

# Sikkerhet for politietterforsker i avhørssituasjonen

---

*Masteroppgave i Risikostyring og sikkerhetsledelse ved Universitetet i Stavanger*

Viggo Krag-Rønne

09.10.2015

**UNIVERSITETET I STAVANGER**

**MASTERGRADSSTUDIUM I  
RISIKOSTYRING OG SIKKERHETSLEDELSE**

**MASTEROPPGAVE**

**SEMESTER: Vår og høst 2015**

---

**FORFATTER: Viggo Krag-Rønne**

**VEILEDER: Kjell Harald Olsen**

---

**TITTEL PÅ MASTEROPPGAVE:**

Sikkerhet for politietterforsker i avhørssituasjonen

---

**EMNEORD/STIKKORD:**

**Politi, sikkerhetskultur, risiko, risikostyring, risikoanalyse, «bow-tie», egensikkerhet, HMS, barrieretenkning, uønsket hendelse.**

---

**SIDETALL: 94**

**Fredrikstad, 09.10.2015**

## Sammendrag

Sikkerhet for politietterforskere i avhør med pågrepne personer er et tema som det knapt har vært snakket om i de 12 årene jeg har vært i politietaten. Etter å ha jobbet i fire ulike politidistrikt har jeg erfart at det ofte er tilfeldigheter som avgjør at det ikke oppstår uønskede hendelser i avhørssituasjonen. Ansvar for sikkerheten har vært og er i stor grad overlatt til den enkelte etterforsker, og det er lite fokus på sikkerhet blant ledere på etterforskningsavdelingene. Hvorfor er det ikke et aktuelt tema og hvorfor snakkes det ikke om dette? Trolig er svaret at det er tilnærmet ingen rapporterte uønskede hendelser i avhørssituasjonen, og en anser sikkerheten til å være god nok. Stemmer det at det ikke skjer uønskede hendelser i avhørssituasjonen? Med bakgrunn i mine erfaringer ønsket jeg å forske på temaet og utarbeidet følgende problemstilling:

*«Er sikkerheten for en politietterforsker i avhør med en pågrepet person god nok?»*

Det teoretiske grunnlaget i oppgaven beskriver hva som må til for at en organisasjon skal ha en god og robust sikkerhetskultur. Det kan alltid skje både aktive og latente feil i en organisasjon, og for å unngå uønskede hendelser må organisasjonen kontinuerlig jobbe for å utvikle sikkerhetskulturen. Det må etableres redundante løsninger som er ment for å stanse uønskede hendelser og som kan sørge for at aktive og latente feil ikke utvikler seg til uønskede hendelser.

I dette kvalitative studiet blant etterforskere i Østfold politidistrikt har jeg gjennomført halvstrukturert intervju av 12 informanter med ulik erfaring fra fem ulike avdelinger.

På de fire store politistasjonene i Østfold Politidistrikt er det, i følge informantene, ikke registrert at tiltak har blitt etablert for å bedre sikkerheten de 20 siste årene, selv om det har kommet forslag til slike tiltak. Informantene fortalte at det er opp til dem selv hvordan sikkerheten blir ivaretatt i avhørssituasjonen. Arbeidsgiver har ingen kontroll på om den enkelte ansatte ivaretar sin egen sikkerhet på en god eller dårlig måte for å unngå uønskede hendelser. Det er svært sjeldent at lederne på etterforskningsavdelingene fokuserer på sikkerhet i avhør og ber den enkelte etterforsker om å vurdere ulike sikkerhetstiltak i avhørssituasjonen. Det er ingen interne instruksjoner som beskriver et minimum av sikkerhet eller hvordan de ansatte skal ivareta sikkerheten i avhørssituasjonen. Det er også svært sjeldent at etterforskeres innsats i avhør blir evaluert.

I februar 2014 flyttet sentralarresten i Østfold politidistrikt inn i nytt politihus på Grålum. Politihuset har en del provaktive og reaktive barrierer, men flere av informantene opplyser om at de ikke bruker sikkerhetsbarrierene på grunn av at de ikke vet hvordan de brukes, de har ikke fått opplæring eller de velger å ikke bruke dem. Det viser at sikkerheten på Grålum også kan bedres.

På bakgrunn av informantenes svar kan det se ut som om Østfold politidistrikt ikke har en robust sikkerhetskultur på etterforskningsavdelingene, og at HMS-arbeidet ikke fungerer som tiltenkt. Det er mangel på informasjon om organisasjonens HMS-arbeid, og 5 av 12 informanter opplyste om at de ikke vet hvilket system som skal brukes for å melde inn en uønsket hendelse. Ingen av informantene har skrevet en RUH-melding fra hendelser i avhørssituasjonen, selv om mange av dem har opplevd slike hendelser. Informantene fortalte at det snakkes ikke om slike hendelser og man vet ikke hva som skal til for at en skal skrive en RUH-melding. 1 av 12 av informanter opplyste om at personen har fått opplæring i rapporteringssystemet. De som har opplevd uønskede hendelser gjennom ordensoppdrag har ikke blitt bedt om å skrive en RUH-melding. Dette fører til at ledelsen ikke fanger opp hendelsene og det blir således ikke gjort noen tiltak for å bedre situasjonen. På bakgrunn av informantenes utsagn er sikkerheten til en politietterforsker i avhørssituasjonen i Østfold politidistrikt ikke god nok.

Informantene kom med ulike forslag til forbedring til etterforskningsavdelingene. Det er behov for en sikkerhetsinstruks som beskriver et minimum av sikkerhetstiltak for etterforskere i avhørssituasjonen. Det ble ytret ønske om at alle som skal i avhør med en pågrepet person skal bære en alarmknapp. Det bør opprettes flere egne avhørsrom med lyd og bildeopptaksmuligheter på politistasjonene. Det bør gjennomføres regelmessige samlinger og undervisning på etterforskningsavdelingene i distriktet, der både sikkerhet og politifaglige oppdateringer er tema. Ledelsen må ta sikkerhet på alvor, også på etterforskningsavdelingene, og implementere flere tiltak for at man kan si at sikkerheten i avhørssituasjonen er god nok.

## Forord

Siden vinteren 2013, da jeg startet på mastergradsstudiet Risikostyring og sikkerhetsledelse ved Universitet i Stavanger, har målet vært å fullføre med en mastergradsoppgave. I skrivende stund legger jeg siste hånd på verket og kan fortsette reisen videre i dette spennende fagfeltet. Gjennom studiet har jeg knyttet kontakt med folk som har interesse for fagområdet og jeg har fått innblikk i en litt annen verden enn den jeg lever i til daglig.

Gjennom dette studiet har jeg fulgt dyktige og svært interessante forelesere i studiene «Risiko, Sikkerhet og Sårbarhet» og «Risikoanalyse» gjennom UIS. På Nasjonalt utdanningscenter for samfunnsikkerhet og beredskap gjennom Høyskolen i Buskerud har jeg også studert fagene «Katastrofe og krisehåndtering» og «Stabsledelse og krisehåndtering».

Gjennom min utdanning i politiet har interessen for etterforskning vokst i takt med alder og visdom. I dag jobber jeg som etterforsker på vold og sedelighetsavdelingen i Østfold politidistrikt, og jeg har i løpet av 12 år i etaten fått erfaring fra fire politidistrikt. Med denne bakgrunnen har jeg observert mange ulike sikkerhetskulturer, og jeg fikk derfor interessen for å forske nærmere på dette. I mangel av fokus på dette området i politiet håper jeg at oppgaven kan være en bidragsyter for å bedre sikkerheten for politietterforskere.

Jeg vil begynne med å takke informantene i Østfold politidistrikt for å ha stilt opp til intervju og Politimesteren som lot meg gjennomføre forskning på egen arbeidsplass.

Jeg vil takke min veileder Kjell Harald Olsen ved Universitet i Stavanger for mange gode innspill. Dine tanker og tips har vært inspirerende og har fått meg til å se nye sider av sakens kjerne.

Jeg vil rette en stor takk til storfamilien som har sett mindre til sin mann, pappa, sønn, bror, svigersønn og nevø på grunn av selvrealisering. Uten den innsatsen som dere alle har lagt ned hadde jeg ikke kunne gjennomført dette prosjektet. Spesielt takk til min elskede kone 😊

Viggo Krag-Rønne

09.10.2015

## Figurliste

Figur 1 - s. 17 - Sammenheng mellom produksjon og beskyttelse (James Reason, 1997)

Figur 2 - s. 17 – Balanse mellom produksjon og beskyttelse (James Reason, 1997)

Figur 3 - s. 18 - “Bow-tie”-modellen (Aven, Røed, Wiencke, 2010)

Figur 4 - s. 19 - Risikoanalyse (Aven, Røed, Wiencke, 2010)

Figur 5 - s. 22 - Swiss Cheese Model (James Reason, 1997))

Figur 6 - s. 25 - Utvikling og undersøkelser av en organisasjonsulykke (James Reason, 1997)

Figur 7 - s. 29 - Et kvalitativt forskningsdesign (Krumsvik, 2013)

Figur 8 - s. 44 - Sikkerhetskultur med fem områder (Figur illustrert av Viggo Krag-Rønne)

## INNHALDSFORTEGNELSE

Forside	I
Sammendrag	II
Forord	IV
Figurliste	V
1.0 Innledning.....	- 1 -
1.1 Problemstilling .....	- 3 -
1.2 Avgrensning .....	- 4 -
1.3 Tidligere forskning .....	- 5 -
1.4 Nytteverdi av studie.....	- 5 -
1.5 Innhold og struktur .....	- 5 -
1.6 Aktuelle forkortelser.....	- 5 -
1.7 Bakgrunnsinformasjon .....	- 6 -
1.7.3  Politiets rapporteringssystem .....	- 8 -
2.0 Teori .....	- 10 -
2.1 Vitenskapelig ståsted .....	- 10 -
2.2 Begrepsforklaringer.....	- 11 -
2.3 Politiets HMS-arbeid .....	- 13 -
2.4 Sikkerhetskultur.....	- 14 -
2.4.1  Robust sikkerhetskultur.....	- 15 -
2.5 Styring for å unngå uønskede hendelser.....	- 17 -
2.5.1  «Bow-tie» modellen .....	- 17 -
2.5.2  Risikoanalyse .....	- 19 -
2.6 Forsvar i dybden .....	- 21 -
2.6.1  Sveitserostmodell .....	- 21 -
2.6.2  Latente og aktive feil.....	- 22 -
2.6.3  Hvem har skylden?.....	- 24 -
2.7 Den lærende organisasjon.....	- 25 -
2.8 Arbeidsmiljøloven .....	- 26 -
3.0 Metode.....	- 28 -
3.1 Valg av forskningsmetode .....	- 28 -
3.2 Intervju .....	- 30 -
3.3 Valg av informanter.....	- 31 -

3.4	Metning.....	- 32 -
3.5	Metode for innsamlede data .....	- 33 -
3.6	Etiske refleksjoner .....	- 34 -
4.0	Empiri.....	- 38 -
4.1	Sikkerhetskultur.....	- 38 -
4.2	Prioritering .....	- 44 -
4.3	Barrierer .....	- 46 -
4.4	Opplæring og kontroll.....	- 50 -
4.5	Egensikkerhet.....	- 52 -
4.6	Uønskede hendelser .....	- 57 -
5.0	Drøfting .....	- 60 -
5.1	En god sikkerhetskultur? .....	- 60 -
5.2	Prioritering av sikkerhet .....	- 64 -
5.3	Barrierer.....	- 65 -
5.4	Opplæring og kontroll .....	- 68 -
5.5	Egensikkerhet .....	- 70 -
5.8	Er sikkerheten i avhør med en pågrepet person god nok? .....	- 72 -
6.0	Konklusjon .....	- 74 -
6.1	Svar på oppgavens problemsstilling .....	- 74 -
6.3	Forslag til videre forskning .....	- 75 -
7.0	Litteraturliste .....	- 76 -
8.0	Vedlegg .....	- 79 -



### **1.0 Innledning**

I det en går ut fra Politihøyskolen (PHS) sine trygge rammer og ut i verden som politiansatt opplever en at verden er en ganske annen. Som politi møter man dessverre mennesker som ikke vil politiet vel. Det hender at politiansatte opplever å bli angrepet eller truet i jobbsammenheng. I 2014 ble det registrert 1186 anmeldelser som omhandler vold mot polititjenestemann. Det har vært en svak økning de siste årene. Det ble registrert 493 anmeldelser for trusler mot offentlig tjenestemann samme år. Anmeldelser for trusler mot offentlig tjenestemann er nesten halvert fra 2013, da tallet var 981 anmeldelser (STRASAK). De aller fleste av disse hendelsene skjer mot offentlig tjenestemann ute på gata, men det skjer også hendelser med politietterforskere som jobber inne på kontor.

Hverdagen for en politietterforsker foregår som oftest inne på et lensmannskontor eller på en politistasjon, der avhør av personer som er implisert i en straffesak gjennomføres daglig. Alle arbeidsoppgavene innen etterforskningsarbeidet overskygger ofte fokuset på egensikkerhet, barrieretenkning og sikkerhetskultur blant etterforskere. Det er naturlig å føle seg trygg når en sitter inne på en politistasjon med kollegaer rundt seg. Det er et tankekors at en politietterforsker går i sivilt antrekk uten noe form for sikkerhetstiltak med den pågrepne personen fra arresten til avhørsrommet. Personen har i mange tilfeller like før blitt pågrepet med ulike typer maktmiddel av flere politifolk fra ordensavdelingen som alltid går med skuddsikker vest og utstyrsbelte. Den enkelte etterforsker har sjelden noe å forsvare seg med dersom en uønsket hendelse skulle oppstå. Forhold som derimot reduserer sannsynligheten for en uønsket hendelse er at den pågrepne personen er fratatt enhver gjenstand som personen kunne vært i stand til å skade seg selv eller andre med. Den pågrepne personen er i politiets varetekt og er ikke kjent med lokaliteten. Dette vil ha en psykologisk dempende effekt på den pågrepnes væremåte. På den andre siden kan en si at for enkelte pågrepne personer ser situasjonen håpløs ut og personen kan ha lite å tape. Enkelte personer er også psykotiske eller påvirket av rusmidler, noe som øker sannsynligheten for en uønsket hendelse.

