Spesialisten med tyngde	Generell etterforskning, stort spekter saker
		Spesiell etterforskning snevert og alvorlig arbeidsfelt
Spesialistetterforskere tilleggsutdanning		
Spesiell etterforskning høyere status enn generell etterforskning		
		Spesialistetterforskere høyere kompetanse

Figur 3

**Sammendrag tema 2:** Spesialister på toppen av statushierarkiet blant etterforskere:

Temaet *Spesialister på toppen av statushierarkiet blant etterforskere* har resultert i fem ulike kategorier. Ett funn i denne studien er at det er en opplevd statusforskjell mellom spesialist- og generalistetterforskere, der spesialistetterforskere troner statushierarkiet. Dette understreker at etterforskere ikke er en homogen gruppe. Kategorien *Generell etterforskning som startsted* viser til informantenes opplevelser om at generell etterforskning er et startsted der en naturlig avanserer til andre avdelinger. Informantene beskriver også at kollegaer innad i etaten har negative holdninger til generell etterforskning, og en opplevelse av at generell etterforskning har lavere anseelse. Sistnevnte kategori har blitt kalt *Kollegaer ser ned på generell etterforskning*. Kategorien *Alvorlighet, erfaring og kompetanse er forbundet med høy status* angir hva som virker statushevende. Spesialistene blir trukket frem som de med høyest status da de innehar kompetanse, høyere grad av spesialisering, og etterforsker de mest alvorlige



sakene. De to siste kategoriene er beskrivelser av hvordan informantene ser på generalist- og spesialistetterforskeren. Disse temaene er kalt henholdsvis *Generalisten som potet* og *Spesialisten med tyngde*.

### 5.2.1 Generell etterforskning som startsted

Informantene i studien opplevde generell etterforskning som et startsted der en naturlig avanserte til andre avdelinger. Dette har resultert i kategorien *Generell etterforskning som startsted* med tre subkategorier. Subkategorien *Generell etterforskning lavere status* viser til en oppfatning om at generell etterforskning hadde lav opplevd status blant etterforskerne. Informantene i studien ble underveis i intervjuet bedt om å rangere ulike avdelinger (bl.a. forebyggende, generell etterforskning, spesiell etterforskning – vedlegg 4) i politiet basert på status, der 1 var høyest status og 8 var lavest status. Elleve av tolv informanter plasserte generell etterforskning på enten 7 eller 8. Informantene ble deretter bedt om å rangere syv ulike saksfelt (bl.a. drap, seksuallovbrudd, generell etterforskning - vedlegg 5) basert på status, der 1 anga høyest status og 7 var lavest. Ti av tolv informanter plasserte generell etterforskning på 6 eller 7. En informant beskrev generell etterforskning som lite prestisjefylt da det var mange nyutdannede som jobbet der:

*“Jeg vil ikke si det er prestisjefylt å jobbe på lokal etterforskning, generell etterforskning. Grunnen til det, etter mitt inntrykk, er at det er der flest nyutdannede får jobb. Det er et startsted. Prestisjefylt, da tenker jeg at man skal ha gjort noe for å oppnå. Det trenger man ikke for å få jobb på generell etterforskning.”*

En annen informant forklarte at generell etterforskning ble oppfattet som lavstatus fordi de etterforsker mindre alvorlige saker og fordi det oppleves som “papirflytting”:

*“(…) fordi de må ta mye av de mindre alvorlige sakene, de må ta mengdesakene. I forhold til de andre (saksfeltene) er vi litt ned på papirflytter/saksbehandlingsnivå igjen. Kanskje lite positive påtaleavgjørelser, men etterforsker fordi man må etterforske. I forhold til de andre er det mindre av de spennende og omfattende sakene.”*

I subkategorien *Generell etterforskning lave formalkrav* fortalte flere informanter at det ikke var høye formalkrav for å bli ansatt som generell etterforsker, og at det ofte var mange nyutdannede som fikk jobb der. En informant beskrev dette slik:

*“Eh, der jeg jobber, så er det hovedsakelig nyutdannede som søker stilling (...). Jeg tror ikke de som søker seg stilling på generell etterforskning nødvendigvis er veldig opptatt av generell etterforskning. Da er det etterforskning i sin helhet eller at de vil til (anonymisert by). Jeg vet at det er mange søkere, fordi det ikke er andre formalkrav enn PHS. Det er ikke problemer med rekrutteringen, men jeg har inntrykk av at det er nyutdannede og politibetjenter med lav erfaring som søker.”*

I subkategorien *Generell etterforskning springbrett* sa sju informanter at generell etterforskning ble oppfattet som et springbrett til enten patruljetjeneste eller til spesialetterforskning. En informant beskrev at det opplevdes som et press at man skulle være ansatt på generell etterforskning i et tidsbegrenset perspektiv:

*“Det henger fortsatt litt i gangene, du har vært her i 3 år, skal du ikke videre nå? Også er det mange som opplever det som frustrerende å bli møtt med det. Hvorfor holder det ikke å være der i mange år fremover? Vi jobber jo med veldig mange spennende saker. Det synes jeg er så rart. (...) Det er der du begynner i politiet (generell etterforskning). Da har det alltid lavest status. Ja. Det faller sammen med det jeg sa tidligere. Når det har gått 3 år, skal du ikke videre? Det er et startsted, ikke noe mer. Selv om vi etterforsker forsøk drap saker.”*

Informanten opplevde presset om avansement til spesialavsnitt som frustrerende. Det å jobbe på generell etterforskning var tilknyttet lavstatus siden det ble oppfattet som et startsted etter endt utdanning på Politihøgskolen. Dette til tross for at de generelle etterforskerne arbeidet med alvorlige saker som drapsforsøk.

### 5.2.2 Kollegaer ser ned på generell etterforskning

Ett funn i denne studien var en opplevelse av at generell etterforskning hadde lav anseelse internt i politiet. Flere informanter beskrev at kollegaer hadde negative holdninger til generell etterforskning. Dette resulterte i kategorien *kollegaer ser ned på generell etterforskning*, med to tilhørende subkategorier. Enkelte av informantene opplevde at generell etterforskning mottok en lav anerkjennelse fra ledelsen, hvilket har resultert i subkategorien *generell etterforskning lav anerkjennelse fra ledelse*. En informant fortalte at det var en systemforståelse at generell etterforskning ikke ble anerkjent av ledelsen til tross for god resultatoppnåelse:

*“Vi har lavest lønn, vi tjener mindre enn (anonymisert - annen GDE), og vi har lavest anseelse, men vi leverer det beste resultatet. Men det er jo helt tydelig at det er ikke bare jeg som føler på det der. Det er jo innarbeidet i hele systemet.”*

Samme informant fortalte hvordan spesialseksjoner skjøv straffesaker og restansesaker over på generell etterforskning. Dette til tross for at spesialseksjonene var rette eiere av straffesakene. Selv om de generelle etterforskerne tok over sakene fra spesialseksjonene og utførte arbeidet, mottok de svært lite anerkjennelse:

*“Det er oss de pusher ting ned på. Det er ikke noe tvil om at FEE (spesialletterforskning) i henhold til trekkregler skal etterforske forsøk drap. Vi etterforsker sikkert 10 av de i året. Fordi de skyver det ned. De har så mye å gjøre, for de blir jo aldri ferdig med sakene til forskjell. Og sedelighet da. Det er deres restansesaker vi jobber med. Fordi vi får det unna. Vi får mer jobb.”*

En annen informant opplevde lav anerkjennelse fra ledelsen etter erfaringer fra to tidligere arbeidssteder. Som følge av oppsigelser og permisjoner var de for få etterforskere og arbeidspresset var for høyt. Ledelsens løsning var å tilby stressmestringskurs til etterforskerne, noe som fungerte dårlig:

*“Jeg husker at vi var lite folk, og folk hadde sluttet eller sykemeldt seg eller i permisjon. Stillinger stod vakante. Løsningen til ledelsen, istedenfor å ansette flere, var løsningen stressmestringskurs. Det gikk dårlig (..) At når det helt åpenbare problemet er for mange saker og for lite folk, så var løsningen å sende på stressmestringskurs. Eller finne nye måter å effektivisere arbeidet på”.*

Samme informant pekte på at ledelsen var for dårlig på å motivere etterforskere til å jobbe innenfor etterforskning over lengre perioder. Denne informanten jobbet som generalistetterforsker på et tidligere arbeidssted:

*“Tenk å jobbe med voldtekter og familievoldssaker og ha begynt å få erfaring, og anser seg selv som en god ressurs, og vurdere og begynne med et helt nytt fagfelt, som jeg ikke ser noen fremtid i, fordi det er for mye arbeidspres, fordi det er for dårlig betalt og ikke bærekraftig. (..) Hva med å motivere da, til å bli her i fagfeltet? De har mye bedre bruk for meg her enn på orden. Det er jo helt bakvendt. Selvfølgelig skal man ha tillegg for å jobbe turnus. Jeg skal ikke ta fra dem det. All ære til det. Men det er ingen fokus på å motivere innenfor fagfeltet etterforskning.”*

Subkategorien *generell etterforskning ufortjent lav status* beskriver hvordan fem informanter opplevde at generell etterforskning hadde ufortjent lav status innad i etaten. Dette til tross for at generell etterforskning håndterte alvorlige straffesaker:

*“Nå har jeg ikke jobbet andre steder enn (anonymisert sted), men mye av det vi jobber med på generell etterforskning er relativt store saker, forhold til kanskje andre deler av generell etterforskning, andre steder i landet.”*

Flere av informantene understreket viktigheten av jobben som gjøres på generell etterforskning, både på et mellommenneskelig nivå, men også sett hen til samfunnsnyttens:

*“Men jeg ser veldig bra på generell etterforskning, fordi vi favner vanvittig bredt, og vi gjør en god jobb. Det er en vanvittig viktig jobb for samfunnet. De fleste sakene vi jobber rammer jo mange folk som ikke har lyst til å bli rammet av det. Så personlig synes jeg at generell etterforskning er en vanvittig viktig del av en bra status. Jeg ser ikke ned på generell etterforskning. Men sånn generelt er det kanskje sånn at spesialseksjonene, ikke ufortjent, men jeg sliter å skjønne hvorfor de har så mye høyere status enn oss på mange ting. I forhold til penger, og muligheter de har.”*

### 5.2.3 Alvorlighet, erfaring og kompetanse er forbundet med høy status

I denne kategorien angir informantene hvilke faktorer som virker statushevende. I subkategorien *Positiv omtale gir status* fortalte informantene at positiv omtale fra kollegaer og særlig mediene virket statushevende. En annen informant forklarte hvordan mediene har satt seksuallovbrudd på dagsordenen, og dermed understreket viktigheten av arbeidet:

*“Altså det har jo vært et veldig mediefokus de siste årene på overgrep, seksuelle overgrep, og mye meninger om det og sånt, så sånn sett så føler jeg at det er viktigere enn det noen gang har vært da.”*

I subkategorien *Lønn gir status* fortalte flere informanter at lønn er knyttet til status. Enkelte informanter trakk frem at lønn virket statusgivende i politiet, men at vedkommende selv ikke var så opptatt av dette:

*“Jeg tror mange tenker på det med lønn, det tror jeg (stillhet). Men for min egen del så velger jeg å ikke tenke på det, at jeg har dårlig lønn (latter).”*

I subkategorien *erfaring gir status* sa flere informanter at lang ansiennitet i politiet oppfattes som statushevende:

*“Så er det selvfølgelig også hvor lenge du har jobbet i politiet, det tror jeg absolutt gir status.”*

En annen informant beskrev at for å få jobb som spesialetterforsker så kreves det erfaring i bunn:

*“En ting er jo at ofte så krever spesialavdelingene at man har jobbet mer, og opparbeidet deg mer kunnskap.”*

I subkategorien *Spesialisering gir status* fortalte åtte av informantene at spesialisering virket statushevende. En informant sa at det å tilhøre et spesialisert etterforskningsmiljø er mer statusgivende enn å tilhøre generell etterforskning. Den samme informanten forklarte at spesialisering i samfunnet generelt gir økt status. Spesialisering gir en indikasjon på erfaring og kunnskap, og dermed virker dette statusgivende:

*“I tillegg tenker jeg det er mer status å jobbe på et spesialavsnitt, enn generelt avsnitt. Det er kulere å si at man jobber på voldsavsnittet, Kripos eller seksualavsnittet, enn generell etterforskning. (...) Jo mer spesialisert du er, så tenker jeg generelt, ikke bare i politiet, jo mer spesialisert du er, jo flinkere er man. Man kan ikke spesialisere seg før man har god erfaring. Og at man har tilspisset erfaringen. Så for meg er det åpenbart at jo mer spesialisert man er, jo høyere status har man. Si leger da. Er du lege så er det kult. Hvis du er legespesialist innen hjertemedisin, så føler jeg det er høyere status enn å være fastlege, hvis du skjønner. Det er ikke generelt bare politiet, men jo mer spesialisert man er jo høyere status er det.”*

Ett funn i studien er at flertallet av informantene hadde et eget *mål om spesialisering*. Dette gjelder både generalist- og spesialistetterforskerne. Flere av informantene som var generalister hadde som mål om å bli spesialister, og spesialister hadde mål om ytterligere spesialisering. Halvparten av informantene hadde et mål om å bli etterforsker eller politifaglig etterforskningsleder i Kripos. En informant beskrev egne tanker om karrierevei slik:

*“Jo mer spesialisert man er, jo høyere status. Det tenker jeg litt selv også. Derfor er det et mål for meg å rykke oppover. Ikke nødvendigvis i stilling, men i hvor spesialisert det jeg driver med er. For min egen del har jeg sett på, jeg vet ikke om det stemmer, men en typisk karrierevei kan være generell etterforskning, FEE - altså vold eller seksualavsnittet også Kripos på topp da. Jeg vet at det er kullinger av meg som startet rett i Kripos, så det trenger ikke nødvendigvis å være sånn. Men det er et bilde i hodet da.”*

Majoriteten av informantene understreket at *kompetanse gir status*. Informantene beskrev at kompetanse handler om å være faglig sterk eller dyktig i jobben. Kompetanse var også tilknyttet det å ha ytterligere utdanning. En spesialistetterforsker sa at den faglige tyngden var med på å heve statusen:

*“jeg tror det er fagtyngden vi tar med oss, og kvaliteten på arbeidet vi gjør, gjør at det er høystatus å være her.”*

Det var en unison oppfatning blant informantene at alvorligheten på sakstypene var en viktig indikator på opplevd status. Dette resulterte i subkategorien *Alvorlige saker gir status*. Informantenes oppfatning var at jo alvorligere saker en jobber med, desto høyere status er det tilknyttet. På samme måte beskrev informantene at lavere alvorlighetsgrad som hverdagskriminalitet oppleves som lavstatus. Flere informanter trakk frem at alvorlige sakstyper som drap er motiverende å arbeide med, og det oppfattes som det mest alvorlige en kan etterforske. Som nevnt ovenfor ble informantene bedt om å rangere sakstyper etter status der 1 er høyest og 7 er lavest (vedlegg 5). Samtlige informanter plasserte drapsetterforskning på 1, altså høyest status. En informant beskrev drap som det “ultimate straffebudet”:

*“Men det er det ultimate straffebudet hvert fall da – drap. Det er ingen som kommer tilbake igjen og det må oppklares. Det er liksom mer på et menneskelig nivå, noen er blitt drept, og det er ikke bare innenfor straffesak, men det er en person som er tatt livet til. Samfunnet er nødt til å finne ut hva som er skjedd, man kan ikke bare forbigå det. Derfor mener jeg det er høyest, ut fra mitt ståsted.”*

#### 5.2.4 Generalisten som potet

Kategorien *Generalisten som potet* beskriver hvordan informantene opplever generalistetterforskerens rolle. I subkategorien *Generalister bistår oftere enn spesialister* oppfattet informantene at generalistetterforskere bistod andre seksjoner i noe større grad enn spesialistene:

*“Vi blir det i stor grad. Vi kan avse etterforskere til FEE for å bistå i spesialsaker, og vi får andres restansesaker.”*

I subkategorien *Generelle etterforskere mindre grad tilleggsutdanning* er det et mønster at generalistetterforskerne i denne studien i mindre grad hadde videreutdanning i etterforskning

enn spesialistetterforskerne. Et annet interessant perspektiv er imidlertid at flere av informantene ønsket tilleggsutdanning, men det var svært vanskelig få kursplass:

*“Ikke utdanning innenfor etterforskning, jeg har søkt på VEF (videreutdanning innen etterforskning) flere ganger, men ikke fått enda.”*

Informantene beskrev i subkategorien *Generell etterforskning, stort spekter saker* en stor variasjon i hva slags typer saker generelle etterforskere jobber med. Saksfeltet spenner i alt fra narkotika, trafikk til drapsforsøk:

*“Det går mye i voldssaker, vold og trusler. En del narkotika og vegtrafikkloven, promillekjøring og §3 (uaktsomhet) skader. Det er primært det jeg er borti. Det er noe sedelighetssaker, men det er ikke jeg borti. Det er stort sett det meste som ikke havner på spesialavsnitt som vold og sedelighet og org krim, og ungdomssaker.”*

*“Vi har mange saker som er i grensetilfeller som typisk knivstikkinger og skyting som vi hadde nå.”*

Dette viser at generalistetterforskerne i vår studie arbeider med et stort spenn hva gjelder sakstyper, fra det som kan betegnes som hverdagskriminalitet til svært alvorlige saker.

### 5.2.5 Spesialisten med tyngde

Kategorien *spesialisten med tyngde* er beskrivende for hvordan informantene så på spesialistetterforskeren som en etterforsker med kompetanse og tilleggsutdanning. I tillegg ble spesialistetterforskeren assosiert med en som arbeider med alvorlige saker innenfor et snevert arbeidsfelt. Kategorien resulterte i fire subkategorier, hvorav den første er *Spesiell etterforskning snevert og alvorlig arbeidsfelt*. Det var nærmest en unison oppfatning, blant ti av informantene, om at spesialistetterforskeren arbeider innenfor et snevert og alvorlig arbeidsfelt. Spesialistetterforskerne jobber med alvorlige saker som omhandler bl.a. drap, alvorlige seksuallovbrudd, menneskehandel og organisert kriminalitet. En informant som jobbet som spesialistetterforsker forklarte at de tok de mest alvorlige straffesakene. I tillegg har det blitt diskutert hvorvidt de mindre alvorlige tilfellene av seksuallovbrudd skulle bli fordelt ut på GDE:

*“Vi fanger jo da de sakene som er ansett som alvorlige seksuallovbrudd da, i hovedsak voldtektssaker og incest, men så vet jeg nå at det har vært oppe til diskusjon om man skal sette*

*ut noen voldtektssaker også, som er ansett som litt mer de tradisjonelle voldtektssakene da, som for eksempel er festrelatert voldtekt, så det har vært diskutert om hvorvidt man kan sette ut på GDE'n (generalistetterforskere)."*

I subkategorien *Spesialistetterforskere tilleggsutdanning* er det et mønster at spesialetterforskerne i større grad hadde tilleggsutdanning innenfor etterforskning enn generalistene. Flere av spesialistetterforskerne hadde videreutdanning i etterforskning, utdanning innen avhør og spesifikk videreutdanning innenfor sakstypen de jobbet med.