I mars 2015 opplevde en politietterforsker noe svært ubehagelig under et avhør i det nye politihuset på Grålum, et bygg der sikkerheten skal være godt ivaretatt. Det er ulike sikkerhetstiltak i bygget, som blant annet videoovervåkning i gangene, sparkelister der pågrepne personer ferdes og en alarmknapp som ansatte kan ta med seg. Det er som oftest også kollegaer i umiddelbar nærhet. På et av avhørsrommene i «bunkeren» ble det gjennomført et avhør av en stor og sterk pågrepet person som var 190 cm høy og veide over

## INNLEDNING

100 kg. Han var siktet for bruk og besittelse av narkotika og skulle bli konfrontert med sakens opplysninger. Politietterforskeren var en dame som var ca. 163 cm høy og veide ca. 58 kg. Hun var erfaren i tjenesten. Det ble før avhøret vurdert om hun skulle være alene i avhørsrommet eller om en kollega skulle bistå. Da det var to siktede personer som skulle avhøres og to etterforskere som kunne ta avhør, ble valget ut fra ressursbesparende tankegang enkelt. De to politietterforskerne satt med hver sin pågrepne person i avhør og gjorde jobben pliktoppfyllende og så godt de kunne. Under den konfronterende fasen i avhøret reiste den pågrepne personen på 190 cm seg opp og løp inn i veggen. Deretter tok han en stol og kastet denne veggimellom. Politietterforskeren tenkte: «Roer han seg ned?», og vurderte å trykke på alarmknappen og avbryte avhøret, men håpet situasjonen skulle roe seg. Mannen fortsatte med å kaste møblene rundt inne på avhørsrommet. I stedet for å trykke på alarmknappen ringte hun til arrestforvareren. Tanken hun gjorde seg da hun valgte å ikke trykke var: «Jeg føler jeg drar i gang så mye dersom jeg trykker på alarmknappen. Opsen (operasjonssentralen) blir involvert og det blir så voldsomt styr». Tilfeldigvis stod det noen arrestforvarere på utsiden som hørte at det skjedde noe inne på avhørsrommet. Tre arrestforvarere kom inn og den siktede mannen ble overmannet og dratt inn i arresten. Den pågrepne personen uttalte i det han ble dratt ut: «Du skal være glad jeg ikke fløy på deg». Politietterforskeren uttalte etter denne hendelsen: «Politifolk skal tåle litt, man skal ikke være så vettskremt. Jeg klarer ikke å si ifra at ting er litt guffent. Jeg kan skylde på meg selv. Jeg vet hvordan han er og vi burde vært to personer».

Heldigvis kom noen arrestforvarere etterforskeren til unnsetning, men det var helt tilfeldig at de var i nærheten. Hva kunne skjedd dersom de ikke var i nærheten? Denne gangen endte det heldigvis godt, men det er ett eksempel på en uønsket hendelse en skulle vært foruten. Dette er langt fra den eneste uønskede hendelsen i forbindelse med avhørssituasjonen. Hvordan kan en unngå at slike og liknende hendelser skjer i fremtiden?

Det er sjelden at en etterforsker i avhør med pågrepne personer blir skadet, men at en etterforsker opplever trusler eller ubehagelige hendelser skjer av og til. Noen tenker at dette er noe som følger med jobben som en må tåle. Når en jobber med mennesker som har valgt å passere den ulovlige siden av lovens linje, må man kanskje være forberedt på at noe kan skje. Det er også lett å tenke at sikkerheten er god nok så lenge det går bra og det gjør det jo som oftest. Spørsmålet blir om vi kan la sikkerheten være «god nok» og bare gå og vente på at noe alvorlig skal skje, for deretter å iverksette ekstra sikkerhetstiltak. Dette er det dessverre altfor mange eksempler på i samfunnet forøvrig.

## INNLEDNING

Gjennom å skrive om sikkerheten for politietterforskere i avhørssituasjonen håper jeg at oppgaven kan være en bidragsyter i diskusjonen rundt tema egensikkerhet, fysiske barrierer og sikkerhetskultur, også blant politietterforskere i avhør med pågrepne personer.

Jeg håper at temaet også vil være relevant for andre offentlig ansatte som jobber med utsatte/ustabile grupper i samfunnet, som for eksempel ansatte på NAV-kontor, legevakt, innen psykisk helsevern og liknende. Det har dessverre vært flere hendelser der ansatte har blitt skadet eller drept av pasienter/brukere på slike steder. Sikkerheten har ikke blitt tilstrekkelig ivaretatt for de ansatte og av de ansatte, og i enkelte tilfeller har arbeidstaker ikke fulgt sikkerhetsinstruksen. Et eksempel på en hendelse med en fatal konsekvens var da sosionomen Anna Kristin Gillebo ble drept av en beboer på Behandlingscenteret Små Enheter i Vollen i Asker 28. oktober 2014. I mange etater og institusjoner er det ofte opp til den enkelte ansatte å sikre seg mot uønskede hendelser. Samtidig er det arbeidsgiver sitt ansvar at arbeidstakerens sikkerhet blir ivaretatt. Et aktuelt spørsmål er hvor mye det kan forventes at den enkelte ansatte selv ivaretar sin egen sikkerhet, og i hvor stor grad kan arbeidsgiver overlate ansvaret til de ansatte når det gjelder å ivareta sikkerheten?

### **1.1 Problemstilling**

Det er liten tvil om at Arbeidsmiljøloven og HMS-arbeid på enhver arbeidsplass er til for at det skal være trygt å arbeide for enhver arbeidstaker. De formelle retningslinjene er nedskrevet i lover, forskrifter og instruksjoner og er til for å følges. Utfordringen i sikkerhetsarbeid er å gjennomføre det i praksis og få alle ansatte til å følge instruksene og forstå hensikten bak instruksene. Det er samtidig mulig å tolke det teoretiske grunnlaget forskjellig, da arbeidsmiljøloven og HMS-arbeid ikke er detaljstyrt.

Med min bakgrunn fra fire forskjellige politidistrikt over 12 år i politietaten, kan jeg raskt slå fast at det er veldig variert fokus på sikkerhet fra distrikt til distrikt. Ulik infrastruktur og bygningskonstruksjon i det enkelte politidistrikt har stor betydning, men også ledelsens og den enkelte arbeidstakers holdninger rundt temaet spiller inn. Med min bakgrunn som politietterforsker ønsket jeg å se på utfordringene i avhørssituasjonen og å se på om sikkerheten egentlig er god nok. Problemstilling er derfor:

«Er sikkerheten for en politietterforsker i avhør med en pågrepet person god nok?»

## INNLEDNING

Formålet med problemstillingen er ikke å trekke frem flest mulig eksempler på uønskede hendelser eller dårlig ledelse, men å beskrive sikkerhetskulturen på etterforskningsavdelingene i Østfold politidistrikt. Jeg ønsket også å undersøke flere områder rundt sikkerhetskulturen som har betydning for sikkerheten for etterforskere.

### **1.2 Avgrensning**

Oppgaven tar utgangspunkt i Østfold politidistrikt og omhandler avhørssituasjonen med en pågrepet person. Med avhørssituasjonen mener jeg tiden fra en etterforsker møter den pågrepne personen, gjennomfører et avhør og til den pågrepne personen er overtatt av andre. I problemstillingen stiller jeg spørsmålet til om sikkerheten er god nok. Med god nok mener jeg at arbeidsgiver må tilrettelegge for at alle ansatte kan utføre sin gjøremål uten å bli utsatt for ulykke eller skade. De ansatte må også være trygge på sin arbeidsplass og vite at arbeidsgiver sørger for deres sikkerhet. I utgangspunktet kan sikkerheten alltid bli bedre, men det bør samtidig ikke gå på bekostning av god kommunikasjon mellom etterforsker og den pågrepne person. Det er en balansegang mellom tilstrekkelig sikkerhet og å kunne gjennomføre sine arbeidsoppgaver på en god måte.

Informantene som er intervjuet i oppgaven er fra ulike steder i Østfold og har variert erfaring fra etterforskning. Jeg har ikke valgt informanter i andre distrikt, da oppgavens begrensning gjorde det naturlig å kun konsentrere seg om Østfold politidistrikt. Jeg har valgt informanter som til daglig jobber som etterforskere. Det hadde vært interessant å intervju ledere i ulike avdelinger og toppledere for å få deres syn på problemstillingen, men det er ikke gjort.

Jeg har intervjuet 8 etterforskere fra de fire store politistasjonene i Østfold og 4 etterforskere fra Felles kriminal enhet (FKE) i Østfold politidistrikt med ulik erfaring og kjønn, for å belyse sikkerhet i avhørssituasjonen.

Denne oppgaven begrenser seg til å se på politietterforskerens sikkerhet i avhørssituasjonen og det er kun etterforskere som blir intervjuet. Det kunne også vært interessant å forske på den pågrepne person sin oppfatning av sikkerheten i avhør med en politietterforsker. Dette for blant annet å kunne fange opp pågrepne personer sitt syn på politiets proaktive barrierer, politiets sikkerhetskultur, etterforskerens kommunikasjonsmetode og kroppsspråk. Resultatet av en slik forskning kunne ført til at en hadde blitt oppmerksom på nye tiltak for å sikre avhørssituasjonen for politietterforskere.

### **1.3 Tidligere forskning**

Jeg har ikke funnet tidligere forskning rundt temaet sikkerhet for politietterforskere som gjelder avhørssituasjonen. Det er derimot flere undersøkelser som omhandler vold og trusler på arbeidsplassen. Her har Direktoratet for arbeidstilsynet blant annet skrevet en rapport i 2009 som er interessant i forhold til dette prosjektet.

### **1.4 Nytteverdi av studie**

Egensikkerhet, barrieretenkning og sikkerhetskultur er aktuelt uansett hvilken arbeidsplass en jobber på. Samtidig vil det være begrenset hvor representativt en så liten studie er for hele politiet eller andre etater og organisasjoner, men jeg håper at prosjektet kan være interessant og delvis overførbart for andre. Tanken bak prosjektet er blant annet å se på aktuelle tiltak som kan bedre sikkerheten til arbeidstakere som jobber med utsatte menneskegrupper i samfunnet.

### **1.5 Innhold og struktur**

Opgaven er delt inn i 8 hoveddeler.

Del 1 inneholder bakgrunn for valg av tema, tidligere forskning og avgrensning av oppgaven.

Del 2 inneholder teori om sikkerhetskultur, sikkerhetsstyring og barrieretenkning.

Del 3 er metodekapittelet der jeg redegjør for kvalitativ metode og valg av informanter.

Del 4 er empirikapittelet som inneholder informantenes tanker, utsagn og ønsker.

Del 5 er drøfting med utgangspunkt i teori og empiri.

Del 6 er konklusjon på oppgaven. Her vil svaret på problemstillingen kommenteres.

Del 7 inneholder litteraturliste og henvisninger til kilder brukt i oppgaven.

Del 8 inneholder vedlegg.

### **1.6 Aktuelle forkortelser**

Arrestasjonsteknikk (AT)

Felles kriminal enhet (FKE)

Helse-, miljø- og sikkerhet (HMS)

Innsatspersonell (IP)

Politidirektoratet (POD)

Politihøgskolen (PHS)

### **1.7 Bakgrunnsinformasjon**

#### **1.7.1 Avhør av pågrepet person**

Når en person blir pågrepet av politiet blir personen siktet. Politiet kan oppta en forklaring fra en siktet person etter Straffeprosessloven § 230, men kan ikke pålegge noen å gi en forklaring. En forklaring kalles et avhør. Straffeprosessloven § 232 sier at dersom det skal foretas avhør av en siktet person, skal han gjøres kjent med hva saken gjelder, og at han ikke har plikt til å forklare seg. Er han villig til å avgi forklaring, oppfordres han til å forklare seg sannferdig. En person som er siktet eller mistenkt har like rettigheter.

Påtaleinstruksen kapittel 8 regulerer avhør av siktet person:

##### *§ 8-1. Opplysninger som skal gis ved avhør*

Før det foretas avhør av mistenkte, skal han gjøres kjent med hva saken gjelder og med eventuell siktelse. Han skal gjøres kjent med at han ikke har plikt til å forklare seg.

Mistenkte skal dessuten gjøres kjent med at han har rett til å la seg bistå av forsvarer etter eget valg på ethvert trinn av saken, herunder ved politiets avhør av ham. Siktete bør spørres om hvem han ønsker oppnevnt som sin offentlige forsvarer når han har krav på slik forsvarer.

Mistenkte skal spørres om navn, fødselsdato, stilling og bopel.

##### *§ 8-2. Gjennomføringen av avhøret*

Er mistenkte villig til å forklare seg, oppfordres han til å forklare seg sannferdig.

Avhøringen skal skje på en måte som er egnet til å få en så vidt mulig sammenhengende forklaring om det forhold saken gjelder. Mistenkte skal gis anledning til å gjendrive de grunner mistanken beror på, og anføre de omstendigheter som taler til fordel for ham.

Spørsmål må ikke stilles slik at noe som ikke er innrømmet forutsettes som erkjent av mistenkte.

Ved avhøringen må tjenestemannen alltid opptre rolig og hensynsfullt. Løfter, uriktige opplysninger, trusler eller tvang må ikke brukes. Under avhøret må det ikke forespeiles mistenkte at siktelsens omfang kan påregnes redusert dersom han tilstår eller gir andre viktige opplysninger. Han skal etter omstendighetene gjøres kjent med at en eventuell tilståelse ikke uten videre vil medføre løslatelse.

Det må ikke brukes midler som nedsetter mistenktes bevissthet eller evne til fri selvbestemmelse. Blir det foretatt avhør av en mistenkt som antas å være påvirket av rusmidler, skal det gis opplysning om dette i rapporten.

## INNLEDNING

Avhørene må ikke ta sikte på å trette ut avhørte. Han må gis anledning til å få sedvanlige måltider og nødvendig hvile.

Innrømmer mistenkte å ha begått en handling som avhøret gjelder, skal han spørres om han erkjenner seg skyldig til straff. Har han gitt en uforbeholden tilståelse og saken antas å kunne pådømmes etter straffeprosessloven § 248 (tilståelsesdom), skal han gjøres oppmerksom på dette og hva tilståelsesdom innebærer, samt spørres om han samtykker i slik pådømmelse. Han skal også orienteres om at samtykke innebærer at eventuelle sivile krav vil kunne bli pådømt av retten.

Dersom mistenkte nekter å være skyldig, kan han gjøres kjent med de foreliggende opplysninger i saken hvis det kan skje uten skade for etterforskningen, og spørres om han har noe ytterligere å anføre til dem. Han skal dessuten gjøres kjent med at påtalemyndigheten vil kunne treffe sin avgjørelse i saken på grunnlag av disse opplysningene.

### ***1.7.2 Gjennomføring av avhør***

Gjennomføring av avhør kan skje ute på ordensoppdrag av uniformert politi, men de fleste avhør skjer enten på kontor eller på egne avhørsrom i distriktet. De aller fleste avhør som skjer inne gjennomføres av en politietterforsker i sivil bekledning. Når en person blir pågrepet av politiet blir personen som oftest satt i arrest. På Grålum i Sarpsborg ligger sentralarresten i Østfold Politidistrikt. Dette bygget ble åpnet februar 2014 og har flere sikkerhetsinstallasjoner for å unngå uønskede hendelser. Enhver som blir pågrepet og satt i arrest blir undersøkt fra topp til tå og må kle av seg. Dette gjøres for at man skal være sikker på at personen ikke har gjenstander som personen kan skade seg selv eller andre med.

Når det tas avhør på Grålum blir den pågrepne person ført av arrestforvarere fra cellen i arresten til avhørsrommet. For å komme til avhørsrommet må man gjennom en dør med kodelås. Det er flere avhørsrom som ligger på rekke og rad midt i bygningen, en avdeling som blir kalt «bunkeren». Rommene er minimalistisk innredet med en kontorpult, pc, skriver, to-fire stoler og en telefon. Alle avhørsrommene har mulighet til å ta opp avhøret på lyd og bilde, og rommene er tilnærmet lydtette. Dørene i avhørsrommene på Grålum går inn i rommet og avhører sitter nærmest døren. Det er ikke lås på dørene og rommene har ikke vinduer. Enhver politiansatt som tar avhør på Grålum har mulighet til å ta med seg en alarmknapp eller få en utdelt av en arrestforvarer. Det er sparkelister i gangene utenfor cellene som utløser en alarm dersom en sparker bort disse listene. Det er videoovervåkning i gangen utenfor cellene og utenfor avhørsrommene med overføring til vaktrom for arrestforvarerne. Det er bare

## INNLEDNING

etterforsker og den pågrepne person som er til stede under avhøret, eventuelt forsvarer og tolk der det er behov for det. Etter at avhøret er gjennomført blir den pågrepne person ført tilbake til cellen av en arrestforvarer.