Et gjennomgående mønster i studien er at informantene beskrev at spesialetterforskere har høyere opplevd status enn generalistetterforskere. Dette resulterte i subkategorien *Spesiell etterforskning høyere status enn generell etterforskning*. Da informantene ble bedt om rangere politiavdelinger etter status, rangerte de spesialetterforskning høyere enn generell etterforskning i politiet (vedlegg 4). Nesten samtlige informanter rangerte sakstyper som drap, organisert kriminalitet og seksuallovbrudd høyere enn generell etterforskning hva gjelder status (vedlegg 5). Informantene fortalte at det å tilhøre spesialavsnitt sier noe om viktigheten:

*"Jeg tror det har høyere status med de spesielle. Som jeg var inne på. Da er det bestemt da, at de skal etterforskes av en egen enhet. Da har man sagt noe om viktigheten av de sakene. Kontra det generelle mengdeetterforskningen."*

*"Og jeg tror nok kanskje det er en liten endring hos oss også, at det nå må litt mer til fordi det er så mange søkere. Men jeg innbiller meg jo kanskje at det er lettere å gå rett ut fra skolen og jobbe på en GDE etterforskning, enn FEE da, det burde i hvert fall være det tenker jeg."*

En annen informant beskrev at statusforskjellen kunne skyldes opplevelsen av at generalistetterforskeren håndterte "papirflytting" og at spesialistetterforskeren tok de spennende sakene:

*"Den generelle etterforskeren får sjeldent de spennende sakene. Det er kanskje ulempen med spesialiseringen og med den nye organiseringen i politiet. For det første blir det meste bare henlagt direkte hos FSI. Og det andre er at spesialfagfeltene kanskje tar mye av de spennende sakene. Så sitter du som generalistetterforsker på det generelle, og egentlig bare får, (pause) ja, de stusseligste sakene, som du kanskje aldri kommer noen vei med, men som du må gjøre ting for å gjøre ting. Det gir jo ikke nødvendigvis så mye status heller. Å drive med papirflytting der."*



Subkategorien *Spesialistetterforskere høyere kompetanse* viser til en bred oppfatning blant informantene om at spesialistetterforskere innehar høyere kompetanse enn generalistetterforskere. En informant pekte på at spesialistetterforskning innebærer en forventning om høy kompetanse:

*“Jeg opplever i hvert fall en forventning om høyere kompetanse på spesiell, når vi er på FEE (spesialistetterforskning). Da skal vi ha en mulighet til å tilegne oss den kompetansen, tenker jeg. Når man er så spisset, så er det en forventning at vi skal ha kompetanse på det feltet”.*

En annen informant pekte på at spesialseksjonene rekrutterte etterforskere med høyere kompetanse, hvilket gir høyere status:

*“Ja, faglig dyktighet og erfaring. Og som man ser på utlysninger på stillinger, jo mer spesialisert stillingen er, som på FEE voldsavsnittet eller seksualavsnittet. Da jeg skulle søke jobb søkte de kun politibetjent 2 og 3, og ikke politibetjent 1. De har høyere faglig nivå tenker jeg, og mer erfaring. Og dermed høyere status.”*

### 5.3 Motiverte idealister hemmet av strukturelle faktorer

*Figur 4 viser en fullstendig oversikt over tema, kategorier, og subkategorier*

Motiverte idealister hemmet av strukturelle faktorer	Høy grad av motivasjon for fagfeltet	Ønske om å løse saken
		Genuin interesse
		Arbeidsvilje
	Strukturelle utfordringer	Lite oppklaringspotensiale og henleggelses demotiverende
		Dårlig oppfølging etterforskere
		Strukturelle begrensninger
	Tidspress	Høyt press og liten tid for etterforskere
		Repeterende arbeidsoppgaver demotiverende
		OÅO vanskelig å gjennomføre med begrenset tid
	Integritet og tillit	Etterforskning stort samfunnsansvar
		Redelighet
		Mellommenneskelige relasjoner
	Trivsel	Fravær machokultur etterforskning
		Variasjon i arbeidsoppgaver
		Styrer arbeidsdagen selv
Godt samhold		
Trivsel på arbeidsplass		

**Figur 4**

### *Sammendrag tema 3: Motiverte idealister hemmet av strukturelle faktorer:*

Temaet *motiverte idealister hemmet av strukturelle faktorer* har resultert i fem ulike kategorier. Kategorien *høy grad av motivasjon for fagfeltet* beskriver etterforskernes brennende ønske om å løse saken, og den genuine interessen for fagfeltet. Informantene beskrev videre en arbeidshverdag preget av strukturelle begrensninger som høy henleggelsesrate og straffesaker med lite oppklaringspotensiale. Informantene pekte også på dårlig oppfølging av den enkelte etterforsker. Dette har resultert i kategorien *strukturelle utfordringer*. Kategorien *tidspress* beskriver etterforskernes arbeidshverdag preget av høyt arbeidspress og lav bemanning. Fra et samfunnsfaglig perspektiv innebærer etterforskningsrollen et stort samfunnsansvar, som stiller krav til redelighet og evne til å skape menneskelige relasjoner. Dette beskrives nærmere i kategorien *integritet og tillit*. Til tross for strukturelle utfordringer beskriver informantene i all hovedsak trivsel på egen arbeidsplass. Informantene opplever arbeidsplassen som inkluderende, med høy grad av autonomi og variasjon i arbeidsoppgaver. Sistnevnte har resultert i kategorien *trivsel*.

#### 5.3.1 Høy grad av motivasjon for fagfeltet

Kategorien *høy grad av motivasjon for fagfeltet* beskriver etterforskerne som engasjerte medarbeidere med høy interesse for fagfeltet. I subkategorien *ønske om å løse saken* beskrev åtte av informantene et sterkt ønske om å oppklare straffesakene de jobbet med. En av informantene sa at det å finne gode bevis opplevdes som motiverende i hverdagen:

*“Også det å finne ut av ting. Det er utrolig gøy hvis du har en sak med en mistenkt, og innhenter man teledata så viser det seg ut fra teledata at personen var der på stedet. Og man finner et godt bevis, det gir stor glede i hverdagen.”*

Seks av informantene pekte på nysgjerrighet som en essensiell verdi for etterforskerrollen. Dette så informantene i sammenheng med det å oppklare straffesaker. En av informantene fremhevet nysgjerrighet som en av de viktigste verdiene som etterforsker:

*“(..) og å være nysgjerrig på ting da, og ikke bare stille spørsmål til hvorfor noe skjer, det må man alltid gjøre. Det er litt sånne klassiske ord da, man sier nysgjerrig, men det er i stor grad sant, og så ja jeg vil trekke fram det som nesten det viktigste altså.”*

Selv om halvparten av informantene ble etterforskere ved en tilfeldig beskrev informantene at de trivdes svært godt med etterforskningsfaget. Subkategorien *genuin interesse* beskriver

konsensus blant samtlige informanter at de har høy motivasjon knyttet til sitt eget fagfelt. Det er nærmest en unison oppfatning blant informantene at de ønsket å jobbe som etterforskere, hvorav ni av tolv informanter også opplevde at deres kollegaer på nåværende arbeidsplass hadde samme ønske.

En av informantene opplevde etterforskningsrollen som spennende, og beskrev en høy indre motivasjon blant etterforskerkollegaene:

*“Det interesserer meg veldig, fagfeltet. Det og (tenkepause) kanskje litt enkelt sagt, men det å være detektiv. (..) Hvis du ser pessimistisk opp i mot en tøff ressursituasjon så mener jeg det. Det er kanskje sterke ord. Det kan være andre grunner. Jeg tror veldig mange gjør dette fordi de er motivert og finner seg i det. Fordi de er veldig motiverte.”*

Dette støttes av en annen informant som sa at drømmestillingen var hovedetterforsker med fagansvar:

*“Ja, det er litt, jeg kan ikke gi noe svar på det (latter). Jeg ønsker å være etterforsker, og jeg ønsker å være en hovedetterforsker, som på en måte har nok kunnskap til å håndtere det meste da, på et vis. Det er det jeg kunne tenkt meg”*

I subkategorien *Arbeidsvilje* beskriver informantene høy arbeidsmoral blant etterforskerne, og en kultur på arbeidsplassen preget av arbeidsvillighet. Videre beskrives kulturen som kvalitetsbevisst og prestasjonsfremmende. En av informantene fortalte om en effektivitetskultur på sin avdeling:

*“Veldig opptatt av effektivitet, det skal leveres til enhver tid. Det er også fordi vi har hatt så høyt press over tid, og vi må jobbe sånn for at det skal gå. Og fordi vi skal overholde frister.”*

### 5.3.2 Strukturelle utfordringer

Selv om informantene innehar høy grad av motivasjon, er det også strukturelle utfordringer i arbeidshverdagen som virker hemmende. I subkategorien *lite oppklaringspotensiale og henleggelse demotiverende* fortalte informantene om hva som opplevdes som demotiverende arbeid. Det å etterforske saker med lite oppklaringspotensiale, men som krever etterforskning fra politiets side, opplevdes for flere informanter som lite givende arbeid. En spesialistetterforsker som til daglig jobber med seksuallovbrudd beskrev denne erfaringen slik:

*“For eksempel så er det jo en del tilfeller hos oss hvor du på en måte, du vet at denne saken ikke går videre, men mistenkte har på en måte rett til å si sin side av saken, men du vet at du blir å ta i mot det uten mål og mening nesten. Det kan føles fryktelig lite motiverende i hvert fall.”*

En annen informant trakk frem at det å ha saksportefølge var “seigt arbeid” og at det kan ligge veldig mye arbeid bak en sak. Når en skal planlegge en aksjon er det mye koordinering. Til tross for iherdig jobbing oppleves det som tungt når saken blir henlagt på kode 058, altså bevisets stilling:

*“Det er skikkelig sånn seig oppoverbakke. Det er litt tungt. Du slipper sånne ting da, hvis du er på krimvakta. (...) Det er så mye som skal koordineres og vanskelig. Først skal man koordinere mannskapene, få bistand til å pågripe, skrive aksjonsplan, personinfo på alle fire, koordinere med de som skal jobbe kveld, og dagen etterpå skal man få klarhet i hvis alle vil forklare seg, om de vil ha forsvarer, og da hadde jeg skrevet disposisjon på forhånd, og avklart med min PEL og få etterforskere til å hjelpe med avhør. Shit, det er så seigt å få alt gjennom. (...) Jeg har gjort så mye jobb i saken. Og nå er saken henlagt på 058 (bevisets stilling). Det kan kjennes litt sånn, det er tungt.”*

I subkategorien *Dårlig oppfølging etterforskere* beskrev noen av informantene hvordan nyutdannede etterforskere får lite oppfølging og hvordan de selv fikk lite oppfølging fra ledelsen da de startet som etterforskere i politiet. En informant beskrev hvordan en kan få alvorlige saker som voldtektssaker til tross for at en er nyutdannet og ikke har erfaring med straffesaksarbeid. Dette opplevde informanten som problematisk i et rettssikkerhetsperspektiv. Informanten beskrev at de nyutdannede i liten grad blir fulgt opp da etterforskere med oppfølgingsansvar selv var opptatt med restanse:

*“Du blir kastet rett på en voldtektssak rett etter PHS. Det ser du ikke i andre vestlige land. Det var en voldsom læringskurve, du hadde ikke et annet valg. Men da er spørsmålet om det er god rettsikkerhet, i å putte på helt nyutdanna som så vidt hadde åpnet BL. På å ta det ansvaret. (...) Du får det fra dag én med ansvar. (...) Uerfarne etterforskere får for mye ansvar, for tunge saker, for mange saker. Og de blir heller ikke fulgt opp. De med oppfølgingsansvar også jobber med sak. Sak og restanse går over alt annet. Dermed mener jeg at det er et ressursproblem.”*

En annen informant viste til en lignende hendelse der vedkommende etterforsket en stor sedelighetssak alene, men ikke ble fulgt opp av ledelsen:

*“Jeg ble satt alene på større sedelighetssak. Med en siktet, en forsvarer, to bistandsadvokater, fem fornærmede og flere potensielle fornærmede, og jeg var nyutdanna. Og jeg trodde at lederne visste hva de gjorde, at det var jeg som ikke var god nok. Men jeg kom jo aldri i mål, jeg jobbet og jobbet døgnet rundt. Det sier seg selv at det er mye jobb å drifte en sånn sak alene, med en overgriper som har gått på flere. Men jeg ba ikke om hjelp fordi jeg trodde lederne visste hva jeg gjorde og at jeg klarte dette alene. De ga ikke meg noen flere folk, for jeg sa ingen ting (latter) så de trodde ikke jeg trengte flere.”*

I subkategoriene *strukturelle begrensninger* beskrev informantene ulike begrensninger som de opplevde i hverdagen. Enkelte informanter trakk frem begrensninger som tidkrevende byråkrati, og andre trakk frem et overdrevent fokus på målstyring. Ifølge en informant overstyrte målstyring hensikten med etterforskning, nemlig det å komme til bunns i saken. Siden det ikke var samsvar i forventningene med å oppklare straffesaker anbefalte ikke informanten etterforskning til andre i etaten. Det store jaget etter tall er demotiverende for denne informanten:

*“Og du følte at du ble brukt som en maskin for å få unna restanse. Istedenfor å jobbe med etterforskning fordi du har lyst til å avdekke kriminelle forhold og møte folk og faktisk komme i dybden i ting. Istedenfor å få unna, få unna, få unna. Så det er vel grunnen til at jeg ikke ville anbefalt til noen per nå. (...). Jeg forventa større kapasitet til å kunne gjøre et godt kvalitativt arbeid. Jeg forventa at det i mye større grad resulterte i noe. Jeg forventa at saker betydde mer. At det ikke. Jeg forventa ikke at det var så byråkratisk (latter). Jeg forventa at når man fikk en sak, så skulle man inn med engasjement og nysgjerrighet for å komme til bunns i saken for å oppnå en viss form for rettferdighet. For fornærmede og allmennpreventivt og den type ting. Men jeg opplevde ikke nødvendigvis det, i det hele tatt. (..) Saker er ikke saker lenger, saker er tall. Det handler om å få unna.”*

Informantene med integrert patruljetjeneste i helgene opplevde dette som en belastning. En informant trakk frem at IP-4 trening (trening for innsatspersonell kategori 4) tok mye tid og at helgearbeid krever turnusfri. Dette medførte at en ikke fikk tid til å jobbe med sakene i tilstrekkelig grad:

*“Det som blir et problem med det, bare for å si det, er jo at vi må gå integrert da. Fordi det genererer fridager, som gjør at mange etterforskere har veldig mye fri, og ikke får gjort det de burde ha gjort. Så det kan man jo si er et problem, hvor du må bistå en annen avdeling, i og*

*med at du må gjøre det. (...) Generelt for avdelingen, så går det veldig mange dager til IP-trening og tjenestefri, og sånne ting. Som ikke er bra da.”*

### 5.3.3 Tidspress

I tillegg til strukturelle faktorer som virker hemmende, beskrev informantene utfordringer knyttet til *tidspress* i arbeidshverdagen som etterforsker. I subkategorien *høyt press og liten tid for etterforskere* forklarte ti av informantene om hektiske arbeidsdager med høyt arbeidspress og liten tid til rådighet. Flertallet av informantene opplevde tidspress som utfordrende, og fire av informantene mente at høyt arbeidspress var direkte demotiverende. Enkelte informanter opplevde jouttjenesten som spesielt hektisk. Felles for flere av informantene var følelsen av å ikke strekke til i de alvorlige sakene. Flere informanter fikk også en følelse av at de ikke hadde mulighet til å gjøre en god nok jobb, og en fornemmelse av å jobbe i et “hamsterhjul”:

*“(..) noe jeg har sagt tidligere er at jeg føler du blir litt sånn hamsterhjul, som bare skal brannslukke, og egentlig aldri få gjort det godt nok da. Det kan føles litt sånn frustrerende fordi du sitter og tar inn relativt tunge skjebner, og mye triste tilfeller, også sitter du og hører på det, men så føler du at du får på en måte ikke gjort det sånn det burde vært gjort da, i sakene. Og da kan jeg oppleve å ha ganske sånn frustrerende dager egentlig.”*

Flere andre informanter pekte på at det høye arbeidspresset er lite bærekraftig over tid, og at mange etterforskere tok med seg jobben hjem mentalt:

*“Det er et enormt press. Man får ansvar og press som ikke er realistisk at du skal klare å gjennomføre. Du får mer enn du klarer å håndtere over lenger tid.”*

*“Det er ikke bare jobb fra 8 til 15:30 heller. Man er litt på jobb hele tiden, i hodet sitt også, veldig mange. Det er ikke sånn at når vi går fra jobb, så er vi ferdig for dagen, sånn som kanskje mange andre yrker.”*

En annen informant fremhevet at arbeidsbelastningen som etterforsker var høyere enn hos patruljemannskap. Årsaken var fordi en alltid hadde arbeidet hengende over seg og tidsfrister å måtte forholde seg til:

*“Jeg vil jo kanskje påstå at du har belastningen med at du kan få oppdrag ute med ulik grad av spenningsnivå (på patrulje), men når du går fra jobb da, så har du jo ofte ikke noen saker med frister hengende over deg. Når du går hjem fra jobb som etterforsker, så går du sjelden hjem med tom innboks i BL, og i de hektiske periodene, så har det hendt at du legger deg på*

*kvelden og kommer på at jeg skulle ha gjort dèt, og glemte dèt, og det må jeg huske å gjøre i morgen osv. Så du drar kanskje ting lettere med deg da, og det er kanskje noe som trekker ned etterforskning”.*

I subkategorien *OÅO vanskelig å gjennomføre med begrenset tid* forklarte sju informanter at OÅO var utfordrende å gjennomføre grunnet tidspress. Flere av informantene mente at gjennomføringen av OÅO hadde varierende kvalitet og at det ofte ble utsatt til siste liten. En av informantene opplevde OÅO som tidkrevende og at dette gikk på bekostning av arbeid i saker. En annen informant opplevde at OÅO økte stressnivået, og en annen sa at dette påla den enkelte etterforsker merarbeid:

*“Samtidig som man som etterforsker sitter med eierskap til noen saker da, som du føler at du skulle ha gjort så veldig mye samtidig, så det blir litt sånn økt stressnivå hvis det er en periode eller ei uke man skal ha OÅO, innsatstrening, og det er tilrettelagte avhør i en sak, hvor du skulle ha gjort både det ene og det andre liksom.”*

*“Det er også litt innpå det med å pålegge etterforskeren enda mer arbeidsoppgaver, med Indicia-prosjekt, og ting som skal hjelpe oss å heve kvaliteten på arbeidet, som gjør at vi får mer å gjøre, mens fristene på sakene er jo like korte som det de har vært.”*

### 5.3.4 Integritet og tillit

Kategorien *integritet og tillit* er beskrivende for hvordan informantene ser på etterforskningsrollen, en rolle som stiller høye krav knyttet til integritet og etikk. Kategorien består av tre subkategorier. I subkategorien *etterforskning stort samfunnsansvar* var det en oppfatning hos ti av informantene at etterforskning er en viktig rolle i politiet og samfunnet, hvilket innebærer et stort ansvar som etterforsker. En av informantene pekte på at etterforskerrollen i et samfunnsperspektiv handler om å oppklare kriminalitet:

*“Altså rollen er jo å finne ut hva som har skjedd, det gjelder jo enhver etterforsker. Har det skjedd noe straffbart, og hvem har gjort det, 5HN på en måte, hvem, hva hvorfor, når og alt det. Rollen som etterforsker er nettopp det, og der hvor jeg jobber nå er jo også bare en del av et større team. Og i et samfunnsperspektiv, så er jo etterforskerens rolle å oppklare kriminalitet. Og det er jo etterforskerens rolle mitt syn.”*

Fra et samfunnsfaglig perspektiv mente en annen informant at man i alvorlige straffesaker innehar et stort ansvar som etterforsker:

*“Det er jo en av de viktigste, absolutt. Når folk tenker politi tenker man ofte på de ute i gata, eller etterforskere. Etterforskere i stor grad i kontakt med befolkningen, og ikke bare kriminelle, men vi er generelt i kontakt med mange mennesker og er synlige for folk. Etterforskning har en stor rolle i politiet.”*

En annen informant mente at samfunnet forventer mer av etterforskere nå, enn tidligere:

*“Jeg tenker at det krever så mye mer av deg nå, som etterforsker, fordi at samfunnet forventer noe helt annet. For, si 10 år siden da, så var det veldig lite snakk om de sakene, og det var ingen media i hvert fall som brydde seg noe om det, men nå er det ganske vanlig å lage medieomtale om voldtektssaker, hvor dårlig politiet er på å oppklare saker, enkeltilfeller og mye statistikk. Så jeg tenker at det påvirker rollen da. (..) Så jeg tror nok det, så samfunnet forventer mer, og det er en endring i samfunnet, familievold er ikke en privatsak lenger, man snakker mer om ting. Og da kreves det også mer av oss som etterforskere da, man skal klare mer på et vis.”*

I subkategorien *Redelighet* beskrev informantene hvilke verdier og egenskaper som kjennetegner etterforskerrollen. Det var bred enighet blant samtlige tolv informanter at man som etterforsker må være redelig, hvilket innebærer at man gjør ting “etter boka” og ivaretar rettssikkerheten. Ni av informantene fremhevet objektivitet som en viktig verdi som etterforsker. Andre viktige verdier var blant annet åpenhet, det å være strukturert og det å være profesjonell. En av informantene mente at objektivitet og åpenhet er helt essensielt som etterforsker:

*“Hvis du er veldig forutinntatt og dømmende, så tenker jeg at du kommer litt til kort som etterforsker. (..) og på et vis så tenker jeg at det er viktig som etterforsker å være litt sånn, og det faller jo litt på det her med nysgjerrighet, men å være interessert og åpen for alle slags mennesker, for vi møter jo virkelig alle slags mennesker.”*

En annen informant beskrev at objektivitet er spesielt viktig i avhørssituasjoner med mistenkt/siktet:

*“Det i hvert fall jeg prøver å etterstrebe og mener er viktig, er at i hvert fall når det gjelder avhør mistenkt/siktet, at man ikke skal dømme noen i en etterforskningsfase eller avhørsfase.”*

I subkategorien *Mellommenneskelige relasjoner* beskrev informantene viktigheten av å skape gode mellommenneskelige relasjoner med publikum, spesielt knyttet til oppfølging av sårbare personer. Flere av informantene synliggjorde viktigheten av kommunikasjon, og fremhevet



verdier som empati og respekt. En av informantene pekte på at å skape god mellommenneskelig relasjon oppleves som meningsfylt i arbeidshverdagen:

*“Uansett om det er en mistenkt/siktet i en alvorlig relasjon, at man får en god relasjon og at man kan avslutte avhøret med en god tone. Og at personen i ettertid ikke føler seg dårlig behandlet. Det gir meg veldig mye i min arbeidshverdag.”*

Samme informant beskrev det som svært motiverende de gangene man fikk god tilbakemelding fra den avhørte i etterkant av et avhør:

*“Det er tilfeller, det er ikke så ofte, men hvor man etter avhør så kan man få tilbakemelding fra den man har avhørt. Særlig hvis det er en psykisk sårbar person, for eksempel hvis det er en fornærmet som har opplevd noe traumatisk i forbindelse med det som har skjedd, at vedkommende satt veldig pris på måten han ble behandlet på. Det gir meg veldig mye.”*

En informant som jobber innenfor fagfeltet seksuelle overgrep opplevde at man, av ulike grunner, ofte ikke kom i mål med sakene og man derfor fant andre motivasjonsfaktorer:

*“Så man må på en måte finne litt andre motivasjonsfaktorer, som mer er det at du tar deg tid til å prate med personer som trenger det, ta et ekstra kvarter eller ta en telefon for å høre hvordan det går for eksempel eller, ja. Det er motiverende for min del.”*

Dette ble understøttet av en annen informant, som jobber innenfor samme fagfelt, som fant relasjonsbygging med fornærmede motiverende:

*“I ganske så alvorlige saker er jo du det første møtet med disse fornærmede, og de har aldri åpnet seg for noen andre før. Da er det jo den følelse at man oppnår en god relasjon og at du føler du har gjort en bra jobb når de er ferdig der.”*

### 5.3.5 Trivsel

Selv om informanter opplevde strukturelle utfordringer og høyt tidspress forbandt de nåværende arbeidsplass med *trivsel*. Dette skyldes en kombinasjon av autonomi, variasjon i arbeidsoppgaver og gode kollegaer. I subkategorien *Fravær machokultur etterforskning* beskrev fire informanter at det var fravær av machokultur på nåværende arbeidsplass og at det var åpenhet på jobb:

*“Det er ikke sånn gutteklubben-grei kultur hos oss liksom, det er det ikke. Det er åpenhet og høy takhøyde.”*

En annen informant sa at den maskuline kulturen var mindre utbredt på etterforskning enn patrulje:

*“De klassiske kjennetegnene ved politikultur slik den er beskrevet på politihøgskolen, er tydeligere på patrulje, slik jeg kjenner det. Med tanke på maskulinitet og intern sjargong. Jeg skal ikke prate så mye om patrulje, men politikultur er et kjent begrep for mange, og den er svakere på etterforskning enn på patrulje.”*

I subkategorien *Variasjon i arbeidsoppgaver* sa flere informanter at det var stor variasjon i arbeidsoppgaver som etterforsker. Sistnevnte gjaldt både hos generalist- og spesialistetterforskerne. Flere av informantene har “jouruke”, hvilket vil si at de jobber med innkomne saker eksempelvis hver tredje uke. På denne måten jobber flere av informantene med både hendelsesstyrte og planlagte arbeidsoppgaver. En informant som arbeidet som generalistetterforsker trakk frem det varierte saksfeltet som positivt i arbeidshverdagen:

*“men det er mange forskjellige straffesaker vi jobber med. Og det er det jeg liker med å jobbe på lokal, at det er så varierende, hvilke typer straffesaker vi jobber med, at det ikke er bare samme type lovbrudd hele tiden.”*

I subkategorien *Styrer arbeidsdagen selv* understreket flere informanter den store graden av fleksibilitet og autonomi i arbeidshverdagen som positivt:

*“Jeg trives med å ha den friheten i forhold til, jeg har mye ansvar, men jeg har mye frihet under ansvar. Det opplever jeg veldig positivt, at jeg kan styre det selv. Ikke minst å finne den balansen i forhold til å jobbe med saker, fordi vi ikke skal ta alle sakene. At man da, man har nok å gjøre, men å få den roen over etterforskningen da.”*

Til tross for at informantene opplevde tidspress og strukturelle utfordringer var det likevel *Godt samhold*. Elleve informanter beskrev et inkluderende arbeidsmiljø med imøtekommende kollegaer. Majoriteten av informantene fortalte om vennlige og inkluderende kollegaer, hvilket bidro til et samhold på arbeidsplassen. Uformell prat med kolleger var viktig for trivsel:

*“Ja, i forhold til hvor mye følt man kan jobbe med i perioder. Stygge voldssaker, tunge saker med folk som aldri møter eller samarbeider. Motivasjonen kan rase litt. Da hjelper det litt å gå til nabokontoret og få andre tanker. Det setter jeg pris på.”*

To andre informanter fortalte om en kultur på avsnittet hvor man hjalp hverandre ved mulighet, og viste interesse for hverandres saker.

*“Nå har vi hos oss en kultur om at vi er glade i samarbeid, hjelpe hverandre, nysgjerrige på hverandres saker, vi snakker mye faglig, stort fokus på det sosiale, stort samhold.”*

*“Samtidig er det en kultur for å spørre om hjelp fra andre. Siden sommeren har vel alle tilbudt seg å hjelpe, hvis de har hatt mindre å gjøre, noe jeg ikke har vært så mye borti før, at man hjelper hverandre på den måten.”*

Tre av informantene beskrev bruk av intern sjargong og galgenhumor som kulturelle kjennetegn på egen avdeling:

*“Vi har jo litt sånn galgenhumor da, og det tenker jeg er vi nødt til å ha også, fordi vi driver med sånne saker som vi gjør.”*

I subkategorien *trivsel på arbeidsplass* fortalte ni av informantene om ulike faktorer som bidro til trivsel for etterforskerne. Enkelte beskrev arbeidsdagene som forutsigbare og givende, med spennende arbeidsoppgaver, mens andre informanter beskrev et positivt arbeidsmiljø, med dyktige avsnittsledere. En av informantene forklarte at komfortable dager inne på kontoret, appellerte mer enn skarpe oppdrag:

*“Vi synes det er fint å sitte her inne i greie omgivelser (latter). Vi er kanskje ikke så glade i fyllebråk og knivstikkinger og sånne ting, men som heller har det komfortabelt inne.”*

En annen informant, som arbeidet som generalistetterforsker, fortalte at trivselen på nåværende arbeidsplass gjorde at vedkommende ikke ønsker seg til spesialavsnitt:

*Jeg vil ikke noe annet sted, jeg vil ikke på noe spesialavsnitt (..), jeg trives veldig godt her.”*

## 6.0 Resultatdiskusjon

I denne delen av oppgaven vil vi knytte teorier og empiri opp mot funnene i denne studien. De organisasjonsteoretiske teoriene er anvendelige for å belyse forståelsen av struktur og kultur, samt for å beskrive endring fra et instrumentelt og kulturelt perspektiv. Empirien kan knyttes opp mot studiens resultater med tanke på forståelse av politirollen og hva som ansees som statusgivende arbeid innad i etaten. Det er særlig temaet *En opplevelse av lav status internt, men i mulig endring* som besvarer problemstillingen om hvordan statusen oppleves blant etterforskere internt i politiet. Temaet besvarer også forskningsspørsmålet om hvordan etterforskere reflekterer over enkelte innførte tiltak i etterforskningsløftet opp mot opplevd status. Førstnevnte tema er også i nær tilknytning til temaet *Spesialister på toppen av statushierarkiet blant etterforskere*. Dette temaet besvarer forskningsspørsmålet om opplevd status blant generalist- og spesialistetterforskere. Temaet *motiverte idealister hemmet av strukturelle faktorer* besvarer dermed det siste forskningsspørsmålet om hvordan etterforskere reflekterer om sin rolle i politiet.

### 6.1 En opplevelse av lav status internt, men i mulig endring

#### 6.1.1 Kulturelle mønstre og holdninger

Et gjennomgående funn i denne studien er hvordan etterforskere opplever at de har lav status innad i politiet. Informantene gir beskrivelser av negative holdninger rettet mot etterforskningsfeltet som virker statusdempende, at yngre tjenestepersoner higer etter patruljetjeneste, og at operative spesialenheter som beredskapstroppen har høyest status da dette oppleves som både tøft og unikt. Denne sammenfallende oppfattelsen kan sees i sammenheng med Schein (2010, s. 12-18) sin forståelse av organisasjonskultur og de tre ulike nivåene artefakter, verdier og grunnleggende antakelser. Enkelte informanter trekker frem at operative tjenestepersoner, både i den ordinære patruljestyrken og operative spesialenheter, benytter seg av politiuniform. Etterforskerne er på sin side sivilt antrukket og bruker ikke uniform i den daglige tjenesten. Dette er det mest synlige og overfladiske delen av en kultur og kan knyttes til begrepet artefakter. Artefaktene er kulturelle og fysiske uttrykk, men det forteller samtidig ikke noe mer utdypende om de kulturelle mønstrene (Schein, 2010, s. 12-13; Jacobsen & Thorsvik, 2019, s.130), slik at en må gå dypere til verks for å få større innsikt i kulturen. Enkelte av informantene trekker videre frem at bruken av uniform, og særlig kjeledressen som

benyttes av operative spesialenheter, både virker statusgivende og gir en maskulin utstråling. I tillegg er det en oppfatning blant flere informanter at forståelsen av politirollen er nært knyttet til det operative arbeidet. Dette kan falle inn under det Schein (2010, s.13-15) beskriver som verdier, hvilket kan belyse hvilke normer og uskrevne regler som medlemmer av en organisasjon er opptatt av. En slik forståelse av politirollen der det operative arbeidet er verdsatt og anerkjent, kan også knyttes til studiene av Finstad (2013) og Graner (2004). Selv om det er et samspill mellom de ulike nivåene, forteller artefakter og verdier noe om overflaten i en kultur. De grunnleggende underliggende antakelsene sier mer om kjernen i en organisasjon, hvilket kan være ubevisste og vedtatte sannheter som kan være vanskelig å gripe fatt i (Schein, 2010, s. 15-18; Jacobsen & Thorsvik, 2019, s.126-127). I denne studien, basert på de innholdsrike beskrivelsene fra informantene, kan det tenkes at en grunnleggende antakelse er at etterforskning oppleves som lavstatus innad i politiet. Dette til fordel for de mer operative, spesialiserte og actionfylte avdelingene. Det å jobbe som etterforsker blir av enkelte informanter tilknyttet negative fortegn som "papirflytter" og "kontorrotte", og særlig de yngre tjenestepersonene som heller ønsker seg til operativ tjeneste enn til etterforskning.

Slike holdninger vil være vanskelig å endre dersom det er en grunnleggende antakelse (Jacobsen & Thorsvik, 2019, s.126), og sett fra et kulturelt perspektiv vil slike kulturelle mønstre være tidkrevende å forandre (Christensen et al., 2015; Alvesson, 2002). Momenter som kan tale for grunnleggende antakelser innad i politiet er informantenes relativt like beskrivelser av fenomenet der etterforskning oppleves som lavstatus. Dette til tross for at informantene jobbet i ulike politidistrikt, ulike avdelinger, samt at det er diversitet blant informantene hva gjelder alder, erfaring og kjønn. Et annet moment som kan tale for at etterforskningens lave status kan være en grunnleggende antakelse, er at enkelte informanter ga dype beskrivelser av at etterforskningsfaget ikke ble anerkjent av medstudenter på PHS. Holdningen var at man skulle ut å jobbe med patruljetjeneste. Dersom slike holdninger er utbredt blant studenter på PHS kan det tenkes at det kan si noe om omfanget av slike holdninger rundt etterforskningsfaget. Når informantene på tvers av politidistrikt og avdelinger forklarer om samme fenomen da de gikk på PHS, kan etterforskningens lave status synes å være en grunnleggende antakelse i politiet.

Finstad (2013), Graner (2004) og dels Lauritz (2009) empiri på kulturelle holdninger kan være med på å belyse de grunnleggende antakelsene om hva som er det "egentlige politiarbeidet"<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> I forskningen til Graner benyttes begrepet "riktiga polisarbete", men innholdet er sammenfallende med Finstads begrep "egentlig politiarbeid"

Når tjenestepersoner opplever at politirollen er nært knyttet til å ta en fange eller være med på biljakt (Finstad, 2013, s. 98), kan dette tenkes å ha påvirkning på hvordan grunnleggende antakelser blir formet, der actionfylt arbeid blir anerkjent, mens fravær av dette gir lavere status. Informantene i vår studie gir en unison beskrivelse av etterforskning som hovedsakelig kontorarbeid foran PC'en, hvilket ikke kan betegnes som en tradisjonell oppfattelse av action og spenning. Dette kan også sees i sammenheng med forskningen til Gundhus (2009, s. 101-104), som beskriver hvordan maskuline konnoterte ferdigheter blir høyt verdsatt og er statusgivende i et hierarkisk rammeverk i politiet, mens feminine konnoterte ferdigheter er lavt verdsatt. En informant i vår studie beskriver bl.a. hvordan etterforskning blir ansett som "kvinnearbeid" og dermed er lite anerkjent, i et fortsatt mannsdominert yrke. Dette kan trekkes paralleller til det Gundhus beskriver som en "kjerringgreie", hvilket forteller hvordan en maskulin konnotert forståelse ser ned på det som tradisjonelt har blitt forbundet med kvinnelige arbeidsoppgaver, som eksempelvis etterforskning av seksuallovbrudd (Gundhus 2009, s.101-102). En forståelse av hvordan maskuline ferdigheter er statusgivende kan tenkes å ha påvirkning på utforming og opprettholdelse av grunnleggende antakelser i en organisasjon som politiet. Selv om verken Finstad, Gundhus eller Graner benytter Schein (2010, s.15-18) sitt begrep om grunnleggende antakelser i sine studier, kan det likevel sees som en form for operasjonalisering av grunnleggende antakelser som finnes i politiet, der etterforskningens anseelse går til fordel til det akutte, maskuline og spenningsfylte arbeidet.