På politistasjonene i distriktet er det svært få egne avhørsrom. Avhør gjennomføres på vanlige kontorer som brukes til alle andre dagligdagse gjøremål. Kontorpulten står nærmest vinduet og den pågrepne person som sitter i avhør blir plassert nærmest døren. På alle kontorer i Halden og Moss er det låsvridere på innsiden av dørene. Disse låsvriderne er fjernet på Fredrikstad politistasjon, mens på Sarpsborg politistasjon er låsvriderne gjort ubrukelige. Kontorene er ikke minimalistisk innredet og en finner ofte rekvisitter som saks, bilder med glass og typiske suvenirer som politifolk tar vare på. Det er kun et fåtall av kontorene som har printer på rommet. Det vil si at etterforsker må gå ut i gangen til nærmeste printer for å hente utskrift fra avhøret. Det er til sammen tre avhørsrom på politistasjonene i distriktet der det er mulig å ta opp avhøret på lyd og video. Det er ingen alarmknapp som kan tas med for etterforskeren, men på Moss politistasjon er det to egne avhørsrom med en fastmontert alarmknapp. Enkelte av bygningene har sparkelister, men de er montert i forbindelse med at det tidligere var arrest på huset. Disse sparkelistene er kun i gangene rundt cellene og i trappene. Det er ikke videoovervåkning inne på politistasjonene.

Det er ingen arrestforvarer på politistasjonene og den pågrepne blir enten ført til avhør av en politipatrulje eller personen hentes av etterforskeren i arresten. Når avhøret er gjennomført blir den pågrepne person ført tilbake til arresten av etterforskeren. Det skjer ofte at en etterforsker gjør dette alene. Den pågrepne person har ikke håndjern eller andre begrensinger når personen er pågrepet.

### **1.7.3 Politiets rapporteringssystem**

Et rapporteringssystem skal brukes når avvik skjer, enten om det er snakk om uønskede hendelser eller hendelser som kunne oppstått. En uønsket hendelse blir av POD definert som: «Handling som foretas eller planlegges foretatt i strid med gjeldende lover, forskrifter, instruks, regler eller interne prosedyrer, samt uhell/ulykker og nestenulykker».

Nestenulykker blir definert som: «Alle hendelser hvor det ukontrollert oppstår fare, men hvor uhell eller skade ikke inntreffer» (HMS-håndboken, 2014, s. 9). Dersom en Rapport om uønsket hendelse (RUH-melding) er skrevet skal lederen straks avklare forhold og iverksette korrigerende tiltak. Leder for driftsenheten skal signere for at rapporten er korrekt behandlet,



## INNLEDNING

og det skal gis tilbakemelding til den som rapporterte straks det er tatt en beslutning om korrigerende tiltak. Deretter skal alle RUH-meldinger fremlegges for Arbeidsmiljøutvalget. Denne instruksjonen står beskrevet i Politiets HMS-håndbok som er utgitt av POD i 2014. RUH-meldingen skrives inn i politiets rapporteringssystem som finnes i datasystemet TTA (HMS-håndboken, 2014). Det meste kan i utgangspunktet meldes gjennom en RUH-melding, så derfor eksisterer det ikke en liste med hva som kan rapporteres.

## 2.0 Teori

I teoridelen vil jeg begynne med å si noe om mitt vitenskapelige ståsted, før jeg definerer aktuelle begreper i oppgaven. Jeg vil vise til politiets HMS-håndbok og jeg vil presentere teoretikers beskrivelse av en god sikkerhetskultur der hensikten er å unngå ulykker og uønskede hendelser. Jeg vil ta for meg to aktuelle modeller som kan brukes for å unngå uønskede hendelser og se på hvordan en organisasjon kan lære av tidligere hendelser. Deretter vil jeg trekke frem noen sentrale paragrafer i Arbeidsmiljøloven som regulerer sikkerhetsarbeid i en bedrift for at de ansatte skal ha en sikker arbeidshverdag. Teoriene jeg her legger frem vil være grunnlaget for spørsmålene jeg har stilt gjennom intervju av informanter. Resultatet av intervjuene vil jeg presentere under kapittel 4 - Empiri.

### 2.1 Vitenskapelig ståsted

Mitt vitenskapsteoretiske ståsted vil ha betydning for måten jeg forsker på. Det vil blant annet ha betydning for hva jeg ønsker å forske på, hvordan jeg forholder meg til det som forskes på, hvilke forskningsmetoder jeg benytter og hvilken forskerposisjon jeg inntar.

Jeg ønsker med denne oppgaven å forske på forhold som jeg har observert og opplevd i politiet i løpet av 12 år fordelt på fire politidistrikt. Oppgavens innhold og fremstilling av empiri kan derfor oppfattes noe subjektivt. Gjennom deltagelse i virkeligheten det forskes på og erfaring innen området, utvikles kunnskap gjennom forståelse. Dette kaller Skjervheim (1996) for et postmodernistisk og konstruktivistisk ståsted. Med et konstruktivistisk utgangspunkt legger man vekt på den individuelle, konstruerende bevissthet. Individet er skaperen av konstruksjonen. Skjervheim kritiserer naturvitenskapen og det positivistiske vitenskapssynet, da han mener det er umulig å inneha en objektiv posisjon innenfor humanforskning (Blichfeldt 2008).

Dallos og Vetere (2005) omtaler ontologi som hva vi tror er virkelighet, hva essensen i et problem er. Epistemologi omhandler *hvordan* vi oppnår kunnskap (Johnsen og Torsteinsson 2012). I dette prosjektet har jeg gjennom erfaring og observasjon, intervju av informanter, tolkning og analyse av data, samt samling av teorier kommet frem til en beskrivelse av virkeligheten på etterforskningsavdelingene i Østfold politidistrikt. En kan stille spørsmål ved om forskningen kan bli meningsfull dersom det man forsker på bare er sant i øyeblikket og i den gitte konteksten. Men tanken er ikke at kunnskapen som avdekkes er endelig eller universell, men at ulike deler av den kan brukes. Barker et. al. (1994) understreker det med å

si følgende: “The only things that are real are the shared understanding between people” (I følge Dallos & Vetere 2005, s. 28). Det er viktig at leseren av oppgaven forstår mitt utgangspunkt og ideen rundt problemstillingen. Gjennom intervjuene og tolkningen av data i kombinasjon med litteratur har jeg forsket på ontologien. Informasjon om epistemologi vil ha betydningen for hvordan jeg og andre forholder seg til denne masteroppgaven. Derfor mener jeg at det er veldig relevant for leseren å være innforstått med mitt vitenskapelige ståsted.

## **2.2 Begrepsforklaringer**

### **2.2.1 Risiko**

«Risiko er kombinasjonen av mulige fremtidige hendelser/konsekvenser og tilhørende usikkerhet» (usikkerhet tallfestes ved hjelp av sannsynligheter). (Aven, m.fl. 2010, s 30).

Risiko handler om hendelser (A) og konsekvens (C) av disse som kan skje i fremtiden. Når hendelsen inntreffer eller hva som skjer vet vi ikke. Det er derfor en stor usikkerhet (U) rundt dette. Når noe vil skje kan vi uttrykke ved hjelp av sannsynlighet (P) og med bakgrunn i vår kunnskap (K). Når en tar med disse elementene i analyser vil en langt på vei kunne beskrive risiko, og en danner seg et risikobilde. Risikobildet er en samlet presentasjon av risikoresultater. (Aven, m.fl. 2010, s. 27)

Sosial og kulturell bakgrunn, samt erfaringer vil blant annet bidra i vurderingene og påvirke hvordan risiko oppleves og forstås. Menneskelig atferd blir ikke drevet av fakta, men av persepsjon (Renn, 2008).

### **2.2.2 Sårbarhet**

Sårbarhet er et aspekt av risiko. «Sårbarhet er kombinasjonen av mulige konsekvenser og tilhørende usikkerhet». Konsekvens av en mulig uønsket hendelse, samt problemene for å gjenoppta virksomheten. (Aven, Røed, Wiencke, 2010, s. 33).

### **2.2.3 «Bow-tie» modell**

En «bow-tie» modell er en illustrasjon på risikobildet (se figur 3, Aven, Røed, Wiencke, 2010)

### **2.2.4 Risikostyring**

«Risikostyring vil si alle tiltak og aktiviteter som gjøres for å styre risikoen. Risikostyring handler om å balansere konflikten mellom å utforske muligheter på den ene siden, og unngå tap, ulykker og katastrofer på den andre siden». (Aven, 2007)

### **2.2.5 HMS**

Helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS) er nøkkelen i forebyggingen av vold og trusler på en arbeidsplass. Det innebærer å kartlegge farene, vurdere risiko, utarbeide planer, prioritere tiltak og iverksette tiltak (*Arbeidstilsynet*).

### **2.2.6 Definisjon 'uønsket hendelse':**

«Handling som foretas eller planlegges foretatt i strid med gjeldende lover, forskrifter, instruksjoner, regler eller interne prosedyrer, samt uhell/ulykke og nestenulykke.

Vold og trusler mot ansatte i politiet er en uønsket hendelse, og skal rapporteres som en uønsket hendelse» (*PODs HMS-håndbok*, 2014, s. 12).

### **2.2.7 Sikkerhet**

Det er mange definisjoner og flere aspekter ved begrepet sikkerhet. Det vil derfor være aktuelt å redegjøre for noen av dem. Reason (1990) hevder at sikkerhet skapes av evnen til å håndtere risikoene på en slik måte at skade unngås i utførelsen av virksomhetens overordnede mål.

Antonsen (2009) sin definisjon av sikkerhet omfatter tre elementer:

1. "The concept of safety refers to a state or situation where the statistical risk is deemed to be acceptable or as low as reasonably practicable..... "
2. "Safety refers to a feeling of security and control; this feeling may or may not resonate with statistical descriptions of risk. Someone`s feelings of being safe and secure is much related to the degree of trust in safety systems and public institutions"
3. "Safety constitutes a form of practice in the sense that it refers to our ability to reduce or eliminate the likelihood of hazardous events occurring." (Antonsen, 2009, s 7)

Sikkerhet må altså ikke bare være et begrep i forhold til statistikk, men til stede i ledelsens og ansattes sikkerhetstankegang i den praktiske utførelsen av arbeidet.

På engelsk kan sikkerhet oversettes med både safety og security. NOU (2000, s. 24) definerer begrepene slik:

- Safety: "Sikkerhet mot uønskede hendelser som opptrer som følge av en eller flere tilfældigheter"
- Security: "Sikkerhet mot uønskede hendelser som er resultat av overlegg og planlegging"

Albrechtsen (2003) har sammenlignet Safety og Security, hvor han har et fokus på årsaker, trusler og farer, tap, omgivelser, relevans, samt usikkerhet. Han påpeker at det er en likhet mellom dem ved at begge begrepene tar utgangspunkt i et ønske om beskyttelse mot farer og trusler slik at man kan være trygge og sikre, men hevder at det er flere forskjeller enn likheter.

### 2.3 Politiets HMS-arbeid

I politiet er det Politidirektoratet (POD) som har hovedansvaret for at arbeidsmiljøloven blir fulgt og at det enkelte politidistrikt styrer sitt HMS-arbeid på en god måte. POD har laget en HMS-håndbok som beskriver dette.

«Hensikten med denne håndboka er at den skal være et velegnet verktøy for god HMS-ledelse, og bidra til økt HMS-bevissthet hos ledere og medarbeidere i politi- og lensmannsetaten. Boka skal gi grunnlag for god kvalitet i arbeidet med systematisk og forebyggende HMS arbeid i eksisterende styringssystemer» (PODs HMS-håndbok, 2014 s. 4).

«Det er et overordnet mål at det skal være trygt å arbeide i politi- og lensmannsetaten. Etaten skal tilrettelegge og drive sin virksomhet på en slik måte at det ikke oppstår skade på personell, materiell, miljø og/eller omdømme» (PODs HMS-håndbok, 2014 s. 4)

«For at etatens HMS-målsettinger skal nås, er det viktig at det skapes en kultur som har:

- Forankring i ledelse og medarbeiderplattformen
- Åpenhet for å rapportere om uønskede og kritiske hendelser
- Fokus på forebygging og forbedringer gjennom HMS-revisjon»

(PODs HMS-håndbok, 2014 s. 4)

«For å lykkes med HMS-arbeidet må ledelsen sørge for tilstrekkelig informasjon, bred medvirkning og nødvendig kompetanseutvikling for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, og nødvendig trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger. Engasjement og deltakelse i arbeidsprosesser bør derfor tilstrebes, tilbakemeldinger må tas på alvor, påpekt svikt skal korrigeres og forslag til forbedringer skal følges opp gjennom konkrete tiltak. Helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet skal ses på som en integrert del av etatens arbeidsoppgaver. HMS-ledelse bidrar til trygghet for den enkelte, og er en viktig forutsetning for at politi- og lensmannsetaten skal kunne løse sine oppgaver». (PODs HMS-håndbok, 2014 s. 4)

HMS-håndboka kommer med mange prioriterte oppgaver som skal følges, samt utfordrende mål og oppfordringer både til ledelsen og til ansatte. Det blir interessant å se om informantene mener at politidistriktet klarer å følge opp alle disse utfordringene og om de har satt det i et fungerende system slik hensikten er.

Det er HMS-avdelingen i Østfold politidistrikt som har oversikten over RUH-meldinger for distriktet. I 2014 var det ingen RUH-meldinger etter hendelser som har skjedd på kontor i Østfold PD. På landsbasis var det registrert 10 RUH-meldinger etter hendelser som skal ha skjedd på kontor. Det er usikkert hva som har skjedd under disse hendelsene og om det har noe med avhørssituasjonen å gjøre i det hele tatt, da statistikken ikke beskriver hendelsen annet enn at det har skjedd på kontor.

### **2.4 Sikkerhetskultur.**

Begrepet sikkerhetskultur fikk sitt gjennombrudd som resultat av International Atomic Energy Agency granskingsrapport av atomkraftverksulykken i Tsjernobyl i 1986 (Cox & Flin, 1998; Glendon & Stanton, 2000; Pidgeon, 1998). Granskingen konkluderte med at “poor safety culture” (Pidgeon, 1998:203) var en medvirkende årsak til ulykken. Piper Alpha ulykken i Nordsjøen i 1988 har også bidratt til fokus og engasjement rundt fenomenet sikkerhetskultur (Cox & Flin, 1998). Konklusjonen etter disse hendelsene har vist at ulykker oppstår gjennom interaksjon mellom mennesket og organisasjonen i det sosiotekniske system, og hvordan de håndterer komplekse og risikofylte situasjoner (Pidgeon & O'Leary, 2000). Forskingen har i så måte bidratt til å anerkjenne kultur som en avgjørende dimensjon med henhold til å skape sikre og robuste organisasjoner (Reason, 1997). Setter man begrepene organisasjon og kultur i en sikkerhetssammenheng vil sikkerhetskultur være den delen av organisasjonskulturen som påvirker enkeltmennesker og gruppers holdninger og atferd vedrørende sikkerhetsarbeid (Karlsen, 2004). Guldenmund (2000) definerer sikkerhetskultur:

“Den delen av organisasjonskultur som vil påvirke atferd og holdninger i forbindelse med økende eller avtakende risiko” (Guldenmund, 2000 s. 251).

Reason (1997) har følgende definisjon:

«Sikkerhetskultur i en organisasjon er produktet av individets og gruppens verdier, holdninger, av kompetanse og atferdsmønster som viser forpliktelse og dyktighet i forhold til organisasjonens helse og sikkerhetsprogram. Organisasjoner som har en positiv sikkerhetskultur er kjennetegnet ved en kommunikasjon bygget på gjensidig tillit, felles oppfatning om betydningen av sikkerhet, og med tiltro til at organisasjonens sikkerhetsmål fungerer effektivt». (Reason, 1997, s. 194)

### **2.4.1 Robust sikkerhetskultur**

Reason (1997, s. 195-196) trekker frem 5 sentrale trekk ved en robust sikkerhetskultur i en god organisasjon.

- Den er *informerende*, på en slik måte at alle ansatte har kunnskap om alle faktorer som har betydning for sikkerheten.
- Den er *rapporterende*, som vil si at enhver hendelse som oppfattes som et avvik fra normaldrift og som kan innebære en sikkerhetstrussel mot mennesket, miljø eller materiell, rapporteres etter gjeldende prosedyrer. For å lykkes med en rapporterende kultur må ansatte være sikret mot disiplinære reaksjoner, rapporteringen må være konfidensiell og enkel, det som blir rapportert inn må være spesifikt, og det må være forskjellige folk som analyserer og som sanksjonerer. Utfordringene med en rapporterende kultur kan være at selve rapporteringen oppleves som tidkrevende, og det kan være et for stort fokus på feil. Andre utfordringer kan være følelsen av å bli overvåket av andre, mangel på tillit og redsel for represalier.
- Den er *rettferdig*, som vil si at det er viktig å skille mellom handlinger gjort med vilje og farlige handlinger uten skyld. En leter etter latente forklaringer, og innser at de fleste farlige handlinger er uten bevisst skyld.
- Den er *fleksibel*, som vil si at organisasjonen viser evne til rask tilpasning til endrede krav. Formell rang har mindre betydning, det er den enkeltes kompetanse som er avgjørende og som har betydning.
- Den er en *lærende* kultur. Reason (1997) hevder at en lærende kultur består av kjente elementer som å observere, reflektere, skape og handle. De tre første elementene er ikke så vanskelige å få til, men utfordringene er å omsette elementene til handling.

Sikkerhetskultur er kjernen for all styring og utførelse av sikkerhet i en organisasjon. For at en sikkerhetskultur skal fungere må den også være robust. Gjennom intervju av informantene er det viktig å få dypdeinformasjon om sikkerhetskulturen på etterforskningsavdelingen for å få svar på om Østfold politidistrikt har en robust sikkerhetskultur. Reason sin teori om en robust sikkerhetskultur stiller krav til de vesentligste områdene innen sikkerhetskultur. Med bakgrunn i min erfaring stiller jeg meg derfor tvilende til om Østfold politidistrikt har en robust sikkerhetskultur, og det blir derfor interessant å få informantenes svar på dette.

## TEORI

Reason (1997) mener at en organisasjon aldri må føle en tilfredshet eller overbevisning om at man har en god nok sikkerhetskultur. Reason (1997) karakteriserer arbeidet med sikkerhetskultur på følgende måte:

“Like a state of grace, a safety culture is something that is striven for but rarely attained...As in religion, the process is more important than the product”

(Reason, 1997, s. 220).

Den enkelte organisasjons sikkerhetskultur avhenger av hvordan følgende tre spørsmål blir besvart (Reason, 1997):

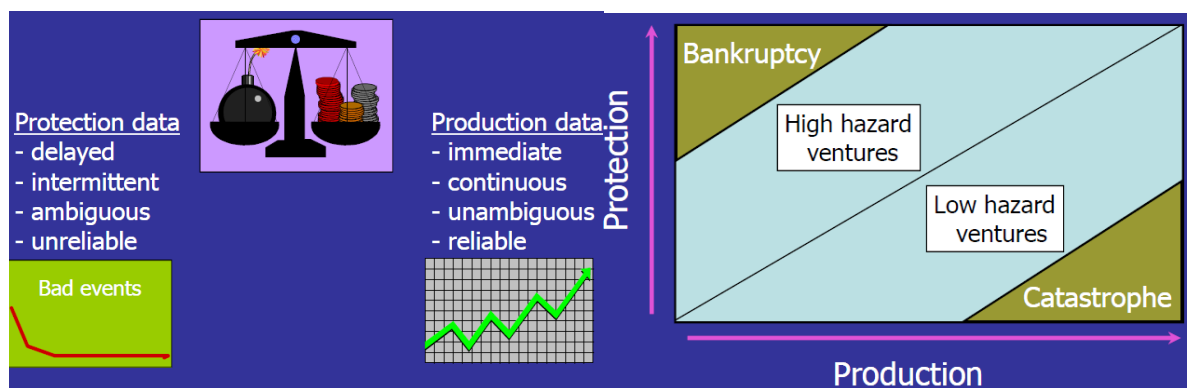
- I hvor stor grad bidrar organisasjonen til å forstå årsakene til ulykker og uønskede hendelser?
- I hvor stor grad bidrar organisasjonen til å predikere sannsynligheten for fremtidige ulykker?
- I hvor stor grad bidrar organisasjonen til å redusere fremtidige ulykker og uønskede hendelser?

Reason (1997) mener at alle organisasjoner må balansere forholdet mellom produksjon og beskyttelse, og en organisasjon med en god sikkerhetskultur vil klare å balansere økonomiske hensyn og sikkerhetshensyn. Dette kaller han den ”optimale sone” (*se figur 1 og 2 under*). For de fleste bedrifter er målet å tjene penger på sin virksomhet, og ved for lav produksjon vil lønnsomheten være borte. Et for høyt sikkerhetstiltak kan føre til at produksjonsaktiviteten går ned og det kan også medføre store kostnader. I motsatt fall kan en for høy produksjon føre til et høyt risikonivå og fokuset på sikkerhet kan være for lavt. Ved en eventuell uønsket hendelse eller ulykke vil dette kunne føre til konkurs for bedriften. I bedrifter som ikke skal tjene penger på sin virksomhet kan en se på produksjon som det samme som det bedriften har som oppdrag. Eksempler på slike bedrifter er helsesektoren, NAV og politietaten. Såkalte servicebedrifter som hjelper og bistår folk uten vederlag. I slike bedrifter er staten arbeidsgiver og har ansvaret for sikkerheten. Det er arbeidsmiljøloven som regulerer sikkerheten for arbeidstakerne, i tillegg til interne HMS-rutiner. I bedrifter som ikke tjener penger på sin produksjon er det utfordrende å se produksjonstall opp mot utgifter for beskyttelsestiltak i bedriften, og dette kan gå ut over sikkerheten til den enkelte arbeidstaker. Bedriften er avhengig av at ledelsen tar sikkerheten på alvor og en er avhengig av at arbeidstakere følger de retningslinjer som er gitt. Alle ansatte må også varsle når beskyttelsestiltakene ikke fungerer som tiltenkt og uønskede hendelser oppstår. Dersom det skjer en uønsket hendelse som utvikler seg til en alvorlig ulykke, vil ikke det føre til en konsekvens som konkurs i en bedrift som f.eks. politiet. Det vil forhåpentligvis føre til at sikkerhetstiltak blir iverksatt for å unngå fremtidige uønskede hendelser.



## TEORI

Det er utfordrende for ledelsen i politiet å vurdere nye og kostbare sikkerhetstiltak for de ansatte når man har utfordringer nok med å få økonomien til å strekke til i den daglige virksomheten. Gjennom intervjuene av informantene blir det spennende å se om ansatte har kommet med forslag til sikkerhetstiltak og om tiltakene har blitt implementert. Dersom arbeidsgiver ikke har implementert tiltak for å bedre sikkerheten på etterforskningsavdelingene blir det interessant å få svar på hva grunnen til dette er. Jeg vil anta at en av grunnene kan være dårlig økonomi. Det blir også interessant å få svar på hvilke tiltak som er implementert for å bedre sikkerheten på de fire politistasjonene.



(figur 1)

(figur 2, Reason, 1997)

## 2.5 Styring for å unngå uønskede hendelser

En hver arbeidsplass ønsker å unngå uønskede hendelser. Ansvaret for sikkerhetsstyring må være forankret i ledelsen og hver ansatt må ha et bevisst forhold til sikkerhet. For å redusere risikoen på en arbeidsplass må en ha klarhet i mulige aktuelle uønskede hendelser som kan skje. For å illustrere risikoen for uønskede hendelser brukes ulike modeller. Jeg vil her redegjøre for to ulike modeller. Når en bedrift har fått klarhet i mulige uønskede hendelser må ledelsen vurdere å implementere tiltak for å unngå at uønskede hendelser oppstår.

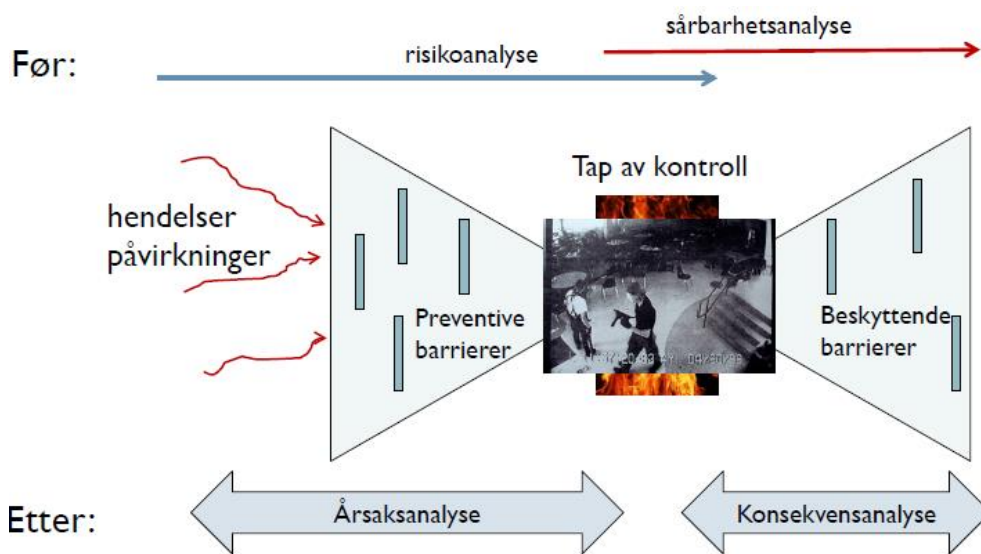
### 2.5.1 «Bow-tie» modellen

«Bow-tie» modellen (Aven m. fl. 2010) (se figur 3 under) skal illustrere risikobildet og tar utgangspunkt i en enkelt aktuell hendelse. Selve hendelsen en vil utrede er en uønsket hendelse. Denne uønskede hendelsen er beskrevet i midten av figuren. Barrierene til venstre i modellen er virkemidler som er satt opp for å forsøke å unngå en slik uønsket hendelse, og kalles proaktive barrierer. Til venstre for de proaktive barrierene er det satt opp årsaker til at en uønsket hendelse kan finne sted. Barrierene til høyre for den uønskede hendelsen er satt

## TEORI

opp for å redusere konsekvensene ved en uønsket hendelse, såkalte reaktive barrierer. På høyre side av de reaktive barrierene er det satt opp konsekvenser ved en uønsket hendelse dersom barrierene ikke strekker til.

Eksempel på en uønsket hendelse kan være at en politietterforsker blir utsatt for vold ved at personen blir «skallet ned» under avhør. En barriere for å unngå vold under avhør kan være at den pågrepne personen blir påsatt håndjern før avhøret. Årsaken til den uønskede hendelsen kan være at politietterforskeren fremprovoserer en handling fra den pågrepne. En barriere for å unngå en slik uønsket hendelse kan være å holde god avstand til den pågrepne personen. Konsekvensen kan være at politietterforskeren får brukket nese.



(figur 3, Aven, Røed, Wiencke, 2010)

Under fremlegges eksempler på flere mulige uønskede hendelser og konsekvenser for en politietterforsker i avhør med en pågrepet person fra avhørssituasjonen.

*Uønskede hendelser:* Trusler, fysisk konfrontasjon, skader, drap.

*Risikopåvirkende/ytelsespåvirkende faktorer ved den pågrepne person:* Aggresjon, fysisk størrelse/fysikk, psykisk helse, sulten/sliten, ruspåvirket.

*Risikopåvirkende/ytelsespåvirkende faktorer ved politietterforsker:* Provoserende oppførsel, fysisk størrelse/fysikk, helse, oppmerksomhet/overvåkenhet.

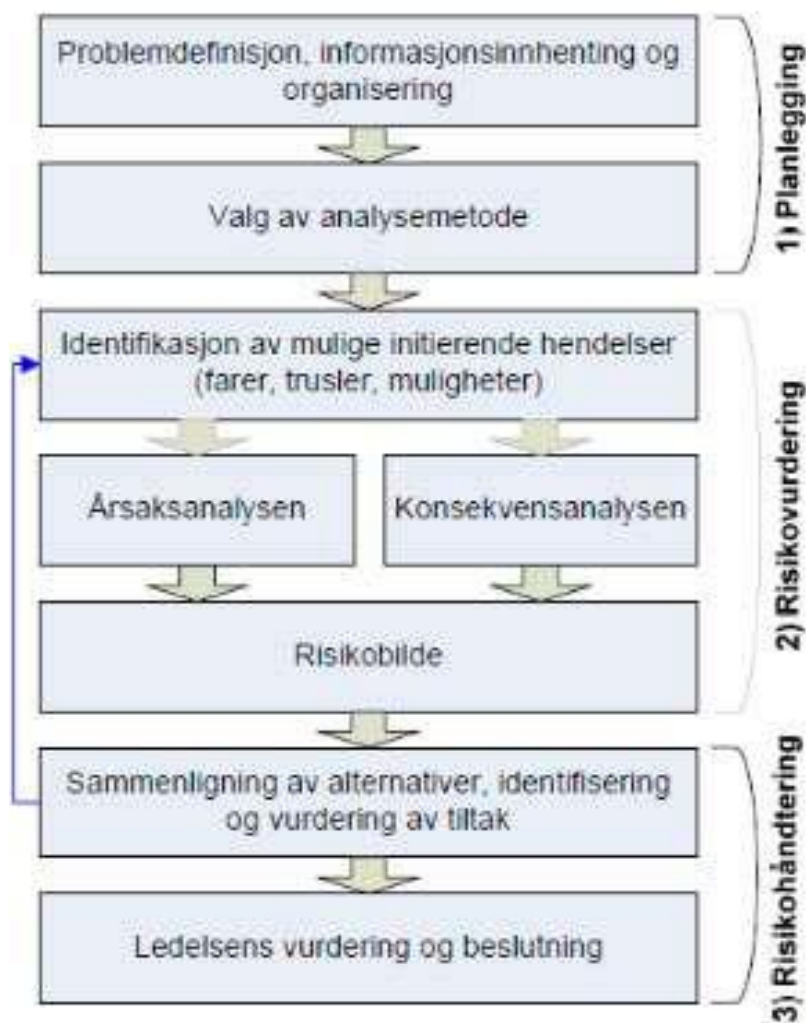
*Proaktive barrierer for å unngå en uønsket hendelse:* Håndjern, pepperspray, to politifolk, avstand til den pågrepne, sparkelist, møblering av rommet, alarmknapp, videoovervåking.