Bruken av teori om grunnleggende antakelser kan også sees i sammenheng med Riksadvokatens og Politidirektoratets undersøkelser. I disse undersøkelsene blir det belyst hvordan etterforskerne opplever lavere status sammenlignet med operative tjenestepersoner (Riksadvokaten og Politidirektoratets arbeidsgruppe, 2009; Riksadvokatens arbeidsgruppe, 2013; Politidirektoratet, 2013). Etterforskningens lave status kan dermed synes å være en grunnleggende antakelse. Dette kan støttes av våre funn, forskning som belyser forståelsen av politirollen (Graner, 2004; Finstad, 2013; Lauritz, 2009; Gundhus, 2009), og undersøkelser fra politidirektoratet og Riksadvokaten (Riksadvokaten og Politidirektoratets arbeidsgruppe, 2009; Riksadvokatens arbeidsgruppe, 2013; Politidirektoratet, 2013). Samtidig er det viktig å påpeke at selv om forståelsen om grunnleggende antakelser kan være fruktbar, så er ikke politikulturen enhetlig (Graner, 2018, s. 137), og gjenspeiler nødvendigvis ikke hele politietaten.

### 6.1.2 Strukturelle begrensninger

Ut fra ovennevnte diskusjon kan etterforskernes lave opplevde status knyttes opp mot kulturelle mønstre og holdninger. Samtidig trekker informantene også frem at rent strukturelle forhold har negativ innvirkning på statusen. Informantene gir beskrivelser av hektiske arbeidsdager med langvarig stress, for stort fokus på målstyring og tall, høy grad av gjennomtrekk og lav lønn. I følge informantene er dette med på å forme etterforskernes lave status. Det er ikke sagt at formell struktur predikerer faktiske handlemønstre, men det kan likevel influere og legge føringer på hvordan arbeidet blir utført (Christensen et al., 2015, s. 43). Dersom informantene opplever et høyt press med lite ressurser, der det i tillegg er et stort målstyringsfokus, kan dette i tråd med Christensen et al. (2015) tenkes å påvirke arbeidshverdagen til informantene i negativ forstand. Enkelte informanter beskriver hvordan målstyring og andre strukturelle barrierer hindrer det meningsfulle arbeidet. Dette gjør etterforskningsarbeidet mindre attraktivt og dermed virker slike strukturelle barrierer statushemmende. At høyt press og et stort målstyringsfokus virker negativt på motivasjon er også sammenfallende med Wathnes funn (2015, s.411), der tjenestepersoner i førstelinje/publikumskontakt i politiet opplever målstyring som lite motiverende og forstyrrende for det meningsfulle arbeidet. Sett hen til nevnte teori og empiri kan det tenkes at særlig målstyring og et høyt press virker negativt for etterforskernes opplevde status internt i politiet. I denne studien, i erfaringsutvekslingen til POD i 2013, og reportasjer i bransjemagasinet Politiform, er det konsensus om at etterforskere i politiet tjener for lite og at dette virker statusdempende (POD, 2013, s.55; Indrehaug & Trædal, 2014). Når lønn blir oppfattet som en vanlig indikator på status (Eriksson & Flisbäck, 2011, s. 18), og det er enighet om at etterforskere tjener for lite, kan dette være med på å belyse etterforskernes lave opplevde status. Etterforskernes opplevde status kan dermed også belyses av rent strukturelle forhold, samt av kulturelle mønstre og holdninger.

### 6.1.3 Mulig endring sett i lys av instrumentell og institusjonell teori

Til tross for at etterforskernes status i all hovedsak oppleves som lav, ser man imidlertid konturene av en mulig positiv endring. Dette sees i sammenheng med forskningsspørsmålet om hvordan etterforskere reflekterer over enkelte tiltak i etterforskningsløftet opp mot opplevd status. Økt oppmerksomhet på etterforskningsfaget, raskere oppnormering i grad, obligatorisk kompetanseheving, og opprettelse av FSI er faktorer som i følge informantene kan bidra til en positiv utvikling knyttet til opplevd status. Som forklaringsmodell på en mulig positiv endring i opplevd status blant etterforskerne kan man se dette i lys av instrumentell og institusjonell

teori. Mens instrumentell teori innebærer et syn på organisasjoner som instrumenter, der ledelsen handler formålsrasjonelt i tro om at styringssignaler vil påvirke endringer med ønsket grad av effekt, innebærer institusjonell teori en forståelse av at etablerte tradisjoner og kulturer innad i organisasjonen bidrar til mindre grad av påvirkning (Christensen et al., 2015, s. 153-154). Reformen og endringer i offentlige organisasjoner er imidlertid ikke et nytt fenomen, og mange organisasjoner har over tid blitt utsatt for lignende omorganisering (Christensen et al., 2015, s. 152).

I tråd med instrumentell teori kan man betrakte tiltak gjennom etterforskningsløftet som planlagte forsøk på strukturell endring fra sentralt hold. Dette vil høste stor forventning om endring i norsk politi, hvor målet i dette tilfellet var å øke status og heve kvalitet på etterforskningsfaget. En slik tilnærming vil være instrumentell i sin natur der en vurderer etterforskningskulturen som noe som kan manipuleres og endres (Høyen et al., 2018; Filstad 2020, s.88). Sett i lys av et instrumentelt perspektiv kan man dermed forvente at strukturelle tiltak vil forbedre etterforskningsfagets status internt. En slik tankegang kan sees i sammenheng med informantenes beskrivelser av lav lønn, hvilket oppleves demotiverende og som en barriere for vellykket rekruttering. Sistnevnte ble også understreket av POD sin arbeidsgruppe fra 2013 hvor lønn var en av flere medvirkende årsaker til etterforskningsfagets lave status (POD, 2013, s. 55). Sett hen til ovennevnte argumentasjon vil det kunne antas at en ledelsesstyrt strukturell endring i form av en direkte lønnsøkning, vil resultere i høyere opplevd status for den enkelte etterforsker. Dette kan sees i sammenheng med det innførte tiltaket om raskere oppnormering i grad. Dette vil medføre at etterforskere raskere får økt grad enn øvrige mannskaper i politiet, og dermed raskere økt lønn. Flere informanter trekker frem dette tiltaket som positivt opp mot økt opplevd status.

Informantene beskriver samtidig en annen strukturell barriere knyttet til høyt arbeidspress, der en ikke strekker til grunnet lite ressurser. I lys av en instrumentell tankegang vil man kunne forvente at en markant økning av årsverk hos etterforskerne kan avlaste det høye presset, og direkte påvirke arbeidsforhold. Dette kan sees i sammenheng med innføringen av FSI, som flere av informantene mener at avlaster etterforskningsseksjonene. I tillegg opplever flere informanter at FSI filtrerer bort de mindre alvorlige sakene, hvilket oppleves som positivt. Andre informanter trekker frem innføring av OÅO som kvalitetshevende for etterforskningsfaget. Flere informanter opplever at dette tiltaket setter etterforskning på dagsordenen, og at en dermed føler seg prioritert. Slike strukturelle endringer som nevnt over



betegnes av flere informanter som direkte positivt for etterforskningsfagets status. Dette er sammenfallende med forventninger forankret i en instrumentell tankegang.

Som en motsats til dette vil man i lys av institusjonell teori, forvente at innførte tiltak via etterforskningsløftet gir liten til moderat grad av effekt på etterforskeres opplevde status. Dette beror på en forståelse av at politiet som organisasjon innehar uformelle verdier og regler, som har en selvstendig innflytelse på beslutningsatferden (Christensen et al., 2015, s. 14). Slike institusjonelle trekk bidrar til at organisasjonen er lite fleksibel overfor påvirkning, noe som underbygges av Alvesson (2002) sin forståelse av at endring av kultur og tradisjon er noe som endres langsomt. Dette medfører at organisatoriske endringer ikke nødvendigvis har like stor effekt slik som ledelsen ønsker (Høyen et al., 2018, s.119). Sett i lys av implementeringen av etterforskningsløftet vil man ut fra institusjonell teori ha en forventning om at Politidirektoratet ikke på en enkel måte vil kunne endre etterforskeres opplevde status. Til tross for at informantene i stor grad mener at etterforskningsløftet er positivt, mener flere av informantene at etterforskningsløftet i seg selv ikke er nok for å heve status. En av informantene beskriver tiltaket knyttet til raskere oppnormering som et “billig triks”, og en enkel løsning som ikke har reell effekt på statusheving. En annen informant peker på at det ikke er gjort nok, og at etterforskningsfaget har noe å lære av operative disipliner i form av større oppmerksomhet på evaluering. Ut fra institusjonell teori kan det dermed tenkes at etablerte kulturer og tradisjoner innenfor politiet er både utfordrende og tidkrevende å endre. Da det er menneskene i organisasjonen som skaper og endrer kultur, bør kulturen endres nedenfra og opp, og ikke som en toppstyrt prosess (Filstad, 2020, s. 89).

Informantenes beskrivelser av enkelte tiltak i etterforskningsløftet, og hvorvidt disse oppleves som statushevende, kan sees i lys av både instrumentell og institusjonell teori. På den ene siden deler flere informanter en instrumentell tankegang, der strukturelle endringer og innførte tiltak fra ledelsen oppleves som direkte statushevende. En informant trekker blant annet frem at grad er viktig i politiet i en hierarkisk kontekst, og at raskere oppnormering gjør det mer attraktivt å være etterforsker. Dette beskriver hvordan informantene mener at enkelte innførte tiltak i etterforskningsløftet virker positivt opp mot opplevd status. Det er imidlertid flere informanter som mener at dette er positivt, men at det ikke er gjort nok for å endre etterforskernes status. En slik tankegang er i tråd med et mer institusjonelt perspektiv med forståelse av at endring tar tid, samt at endring ikke er en “quick fix” (Filstad, 2020, s. 89). Dette undergraver ikke at informantene opplever etterforskningsløftet som positivt, men det understreker at enkelte tiltak ikke har stor og rask innvirkning på opplevd status. Sett i lys av forskning på politiet som

beskriver hvordan det operative og maskuline politiarbeidet verdsettes (Gundhus, 2009; Finstad, 2013; Graner, 2004), taler dette for at det finnes dype kulturelle mønstre i politiet. Som nevnt over kan dette sees som en operasjonalisering av grunnleggende antakelser, der det operative verdsettes, mens etterforskning som kontorarbeid ikke blir anerkjent i lik grad. Ut fra et institusjonelt perspektiv vil det nærmest være naivt å tro at enkelte tiltak i etterforskningsløftet i seg selv vil utgjøre de store forskjellene hva gjelder opplevd status hos etterforskere. De dype kulturelle mønstrene som er belyst i forskningen til Gundhus, Finstad, og Graner sitter dypere enn som så, og tiltak iverksatt fra øverste hold vil nødvendigvis ikke revolusjonere etterforskeres opplevde status. Det vil dermed oppstå spenning mellom kultur på den ene siden, og styring fra toppledelsen på den andre siden (Filstad, 2020, s.89). Selv om man kan spore en viss positivisme blant informantene hva gjelder statusheving, er det ikke sikkert at de dype grunnleggende antakelsene har endret seg på bakgrunn av innførte tiltak. Å ha en nøktern forventning til etterforskningsløftets virkning på status kan derfor være fruktbart. Enkelte informanter forklarte hvordan etterforskningsløftet setter faget på dagsorden. En annen informant beskrev hvordan kompetansehevende tiltak som OÅO gir en følelse at man endelig blir prioritert. Økt oppmerksomhet kan tenkes å ha en positiv virkning på status, og det kan tenkes at verdier og grunnleggende antakelser om etterforskningsfeltet kan endres med tiden. I dette tilfellet kan imidlertid tålmodighet være en dyd. Et institusjonelt perspektiv viser at endring av dype kulturelle mønstre tar tid (Filstad, 2020, s. 88).

#### 6.1.4 Status sett i sammenheng med et politilivsløp

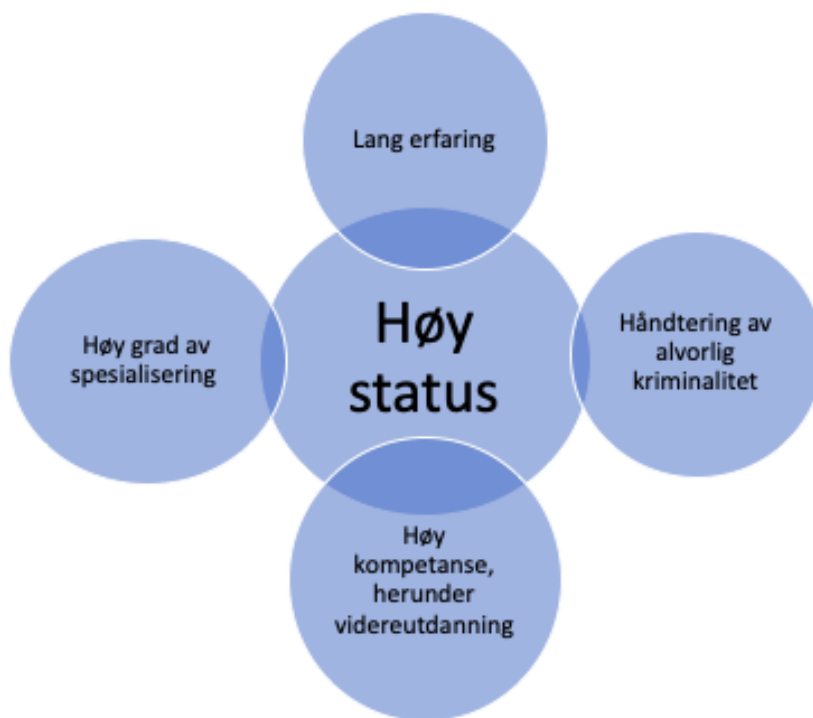
Flere informanter i denne studien beskrev som nevnt over at politirollen er nært knyttet til det operative og akutte arbeidet, og at høy risiko er forbundet med høy status. Det er sentralt å reflektere over utvalget i denne studien, der informantene er i slutten av 20-årene til starten av 40-årene. Selv om flere informanter beskriver politirollen som nært knyttet til det akutte arbeidet, kan en stille spørsmål om det er slik i hele politikarrieren og i hele "politilivsløpet". Dette kan sees i sammenheng med Finstads beskrivelse om at oppfattelsen av "egentlig politiarbeid" står sterkere hos yngre tjenestepersoner enn hos eldre (Finstad, 2013, s.104). Selv om majoriteten av informantene ikke er nyutdannede, kan det tenkes at enkelte av informantenes relativt unge alder og kort fartstid i politiet kan påvirke deres syn og oppfattelser om hva som regnes som ekte politiarbeid. Dette kan igjen tenkes å ha innvirkning på eget syn om etterforskeres status. Sett i sammenheng med Finstads funn kan det tenkes at det er mer gjevt å ta "fanger" og være i risikofylte situasjoner når en er i 20-årene, enn når man nærmer

seg pensjonsalder ved fylte 57 år. Vi forsøker ikke å antyde at informantene i denne studien lider av det Finstad (2013, s. 104) betegner som “konstabeluro”. Det kan imidlertid tenkes at resultatene ville sett annerledes ut dersom utvalget hadde vært i aldersspennet 45-57 år hva gjelder refleksjon over politirollen og dermed oppfattelse av etterforskeres status. Etterforskernes opplevde status i denne oppgaven bør dermed sees i sammenheng med alder og erfaring.

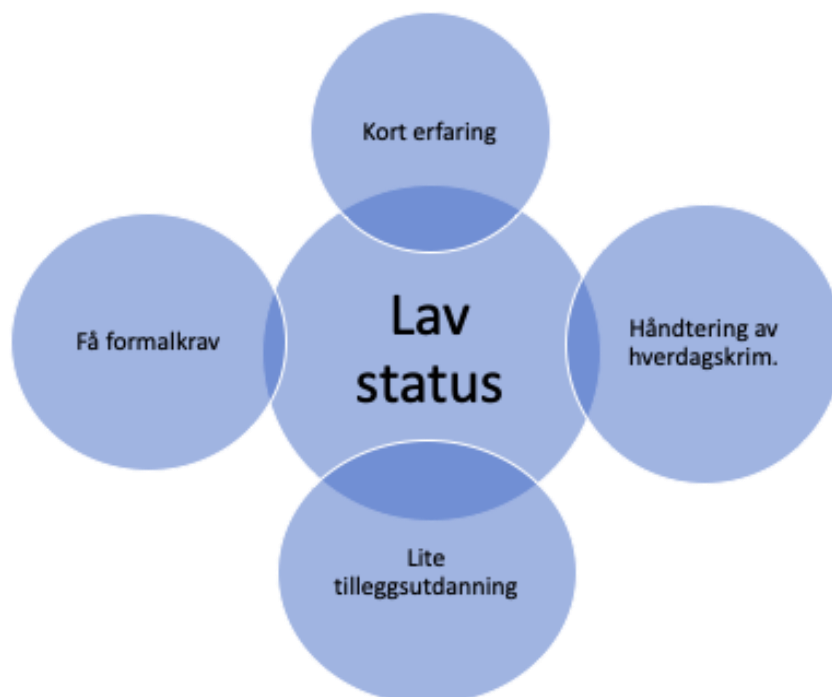
## 6.2 Spesialister på toppen av statushierarkiet blant etterforskere

### 6.2.1 Kompetanshierarki

Informantene i denne studien opplever at etterforskning er forbundet med lav status internt i politiet. Det viste seg imidlertid at et annet sentralt funn var opplevde statusforskjeller mellom generalist- og spesialistetterforskere. Informantene beskrev et slags statushierarki der spesialistetterforskere er mer spesialiserte, har mer kompetanse, erfaring og jobber med mer alvorlige saker, og har på bakgrunn av dette høyere status enn den generelle etterforskeren. Disse funnene kan sees i sammenheng med det Gundhus (2009, s. 103) beskriver som et kompetanshierarki, hvilket forteller noe om hva slags kompetanse og kvalifikasjoner som gir anseelse innad i etaten. I hennes forskning på en etterretningsavdeling ble erfaringsbasert kunnskap, intuisjon, og fersk informasjon fra informanter favorisert, mens analytisk- og teoretisk kunnskap hadde lav anseelse. Selv om funnene ikke er direkte overførbare til vår studie, så er konseptet kompetanshierarki fruktbart og interessant i denne sammenheng. Ut fra våre resultater og etter inspirasjon fra Gundhus kan vi illustrere et slags kompetanshierarki blant informantene i denne studien (Gundhus, 2009; Gundhus 2012).