*Reaktive barrierer for å begrense konsekvensene ved en uønsket hendelse:* Pepperspray, håndjern, beskyttelsesvest, kollegaer, førstehjelpsutstyr, alarmknapp.

*Konsekvenser:* Engstelse hos etterforsker, evt. familie, redd for represalier, skader, drap.

### 2.5.2 Risikoanalyse

En annen modell for å illustrere risikoen for uønskede hendelser er å lage en risikoanalyse. Formålet med en risikoanalyse er å kartlegge og beskrive risiko. (Aven, m.fl. 2010) En danner seg et risikobilde, der meningen er å gi en samlet presentasjon av risikoresultater. Bakgrunnen for en risikoanalyse er å kartlegge aktuelle uønskede hendelser som kan føre til nestenulykker eller skade på de ansatte, og at en vil prøve å utelukke uønskede hendelser i en virksomhet. Når en leder skal beslutte tiltak som skal redusere eller utelukke uønskede hendelser bygger lederen sine avgjørelser på blant annet en risikoanalyse. En risikoanalyse skal være en beslutningsstøtte for lederen i virksomheten. Hensikten med analysen er å finne best mulige løsninger og tiltak sett i forhold til de mål en har satt seg. (Aven, m.fl. 2010) Dersom en er i planleggingsfasen av et prosjekt kan en risikoanalyse være med på å avgjøre hvilke valg en tar. I en allerede eksisterende virksomhet vil en risikoanalyse kunne føre til forandringer ved at det blir iverksatt nye tiltak for å unngå initierende hendelser. Figuren under viser gangen i en risikoanalyseprosess.



(Figur 4. Aven m.fl. 2010)

## TEORI

1. Planleggingsfasen går ut på å samle informasjon om det aktuelle temaet og se på hensikten med analysen. Det må være klarhet i hva en skal se på når en utarbeider en analyse. Eksempel på det kan være å unngå tap av liv, unngå skader og trusler. En må avklare bruk av tid, ressurser, personell, dokumentasjon, økonomi osv. Deretter velges en type risikoanalysemodell for å fremstille aktuelle tiltak for å redusere/unngå risiko.

2. Risikovurderingsfasen omhandler strukturert og systematisk identifikasjon av de initierende hendelsene, og den involverer personer med nødvendig kompetanse. Ved bruk av f.eks. ivedugnad og sjekklister kan en unngå å utelukke initierende hendelser. Det kan være aktuelt å fremstille en enkelt initierende hendelse ved å lage en grovanalyse som belyser aktuelle årsaker, barrierer og konsekvenser av hendelsen. En kan også gå inn å spesifisere de aktuelle årsakene og konsekvensene ved å lage årsaksanalyse og konsekvensanalyse. På bakgrunn av årsaksanalysen og konsekvensanalysen etableres et risikobilde som gir et forventet utfall av en initierende hendelse. Resultatene fra risikoanalysen evalueres, og en summerer fordeler og ulemper for de ulike alternativene.

3. Risikohåndteringsfasen omhandler sammenlikning av de ulike alternativene og vurdering av de ulike tiltakene. Hensikten er å implementere nye virkemidler for å modifisere risiko, herunder virkemidler for å unngå, redusere, optimalisere og overføre risiko. Dette sett i forhold til endring av risiko, kost-nytteanalyse og risikoakseptkriterier. Beslutningen om hvilke tiltak som skal iverksettes må være forankret i ledelsen og må bli sett på som viktige for å nå virksomhetens mål. Det må være tydelig hvem som har ansvaret for å implementere tiltakene og det må være en plan på tidsaspektet. Det bør også være kontrollrutiner som fanger opp om nye tiltak ikke blir implementert i henhold til avtalen. Når en er ferdig med ett tiltak kan en gå tilbake til risikovurderingsfasen, for deretter å se på andre tiltak.

Aven og Krohn (2013) påpeker at hendelser som blir ansett som svært usannsynlige, har en tendens til å bli ignorert eller neglisjert i en risikovurdering. Dette kan føre til at beslutningstakere i en bedrift ikke vil være villige til å investere tid eller penger i å beskytte seg mot noe som mest sannsynlig ikke vil finne sted, noe som kan føre til at implementering av sikringstiltak ikke blir prioritert. Balansen mellom kost-nytte har ofte en avgjørende betydning for i hvilken grad risikoreducerende tiltak blir sett på som berettiget eller ikke (Aven og Renn 2010).

## TEORI

For at Østfold politidistrikt skal ha en god sikkerhetskultur og for at man kan kunne si at sikkerheten i avhørsituasjonen er god nok må ledelsen ha gjennomført en risikovurdering. Det blir derfor viktig å få informantene til å uttale seg om arbeidsgiver har grunnlag for å si at sikkerheten er god nok i avhørssituasjonen.

### **2.6 Forsvar i dybden**

James Reason mener at store og alvorlige ulykker langt på vei kan unngås gjennom godt forebyggende arbeid i en organisasjon. Blant annet ved bruk av forsvarsverk i flere lag og redundante løsninger. Han kaller et slikt forsvarsverk for «forsvar i dybden» («defenses in depth»). Det betyr at det etableres flere uavhengige barrierer som er effektive mot uønskede hendelser. Tanken er at systemet ikke skal settes ut av drift som følge av at en eller flere barrierer settes ut av funksjon (Reason, 1997).

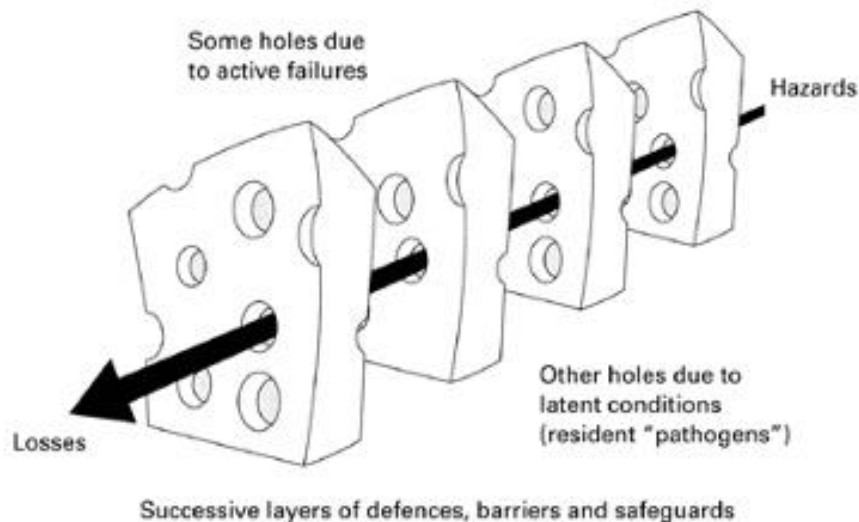
I en organisasjon er det bygget opp forsvarsverk som skal tjene minst en av følgende funksjoner:

- A. Etablere forståelse og bevissthet rundt farer
- B. Vite hvordan man kan opptre sikkert
- C. Varsle og alarmere om farer
- D. Ha rutiner og prosedyrer for å gjenopprette systemet ved unormale hendelser
- E. Ha sikkerhetsbarrierer mellom farer og potensielle tap
- F. Isolere og eliminere farer dersom de skulle bryte gjennom barrierene
- G. Sikre muligheter for rømning og evakuering dersom hendelsen ikke lar seg isolere/eliminere

#### **2.6.1 Sveitserostmodell**

Reason (1997) har en modell han kaller for "Swiss Cheese Modell" (*se figur 5 under*). Den illustrerer barrieretenkningen og «forsvarsverk i dybden». Dersom forsvarsmekanismer som er etablert for å forhindre ulykke svikter eller mangler dekning, vil dette føre til at en faktisk fare ikke blir forhindret og situasjonen vil utvikle seg til en ulykke. I en ideell organisasjon/system hadde det vært barrierer som ikke slapp farene igjennom, men slik er det ikke i virkeligheten. I en organisasjon vil det alltid være mangler og feil som utgjør noen hull i et forsvarsverk (Reason 1997).

## TEORI



(figur 5, Reason, 1997)

Dersom det er flere barrierer og forsvarsverk i dybden kan en forhindre at en enkelt feil medfører en ulykke. Reason (1997) snakker om både hardt forsvar og mykt forsvar (hard and soft defenses). Hardt forsvar er alle typer fysiske barrierer, for eksempel alarmer, videoovervåkning, dørkoder, personlig sikkerhetsutstyr, låser osv. Mykt forsvar består av barrierer som blir styrt av menneskelige handlinger. Eksempler på dette kan være lover, regler, forskrifter, instruksjoner, retningslinjer, øvelser, treninger osv.

På Grålum er det flere harde forsvarsverk. Det er en alarmknapp, videoovervåkning, dørkoder og sparkelister. For å kunne si at sikkerheten er god nok og at det er forsvarsverk i dybden, er det av helt avgjørende betydning at disse harde forsvarsverkene virker og er stand. Det blir derfor interessant å se om informantene har fått opplæring og om noen følger opp at de harde forsvarsverkene blir brukt. Det blir også viktig å få svar på om det eksisterer myke forsvarsverk som skal forhindre uønskede hendelser.

### 2.6.2 Latente og aktive feil

Grunnet menneskelige handlinger og systemer bygd av mennesker vil det i en organisasjon alltid finnes hull av ulik størrelse og hull som flytter seg fra enhet til enhet. Hullene kan i følge Reason (1997) skyldes både latente forhold og aktive feil. Latente forhold er de mange svakhetene ved et system/en aktivitet som gjør at feilhandlinger får lov til å utvikle seg til en ulykke. Med aktive feil mener Reason en menneskelige feilhandlinger som skaper hull i barrierene og som utløser en ulykke. I følge Reason (1997) skyldes cirka 80 % av uønskede

## TEORI

hendelser og ulykker menneskelig feilhandling. Han mener at aktive feil kan skape hull i barrieren på minst to måter:

- Handlinger gjort med vilje av personell ved å omgå barrieren for å oppnå andre fordeler (f.eks. økt produksjon, tidspress, dårlig vurderinger eller slappe holdninger til sikkerhetstenkning).
- En feilvurdering av personellet med tanke på hvordan en barriere skal fungere (f.eks. misforstår signaler på systemet, videoopptak fungerer ikke, alarmknappen er ikke oppladet).

Hull i barrieren grunnet latente forhold kan oppstå når forutsetningene er endret i forhold til det som lå til grunn for designet av barrieren. Det vil si at barrieren ikke fanger opp alt slik den var tenkt å gjøre. Latente forhold skyldes ofte feil som ikke er oppdaget og/eller utbedret, manglende vedlikehold, manglende opplæring/veiledning, manglende trening og/eller øvelse. Slike latente forhold finnes i alle organisasjoner og kan blant annet skyldes beslutninger fra ledelse, myndigheter, utstyrsleverandører og/eller designere. Det trenger i utgangspunktet ikke å være en dårlig beslutning fra ledelsen eller myndigheter, da det ofte er umulig å se alle fremtidige konsekvenser av en beslutning. Slike latente forhold kan derfor være tilstede i en organisasjon i lang tid uten at det får konsekvenser, men de kan føre til ulykker dersom de ikke blir oppdaget.

Aktive feil vil derimot ofte få en umiddelbar konsekvens i en organisasjon. En aktiv feil begås oftest hos den som utøver en aktivitet (førstelinjepersonell), mens latente feil som regel kan knyttes til den øverste delen av organisasjonspyramiden (ledelsen) og hos myndigheter, leverandører osv. Dersom det oppstår en uønsket hendelse betyr det at barrierene ikke strekker til, og at hullene i barrierene blir liggende på en linje slik at det oppstår det Reason kaller en ulykke.

For å kunne gi et begrunnet svar på problemstillingen i oppgaven blir det viktig å få informantene til å fortelle om arbeidsgiver har etablert «forsvar i dybden» for etterforskere i avhørssituasjonen. Er det flere barrierer som er etablert for å hindre at aktive feil kan føre til en uønsket hendelse? Eller er det mangel på barrierer som gjør at en uønsket hendelse lett kan oppstå?



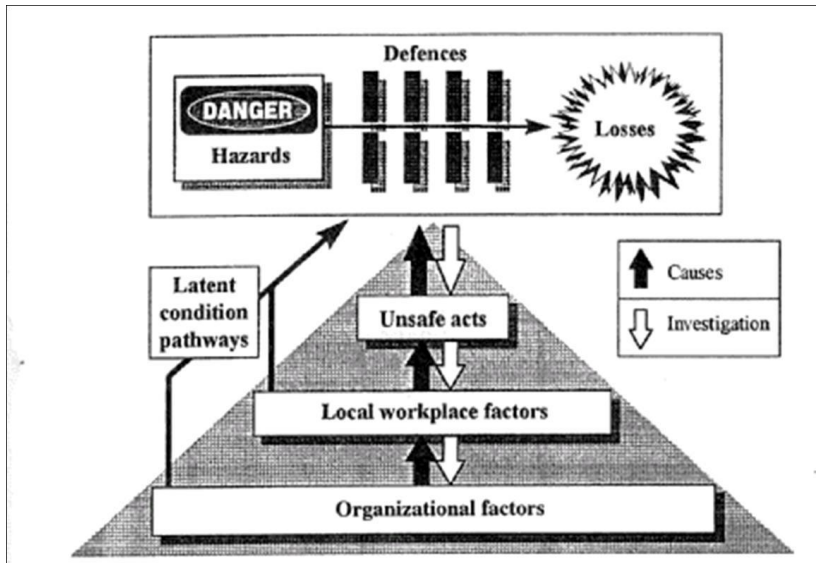
### 2.6.3 Hvem har skylden?

Når en forklarer ulykker i en organisasjon er det ofte at menneskelig svikt er gitt som årsak. Menneskelige ”normale” feilhandlinger (aktive feil), skaper til slutt en ulykke (Reason, 1997). Menneskelige feilhandlinger vil alltid forekomme. For å forhindre ulykker forårsaket av menneskelige feil kan vi endre forholdene folk arbeider under. Dette er blant annet grunnen til at Reason (1997) sier at vi ikke kan diskutere individuell skyld.

Ved granskning av ulykker er det ikke tilstrekkelig kun å se på hva som ble gjort feil. Hvis ikke bakenforliggende årsaker blir vurdert, vil hendelsen trolig skje igjen. Selv om det er den individuelle feilhandlingen som gjør at ulykken inntreffer, skyldes denne handlingen ofte forhold ved arbeidsplassen. Organisasjonen har ikke klart å unngå disse mulige feilkildene ved å sette opp redundante barrierer eller forandre på organisasjonens struktur. Eksempler på organisatoriske forhold som påvirker dette kan blant annet være budsjett, ressurstilgang, tidsplaner, planlegging, kommunikasjon, ledelse, overvåkning og inspeksjon osv. Slike organisatoriske forhold kan bli kommunisert til de ansatte på en slik måte at de medvirker til at farlige handlinger inntreffer. Slike faktorer kan være tidspress, dårlig betaling, underbemanning, for lite opplæring, dårlig utstyr og verktøy, samt dårlig tilpasning mellom maskiner og mennesker. I en organisasjon gjøres det mange potensielt farlige handlinger, men barrierer fanger opp hendelsene slik at handlingene ikke fører til en ulykke.

Økonomiske rammer og ledelsens avgjørelser påvirker lokale forhold som opplæring, utstyr, kommunikasjon, bemanning osv. Svakheter ved noen av disse forholdene kan betegnes som latente forhold, forhold som det enkelte individ ikke har kontroll over, og som kan føre til at ulykker oppstår. Reason (1997) mener årsakskjeden som må tas med i en analyse/granskning av en ulykke starter med organisatoriske faktorer som strategiske beslutninger, grunnleggende organisatoriske prosesser, budsjettering, fordeling av ressurser, planlegging, tidsplaner, kommunikasjon, ledelse, revisjoner og så videre. Alle disse prosessene blir ”farget” og skapt gjennom organisasjonens sikkerhetskultur, uformelle holdninger og uskrevne regler, som igjen sier noe om hvordan organisasjonen utfører sine aktiviteter. I følge Reason (1997) bør en primært se på de forholdene som i størst mulig grad bidrar til å forstå og redusere fremtidige ulykker og hendelser.





(Figur 6. viser nivåer for utvikling og undersøkelser av en organisasjonsulykke. Reason, 1997)

## 2.7 Den lærende organisasjon

Det er viktig at informasjon om forhold og systemer som ikke fungerer som de skal kommer frem i lyset og at endringer blir utført. Enhver arbeidstaker er ansvarlig for at det blir gitt tilbakemeldinger om forhold som ikke fungerer tilfredsstillende. Arbeidsgiver kan derimot ikke alene basere seg på at arbeidstakere informerer om dette. Turner og Pidgeon (1997) forklarer om informasjonsbehandlingsperspektivet som baserer seg på Turners teori om menneskeskapt ulykker. Utgangspunktet er at uønskede hendelser ikke er et resultat av tekniske feil, men kan være forårsaket av feiltolkning eller mangel på informasjon. I en organisasjon foreligger det alltid informasjon om feil, mangler eller svakheter i systemet (Turner & Pidgeon, 1997). Informasjonsbehandling er utfordrende for enhver organisasjon. For det første må det komme informasjon om at forhold ikke fungerer og det må havne i en kategori der noen oppfatter at informasjonen har kommet. Det må bli oppfattet og tolket riktig og beslutninger må tas. I praksis vil informasjonsinnholdet trolig også endres noe gjennom formidlingsprosessen. Turner & Pidgeons (1997) organisasjonsmodell legger til grunn at alle organisasjoner er sårbare for menneskelige feil, grunnet både latente forhold og brudd i barrierene. Dersom informasjonsflyt i organisasjonen er god vil det bidra til å unngå uønskede hendelser.

Gjennom intervjuene av informantene blir det relevant å undersøke om informantene vet hvordan de melder inn og varsler om uønskede hendelser, hva som skjer med RUH-

meldingene og om det blir utført tiltak for å unngå de samme hendelsene igjen. Det vil også være relevant å få svar på om etterforskere deler egne erfaringer med andre etterforskere og sine ledere.

### **2.8 Arbeidsmiljøloven**

Arbeidsmiljøloven er opprettet for å verne om arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhetsarbeid, og en hver bedrift/organisasjon skal følge loven. Man har kanskje ekstra store forventninger til at en statlig eid etat som politiet skal følge denne loven ekstra nøye. Loven er et minstekrav for hvordan ansatte skal behandles og følges opp. Jeg har i påfølgende tekst tatt med de mest aktuelle paragrafene for denne oppgaven.

Aml. § 3-1. Krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid:

(1) For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt, skal arbeidsgiver sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomhetene  
(Internkontrollforskriften) § 5. Krav til dokumentasjon.

- § 5 første ledd: Internkontrollen skal tilpasses virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse i det omfang som er nødvendig for å etterleve krav i eller i medhold av helse-, miljø og sikkerhetslovgivningen.
- § 5 annet ledd: Internkontroll innebærer at virksomheten skal:
  - [...] 6. Kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risiko, samt utarbeide tilhørende planer og tiltak for å redusere risikoforholdene
  - 7. Iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhets- lovgivningen
  - 8. Foreta systematisk overvåkning og gjennomgang av internkontrollen for å sikre at den fungerer som forutsatt

Aml. § 5-1. Registrering av skader og sykdommer:

- Arbeidsgiver skal sørge for registrering av alle personskader som oppstår under utførelse av arbeid. Det samme gjelder sykdom som antas å ha sin grunn i arbeidet eller forholdene på arbeidsplassen.

## TEORI

- Registeret må ikke inneholde medisinske opplysninger av personlig karakter med mindre den opplysningene gjelder for har samtykket. Arbeidsgiver har taushetsplikt om opplysninger om personlige forhold i registeret.
- Registeret skal være tilgjengelig for Arbeidstilsynet, verneombud, bedriftshelsetjeneste og arbeidsmiljøutvalg.

Aml. § 3-2. Særskilte forholdsregler for å ivareta sikkerheten

(1) For å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen skal arbeidsgiver sørge for:

- a) at arbeidstaker gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet, og at arbeidstaker får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig.

I Arbeidsmiljøloven blir arbeidsgivers ansvar innen helse, miljø og sikkerhetsarbeid beskrevet og tydeliggjort. I en velfungerende organisasjon med et godt HMS-arbeid er det gode systemer på dette. Det blir derfor aktuelt å spørre informantene om de kjenner til disse bestemmelsene og om de mener at Østfold politidistrikt har et godt HMS-arbeid.

### **3.0 Metode**

I dette kapitlet vil jeg redegjøre for hvilken metode jeg har valgt for å belyse min problemstilling. Med bakgrunn i vitenskapsteori innen fagfeltet vil metoden være redskapet for å finne ny kunnskap innen området jeg har valgt å forske på. Jeg vil forklare hvorfor jeg har valgt kvalitativ metode fremfor kvantitativ metode. Jeg vil også forklare metodevalget og hvordan undersøkelsen ble gjennomført. Jeg vil deretter komme inn på etiske refleksjoner, troverdighet og selvrefleksjon rundt det å forske på egen arbeidsplass.

#### **3.1 Valg av forskningsmetode**

Forskningsmetode er framgangsmåter for å besvare vitenskapelige problemstillinger. Det er en systematisk måte å undersøke virkeligheten på for å finne ny kunnskap (Ringdal, 2001; Kvale & Brinkmann, 2009). Metode er viktig for å sikre et forsvarlig og faglig fundament for undersøkelsen. Det er også viktig for å sikre et gyldig og pålitelig svar på problemstillingen (Grønmo, 2004). Ved tydelig å kommunisere metodevalget vil det hjelpe leseren til å forstå hvilket grunnlag forskeren har for å komme frem til resultatene. Undersøkelsens tema og problemstilling må ligge til grunn i valg av metode. I tillegg til å bevisstgjøre seg selv rundt fremgangsmåten kan en også gjennom en bredere diskusjon oppnå større grad av etterprøvbarehet for andre forskere.

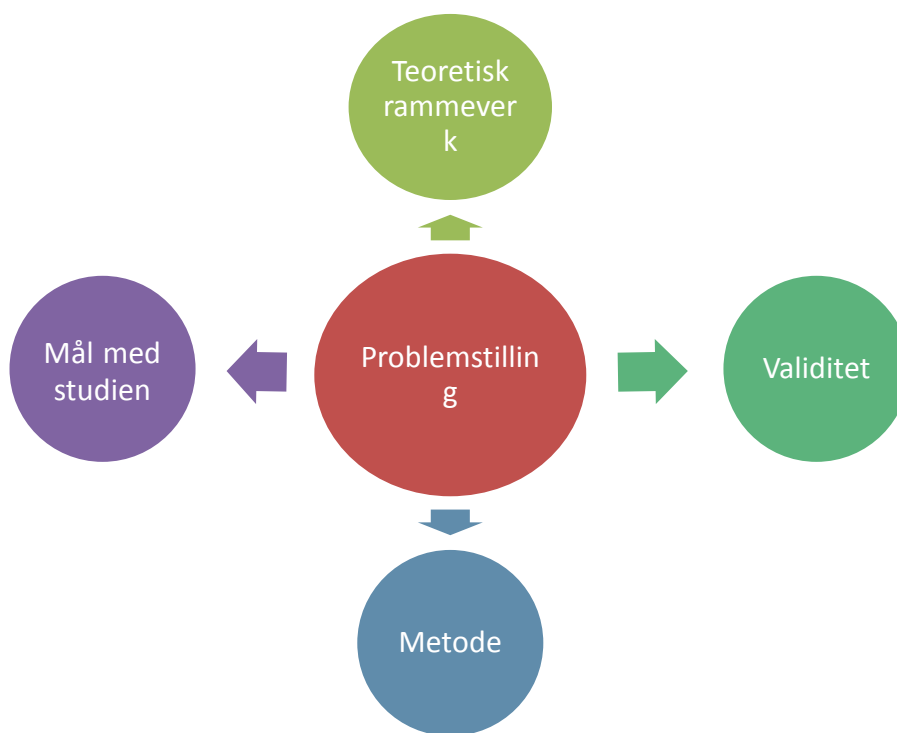
Kvalitativ metode er best egnet når man ønsker dybdeforståelse (Yin, 2011), mens kvantitativ metode er vanlig når man vil finne årsakssammenhenger og jobber med større mengder data (Krumsvik, 2013). En kvalitativ tilnærming vil kunne øke sjansen for nye funn (Yin, 2011), mens en kvantitativ metode med mange spørreskjemaer ville fratatt meg muligheten til å stille utdypende og oppklarende spørsmål. Gjennom forskning på et slikt tema ville det vært interessant å gjennomføre en større undersøkelse av et stort antall mennesker, men en slik undersøkelse vil utelukke detaljer rundt den individuelle historien eller hendelsen. Jeg er i dette prosjektet ute etter detaljer og dybde i temaet, kontra bredde og drypp fra overflaten. Kvalitativ metode søker nettopp å gå i dybden og få mye informasjon fra små enheter (Thagaard 2002). Jeg ønsker å forske på virkeligheten ved hjelp av informanters forståelse av sin situasjon. Glendon & Stanton (2000) argumenterer for behovet for flere studier som benytter kvalitative metoder som fokuserer på dybdeintervjuet og observasjon, for å få frem de mer underliggende og utilgjengelige nivåene av sikkerhetskulturen. Derfor velger jeg i dette prosjektet kvalitativ metode.

## METODE

Ved å søke i informantenes virkelighet skiller man kvalitativt intervju i halvstrukturert- og ustrukturert intervju. Halvstrukturert intervju innebærer at man har forberedt spørsmål og sett på formålet med intervjuet, men forskeren er ikke bundet til disse spørsmålene. Det er også mulig å stille nye uforberedte spørsmål (Kvale & Brinkmann, 2009).

Et ustrukturert intervju er en samtale hvor formålet og spørsmålene ikke er formulert på forhånd. Intervjuet kan minne om en samtale mellom forsker og informant (Kvale & Brinkmann, 2009).

I mitt prosjekt er tema fastlagt og en vil da få de mest relevante svarene på problemstillingen ved å gjennomføre et halvstrukturert intervju. I følge Yin (2003) vil kvaliteten på et intervju i en casestudie være avhengig av to forhold. Det ene er forskerens evne til å forfølge sin egen problemstilling og det som faller innenfor den, mens det andre er å fremsette spørsmålene på en åpen og ”vennlig” måte.



(Modell 7. Et kvalitativt forskningsdesign, Krumsvik, 2013, s. 18).

Krumsvik (2013) illustrerer viktigheten av at de fem elementene er nært knyttet til hverandre når en velger kvalitativ forskningsdesign. Utfra problemstilling velger en et mål, en teori, en metode og dette må ha validitet. Målet med oppgaven er å finne svar på om sikkerheten er god nok og hva som kan gjøres for å bedre sikkerheten. Jeg har lagt frem relevant teori som er utgangspunktet for min metode, samt at jeg har vist til hvilken metode jeg har brukt for å få svar på dette. Jeg vil under si noe om validiteten for oppgaven.

### **3.2. Intervju**

Jeg har valgt å intervju 12 informanter fra Østfold politidistrikt. 8 informanter er fra de fire store politistasjoner. Disse etterforskerne tar flest avhør på politistasjonene, men også noen avhør på Grålum. 4 informanter er fra Felles kriminalenhet (FKE). FKE jobber med de mest alvorlige sakene fra hele Østfold politidistriktet og tar de fleste avhørene Grålum, men også noen avhør på politistasjonene i distriktet. Bakgrunnen for at jeg har valgt denne fordelingen av etterforskere i distriktet er for å få belyst de ansattes opplevelse av sikkerheten i avhørssituasjonen på Grålum og på politistasjonene. Gjennom å intervju 12 ansatte fra forskjellige geografiske enheter ønsket jeg også å få dybdeinformasjon om sikkerhetskultur på de ulike arbeidsplassene i politidistriktet.

I forkant av intervjuene sendte jeg ut informasjon til aktuelle informanter om studiet og tema for masteroppgaven. Informantene fikk vite om hvilke emneord som det ble stilt spørsmål til under intervjuet. Dette for at informantene skulle gjøre seg noen tanker om temaet før intervjuet. Et samtykkeskjema ble også sendt ut og de som ble intervjuet skrev under på dette skjemaet. (Se vedlegg nr. 2 og 3) Det var ikke alle jeg sendte ut informasjon til som gav tilbakemelding om at de ønsket å være informanter. Bakgrunnen for det er uvisst, men så lenge jeg fikk minst to ansatte fra hver politistasjon var det med på å skaffe tilstrekkelig empiri for denne oppgaven.

Informantene som sa seg villig til å bli intervjuet ble gjort kjent med hvordan intervjuene skulle gjennomføres. Alle intervjuene ble tatt opp på lyd og ble transkribert i ettertid. Det førte til at jeg kunne være veldig konsentrert om hva informantene fortalte og utsagnene ble skrevet ordrett ned i ettertid (Thagaard, 2009). Dette ble informantene informert om i forkant av intervjuet og den enkelte informant kunne reservere seg mot lydopptak og gjengivelse av direkte sitat. Det var ingen som reserverte seg mot dette. Alle intervjuene ble gjort på tjenestestedet der informanten selv jobber. Dette for å skape trygghet for informantene slik at kommunikasjonen ble så god som mulig og at jeg fikk så mye informasjon om temaet som mulig. Jeg fikk samtidig muligheten til å observere informantens arbeidsplass og avhørsrom på den lokale politistasjonen. Dette gav meg flere interessante observasjoner, noe som gav meg mer empiri å jobbe med og førte til at temaet i oppgaven ble grundigere belyst.