**Figur 5:** Illustrert fremstilling av hvilke ferdigheter og kunnskap som er forbundet med høy status i vår studie. Dette er faktorer som virker statushevende.



**Figur 6:** Illustrert fremstilling hvilke ferdigheter og kunnskap som er forbundet med lav status i vår studie. Dette er faktorer som virker statusdempende.

Figur 5 oppsummerer hvordan høy kompetanse, herunder videreutdanning innenfor etterforskning, høy grad av spesialisering, lang erfaring, og arbeid med kompleks og alvorlig kriminalitet blir høyt verdsatt hos informantene. Dette virker til å være statushevende elementer. Dette er kunnskap og kvalifikasjoner som i større grad er tilknyttet spesialistetterforskerne i denne studien, mens figur 6 oppsummerer hvilken kunnskap og kvalifikasjoner som i større grad er tilknyttet de generelle etterforskerne i studien og som virker statusdempende. Det er et gjennomgående funn i denne studien at det oftere er lavere formalkrav for å bli generalistetterforsker, og at disse etterforskerne i mindre grad har tilleggsutdanning og erfaring. Et kompetanshierarki slik Gundhus beskriver i sin forskning (2009), kan dermed belyse hvorfor det er en opplevd forskjell i status mellom spesialist- og generalistetterforskere i vår studie. Et annet sentralt funn er at flere informanter opplever det å jobbe på generell etterforskning som et springbrett til mer spesialiserte avdelinger senere. Selv om den gjengse generelle etterforskeren jobber med hverdagskriminalitet, jobber de også med alvorlige straffesaker. Flere informanter beskrev at det oppleves som urettferdig at de har lavere opplevd status enn spesialistene, da de også jobber med alvorlige saker som drapsforsøk, samt at de bistår spesialseksjoner og “leverer” gode resultater. Spesialistene har på sin side ofte lang erfaring, mer videreutdanning og kompetanse i etterforskning, større grad av spesialisering, og de jobber gjerne med et avgrenset og alvorlig saksfelt. Spesialistene har fravær av etterforskning av det som kan betegnes som hverdagskriminalitet. Disse funnene kan også sees i sammenheng med Graners forskning, der sakens alvorlighet og lengde på strafferammen kan påvirke oppfattelsen av status. Det som virker mest statusgivende er å jobbe med alvorlig kriminalitet med høy strafferamme, men mer bagatellmessig hverdagskriminalitet blir forbundet med “skitjobb” (Graner, 2004, s. 133-134). Dette er sammenfallende med våre funn i denne studien.

### 6.2.2 Kulturelle og strukturelle perspektiv på opplevd statusforskjell

Et internt statushierarki der spesialistetterforskeren troner på toppen av statushierarkiet kan også knyttes opp mot Scheins (2010, s.12) teori om grunnleggende antakelser og nivåforståelsen av organisasjonskultur. Enkelte informanter beskriver hvordan bare det å organisatorisk være ansatt under FEE virker statushevende sammenlignet med generell etterforskning. Andre informanter mener at det er forventet at FEE har høyere kompetanse enn generell etterforskning, og at når FEE etterforsker en sak så sier dette noe om viktigheten. Det å tilhøre FEE-paraplyen rent organisatorisk kan knyttes opp mot det Schein (2010, s.12)

forklarer som artefakter, hvilket sier noe om det konstruerte fysiske og sosiale miljøet. Informantenes opplevelse av at FEE er tilknyttet en forventning om fagtyngde og krav til kompetanse kan sees opp mot det Schein (2010, s.13-15) beskriver som verdier, hvilket sier noe om hva som blir ansett som verdifullt i organisasjonen. Videre forklarer en informant at det er en trend i samfunnet der høyere grad av spesialisering tilsier høyere grad av status, og at dette også er oppfatninger som gjelder i politiet. Informantene i studien beskriver også hvordan arbeid med alvorlig kriminalitet virker statusgivende, hvilket også kan knyttes opp mot Graners (2004, s.133-134) funn om at alvorligheten og strafferammen virker statusgivende. Når spesialistene i denne studien er mer spesialisert, og jobber med avgrenset alvorlig kriminalitet, kan spesialistens høye status og generalistens lave status tenkes å være en grunnleggende antakelse. En informant forklarer hvordan det er “innarbeidet i hele systemet” at generell etterforskning har lavest anseelse, hvilket kan understøtte en slik forståelse. Selv om dette er momenter som kan tale for bruken av grunnleggende antakelser er det igjen viktig å presisere at en ikke kan konkludere dette basert på denne studien, samt at disse funnene ikke nødvendigvis gjenspeiles i hele politietaten (Graner, 2018, s. 137).

Det kan også tenkes at rent strukturelle forhold influerer kulturelle mønstre opp mot opplevd statusforskjell mellom generalister og spesialister. Dersom det gjennomgående stilles lavere formalkrav hos generalistetterforskere enn spesialistetterforskere, kan det tenkes at det skaper en holdning om at generalister har mindre kunnskap og innsikt enn spesialister. Dette kan tenkes at bidrar til et større opplevd skille mellom generalisten og spesialisten hva gjelder opplevd status. Enkelte informanter trekker frem at det er tilknyttet lite prestisje å jobbe på generell etterforskning. Årsaken er at det stilles lave formalkrav og fordi det er der nyutdannede får jobb; dermed vil det forbli lavstatus. På denne måten kan det argumenteres for at slike strukturelle forhold kan påvirke den opplevde statusen hos generelle etterforskere i negativ forstand. I tråd med en strukturell tilnærming innenfor instrumentell teori (Christensen et al., 2015) kan en tenke seg at det å øke formalkravene hos generelle etterforskere kan øke opplevd status. På den annen side kan en stille spørsmål om det er praktisk mulig å stille like høye formalkrav hos en spesialist i Kripos eller en drapsetterforsker i en storby, som en generalist som skal etterforske hverdagskriminalitet på en geografisk driftsenhet. Selv om dette ville vært ubetinget positivt for kvaliteten på etterforskningsarbeidet, kan en likevel stille seg spørsmålet om dette både er rent praktisk og realistisk. Sett fra et kulturelt perspektiv er det heller ikke sikkert at slike strukturelle endringer vil ha stor effekt på opplevd status, og at dette i så fall vil

endres gradvis (Alvesson, 2002; Høyer, et al., 2018), der uformelle verdier, normer og identiteter sakte utvikler seg (Christensen et al., 2015, s.52).

### 6.2.3 Den onde sirkelen på generell etterforskning

Flere av informantene beskriver hvordan generell etterforskning blir ansett som et startsted; der flertallet av nyutdannede får jobb og der det stilles lave formalkrav. En informant beskrev denne opplevelsen presist med dette sitatet:

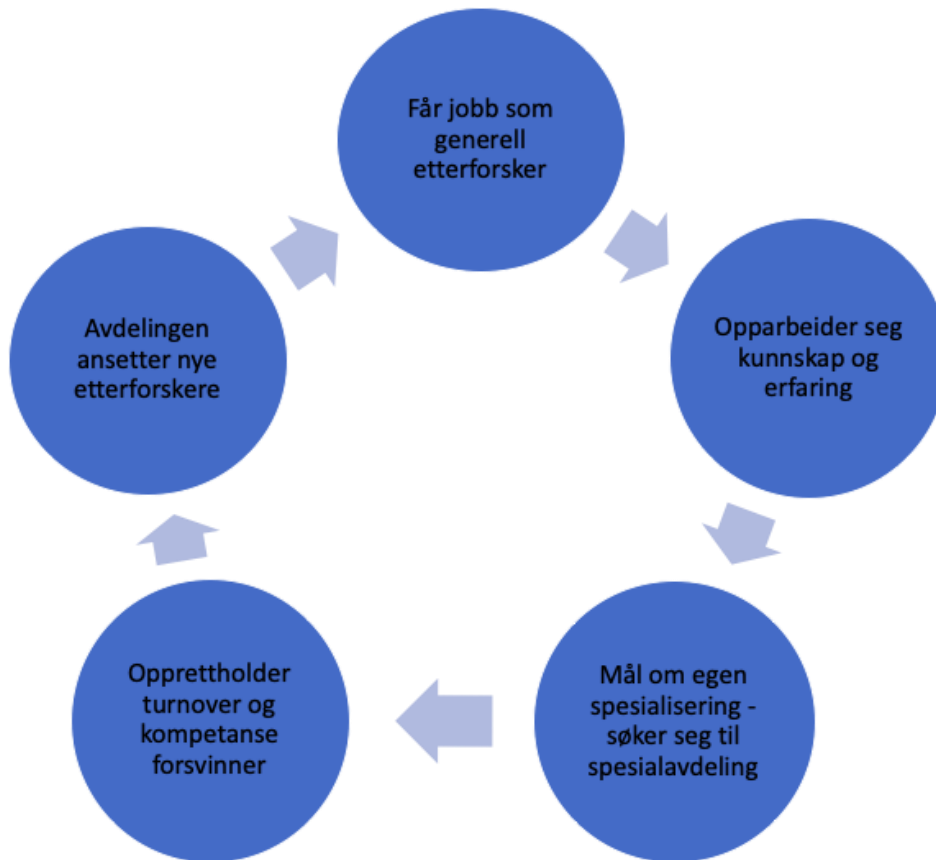
*“Prestisjefyllt, da tenker jeg at man skal ha gjort noe for å oppnå (prestisje). Det trenger man ikke for å få jobb på generell etterforskning.”*

På bakgrunn av funnene i denne masteroppgaven kan fenomenet med generalistens lave status synes å være som en selvforsterkende “ond sirkel”. I følge informantene får man gjerne jobb på generell etterforskning som nyutdannet fra PHS, og det forblir på den måten lavstatus siden det er der man starter. Etter å ha jobbet på generell etterforskning i noen år får man endelig god og variert kompetanse, gjennom å ha erfart et bredt spekter av saksfelt og etterforskningsskritt. Når en endelig har fått faglig tyngde og erfaring som etterforsker så skulle en tro at dette var positivt for fagmiljøet på avdelingene for generell etterforskning. En informant beskriver imidlertid følgende problem:

*“Det henger fortsatt litt i gangene, du har vært her i 3 år, skal du ikke videre nå? Også er det mange som opplever det som frustrerende å bli møtt med det. Hvorfor holder det ikke å være der i mange år fremover?”*

Enkelte av informantene beskriver at de blir møtt med holdninger om å “komme seg videre”. Et funn som er sentralt er hvordan flertallet av informantene har mål om å bli spesialister, og at spesialistene har mål om ytterligere spesialisering. På bakgrunn av våre funn kan det tenkes at det blir vanskelig for de generelle etterforskningsavdelingene å beholde kompetanse, da det nærmest er forventet at en søker seg bort til de mer spesialiserte avdelingene. Slik vi har sett i denne studien så kan forventningene være skapt av egne mål om spesialisering, eller i enkelte tilfeller som et opplevd press fra kollegaer. Dette kan medføre at generalistetterforskere søker seg bort til spesialavdelinger, hvilket medfører at turnover blir opprettholdt. På denne måten kan kompetanse forsvinne, og avdelingene må på nytt søke etter nye medarbeidere. Dette er faktorer som kan føre til at det i større grad er yngre tjenestepersoner som er ansatt på generell etterforskning, som igjen kan være en faktor som kan belyse den lave opplevde statusen

tilknyttet generell etterforskning. På bakgrunn av våre funn har vi utformet følgende visuelle fremstilling som kan belyse denne selvforsterkende effekten:



**Figur 7:** Illustrert fremstilling av hvordan den onde sirkelen på generell etterforskning opprettholdes. Dette baseres på funn i vår studie.

En viktig presisering er at dette virker til å være et mønster basert på dybdeintervjuene i denne studien, og reflekterer nødvendigvis ikke samtlige generelle etterforskningsavdelinger i landet.

#### 6.2.4 Politiets prioritering av hverdagskriminalitet og generalistens rolle

Informantene beskriver som nevnt over at etterforskning av hverdagskriminalitet er forbundet med lav status, og enkelte informanter knyttet slik etterforskning til begrep som “saksbehandling” og “papirflytting”. Sammenholdt med kapasitetsundersøkelsen fra 2019 tegner dette et bilde av at politiet i mindre grad prioriterer mengdekriminalitet og har mye fokus på den alvorlige kriminaliteten (POD, 2019). Dersom hverdagskriminaliteten ikke blir satset på av politiet, så kan det tenkes at dette vil kunne si noe om generelle etterforskere opplevde



status i negativ forstand. Samtidig beskriver flere informanter i denne studien at de generelle etterforskerne har et stort spenn hva gjelder saksfelt. De jobber med alt fra drapsforsøk og alvorlige seksuallovbrudd til mer hverdagslig kriminalitet. Dette fordi spesialseksjonene “skyver det ned” til generell etterforskning. En annen informant forklarer at de på generell etterforskning favner bredt og at de gjør en viktig jobb for samfunnet, samt at de er i kontakt med bredere deler av befolkningen. Dette kan dermed belyse at de generelle etterforskerne jobber med de alvorlige sakene i kategori A og B, og hverdagskriminalitet etter kategori C jf. kapasitetsundersøkelsen til POD fra 2019 (POD, 2019). En informant reflekterer over hvorfor spesialseksjonene har mer ressurser og høyere status, når de på generell etterforskning gjør en så viktig jobb. Dette understreker at de generelle etterforskerne utfører en viktig del av politiets samfunnsoppdrag, da politiet gjennom bl.a. håndhevende og hjelpende virksomhet skal fremme borgernes rettssikkerhet, trygghet og alminnelige velferd jf. Politilovens §1 (politiloven, 1995).

I hvilken grad politiet skal prioritere alvorlig kriminalitet opp mot hverdagskriminalitet er først og fremst en politisk oppgave, men mange politiansatte har uttrykt bekymring for den negative utviklingen etter nærpolitireformen der håndtering av hverdagskriminaliteten ikke blir ivaretatt (Justis- og beredskapsdepartementet, 2020, s.68). Når generalistetterforskerne både arbeider med alvorlig kriminalitet, og hverdagskriminalitet som i 2019 utgjorde 75,5% av det totale sakstilfanget (POD, 2019, s. 31-32), så forteller dette noe om viktigheten av arbeidet til den generelle etterforskeren. For å kunne ivareta politiets samfunnsoppdrag, så synes en korrekt håndtering av hverdagskriminalitet å være viktig for politiets legitimitet. Til tross for samfunnets utvikling vil ikke hverdagskriminalitet forsvinne i overskuelig framtid, og det forblir en oppgave som tilfaller politiet. Slik kriminalitet er derfor ikke noe som kan målstyres unna. Flere av informantene i studien som jobber med generell etterforskning opplever at de er lavest på rangstigen hva gjelder status. Sammenholdt med den viktige jobben de utfører taler dette for at statusheving, særlig hos de generelle etterforskerne, både er nødvendig og viktig. En vanlig oppfatning er at generalisten er en døende art, der kompleksitet og samfunnets utvikling spiser opp generalistens levetid. Samtidig skal en ikke undervurdere generalistens kunnskap og ferdigheter. Dette understøttes av Birkeland (2007, s.45) som beskriver politigeneralisten som en skolert og reflektert tjenesteperson som forstår sin funksjon i samfunnet og som bidrar til opprettholdelse av politiets legitimitet.

## 6.3 Motiverte idealister hemmet av strukturelle faktorer

### 6.3.1 Motivasjon og strukturelle barrierer

Et viktig funn i studien er at om lag halvparten av informantene ble etterforskere ved en tilfeldighet. Det viste seg imidlertid at samtlige trivdes godt i rollen som etterforskere og deretter utviklet en høy grad av motivasjon for fagfeltet og et ønske om å utvikle seg i rollen. Informantene har høy grad av motivasjon for å løse straffesaker, og mener at verdier som nysgjerrighet og objektivitet er helt sentrale for å fungere godt i yrket. Det å ivareta rettssikkerheten er noe flere informanter understreker viktigheten av. Informantene mener at meningsfylt arbeid er givende og viktig, der en skaper gode relasjoner med publikum og hjelper mennesker i sårbare situasjoner. Denne formen for motivasjon kan sees i sammenheng med “public service motivation”, hvilket er en altruistisk motivasjon der en blir motivert av arbeidets betydning for andre eller for samfunnet generelt (Mastekaasa 2010; Andersen & Pedersen 2014, lest i Wathne 2015, s.48). Dette støttes av Filstad (2020, s.70) som viser til at politiansatte i større grad motiveres av arbeidsoppgavene og samfunnsoppdraget, enn av ytre faktorer som eksempelvis lønn. Dette kan også ses i sammenheng med Wathne (2015) sine funn da hun forsket på målstyrings effekt på polititjenestepersoner. Til tross for at informantene i vår studie både er motiverte for etterforskningsfaget, og ytrer et ønske om å hjelpe andre mennesker, møter de også på strukturelle utfordringer i hverdagen. Informantene beskriver blant annet et tidkrevende byråkrati som hindrer arbeidet og et overdrevent fokus på målstyring. En informant beskriver også at en føles som en maskin som skal få unna restanse, samt at saker ikke er saker lenger, det handler om tall. Dette er faktorer innenfor arbeidet som i følge informantene virker statusdempende for fagfeltet. Det store målstyringsfokus virker ikke motiverende på informantene i denne studien, og det kan trekkes paralleller til Wathnes funn. I hennes studie virket målstyringsfokuset kontrollerende, og ikke-ledere og patruljemannskap lot seg ikke motivere av målstyringsfokuset. Målstyringen hadde i Wathnes studie negativ effekt på tjenestepersoner i politiet, der flere opplevde at meningsfylte oppgaver ble ignorert (Wathne, 2015, s.411). Målstyring som over tid medfører stress, turnover og manglende mestringsfølelse, vil også kunne ramme de indre motiverte politiansatte (Filstad, 2020, s.70).

Enkelte informanter trekker frem et stort tidspress der en ikke strekker til, slik at en ikke har forutsetninger for å lykkes i arbeidet. En informant beskriver følelsen av å løpe i et “hamsterhjul” der en brannslukker og aldri strekker til. Informanten opplever dette som

frustrerende da dette går utover mange tunge skjebner. Andre informanter trekker frem at det er for dårlig oppfølging av etterforskere, da helt nyutdannede etterforskere kan få voldtektssaker uten særlig veiledning. En informant understreker at nye etterforskere ikke får den oppfølgingen de burde få, nettopp fordi oppfølgingsansvarlig selv sitter med restanse. En opplevelse av å ikke strekke til grunnet ressursituasjonen kan også sees i sammenheng med Wathnes ovennevnte studie. Der svarte over halvparten av respondentene i spørreundersøkelsen at ressursmangel er en stor utfordring, hvilket går ut over faglig kvalitet på arbeidet og opplevd mestring (Wathne, 2015, s.171).

Til tross for at informantene i denne studien møter på strukturelle utfordringer som bl.a. tidspress, et stort målstyringsfokus, og dårlig oppfølging, så er det likevel høy trivsel på arbeidsplassen. Informantene trekker spesielt frem autonomi, gode kollegaer, godt samhold, samt variasjon i arbeidsoppgaver som spesielt viktig. Disse funnene kan sees i sammenheng med en nederlandsk undersøkelse på politiet. I en spørreundersøkelse ble bl.a. variasjon i arbeidet, samarbeid med kollegaer og autonomi trukket frem som viktige positive aspekter i arbeidet (Kop, Euwema, Schaufeli, 1999). Dette er i tråd med Filstad (2020) sin forklaring om at høyt motiverte politiansatte kan tåle mye støy på arbeidsplassen.

### 6.3.2 Rettferdighet og medmenneskelighet

Et annet funn i denne studien er at flertallet av informantene ser på rollen som etterforsker som viktig i samfunnet, og at det påhviler et stort ansvar hos den enkelte etterforsker. Etterforskeren skal oppklare kriminalitet og undersøke om noe straffbart har skjedd, samtidig som verdier som redelighet, objektivitet, og åpenhet er helt sentrale i rollen. Dette er verdier som kan knyttes opp mot ivaretagelse av rettssikkerheten. Selv om det er stor konsensus om at objektivitet er viktig, er informantene samtidig opptatt av å ivareta det mellommenneskelige. De beskriver at de er opptatt av å hjelpe mennesker, og særlig oppfølging av mennesker i sårbare situasjoner. Dette arbeidet oppleves som spesielt meningsfylt, hvilket fremheves av en informant:

*“Særlig hvis det er en psykisk sårbar person, for eksempel hvis det er en fornærmet som har opplevd noe traumatisk i forbindelse med det som har skjedd, at vedkommende satt veldig pris på måten han ble behandlet på. Det gir meg veldig mye.”*

Dette kan beskrive kulturen hos etterforskerne der rettssikkerhet og medmenneskelighet står sentralt og kan knyttes til logikken bak kulturelt passende atferd. Hva som er kulturelt passende atferd beror på et kulturelt og normativt grunnlag, og varierer utfra hvilke dominerende

uformelle verdier og normer som finnes i organisasjonen (Christensen et al., 2015, s.54). Etterforskerne vil dermed med kulturell erfaring lære seg hva som er passende atferd, og hva etterforskningsrollen i politiet innebærer. Sett hen til dette kan man argumentere for at det vil være passende å handle ut fra normer og verdier som bygger på menneskeverd, hvor det å hjelpe mennesker synes til å være en kultur blant etterforskere. Som nevnt over er også politiansattes motivasjon tett knyttet til altruistisk motivasjon (Mastekaasa 2010; Andersen & Pedersen 2014, lest i Wathne 2015, s.48). Dette er sammenfallende med Wathne (2015) sin studie, hvilket beskriver at patruljetjenesten er opptatt av å yte hjelp og service til publikum. Hjelpearbeidet oppleves som motiverende blant politiansatte, og som en del av politiets “kjerneoppgave”. Det kan derfor tenkes at man kan trekke paralleller mellom etterforskere og patruljemannskap, hvor man kan snakke om en felles forståelse av det “egentlige politiarbeidet”. I dette henseende at det handler om å finne mening i politiets samfunnsoppdrag - mer spesifikt det å hjelpe andre mennesker. En slik forståelse av «det egentlige politiarbeidet» er imidlertid ikke sammenfallende med tidligere empirisk forskning, hvor actionfylte og spennende oppdrag oppfattes som høystatus, og fravær av dette opplevdes som mindre meningsfylt (Finstad,2013; Graner,2004). Etterforskeres hverdag består av kontorarbeid, hvilket står i kontrast til de maskuline konnoterte ferdighetene som er knyttet til «det egentlige politiarbeidet» (Gundhus, 2009). Det kan derfor tenkes at politiet er i ferd med å moderniseres, hvor maskuline idealer er mindre viktig enn tidligere. Samtidig er arbeidet knyttet til det akutte fortsatt viktig, noe som også fremgår blant informantene i vårt utvalg, og det synes at disse kulturelle mønstrene fortsatt står sterkt. Likevel begynner den ovennevnte empiriske forskningen å bli av eldre karakter, samtidig som det er utfordrende å trekke slutninger for hvordan fremtidens “egentlige politiarbeid” vil se ut. Til tross for at ivaretagelse av mennesker står sentralt, står dette i spenning til de strukturelle utfordringene som informantene møter i arbeidshverdagen. Flere informanter i vår studie understreker at saker bare blir sett på som tall. I en hverdag med strukturelle barrierer understreker informantene likevel viktigheten av å se mennesket bak, hvilket belyser at informantene er opptatt av den empatiske og hjelpende rollen som etterforsker.

#### 6.4 En politiroлле i mulig endring

Tidligere i denne studien har vi beskrevet de tradisjonelle idealene til norsk politi, tuftet på et desentralisert nærpolti i tett integrasjon med lokalsamfunnet. Dette i tillegg til den etterfølgende presiseringen av i St.meld. nr. 42 (2004-2005) hvor polititjenestepersonen skulle

være generalist for å betjene små distrikt, mens spesialenheter kun skulle opprettes der det var tvungende nødvendig (Gundhus et al., 2018, s. 342-343). I nyere tid har man imidlertid sett en dreining i retning av et mer komplekst kriminalitetsbilde som stiller krav til spesialisert kompetanse, eksempelvis i komplekse straffesaker knyttet til vold i nære relasjoner og nettkriminalitet. Dette la grunnlaget for nærpolitireformen fra 2016 hvor man så behovet for opprettelsen av robuste fagmiljø, spesielt innenfor etterforskning av alvorlig kriminalitet (DFØ, 2020, s. 57). I DFØ sin evaluering av nærpolitireformen stilles det spørsmålsteget om balansen mellom spesialister og generalister er riktig. Videre diskuteres det hvorvidt begrepene lokal forankring og tilstedeværelse fortsatt er gjeldende i det moderne politi, sett hen til en kontekst i nyere tid hvor mange statlige organisasjoner sentraliseres (DFØ, 2020, s. 58). I vår studie løftes spesialisten frem med beskrivelser av økt grad av spesialisering, kompetanse og erfaring, i tillegg til arbeid innenfor mer alvorlige saker. Dette i kontrast til generalistarbeidet som beskrives som mindre attraktivt blant 11 av 12 informanter. I dette henseende beskriver en av informantene en endring av patruljerollen hvor patruljene nå etterforsker mer på stedet, og jobber i større grad kunnskapsstyrt enn tidligere. Dette i kontrast til informantens oppfatning av den tidligere patruljerollen hvor man kun måtte være fysisk sterk og rydde gatene. Dette er sammenfallende med Wathne (2015, s.406) som påpeker at spesialisten har fått et sterkere fotfeste på bekostning av generalisten. Det kan derfor tenkes at informantens oppfatning i denne studien, hvor spesialistmiljøer er noe flertallet higer etter, er i tråd med samfunnets utvikling for øvrig med behov for spesialisering. På en annen side påpeker Birkeland (2007, s.45) at man ikke må bli blendet av effektivitetskrav og spesialisering, og understreker politigeneralistens symbolske betydning, og som viktig for politiets legitimitet og tillit. Flertallet av informantene i denne studien fremhever etterforskning av alvorlig kriminalitet med høy strafferamme og høy grad av spesialisering som det gjeveste innenfor etterforskning. På motsatt side kan hverdagskriminalitet med mindre alvorlighet og kompleksitet oppleves i mindre grad som "egentlig politiarbeid". Disse betraktningene er for øvrig sammenfallende med Graner (2004, s.133-134) sitt funn om at etterforskning av saker med lav strafferamme oppleves som "skitjobb". En avsluttende refleksjon er at det kan tenkes at det "egentlige politiarbeidet" får en ny betydning for etterforskerne, der fokuset endrer seg fra action og spenning (Finstad, 2013) til kompleksitet og grad av alvorlighet. Basert på funnene i denne studien og Graners (2004) studier der høy alvorlighetsgrad på straffesaker virker statusgivende, kan det tenkes at etterforskning av kompleks og alvorlig kriminalitet oppleves som et parameter for "egentlig politiarbeid" blant etterforskerne.

## 7. Metodediskusjon

I dette kapittelet vil vi diskutere våre metodiske valg, og gi beskrivelser av styrker og svakheter. Vi har valgt å diskutere begrepene *reliabilitet*, *validitet* og *overførbarhet*, som refererer til studiens pålitelighet, gyldighet og transparens (Malterud, 2017).

### 7.1 Reliabilitet

Reliabilitet dreier seg om pålitelighet og i denne oppgaven kan begrepet knyttes til refleksjon over datainnsamlingen og mulige feilkilder (Ringdal, 2016, s. 96 og 248). Sett i sammenheng med kvalitativ forskning kan man styrke påliteligheten dersom man gir leseren en detaljert beskrivelse av fremgangsmåten, samt en inngående presentasjon av konteksten (Johannessen et al., 2009, s. 199). Ved å utvise transparens i hele forskningsprosessen søker vi å styrke studiens pålitelighet. På denne måten er forskningsprosessen tilgjengelig for leseren slik at en kan få innsyn i våre metodiske avgjørelser og vurderinger i løpet av prosjektet (Malterud, 2017, s. 36).

#### 7.1.1 Strategisk utvalg

I utgangspunktet bestemte vi oss for et strategisk utvalg av informanter. Det kan imidlertid stilles spørsmål rundt hvilken grad rekrutteringen var strategisk. I Oslo var det kun 9 tjenestepersoner fra FEE og generell etterforskning som meldte sin interesse. Da antallet interessenter var så lavt er det et betimelig spørsmål om dette kan kvalifiseres å være et strategisk utvalg. Det samme gjelder rekrutteringsprosessen i Innlandet, der ledelsen foreslo 6 informanter for oss. Vi vurderte informantene opp mot våre inklusjonskriterier og endte med å velge 4 av disse. Dette gjorde rekrutteringsprosessen veldig tidsbesparende for oss. Samtidig resulterte dette likevel i et utvalg med god variasjon, noe vi ser på som en styrke. Blant informantene var det 5 menn og 7 kvinner, god diversitet hva gjelder erfaring, og det ble en lik fordeling av generalist- og spesialistetterforskere. Det ble lik fordeling mellom informanter som jobber i Oslo og Innlandet pd., slik at utvalget representerte både storby og mer rurale strøk. Et moment som taler for at utvalget faktisk var strategisk, var vårt ufravikelige krav om lik fordeling mellom generalist- og spesialistetterforskere. Selv om vi foretok pragmatiske valg kan det likevel argumenteres for at det var en strategi bak utvalget av informanter.

### 7.1.2 Fri deltakelse

Når det gjelder rekrutteringen i Innlandet kan en stille om spørsmål om prinsippet om fri deltakelse og konfidensialitet ble ivaretatt. Det at ledelsen i Innlandet foreslo informanter for oss kan kanskje ses som et problematisk aspekt. Dette med tanke på at informantene kan ha følt på et press til deltakelse for å hjelpe en kollega (Rachlew, 2010, s. 143). Vi forsøkte imidlertid å være ekstra påpasselige med å påpeke at det var helt frivillig å delta, og at et avslag ikke ville få noen negative konsekvenser. Ingen av informantene viste tegn til at de ikke ønsket å delta, og majoriteten av informantene virket engasjerte i intervjuene. For å ivareta prinsippet om konfidensialitet ga vi aldri tilbakemelding til Innlandet pd. om vi benyttet de foreslåtte informantene og evt. hvilke vi brukte.

### 7.1.3 Forskning på egen arbeidsplass

Det at vi begge jobber i politietaten kan være med på å styrke forskningsprosjektet da begge har kjennskap til politiets organisering, kultur og sjargong (Malterud, 2017, s. 44-45; Rachlew, 2010, s. 135 og s. 141). Under datainnsamlingsfasen opplevde vi som forskere at vi forstod “politislang” og uttrykk som er innarbeidet i politiet. Dette kan tenkes å ha styrket reliabiliteten ved at vi i større grad forstår konteksten av informantenes uttalelser. På en annen side har vi prøvd å være bevisst på egen forforståelse, og ikke være bundet av eksisterende kjennskap til fenomenet. Da vi begge jobber som politibetjenter i henholdsvis Oslo og Innlandet politidistrikt kan dette være en metodisk utfordring. Da vi begge innledningsvis i karrieren opplevde at etterforskning hadde lav anerkjennelse blant kollegaer, vil dette kunne påvirke forforståelsen vi tok med oss inn i prosjektet. Faren med å være innsideforsker er at analysen kan bli et produkt av allerede etablerte oppfatninger (Rachlew, 2010, s. 145). Derfor redegjorde vi for vår forståelse i forkant av datainnsamling og var påpasselig med å utvise transparens gjennomgående. Vi har forsøkt å utfordre forforståelsen vår gjennom å være bevisste på “ryggsekken” vi tok med oss inn i denne studien. Når fullstendig objektivitet i kvalitativ forskning er uopnåelig, har vi klarlagt vår subjektivitet slik at den er tilgjengelig og åpen for leseren (Simonsen, 2009, lest i Rachlew 2010, s. 144). Vi har i tillegg brukt mye tid på å kontrollere hverandres koding og transkripsjon, og videre analysearbeid for å utfordre eventuelle bias (Kvale & Brinkmann, 2015, s.211-212).

I og med at Aleksander er ansatt ved FEE Innlandet Pd og Jo Emil ved FEE Oslo Pd, har vi hatt fokus på å skape nødvendig distanse til informantene. Vi intervjuet derfor informantene

fra hverandres respektive arbeidsplasser. På denne måten skapte vi nødvendig distanse til informanter som er ansatt i samme funksjonelle driftsenhet. Vi intervjuet imidlertid informantene tilknyttet generell etterforskning i eget distrikt. Dette var av åpenbare pragmatiske hensyn, da det ville vært mer tid- og ressurskrevende å intervju alle informanter i ulike distrikt. Med en deltidsmaster og ellers full stilling tillot vi dette. Vi hadde ingen relasjoner til informantene på generell etterforskning i eget distrikt, og vi vurderte dermed distansen til disse informantene som tilfredsstillende.

I forbindelse med gjennomføring av intervjuene opplevde vi at informantene ga relativt “ufiltrerte” beskrivelser av arbeidsplass, tidligere erfaringer, og om hverdagen som etterforsker. Ry Nielsen og Repstad (2006) beskriver at det kan være vanskeligere for informanter å pynte på sannheten når det er innsideforskeren som utfører intervjuene, da de har god kjennskap til feltet (lest i Rachlew, 2010, s. 142). En utfordring kan imidlertid ha vært at informantene kunne ha blitt påvirket av oss, ved å eksempelvis gi svar som virker ønskelige, eller at de påvirkes av hvorvidt de subjektivt så på oss eller arbeidet som ble utført (Rachlew, 2010, s. 142). Vi forsøkte å løse dette ved å være tydelige i innledningen av intervjuet, der vi forklarte at vi ønsket dype beskrivelser, og at informantene ikke måtte avgi svar som de tror virket positivt for prosjektet. På denne måten forsøkte vi å redusere faren for at informantene ble påvirket av oss som intervjuere.

#### 7.1.4 Anonymitet

I denne studien synliggjorde vi intervjusitater for å skape et klart skille mellom datamaterialet og våre fortolkninger, noe som bidrar til at leseren selv gis mulighet til å vurdere påliteligheten av datamaterialet. Dette er i tråd med prinsippet om en åpen og detaljert fremstilling av forskningsprosessen som styrker reliabiliteten (Johannessen et al., 2009, s. 199). Johannessen et al. (2009, s. 98) fremhever viktigheten av at informanter sikres anonymitet, spesielt i kvalitative undersøkelser hvor det er vanlig med beskrivelser av enkeltpersoner, hvor man blant annet kan benytte pseudonymer for å sikre anonymitet. Innledningsvis i forskningsprosessen brukte vi informantnummer under hvert intervjusitat for å sikre at vi benyttet et bredt utvalg av informantene, og at enkelte informanter ikke ble overrepresentert. Vi hadde en pågående diskusjon om hvorvidt vi skulle beholde eller fjerne informantnumrene i det skriftlige sluttproduktet, hvor det på den ene siden kunne tenkes at bruk av informantnummer kunne bidra til å synliggjøre bredden i datamaterialet. På den andre siden vil det være en større fare



for gjenkjennelse, noe vi til slutt fant mer tungtveiende enn det foregående. Dette er i tråd med Johannessen et al. (2009) som poengterer viktigheten av at deltagende informanter må kunne forvisses om at informasjon ikke kan tilbakeføres til den enkelte. Dette sett i sammenheng med at intervjuene av pragmatiske grunner ble gjennomført på informantenes arbeidsplass. Vi valgte derfor å fjerne informantnummer fra sitatene for å sikre tilstrekkelig grad av anonymitet. I denne studien hadde vi fokus på å bruke informantene bredt. I de tilfellene hvor informantene hadde sammenfallende meninger, så vi likevel at enkelte informanter var spesielt fortellervillige, mens andre hadde kortere og mindre beskrivende svar. Vi valgte derfor å bruke de sitatene som i størst grad var beskrivende og meningsbærende.

### 7.1.5 Endring av intervjuguide

Etter at vi begge hadde gjennomført ett intervju hver valgte vi å gjøre noen mindre endringer i intervjuguiden knyttet til to spørsmål om rolleforståelse. Da vi begge opplevde at informantene slet med å forstå betydningen av spørsmålet, og spørsmålene uansett ikke traff kjernen i selve studien, valgte vi å fjerne dette. Dette ble også gjort av tidsbesparende grunner, da vi begge havnet godt over anslått tidsbruk på 60 min i våre første intervju. I tråd med Malterud (2017, s. 134) sin forståelse bør intervjuguiden revideres underveis dersom forskeren ser et behov for at enkelte elementer bør fokuseres i større grad.