Som jeg tidligere har forklart gjennomførte jeg et halvstrukturert intervju. (se intervjuguide, vedlegg 4) De fleste spørsmålene som jeg hadde forberedt ble stilt, men underveis i intervjuene kom informantene med flere interessante refleksjoner som førte til at nye

## METODE

spørsmål og svar ble til underveis. Noen av de nye spørsmålene som dukket opp underveis ble senere brukt i de resterende intervjuene av de andre informantene. Samtidig ble noen spørsmål fjernet fra intervjuguiden, da de enten var overflødig eller upresise. I kvalitative intervjuer er temaene fastlagt på forhånd, men rekkefølgen bestemmes underveis, og man er åpen for at informanten tar opp nye temaer (Thagaard, 2008). Intervjuguiden fungerte som en skisse for gjennomføringen av intervjuene, og ikke som en låst mal (Krumsvik, 2013). Ved å ha åpne spørsmål i intervjuguiden er det med på å styrke den interne gyldigheten, i følge Jacobsen (2005). Med det menes at åpne spørsmål gir informantene muligheten til å gi sin forståelse av temaet vi spør om. Ved åpne spørsmål kan svarene være noe utenfor temaet for selve oppgaven, men da er det viktig at forskeren trekker informanten inn igjen på tema uten å forkaste informantens tanker og innspill. Det er en utfordring som kan være krevende.

### **3.3. Valg av informanter**

«En informant er en som gir informasjon om «noe», og dette «noe» tilsier at det finnes en virkelighet og en lokal «sannhet» som han eller hun kjenner til» (Postholm, 2010, s. 84).

Når en skal velge informanter er det alltid utfordrende å velge personer som kan gi relevant og best mulig informasjon om det problemstillingen handler om. Informantene bør i tillegg ha gjort seg noen tanker om tema, være reflekterte og ha meninger om problemstillingen.

Gjennom min problemstilling vil det alltid være personer som har mye spennende informasjon å komme med som kan være aktuelle å ta med, samtidig som det er en fare for å finne personer som ikke kommer med noe nytt. For å belyse temaet fra flest mulig sider har jeg valgt å snakke med ansatte fra de fire store politistasjonene i Østfold politidistrikt, samt ansatte ved Felles kriminalenhet i Østfold Pd. De fire store politistasjonene er Fredrikstad, Sarpsborg, Moss og Halden. Politimesteren i Østfold ble på forhånd informert om mitt prosjekt og ønske om å intervju ansatte i politidistriktet rundt dette temaet (vedlegg 1). Jeg fikk godkjent søknaden fra politimesteren.

Da jeg skulle velge informanter var tanken å kombinere politietterforskere med både lang og begrenset erfaring. Ved å intervju ansatte med lang erfaring håpet jeg på å få høre om utviklingen av sikkerhetsarbeid, barrierer og sikkerhetskulturen blant etterforskere. Ved å intervju ansatte med begrenset erfaring håpet jeg å få informasjon om hva politietaten har formidlet når det gjelder hva sikkerhet i jobben som politietterforsker innebærer. Det være seg sikkerhetskultur, instruksjer, retningslinjer og opplæring i bruken av ulike proaktive og

## METODE

reaktive barrierer. Jeg ønsket å intervju etterforskere med lang erfaring, og med lang erfaring tenkte jeg ansatte med mer enn 15 års erfaring. Utfordringen i Østfold politidistrikt er at det er veldig få etterforskere med så lang erfaring. Ansatte som har jobbet lengre enn 15 år i distriktet som etterforskere har enten fått lederansvar og gjennomfører få avhør av pågrepne personer, eller så har de andre oppgaver i distriktet enn å ta avhør av pågrepne personer. Jeg måtte derfor senke kravet om 15 års etterforskningserfaring, og heller sette grensen på 5 års erfaring eller lengre. Det førte til at jeg fant flere aktuelle kandidater. Blant politietterforskere med begrenset erfaring var det langt flere aktuelle kandidater. Resultater ble at jeg fikk 5 informanter med lengre erfaring enn 5 år og 7 informanter med erfaring på mindre enn 5 år.

8 av informantene jobber til daglig på utestasjonene. 9 av informantene er Innsatspersonell (IP), noe som gjør at de har våpengodkjenning og følger taktisk trening minst 48 timer i året. Dette gjør at de får trening på våpenhåndtering, fysisk pågripelse av personer, taktikk rundt hvordan en beveger og oppfører seg når en skal håndtere farlige personer og generell sikkerhetstankegang gjennom oppgaveløsning. Denne erfaringen er noe de tar med seg på etterforskningsavdelingene og til avhørssituasjonen. Dette fører til at de er mer bevisste på egensikkerhet i det daglige arbeidet. 2 av 4 informanter ved FKE er ikke IP og er derfor ikke med på IP-treninger. Når en ikke følger slik trening og en ikke forholder seg til farlige situasjoner, kan det gjøre noe med måten en tenker på i det daglige med tanke på egensikkerhet.

Da jeg skulle kontakte aktuelle informanter tok jeg kontakt med noen jeg selv vet er reflekterte og dyktige medarbeidere ansatt ved FKE. Etter det kontaktet jeg etterforskningsledere på de ulike politistasjonene som kom med navn på aktuelle reflekterte medarbeidere. Kriteriene for valg av informanter var at de enten skulle ha begrenset etterforskningserfaring eller flere års erfaring. Det var også viktig å få informanter av begge kjønn og med ulike operativ erfaring. De aller fleste av informantene som ble spurt om å delta i forskningsprosjektet samtykket i dette. Det var derfor ikke noe problem å få nok antall informanter.

### **3.4 Metning**

I denne masteroppgaven er rammene begrensende for hvor mye data en kan ta med. Det er relevant å se på om det er tilstrekkelig med data til å kunne drøfte temaet rundt problemstillingen. I alle intervjuene kom det for meg frem nye refleksjoner rundt temaet og



## METODE

ulike oppfattelser av sikkerheten i avhør med pågrepne personer. Samtidig var også noe av den informasjonen beskrevet med andre ord og tanker av de andre informantene. En kan si at en alltid kan få mer empiri, men det er ikke alltid relevant for oppgaven. Et sted må streken settes. Da jeg har gjennomført intervju av 12 informanter, falt jeg til ro med at datagrunnlaget var tilstrekkelig. Jeg satt igjen med informantenes tanker rundt sikkerheten i avhørssituasjonen og hvordan dette fungerer på FKE og på politistasjonene. Jeg fikk også beskrevet hvordan sikkerhetskulturen er i distriktet.

### **3.5 Metode for innsamlede data**

Etter at intervjuene var gjennomført ble intervjuene som var tatt opp på lyd transkribert. Å transkribere er å omdanne virkelighetens samtale og intervju til tekst (Malterud, 2003). Noe som kan være negativt med denne prosessen er at tankene til informanten blir abstrahert og fiksert i skriftlig form. I tillegg blir kroppsspråk og dramaturgien i intervjusettingen utvisket og nedtonet (Krumsvik, 2013). For å bevare informantenes personlige preg på svarene har jeg i oppgaven tatt med sitat som jeg mener var viktig å fremheve og som gjør at den enkelte informant setter sitt preg på empirien. Når en informant kommer med et sitat er det ikke alltid korrekt grammatisk eller forståelig for leser. Jeg har derfor omskrevet noe og tilført noe for å få en mer grammatisk korrekt, helhetlig og forståelig fremstilling av sitatene. Eksempel på et sitat fra en informant:

«Dem har ikke vist oss hvordan den sikkerhetsdingsen fungerer. Jeg fikk den bare og ble bedt om å ta den med meg»

Dette sitatet har jeg omskrevet til:

«Arrestforvarerne har vist oss hvordan alarmknappen fungerer. Jeg fikk den bare utlevert og ble bedt om å ta den med meg»

Dette kan kalles et kunstig sitat, da hensikten er å systematisk hente ut mening ved å kondensere innholdet i de meningsbærende enhetene (Malterud, 2003). I og med at jeg personlig kjenner systemet, var det viktig å ikke påvirke den delen av transkripsjonen. Ved å ikke påvirke sitatet vil jeg oppnå en høyere grad av intervjureliabilitet og derfor også en høyere intervjuvaliditet (Krumsvik, 2013).

Jacobsen (2005) forklarer at i en analyse skal man beskrive, systematisere og kategorisere datamaterialet for å kunne sammenbinde og fortolke det. Jeg hadde på forhånd satt opp ulike

## METODE

områder som jeg mener er vesentlige for å beskrive sikkerhetskulturen i Østfold politidistrikt. Disse områdene er prioritering, barrierer, opplæring og kontroll, egensikkerhet og uønskede hendelser. Dette ble gjort med tanke på å få et godt nok grunnlag for å gi et svar på problemstillingen. Med denne bakgrunnen utarbeidet jeg spørsmål til intervjuguiden. Jeg hadde dermed en tanke bak alle spørsmålene, når de ble stilt og hvordan de ble stilt. Jeg var ikke låst til disse områdene gjennom intervjuene, slik at spørsmålene kan knyttes til ulike områder. Informantenes utsagn ble knyttet til det området som var nærmest deres utsagn, etter tolkning av meg. Det er en svakhet at utsagnene kun har blitt tolket av meg. Jeg kunne i tillegg ha samarbeidet med en annen forsker som kunne ha plassert utsagnene i undertemaene for å kunne sammenlikne dette med mine vurderinger. Å sette informantenes svar i ulike områder var utfordrende, da deres svar kunne brukes i flere av områdene. Dette var et tidkrevende arbeid som til stadighet ble forandret. På den andre siden ble det lettere for meg å få oversikt over alle informantenes svar. Resultatet presenteres under empirikapittelet.

### **3.6 Ethiske refleksjoner**

For at oppgaven skal ha validitet mener Jacobsen (2005) at den både må ha intern gyldighet og ekstern gyldighet. Intern gyldighet handler om hvorvidt resultatene oppfattes som riktige. Min empiri kommer fra informantene og spørsmålet blir derfor om man kan si at deres utsagn kan defineres som sannhet. Det er større sannsynlighet for at informantenes utsagn er sannhet dersom det er flere som er enige med deres beskrivelser. Desto flere som er enige i beskrivelsene, desto større er sannsynligheten for at de er riktige (Jacobsen, 2005). Mine informanter kommer fra fem ulike enheter i politidistriktet og jobber til daglig ikke sammen. De har til dels like arbeidsoppgaver, men på ulike geografiske steder. Hensikten med det var å få beskrevet tilstanden på hver enkelt politistasjon i distriktet. Jeg intervjuet derfor 2 informanter fra hver politistasjon og 4 informanter fra FKE. Informantene fremstod som troverdige og beskrev både positive og negative sider ved deres jobbhverdag. Flere av informantene beskrev liknende forhold, noe som styrker den interne gyldigheten.

Ekstern gyldighet handler om i hvilken grad funnene fra undersøkelsen kan generaliseres (Jacobsen, 2005). Spørsmålet som bør stilles er om data fra et mindre utvalg kan gjelde for et større utvalg. I denne oppgaven er det intervjuet et lite antall av alle politietterforskere i Østfold politidistrikt. Det er naturlig å sette et spørsmåltegn ved om informantenes tanker gjenspeiler tankegangen til andre politietterforskere i Østfold Politidistrikt. Dette vil en aldri få svar på med mindre alle politietterforskere i distriktet ble intervjuet. På bakgrunn av

## METODE

tilfeldigheten ved utvelgelsen av informantene og at deres svar ble til dels gjentatt av flere av informantene, er det grunn til å mene at empirien i oppgaven også har ekstern gyldighet.

Gjennom den sosiale konteksten som kan oppstå mellom forsker og informant finnes det mulige feilkilder og fallgruver. Jeg som forsker har satt meg inn i temaet, ord og uttrykk på en helt annen måte enn den enkelte informant. Jeg har gjennom arbeidet med oppgaven og forberedelsene til intervjuene reflektert og utviklet min kompetanse på definisjoner og forståelse av ulike begrep som jeg bruker. Det er derfor viktig å være bevisst på at forsker og informant kan ha forskjellig oppfattelse av de ulike begrepene. I startfasen av intervjuene ba jeg informanten forklare for meg hva de legger i begrepene brukt i denne oppgaven. Dette ble de spurt om for at jeg skulle få et inntrykk av informantenes forståelse av begrepene og for å unngå misforståelser. For eksempel ble informanten spurt om hva da legger i begrepet «uønsket hendelse». Jeg fikk blant annet til svar at «det er en hendelse som ikke er ønsket». I dette tilfelle har jeg forklart hva definisjonen på en uønsket hendelse er i følge PODs HMS-håndbok:

«Handling som foretas eller planlegges foretatt i strid med gjeldende lover, forskrifter, instruksjer, regler eller interne prosedyrer, samt uhell/ulykke og nestenulykke.

Vold og trusler mot ansatte i politiet er en uønsket hendelse, og skal rapporteres som en uønsket hendelse» (*PODs HMS-håndbok, 2014 s. 9*).

Det en forsker oppnår i et slikt tilfelle er at informanten får utvidet sin forståelse av begrepet, blir gjort kjent med hva som er etatens definisjon av begrepet og at informanten og forsker har lik oppfattelse av begrepet. Ved å starte intervjuet med å få informantens forklaring på begrepene, unngikk vi ikke bare misforståelser, men jeg fikk informantenes fokus inn på temaet før de mer konkrete spørsmålene ble stilt.

Gjennom min hverdag som politietterforsker har jeg lært å bruke god tid på kontaktetablering. Dette bedrer kommunikasjonen og er viktig for å få frem så mye informasjon som mulig av den som blir intervjuet. Kommunikasjonen mellom forsker og informant kan være utfordrende, da forsker ikke alltid har bakgrunnskunnskap om informantenes hverdag. I denne situasjonen var ikke dette noe problem, da informantene er kollegaer av meg. På den andre siden kan det være utfordrende å forske på egen arbeidsplass, da jeg kan være forutinntatt og raskt skaffe meg en antagelse av hva informantene ønsker å si. Feiltolkning av forsker kan da forekomme. Det å forske på kollegaer innebærer også en nærhet til informantene, der forskeren må være bevisst på at dens tilstedeværelse kan påvirke hvordan informanten velger

## METODE

å snakke om temaet. Relasjonen vil ha innflytelse på hvordan datainnsamlingen forløper. Det var ingen av informantene som jeg kjenner privat eller ferdes med på fritiden, men fire av informantene er som meg ansatt i FKE. Informantene ble derfor informert om min rolle i starten av intervjuet. En utfordring med å intervju informanter jeg jobber med er at gjennom denne oppgaven har jeg en rolle som forsker og ikke politietterforsker. Samtidig som jeg kjenner deres situasjon godt, kan jeg ikke være forutinntatt eller hjelpe dem i å svare. Det er informantene selv som må beskrive deres situasjon og opplevelse av denne.

Begrepene troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet må vurderes opp mot oppgavens legitimitet ved kvalitativ forskning (Thagaard, 2008). Troverdigheten omhandler spørsmålet om forskningen er utført på en tillitsvekkende måte. Den styrkes ved å redegjøre for hvordan dataene er blitt utviklet gjennom forskningsprosessen. Dette har jeg gjort ved å gjengi hvordan informantene ble kontaktet og hvordan deres svar har blitt nedskrevet og satt inn i ulike områder. Jeg har også sagt noe om utvelgelsen av informanter, at jeg kjente noen av informantene fra tidligere, at alt ble tatt opp på lyd og at sitat ble skrevet.