### 7.1.6 Vurdering vedrørende forskningsspørsmål

Forskningsspørsmålet vedrørende informantenes refleksjoner rundt enkelte tiltak i etterforskningsløftet, og hvorvidt disse oppleves som statushevende, ble tilført mot prosjektets slutt. Det var noe usikkerhet knyttet til denne beslutningen. Et moment var at flere av våre informanter ikke hadde nok arbeidserfaring til å kunne si noe om opplevelser av etterforskningsfagets status før reformen. Hensikten var imidlertid ikke å evaluere effekten før og etter etterforskningsløftet, men heller undersøke hvilke opplevelser de har knyttet til tiltakene. Dette var en naturlig del av datainnsamlingen for å belyse opplevd status hos etterforskere. Tiltakene som ble diskutert under intervjuene var raskere oppnormering i grad, opprettelse av FSI og OÅO. Dersom vi hadde flere spørsmål tilknyttet øvrige tiltak i etterforskningsløftet kan det tenkes at vi hadde fått mer innholdsrike svar på akkurat denne tematikken. Derfor tok vi valget om å tilføre et siste forskningsspørsmål som tar for seg hvordan informantene reflekterer rundt opplevelsen av enkelte tiltak i etterforskningsløftet.

Formålet med studien var imidlertid å få etterforskernes brede opplevelser av status med deres egne ord.

## 7.2 Validitet

Validitet er tilknyttet gyldigheten av forskningen, og omhandler om en måler det en faktisk vil måle (Ringdal, 2016, s. 96). I denne sammenheng kan begrepet knyttes til hvorvidt metoden reflekterer formålet med studien (Johannessen et al., 2009, s. 199). I denne studien ønsker vi å knytte validitetsbegrepet opp mot problemstillingen og utvalget i denne oppgaven. For å besvare problemstillingen om etterforskernes opplevde status var det naturlig å basere utvalget på de som faktisk jobbet med etterforskning. Det er tross alt etterforskere som har best kjennskap til hvordan arbeidsdagen er, og kan gi beskrivelser av hvordan de opplever egen status internt i politiet. Da vi rekrutterte fra både generalist- og spesialistmiljøet i Oslo og Innlandet fikk vi et bredere utvalg, og dype og gode skildringer om etterforskernes opplevde status. Aldersspennet til informantene kan imidlertid diskuteres. Alderen til informantene var fra slutten av 20-årene til starten av 40-årene. En større diversitet i alder, fortrinnsvis i spennet 45-57 år, kan tenkes å ha belyst oppgaven bredere. Utvalget ble imidlertid ikke slik da det ikke var noen i det aldersspennet som meldte seg. Dersom vi aktivt skulle rekruttert etter tjenestepersoner i det aldersspennet ville det kunne forsinket arbeidet. Av pragmatiske hensyn ble dette ikke gjort. Et utfordrende aspekt med å rekruttere informanter i aldersspennet 45-57 år kan tenkes å være at tjenestepersoner med denne erfaringen, ikke passer til inklusjonskriteriene. Med økt erfaring er det ikke unaturlig å avansere til høyere grad enn politibetjent 1-3.

Sett i lys av validitetsbegrepet, kan vi med “kvalitative briller” argumentere for at dette utvalget og valg av metode egnet seg til å undersøke det vi ønsket med studien. Samtidig er det vanskelig for oss å stadfeste hva slags motivasjon informantene hadde til å delta i prosjektet. Enten om det var interesse for tematikken, sterke meninger på begge ytterpunkter, eller fordi en synes det var positivt med et avbrekk i arbeidshverdagen. Selv om vårt formål ikke er å generalisere funnene i tråd med det som kan betegnes som ekstern validitet (Bryman, 2016, s. 42), kan det tenkes at en eller flere av informantene har sterke meninger om tematikken, og at dette ikke er holdninger og meninger som gjenspeiles hos den “gjengse” etterforskeren i politietaten.

### 7.3 Overførbarhet

Ved kvalitativ forskning benytter man ofte begrepet *overførbarhet*, hvilket handler om overføring av kunnskap (Johannessen et al., 2009, s. 200). I den forlengelse kan overførbarhet knyttes til hvorvidt våre beskrivelser og fortolkninger av etterforskernes opplevde status internt i politiet er anvendbare i andre fenomener eller sammenhenger (Johannessen et al., 2009, s. 200). Utvalget som bestod av 12 informanter var både generalist- og spesialistetterforskere fra to ulike politidistrikt. Det var god diversitet hva gjelder kjønn, alder og erfaring. Dersom man legger til grunn at etterforskere relativt sett har like arbeidsoppgaver, kan det tenkes at våre funn kan være overførbare til også andre politidistrikt. Dette kan sees i sammenheng med allerede kjent kunnskap om fenomenet, der etterforskere i ulike politidistrikt har ytret lav opplevd status (POD, 2013; Riksadvokatens arbeidsgruppe, 2013; Brandvoll, 2014). Det må også understrekes at etterforskerne i denne studien forteller om lønnsforskjeller mellom politidistriktene, der Øst politidistrikt har gode lønninger for etterforskerne. I tillegg må det nevnes at det er organisatoriske forskjeller i de ulike distriktene. I enkelte politidistrikt er det eksempelvis rendyrkede volds- og drapsseksjoner, mens det er fravær av dette i andre distrikt. Strukturelle forskjeller som sistnevnte kan påvirke grad av overførbarhet. Det kan også tenkes at det er ulik kultur på andre politistasjoner, i andre etterforskningsmiljø eller andre politidistrikt (Graner, 2018, s. 137). Dette vil også være faktorer som kan påvirke grad av overførbarhet. Selv om våre funn baseres på utvalget i denne studien, gis det imidlertid dype og sammenfallende beskrivelser av etterforskeres lave status. Dette til tross for at informantene er ansatt i ulike politidistrikt, etterforskningsavdelinger, og med ulik arbeidserfaring.

## 8. Avslutning

Vårt formål med denne studien var å undersøke hvordan etterforskere i dag opplever statusen internt i politiet. På bakgrunn av datainnsamlingen og analysen har det blitt utarbeidet tre temaer som oppsummerer våre funn. Funnene sees i lys av organisasjonsteori og relevant kriminologisk og sosiologisk empirisk forskning på politiet.

Temaet *En opplevelse av lav status internt, men i mulig endring* svarer på problemstillingen om hvordan etterforskere opplever sin status internt i politiet. Det besvarer også forskningsspørsmålet om hvordan etterforskere reflekterer over enkelte tiltak i etterforskningsløftet opp mot status. Temaet viser til at etterforskningsfaget som helhet er forbundet med lav status i politiet. Dette kan belyses av rent strukturelle forhold som lav lønn, fokus på målstyring og det å få unna restanse, og lite ressurser. En annen viktig forklaring på lav opplevd status blant etterforskere er kulturelle mønstre og holdninger. Dette kan sees i sammenheng med hvordan politirollen i større grad er tilknyttet det akutte og operative arbeidet, og hvordan negative holdninger mot etterforskningsfaget kan påvirke statusen. Spesialiserte operative avdelinger som Beredskapstroppen ble oppfattet som det gjeveste en kan gjøre i politiet, mens etterforskning på sin side i hovedsak er kontorarbeid, hvilket kan ses på som en motsats til det akutte arbeidet. Dette tegner et narrativ om hvordan forståelsen av politirollen kan påvirke kulturelle mønstre, og dermed statusen til etterforskerne. Samtidig opplever informantene at noe er i endring. Økt oppmerksomhet på etterforskningsfaget og enkelte innførte tiltak i forbindelse med etterforskningsløftet oppleves for flere informanter som kvalitetshevende. Dette virker til å være positivt for opplevelsen av status. Samtidig mener noen av informantene at de innførte strukturelle endringene ikke er nok for å bedre den opplevde statusen, hvor en av informantene påpeker at etterforskningsfaget burde ha større fokus på evaluering.

Det er imidlertid viktig å påpeke at selv om informantene opplever at etterforskning er forbundet med lav status, så er det forskjeller på hvorvidt en er generalist- eller spesialistetterforsker. Dette er hovedfunnene under temaet *Spesialister på toppen av statushierarkiet* som svarer på forskningsspørsmålet om opplevd status hos generalist- og spesialistetterforskere. Statusen virker til å være betinget av faktorer som grad av spesialisering, kompetanse og hva slags kriminalitet en jobber med. Å jobbe i Kripas, eller arbeid med saksfelt som drap og organisert kriminalitet, er på sin side forbundet med høy status blant etterforskerne. Hverdagskriminalitet og generell etterforskning er på den andre siden

forbundet med lavere status. Etterforskerne kan dermed ikke sies å være en homogen gruppe, men statusen avhenger dermed av flere faktorer. Informantene påpeker at generell etterforskning i større grad blir oppfattet som et startsted, og at det ofte er nyutdannede som jobber på slike steder.

Temaet *motiverte idealister hemmet av strukturelle faktorer* svarer på forskningsspørsmålet om hvordan etterforskere reflekterer rundt sin rolle i politiet. Temaet belyser etterforskerne som engasjerte medarbeidere med høy motivasjon for fagfeltet. Dette beror på et brennende ønske om å løse straffesaker og en genuin interesse for utvikling i rollen. Informantene fremhever sentrale verdier som objektivitet og nysgjerrighet, samtidig som de understreker betydningen av redelighet og integritet. Et sentralt funn i denne studien er at etterforskerne opplever arbeidet som meningsfylt og givende, hvor det legges vekt på gode relasjoner med publikum, og det å hjelpe personer i sårbare situasjoner. Til tross for dette opplever etterforskerne også ulike strukturelle begrensninger i arbeidshverdagen, sett hen til arbeid i saker med lite oppklaringspotensiale og en høy henleggelsesrate. Informantene beskriver også andre strukturelle hindringer som tidspress, overdrevent målstyringsfokus og dårlig oppfølging av den enkelte etterforsker. Til tross for dette belyser vår studie at det er en overordnet opplevelse av trivsel på arbeidsplassen, hvor informantene fremhever godt samhold og et inkluderende arbeidsmiljø. En avsluttende kommentar er at informantene er opptatt av rettferdighet og objektivitet, samtidig som de ivaretar en hjelpende og empatisk rolle ovenfor publikum.

I denne masteroppgaven har vi kastet lys på en politirolle i mulig endring, hvor spesialisten løftes frem på bekostning av generalisten. Informantenes beskrivelser av spesialisten gir seg uttrykk i høy grad av spesialisering, kompetanse, erfaring og arbeid innenfor et alvorlig og snevert saksfelt. Innenfor etterforskningsfeltet beskriver informantene at etterforskning av alvorlige straffesaker med høy strafferamme og høy grad av spesialisering er det gjeveste, og hvor flertallet higer etter spesialistmiljøene. Dette i kontrast til generalistarbeidet som er mindre attraktivt blant informantene. Norsk politi har tradisjonelt vært tuftet på idealene om en desentralisert organisering, bestående av generalister i tett integrasjon med lokalsamfunnet (Gundhus et al, 2018, s.342-343). De siste tiårene har man i takt med samfunnets digitalisering sett en dreining i retning av et mer komplekst kriminalitetsbilde, hvilket har ført til politiske endringer som sentraliserte og robuste fagmiljø bestående av spesialister (DFØ, 2020, s.57). Et interessant perspektiv er den tilsynelatende spenningen og prioriteringen mellom de store robuste fagmiljøene og politiets håndtering av hverdagskriminalitet. Håndtering av

hverdagskriminalitet virker til å være viktig for politiets legitimitet, hvilket er arbeid som politiet ikke kan målstyre seg unna.

## 8.1 Implikasjon for videre forskning

Gjennom en eksplorerende tilnærming har vi tilført oppdatert kunnskap på et område der det foreligger lite forskning. For å kunne si noe mer om omfanget av fenomenet kan dette tenkes belyst i en kvantitativ undersøkelse, bestående av et representativt utvalg med etterforskere fra flere politidistrikt.

En annen interessant problemstilling som videre forskning kan belyse er eksempelvis tematikk knyttet til virkningen av etterforskningsløftet. Dette kan belyses ved å gjennomføre et casestudie der en tar til sikte på å undersøke virkningen av alle 20 tiltak innenfor nevnte kvalitetsreform. Virkningen kan undersøkes fra flere perspektiv; fra de som implementerte etterforskningsløftet, til toppledelsen i ulike politidistrikt, samt etterforskere i grunnstillinger.

En tredje spennende vinkling er å se på fenomenet fra et normativt perspektiv; å undersøke hva som kan gjøres for å endre den opplevde statusen. I denne sammenheng kan en eksempelvis belyse lederes betydning for etterforskeres opplevde status, og deres påvirkningskraft som rollemodell og kulturbærere. En fjerde vinkling kan være å forske videre på våre funn etter det vi betegner som den “onde sirkel” på generell-etterforskning jf. delkapittel 6.2.3. Forskning på turnover hos etterforskere kan være nyttig for å belyse opplevd status ytterligere.

En avsluttende refleksjon i denne oppgaven er at enkelte informanter beskriver at det er en opplevd skjevfordeling fra PHS hva gjelder fokus på etterforskning og patruljetjeneste under utdannelsen. Undersøkelser av hvordan politihøgskolestudenter opplever vektingen av etterforskning, og holdninger knyttet til dette, kan være interessant.

Det foreligger på ingen måte menning hva gjelder forskning på ovennevnte tematikk. Vi håper at vår studie kan bidra til videre forskning knyttet til etterforskeres opplevde status.

## Referanser

- Alvesson, M. (2002). *Organisasjonskultur og ledelse*. Trondheim: Abstrakt forlag.
- Birkeland, Å. (2007). *Politigeneralisten, den moderne staten og politiets legitimitet*. I H. Gundhus, I P. Larsson, T. Myhrer. (red.). *Forskningskonferansen 2007 politisær virksomhet – hva er det - hvem gjør det?* PHS Forskning 2007:7, pp. 31-49.
- Bjerknes, O.T og Johansen, A.K (2010). *Etterforskningsmetoder – en innføring*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjerke AS.
- Brandvoll, I. (2014). *Etterforskningsblikket – en studie om etterforskere i politiet og deres arbeid*. Oslo: Universitet i Oslo.
- Braun, V., Clarke, V. (2006). *Using thematic analysis in psychology*. *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2). Pp. 77-101. DOI: 10.1191/1478088706qp063oa
- Bryman, A. (2016). *Social Research Methods*. (5.utg.). Oxford: Oxford University Press.
- Christensen, T., Egeberg, M., Lægreid, P., Roness, P., Røvik, K. (2015). *Organisasjonsteori for offentlig sektor*. (3. Utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Cockcroft, T. (2020). *Police occupational culture – research and practice*. Bristol: Policy press.
- Direktoratet for forvaltning og økonomistyring. (2020). *DFØ-rapport 2020:4. Evaluering av nærpolitireformen. Statusrapport 2019*. Hentet 13. Mars 2021 fra: [https://dfo.no/filer/Fagomr%C3%A5der/Rapporter/2020/Statusrapport-naerpolitireformen\\_DFO-rapport-2020\\_4.pdf](https://dfo.no/filer/Fagomr%C3%A5der/Rapporter/2020/Statusrapport-naerpolitireformen_DFO-rapport-2020_4.pdf)
- Ellefsen, B. (2018). *Tidenes politireform?* I V. Sørli, I P. Larsson (red.) *Politireformer – idealer, realiteter, retorikk og praksis*. (s.37-53). Oslo: Cappelen Damm Akademisk
- Ellefsen, B., Larsson, P. (2018). *Skandinavisk politihistorie*. I P. Larsson, I H. Gundhus & I R. Graner (red.). *Innføring i politivitenskap* (s.29-52). Oslo: Cappelen Damm Akademisk
- Eriksson, Y., Flisbäck M. (2011). *Yrkesstatus – erfaringer, identitet, og erkjennende*. Egypt: Sahara printing.
- Filstad, C. (2020). *Politiledelse som praksis*. Bergen: Fagbokforlaget:

- Finstad, L. (2013). *Politiblikket*. (3. Utg.). Oslo: Pax forlag.
- Finstad, L. (2018). *Hva er politi*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Frafjord, E., Goa, I. (2008). *Etterforskning har for lav status*. Hentet 3. april 2021 fra: <https://www.aftenbladet.no/lokalt/i/65dle/ndash-etterforskningen-har-for-lav-status>
- Graneheim, U., Lundman, B. (2004). *Qualitative Content Analysis in Nursing Research: Concepts, Procedures and Measures to Achieve Trustworthiness*. *Nurse education today*, 24(2), pp. 105-112. doi:10.1016/j.nedt.2003.10.001
- Graner, R. (2004). *Patrullerende polisers yrkeskultur*. Socialhögskolan, Lunds universitet: Sverige. Hentet 2. februar 2021: <https://www.divaportal.org/smash/get/diva2:751016/FULLTEXT01.pdf%3C>
- Graner, R. (2018). *Selvstendige sheriffer eller lojale byråkrater - om patruljerende politis yrkeskultur*. I P. Larsson, I H. Gundhus & I R. Graner (red.). *Innføring i politivitenskap (s.134-152)*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk
- Gundhus, H. (2009). *For sikkerhets skyld – IKT, yrkeskultur, og kunnskapsarbeid i politiet*. Oslo: Unipub.
- Gundhus, H. (2012). *Experience or knowledge? Perspectives on new knowledge regimes and control of police professionalism*. *Policing*, 7(2), pp. 178-194.
- Gundhus, H., Talberg, N., Wathne, C. (2018). *Konturene av en ny politirolle: politiansattes erfaringer med Nærpolitireformen*. I V. Sørli, I P. Larsson (red.) *Politireformer – idealer, realiteter, retorikk og praksis (s. 199-222)*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk
- Gundhus, H., Larsson, P., Sørli, V.L., Talberg, N., Wathne, C.T., (2018). *Nærpolitiidealet under press*. I V. Sørli, I P. Larsson (red.) *Politireformer – idealer, realiteter, retorikk og praksis (s.341-365)*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk
- Gundhus, H. & Larsson, P. (2018). *Fremtidens politi?* I P. Larsson, I H. Gundhus & I R. Graner (red.). *Innføring i politivitenskap (s.273-302)*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Holmberg, L. (2018). *Hva gjør politiet?* I P. Larsson, I H. Gundhus & I R. Graner (red.). *Innføring i politivitenskap (s.153-177)*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk



- Høyer, H., Madsbu, J., Tranøy, B. (2018). *22.juli-rapporten: et egnet styringsdokument for Nærpolitireformen?* I V. Sørli, I P. Larsson (red.) *Politireformer – idealer, realiteter, retorikk og praksis* (s.111-134). Oslo: Cappelen Damm Akademisk
- Indrehaug, E. (2014). *Etterforskerens beskytter*. Hentet 3. april 2021 fra: <https://www.politiforum.no/nyheter/etterforskernes-beskytter/116291>
- Inderhaug, E., Trædal, T. (2014). *De står midt i etterforskningens onde sirkel*. Hentet 3. april 2021 fra: <https://www.politiforum.no/nyheter/de-star-midt-i-etterforskningens-onde-sirkel/120405>
- Jacobsen, D & Thorsvik, J. (2019) *Hvordan organisasjoner fungerer*. (5.utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Johannesen, A., Tufte, P.A., Kristoffersen, L. (2009). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. (3.utg.). Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Justis- og beredskapsdepartementet. (2015). *Endringer i politiloven mv. (trygghet i hverdagen - nærpolitireformen) (prop. 61 LS 2014-2015)*. Hentet 14. Mars 2021 fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/0f5847ca5bae4b2996b6441423e5ea09/no/pdfs/prp201420150061000dddpdfs.pdf>
- Justis- og beredskapsdepartementet. (2020). *Politimeldingen – et politi for fremtiden (meld. St. 29 (2019-2020))*. Hentet 18. April 2021 fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/3fab938bb49b434f946bdd0b6fe6db13/no/pdfs/stm201920200029000dddpdfs.pdf>
- Kop, N., Euwema, M., Schaufeli, W. (1999). *Burnout, job stress and violent behaviour among Dutch police officers*. *Work & stress*, 13(4), pp. 326-340.
- Kvale, S., Brinkman, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervjuet*. (3. Utg.). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Larsson, P. (2010). *Fra armsterke bondesønner til akademikerbarn: om rekrutteringen til politiyirket*. *Nordisk tidsskrift for kriminalvidenskap*, 97(2), pp. 150-159
- Lauritz, L. (2009). *Spirande polisidentiteter - En studie av polisstudenters och nya polisers professionella identitet*. Umeå: Arkitektopia. Hentet 21. Mars 2021 fra: <http://umu.diva-portal.org/smash/get/diva2:217380/FULLTEXT01.pdf>

- Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag*. (4. Utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- Manning, P. (2010). *Democratic policing in a changing world*. New York: Routledge.
- NESH. (2016). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. Hentet 15. april 2021 fra: <https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/hum-sam/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-humaniora-juss-og-teologi/>
- Nordby, C., Sæter, K. (2006). *Hjemmevold har lavstatus*. Hentet 3. april 2021 fra: <https://www.aftenposten.no/norge/i/x8BMB/hjemmevold-har-lavstatus>
- Olsvik, E., Risan, P. (2019). *Etterforskning under lupen*. PHS Forskning 2019:3. Oslo: Politihøgskolen.
- Piazza, A., Castellucci, F. (2014). *Status in management and organizational theory*. *Journal of Management*, 2014, Vol. 40(1), pp. 287-315. DOI: 10.1177/0149206313498904
- Politiet. (uten dato). *Dette arbeider Kripas med*. Hentet 16. April 2021 fra: <https://www.politiet.no/om/organisasjonen/sarorganene/kripas/kripas-hovedarbeidsomrader/#undefined>
- Politidirektoratet. (2013). *Etterforskningen i politiet*. Hentet 1. august 2020 fra: <https://www.politiet.no/globalassets/05-om-oss/03-strategier-og-planer/etterforskningen-i-politiet.pdf>
- Politidirektoratet. (2016). *Handlingsplan for løft av etterforskningsfeltet*. Hentet 1. november 2020 fra: <https://www.politiet.no/globalassets/05-om-oss/03-strategier-og-planer/handlingsplan-for-loft-av-etterforskningsfeltet.pdf>
- Politidirektoratet. (2019). *Kapasitetsvurdering av etterforskningsområdet*. Hentet 17. april 2021 fra: <https://www.politiet.no/globalassets/kapasitetsundesokelsen.pdf>
- Politidirektoratet. (2020). *Politiets beredskapssystem del 1. Retningslinjer for politiets beredskap*. Hentet 26.april 2021 fra: <https://www.politiet.no/globalassets/05-om-oss/03-strategier-og-planer/pbsi.pdf>
- Politihøgskolen. (2019). *Programplan. Bachelor - politiutdanning 2020-2023*. Hentet 29.mars 2021 fra: <https://www.politihogskolen.no/bachelor-politiutdanning/>

- Politihøgskolen. (2020). *Forskningsmeldingen 2019*. Hentet 11. mai 2021 fra:  
<https://phs.brage.unit.no/phsxmlui/bitstream/handle/11250/2673064/Forskningsmeldingen%202019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Politihøgskolen. (uten dato). *Opptakstall for bachelor-politiutdanning*. Hentet 27. Mars 2021 fra: <https://www.politihogskolen.no/om-oss/fakta-tall/opptakstall-bachelor-politiutdanning/>
- Politiinstruksen. (1990). *Alminnelig tjenesteinstruks for politiet (FOR-1990-06-22-3963)*. Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/INS/forskrift/1990-06-22-3963>
- Politi-loven. (1995). *Lov om politiet (LOV-1995-08-04-53)*. Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1995-08-04-53>
- Politiregisterloven. (2010). *Lov om behandling av opplysninger i politiet og påtalemyndigheten (LOV-2010-05-28-16)*. Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2010-05-28-16>
- Rachlew, A. (2009). *Justisfeil ved politiets etterforskning – noen eksempler og forskningsbaserte tiltak*. Hentet 5. desember 2020 fra: [https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/22587/Rachlew\\_avhandling.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/22587/Rachlew_avhandling.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Rachlew, A. (2010). *Å forske på sine egne. Metodiske og etiske utfordringer knyttet til forskning på egen profesjon*. I T. Myklebust & I G. Thomassen (red.) *Forskningskonferansen 2010. Arbeidsmetoder og metodearbeid i politiet*. PHS forskning: 3. Oslo: Politihøgskolen, pp. 127-151.
- Regjeringen. (uten dato). *Politireformen*. Hentet 20. Januar 2021 fra: <https://www.regjeringen.no/no/tema/lov-og-rett/lov-og-rett--satsing/videreutvikling-av-politiet/narpolitireformen/id2398914/>
- Riksadvokaten. (2020). *Nasjonal straffesaksinstruks*. Hentet 14 mars 2021 fra: <https://www.riksadvokaten.no/wp-content/uploads/2020/06/Nasjonal-straffesaksinstruks-rev-8.mai2020.pdf>
- Riksadvokatens arbeidsgruppe. (2013). *Avhørsmetodikk i politiet*. Hentet 1. oktober 2020 fra: <https://www.riksadvokaten.no/wp-content/uploads/2017/10/Avh%C3%B8rsmetodikk-i-Politiet-med-vedlegg.pdf>

- Riksadvokaten og Politidirektoratets arbeidsgruppe. (2009). *Seksuelle overgrep – etterforskning og informasjonsutveksling*. Hentet 5. mars 2020 fra:  
<https://www.riksadvokaten.no/document/riksadvokaten-og-politidirektoratets-arbeidsgruppe-2009-seksuelle-overgrep-etterforskning-og-informasjonsutveksling/>
- Ringdal, K. (2016). *Enhet og Mangfold – samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. (3. Utg.). Bergen: Fagbokforlaget-
- Sauder, M., Lynn, F., Podolny, J. (2012). *Status: insights from organizational sociology*. *Annual Review of Sociology* , 38, pp. 267-283.  
<https://doi.org/10.1146/annurev-soc-071811-145503>
- Schein, E. (2010). *Organisasjonskultur- og ledelse. Er kulturendring mulig?* Oslo: Libro Forlag.
- Straffeprosessloven. (1981). *Lov om rettergangsmåten i straffesaker (LOV-1981-05-22-25)*. Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1981-05-22-25>
- Strømmen, K. (2014). *“Ingen” vil bli etterforsker*. Hentet 3. april 2021 fra:  
[https://www.nrk.no/norge/\\_ingen\\_-vil-bli-etterforsker-i-politiet-1.12018717](https://www.nrk.no/norge/_ingen_-vil-bli-etterforsker-i-politiet-1.12018717)
- Sørli, V. & Larsson, P. (2018). *Politireformer. Idealer, realiteter, retorikk og praksis*. Oslo: Cappelen Damm AS.
- Wathne, C. (2015) *Som å bli fremmed i eget hus. Politiets opplevelse av mening og motivasjon i lys av nye styringssystemer*. Phd-avhandling til institutt for kriminologi og rettssosiologi, UiO. Oslo.

## Vedlegg

### Vedlegg 1: Informasjonsskriv

# Vil du delta i forskningsprosjektet «Etterforskeres opplevde status i politiet»?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hvordan etterforskere opplever sin status internt i politiet. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

#### **Formål**

Vi er to masterstudenter ved Høgskolen i Innlandet som skal skrive en masteroppgave i skoleåret 2020/2021. Formålet med studien er å undersøke hvordan etterforskere opplever statusen internt i politiet. Undersøkelsen vil foretas ved individuelle dybdeintervju. I intervjuene vil vi søke å belyse hvordan etterforskere opplever sin status, hvordan de reflekterer om sin rolle, om deres motivasjon og kultur på arbeidsplassen. Masteravhandlingen tas til sikte på å avsluttes i mai/juni 2021 og presenteres ved Høgskolen i Innlandet.

#### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

Høgskolen i Innlandet er ansvarlig for prosjektet.

#### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Dette skrives sendes ut til utvalgte politibetjenter i Oslo og Innlandet politidistrikt. Kriterier for deltakelse er at en har etterforskning som hovedoppgave, at en har grad/stilling som politibetjent 1-3, og at en ikke har personellansvar eller har funksjon som etterforskningsleder. Det vil deretter velges ut 12 personer til deltakelse. Vi vil velge ut personer slik at utvalget er balansert med tanke på kjønn, erfaring, alder. Utvalget vil også representere ulike etterforskningsseksjoner, herunder stasjonsetterforskere/generell etterforskning, og ulike spesialseksjoner.

#### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Din deltakelse innebærer at du er med på et intervju med varighet opp til 60 minutter. I intervjuet vil det være deg og en av oss som har rolle som forsker i prosjektet. Dette vil anslagsvis gjennomføres i januar 2021. Vi ønsker å belyse temaer som motivasjon for fagfeltet, arbeidsmiljø, arbeidsoppgave/rolleforståelse og status. Vi vil benytte oss av lydopptaket under intervjuene.

#### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

#### **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er kun vi

som forskere i dette prosjektet og våre to veiledere som har tilgang til dine opplysninger. Navn og kontaktopplysninger vil vi erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data. Vi vil benytte tjenesten nettskjema.no for innsamling og lagring av personopplysninger. Nettskjema er en sikker løsning for datainnsamling levert av UiO, og er anerkjent av NSD Personvernombudet. For behandling av data vil vi benytte og “Onedrive”, med sikker innlogging via Feide. Du som deltaker vil ikke kunne gjenkjennes ved en eventuell publikasjon av studien.

### **Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?**

Personopplysninger vil behandles konfidensielt og anonymiseres i forskningsdataene. Ved prosjektslutt som er senest november 2021 vil lyd materialet og personopplysninger destrueres.

### **Dine rettigheter**

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

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


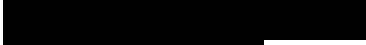
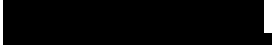
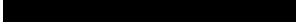
### **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

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

### **Hvor kan jeg finne ut mer?**

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

- |                                   |         |  |
|-----------------------------------|---------|--|
| • Masterstudent Jo Emil Vigen     | E-post: |  |
| • Masterstudent Aleksander Sliper | E-post: |  |
| • Prosjektansvarlig Bent Tranøy   | E-post: |  |
| • Veileder Liv Finstad            | E-post: |  |

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

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

Med vennlig hilsen

Bent Sofus Tranøy  
(Prosjektansvarlig)

Jo Emil Vigen  
(Masterstudent)

Aleksander Sliper  
(Masterstudent)

## Vedlegg 2: Samtykkeerklæring

# Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *etterforskeres opplevde status i politiet*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, senest november 2021.

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## Vedlegg 3: Intervjuguide

### Intervjuguide

#### Rammer (5-10 min)

- Kontaktetablering
- Informere om lydopptak og gi informasjon om prosjektet. Forklare om taushetsplikt og anonymitet.
- Innhente informert samtykke.

#### Om deltaker (5 min)

- Alder, erfaring, stilling, erfaring i politiet, utdanning, ekstra utdanning innen etterforskning?

#### Sentrale spørsmål (opptil 35 min):

##### Motivasjon/arbeidsplass

- Beskriv en typisk arbeidsdag
  - Hvilke saker jobber du med?
- Hvordan opplever du arbeidsdagene dine?
  - Hva er motiverende/demotiverende?
- Hva er grunnen til at du startet å jobbe som etterforsker?
  - Er dette noe du ønsker å jobbe med?
- Hvilke forventninger hadde du på Politihøgskolen om det å jobbe som etterforsker?
- Og i hvilken grad samsvarte disse forventningene med erfaringen du nå besitter?

##### Rolleforståelse

- Hvordan vurderer du din rolle som etterforsker i politiet?
- Hvilke verdier er det tilknyttet å være en god etterforsker?
- Beskriv kulturen på din avdeling
- Hvilke tre ord passer best for å beskrive kulturen på din avdeling?

##### Status

- Hva er status for deg i arbeidslivet?
- Beskriv hva du tror gir status internt i politiet
- Hva er din opplevelse av status og det å jobbe som etterforsker? (fokus på rollen som etterforsker, ikke forskjell på generalist/spesialist)
  - Hvorfor tenker du at det er sånn?
- Hva er din oppfatning av etterforskernes status innad i politiet?
- Hva tror du kollegaer i politiet tenker om etterforskernes status i politiet?
- Hvordan tror du etterforskernes status er utenfor etaten?



- Eventuelt: Du forteller at etterforskning har sånn passe status/lav status internt i politiet, men utenfor politiet blir det ansett som høy-status. Hvorfor tror du det?
- Hvordan oppfatter du kollegaer på din arbeidsplass – ønsker kollegaene å jobbe som etterforskere?
- Beskriv statusen tilknyttet din jobb – høy/lav – hvorfor det?
- Informanten blir bedt om å rangere avdelinger i politiet etter status, der 1 har høyest status og 8 har lavest status. Informanten blir bedt om å tenke intuitivt.
  - Hva er dine tanker rundt dette – hvorfor tenker du at det er slik?
- Informanten blir bedt om rangere etterforskningsfelt etter status, der 1 har høyest status og 7 har lavest status. Informanten blir bedt om å tenke intuitivt.
  - Hva er dine tanker rundt dette – hvorfor tenker du at det er slik?
- Hvilke formalkrav stilles for å bli ansatt
- Hva tenker du om status opp mot stasjonsetterforskning og spesialetterforskning?
- Hva er dine tanker rundt dette – hvorfor det?
- I hvilken grad blir du og kollegaer på din avdeling beordret til å bistå andre seksjoner?
  - Hva tenker du om dette? Hvor lenge ble du brukt til dette? Var dette ønskelig?
- Hva er drømmestillingen din i politiet?
  - Fortell hvorfor dette er drømmestillingen din

### **Karriere**

- Hvordan anser du dine karrieremuligheter på etterforskning?
- Fortell om dine tanker rundt rekruttering av etterforskere
- Hva tenker du rundt lønn som etterforsker?

### **Etterforskningsløftet og innførte tiltak**

- Hva er dine tanker om etterforskningsløftet og tiltakene som er innført?
- Hva er dine tanker om innførte tiltak opp mot status på etterforskningsfaget?
  - Herunder OÅO, FSI og raskere oppnormering som etterforsker.
  - Hvordan er din opplevelse av disse tiltakene?

### **Oppsummering (10 min)**

- Oppsummere i korte trekk
- Takke for deltakelse

#### Vedlegg 4: Rangeringsskjema politiavdelinger

Navn:

Dato for intervju:

Ranger følgende fagfelt/avdelinger der 1 har høyest status og 8 har lavest status

Særorgan etterforskning (Kripos, Økokrim)	
Patruljetjeneste (ip-4 generalist)	
Etterforskning generalist (generell etterforskning/stasjonsetterforskning)	
Spaning/etterretning	
Operativ spesialenhet (beredskapstroppen, livvakt eller lignende)	
Forebyggende avdeling	
Operasjonssentralen	
Etterforskning spesialist (seksuallovbrudd, drap, narkotika, økonomi el.)	

## Vedlegg 5: Rangeringsskjema etterforskningsfelt

**Navn:**

**Dato for intervju:**

**Ranger følgende etterforskningsfelt der 1 har høyest status og 7 har lavest status**

Generell etterforskning/stasjonsetterforskning	
Økonomi/spesiallovgivning	
Vinning/MVK (mobile vinningskriminelle)	
Drap/grov vold	
Seksuallovbrudd	
Narkotika/organisert kriminalitet	
Trafikk	

## Vedlegg 6: Godkjenning fra NSD

15.5.2021

Meldeskjema for behandling av personopplysninger



### NSD sin vurdering

#### Prosjekttittel

Etterforskeres opplevde status i politiet

#### Referansenummer

765090

#### Registrert

10.10.2020 av Aleksander Sliper - [REDACTED]

#### Behandlingsansvarlig institusjon

Høgskolen i Innlandet / Handelshøgskolen Innlandet - Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap / Institutt for organisasjon, ledelse og styring

#### Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Bent Sofus Tranøy [REDACTED]

#### Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

#### Kontaktinformasjon, student

Aleksander Sliper, [REDACTED]

#### Prosjektperiode

01.11.2020 - 15.06.2021

#### Status

20.11.2020 - Vurdert

### Vurdering (2)

---

#### 20.11.2020 - Vurdert

NSD har vurdert endringen registrert 19.11.2020.

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 20.11.2020. Behandlingen kan fortsette.

Det er markert for e-postadresser.

#### OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Lykke til med prosjektet!

Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

### **22.10.2020 - Vurdert**

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet 22.10.2020 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD.

NSD sin vurdering forutsetter at prosjektet blir godkjent av politidistriktene. Behandlingen kan ikke starte før søknaden(e) er innvilget.

#### **MELD VESENTLIGE ENDRINGER**

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD 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:

[https://nsd.no/personvernombud/meld\\_prosjekt/meld\\_endringer.html](https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html)

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

#### **TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET**

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 15.06.2021.

#### **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.

#### **TAUSHETSPLIKT**

Utvalget har taushetsplikt som ansatte i politiet. Det er viktig at intervjuene gjennomføres uten at det fremkommer taushetsbelagt informasjon.

#### **PERSONVERNPRINSIPPER**

NSD 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**

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

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

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

NSD 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).

Nettskjema og Onedrive er databehandler i prosjektet. NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og eventuelt rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

#### OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Kajsa Amundsen  
Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)