Bekreftbarhet er knyttet til informantenes svar og blir blant annet gjengitt i sitatform. En svakhet kan være at jeg selv jobber som politietterforsker og kan ha preget svarene gjennom spørsmålsstillingen og slik det blir fremstilt i oppgaven. Det at alle intervjuene ble tatt opp på lyd gjorde det lettere å nedskrive sitatene ordrett i ettertid og at jeg kunne konsentrere meg om det informanten svarte og var klar med eventuelle oppfølgingsspørsmål.

Overførbarhet betyr om temaet for denne oppgaven kan gi relevans for andre situasjoner. Jeg mener helt klart at tema for oppgaven har relevans for andre situasjoner. Det være seg alle andre etterforskningsavdelinger i politiet der avhør av pågrepne personer finner sted. Det kan også være overførbart til andre organisasjoner og institusjoner som snakker med farlige og/eller ustabile personer. Eksempel på dette kan være psykisk helsevern, legevakt, NAV eller kriminalomsorgen.

Jacobsen (2005) sier at forholdet mellom forsker og informantene er bygget på tre grunnleggende krav; informert samtykke, krav på privatliv og krav på å bli korrekt gjengitt. Gjennom denne oppgaven ble alle informantene kontaktet på forhånd før intervjuet og gitt informasjon om hva det hele gikk ut på. Informantene skrev under på en samtykkeerklæring på at de ville stille til intervju, at det var greit at intervjuet ble tatt opp på lyd og at enkelte sitat som kom frem under intervjuet kunne bli brukt i oppgaven. Ifølge Yin (2014) er bruk av sitater med på å øke prosjektets reliabilitet, da leseren på denne måten selv kan vurdere

## METODE

resultater og konklusjoner. Informantene ble også gjort kjent med at deres navn og rolle ville bli anonymisert, slik at det ikke skal være synlig hvem som sier hva.

Vurderingen av reliabiliteten i kvalitative forskningsprosjekter blir "... forskerens refleksjon over hvordan datainnsamlingen har foregått med sikte på å bli bevisst mulige feilkilder" (Ringdal, 2007, s. 221). Gjennom det foregående kapitlet har jeg forsøkt å reflektere over ulike sider med mitt metodevalg, og jeg mener at jeg har grunnlag for å si at oppgaven har reliabilitet. Det kan allikevel være tilfeller av bias. Bias er en skjevhet som kan oppstå i form av feilaktig informasjon eller tolkning av informanten, og er noe som kan skape feilkilder. Intervjuguide og gode forberedelser er momenter som kan redusere faren for biaser (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2009). Dette er tidligere kommentert i oppgaven.

## 4.0 Empiri

Jeg vil i denne delen av oppgaven legge frem mine funn etter intervju av 12 informanter fra Østfold politidistrikt. Spørsmålene som ble stilt til informantene kan leses under del 8 – Vedlegg (vedlegg 4). Utgangspunktet for denne forskningen var å finne svar på problemstillingen:

«Er sikkerheten for en politietterforsker i avhør med en pågrepet person god nok?»

Jeg vil starte med å beskrive informantenes oppfattelse av sikkerhetskulturen på etterforskningsavdelingene i Østfold politidistrikt. Dette fordi teori rundt god sikkerhetskultur beskrives som kilden til en sikker arbeidsplass. Som jeg beskrev i metoddelen har jeg fordelt informantenes svar inn i fem områder som til sammen beskriver sikkerhetskulturen. Disse områdene har stor betydning for å avgjøre om sikkerheten for en politietterforsker i avhør med en pågrepet person er god nok. Disse fem områdene er prioritering, barrierer, opplæring og kontroll, egensikkerhet og uønskede hendelser.

### 4.1 Sikkerhetskultur

Som jeg tidligere har beskrevet under teorikapittelet er sikkerhetskulturen i politiet helt avgjørende for om sikkerhet i avhørssituasjonen er god nok. Reason (1997) mener at en organisasjon med en god sikkerhetskultur kan minimalisere risikoen for at uønskede hendelser oppstår. Sikkerhetskulturen må være forankret i ledelsen og den må formidles til arbeidstakerne. Alle ansatte må ha en felles forståelse rundt etatens sikkerhetskultur. Guldenmund (2000) definerer sikkerhetskultur som: “Den delen av organisasjonskultur som vil påvirke atferd og holdninger i forbindelse med økende eller avtakende risiko” (Guldenmund, 2000, s. 251).

Informantene ble spurt om hva de legger i begrepet sikkerhetskultur (*spørsmål 5*). Gjennom informantenes refleksjoner rundt dette spørsmålet kom det frem hva som ligger til grunn for den rådende sikkerhetskulturen på etterforskningsavdelingene i Østfold politidistrikt.

Informantene meddelte at alle ansatte har gått på PHS og at de dermed har fått noe av den samme opplæringen i forhold til hva som venter når en jobber som politi. Gjennom PHS og videre i yrkeslivet i politiet blir den enkeltes holdninger og adferd til sikkerhet påvirket. Østfold politidistrikt sin sikkerhetskultur spiller derfor en stor rolle i forhold til hvordan de ansatte utvikler sine holdninger og atferd til sikkerhet. Flere av informantene mente at

sikkerhetskulturen i politiet utformes og internaliseres gjennom ordenstjenesten og IP-treninger.

Tidligere var det slik at veldig mange av de som jobbet på etterforskningsavdelingen ikke var IP-godkjente. Gjennom Gjørsv-kommisjonens 22.7-rapport kom det frem at politiet trenger flere operative politifolk. Det var for mange som satt inne på kontor og ikke var godkjent for å bære våpen. Dette har ført til at alle nyansatte skal være IP-godkjente og følge IP-treninger selv om de er etterforskere. Informantene mente at dette medfører at flere etterforskere får IP-kompetanse og kan ta med seg nyttig læring og fokus på sikkerhet inn i etterforskningsavdelingene. De kan dermed påvirke holdninger og atferd til sikkerhet ved sin avdeling og styrke sikkerhetskulturen. 9 av informantene som har medvirket i denne oppgaven er IP-godkjente, og de aller fleste som jobber som etterforskere på politistasjonene jobber jevnlig også i ordensstyrken. Dette bidrar til å styrke sikkerhetskulturen på etterforskningsavdelingene, og på bakgrunn av dette skulle man tro at sikkerhetskulturen på etterforskningsavdelingene var god.

På spørsmål til informantene om hvordan sikkerhetskulturen er på etterforskningsavdelingen der de jobber (*spørsmål 5B*), var det flere som påpekte at det ikke er noen sikkerhetskultur.

Under følger sitater fra fire forskjellige informanter:

«Sikkerhetskulturen er tilnærmet fraværende når en jobber inne på et kontor i sivilt antrekk».

«Jeg har ingen formening om sikkerhetskulturen i politiet, bortsett fra det jeg har sett på skytebanen. Det har ikke vært noe tema andre steder jeg har jobbet».

«På den avdelingen jeg jobber på er det ikke noe fokus på sikkerhet. Det er følgende ikke noe sikkerhetskultur å snakke om»

«Sikkerhet er fraværende innen etterforskning. Gjennom straksetterforskning skal man avhøre folk som er rusa og gjerne med en gang. Det virker som to separate bokser. Orden har sin boks og etterforskning har ingen boks».

Det siste sitatet er fra en erfaren informant som har jobbet i flere operative avdelinger i politiet i Østfold. Det var flere av de andre informantene som kom med liknende svar.

Enkelte av de andre informantene fortalte at det var en egen sikkerhetskultur på deres etterforskningsavdeling, men at den ikke var tydelig eller universell. De beskrev enkelte

sikkerhetstiltak, som at man ikke skal være alene på avdelingen når avhør gjennomføres. Informantene mente at det ikke var deres ledere som formidlet disse rådene, men andre kollegaer som man samarbeidet med. Det var derfor tilfeldig om den enkelte etterforsker fikk slik informasjon. Informantene mente altså at det er en helt annen sikkerhetstankegang i ordensstyrken i politiet enn blant etterforskere, og at det knapt finnes en sikkerhetskultur på etterforskningsavdelingene. Hva kan grunnen til dette være?

Informantene mente at ingen av lederne på etterforskningsavdelingene fokuserer på sikkerhet i avhørssituasjonen. I følge informantene mente deres ledere at en etterforskers oppgave er å gjennomføre avhøret, få så mye informasjon i saken som mulig og helst få en tilståelse i avhøret. Informantene beskrev mangel på en tydelig og enhetlig sikkerhetskultur.

Informantene uttalte at det nesten ikke snakkes om sikkerhet blant etterforskere. Det kan på bakgrunn av disse uttalelsene se ut som om at Østfold politidistrikt ikke har en robust sikkerhetskultur, slik jeg antok i teorikapittelet. Jeg kommer nærmere inn på dette i drøftingsdelen.

Informantene ble spurt om hva de legger i begrepet risiko (*spørsmål 2*). Informantene gav uttrykk for at de er klar over at jobben som etterforsker innebærer risiko for uønskede hendelser og at de selv tenker på sikkerheten i avhørssituasjonen. En erfaren informant uttalte:

«Vi utsetter oss for risiko hele tiden. Du setter deg i situasjoner som du vet kan gå galt. Det er ikke mange som tenker på etterforskerarbeidet som en risikoarbeidsplass. Hvis jeg tar ansvar for det selv tror jeg at sikkerheten blir ivaretatt og er god nok. Det er litt pinlig å spørre om hjelp. Det hele er opp til meg selv».

Ut i fra hva informanten svarte kan det se ut som om den enkelte etterforsker selv avgjør om sikkerheten i avhørssituasjonen er god eller dårlig. Flere av informantene kom med lignende kommentarer som støtter opp om dette. Enkelte av informantene gav uttrykk for at risikoen for uønskede hendelser var mye større i ordenstjenesten enn på etterforskningsavdelingene, men de var allikevel bevisste på risikoen i avhør med pågrepne personer.

Alle informantene ble spurt om de har rapportert inn uønskede hendelser (*spørsmål 31*). Dersom det skjer en uønsket hendelse skal det skrives en RUH-melding. RUH-meldingen skrives inn i politiets rapporteringssystem som finnes i datasystemet TTA (HMS-håndboken, 2014). Av de 12 som ble intervjuet var det 4 personer som hadde rapportert inn en uønsket hendelse etter hendelser gjennom ordensoppdrag. 5 av informantene svarte at de ikke visste



hvilket system som skal brukes eller hvordan det gjøres. Informantene ble spurt om de har fått opplæring i hvordan en rapporterer inn en uønsket hendelse (*spørsmål 29*). 1 av de 12 informantene fortalte at informasjon om rapporteringssystemet ble gitt da personen begynte i Østfold politidistrikt våren 2015. Ingen av de andre har fått opplæring av arbeidsgiver om hvordan man skal rapportere inn en uønsket hendelse. En av informantene med lang erfaring uttalte:

«Jeg vet ikke hvilket system man bruker, men ville ha spurt noen».

Dette svaret var gjentakende blant informantene. De informantene som visste hvordan man rapporterer inn en RUH-melding hadde blitt vist systemet av en kollega.

Informantene fikk spørsmål om hvem som mottar en RUH-melding (*spørsmål 31*). 3 av informanter svarte at den går til HMS-avdelingen i politiet. En annen svarte følgende:

«Jeg tror det bare er lederen min som får RUH-meldingen. Så sender han den videre til politimesteren. Noen må treffe noen tiltak. Det er ikke noe vits å ta en diskusjon med min leder, for resultatet er forhåndsbestemt».

Flere av de andre informantene mente at RUH-meldinger går til nærmeste leder som må rapportere videre i systemet, men få visste hvor rapportene blir av og hva som blir gjort med dem. Et fåtall av informantene visste at RUH-meldinger havner hos arbeidsmiljøutvalget, at de er pliktig til å se på problemet og at nødvendige HMS-tiltak skal iverksettes for å forebygge og redusere årsaker.

De 4 informantene som hadde skrevet en RUH-melding ble spurt om hva som skjedde i ettertid (*spørsmål 31*). Ingen av informantene hadde fått tilbakemelding på hva som kunne vært gjort annerledes. De opplevde heller ikke at arbeidsgiver gjorde noen tiltak for at andre ansatte ikke skulle oppleve liknende hendelser. En av informantene fortalte at det knapt ble gjort noe med RUH-meldingene i ettertid:

«Tilbakemeldingen på RUH-meldingene er så mangelfull at det er helt nytteløst. Vi sloss med kjeltringen, kollegaen min ble tatt kvelertak på og holdt på å stryke med og jeg knakk hånden min, men vi fikk ikke bistand på grunn av en annen alvorlig hendelse. Det ble skrevet en RUH-melding etter hendelsen, men det kom ikke noe tilbakemelding på hva distriktet kunne gjort annerledes for å sørge for at noe sånt ikke

skjer igjen. Jeg tenker da hva som skal til for at man gjør noe med slikt. Jeg har ikke hørt noe om hva politifaglig vi kunne gjort annerledes heller».

En av informantene har opplevd flere uønskede hendelser gjennom ordenstjenesten. Det har resultert i flere anmeldelser for vold mot offentlig tjenestemann. I slike saker skal det alltid skrives en RUH-melding i TTA om den uønskede hendelsen (HMS-håndboken, 2014).

Informanten skrev en RUH-melding på det første forholdet, men hørte aldri noe og fikk ikke annen tilbakemelding enn at RUH-meldingen var mottatt. Informanten fortalte at det ikke er noe poeng å rapportere om slike hendelser, da det ikke er noe å gjøre med problemet.

Informanten uttalte følgende:

«Vi jobber i politiet og utsetter oss for risiko hele tiden, og da er dette noe som kan skje oss. Det er dessverre ikke noe å gjøre med slike hendelser».

Selv om denne informanten har anmeldt personer for vold mot offentlig tjenestemann flere ganger, har ikke personen skrevet en RUH-melding etter de andre hendelsene. Det er ingen som har bedt informanten skrive RUH-meldinger på disse forholdene, selv om hendelsene har vært av en slik karakter at personen skulle sendt inn RUH-meldinger.

Informantene ble spurt om hva som er årsaken til at de ikke melder inn RUH-melding, og om dette er på grunn av frykt eller redsel for et rykte, eller fordi de er redd for konsekvenser (*spørsmål 33 og 34*). Alle informantene svarte at de ikke er redd for dårlig rykte eller konsekvenser. Informantene fortalte at de var usikre på hva terskelen er for å rapportere inn en RUH-melding og hvordan det gjøres.

Flere av informantene nevnte at det har vært et ønske om å sikre publikumsvakten på politistasjonene i distriktet. Publikumsvakten er det første stedet besøkende kommer til når de skal snakke med politiet. Dit kommer folk med ulike problemstillinger og utfordringer, og det kommer også folk som er ruset. Det ble nevnt at det har vært et ønske om å få skuddsikkert glass og alarmknapp i skranken slik at man kan varsle raskere ved en uønsket hendelse. Flere ansatte har rapportert inn RUH-meldinger grunnet manglende sikkerhetsbarrierer på publikumsvaktene i distriktet, men det er ikke blitt gjort noe med utfordringene. En av informantene forklarte:

«Vi har spilt inn mange ganger forslag til forbedring, men det har ikke blitt gjort noe med problemene»

En erfaren informant fortalte at denne problematikken har vært diskutert i mange år og at det fortsatt blir diskutert på ulike samlinger for de ansatte. De ansatte ønsker at dette blir prioritert, men de blir ikke hørt. En informant uttalte:

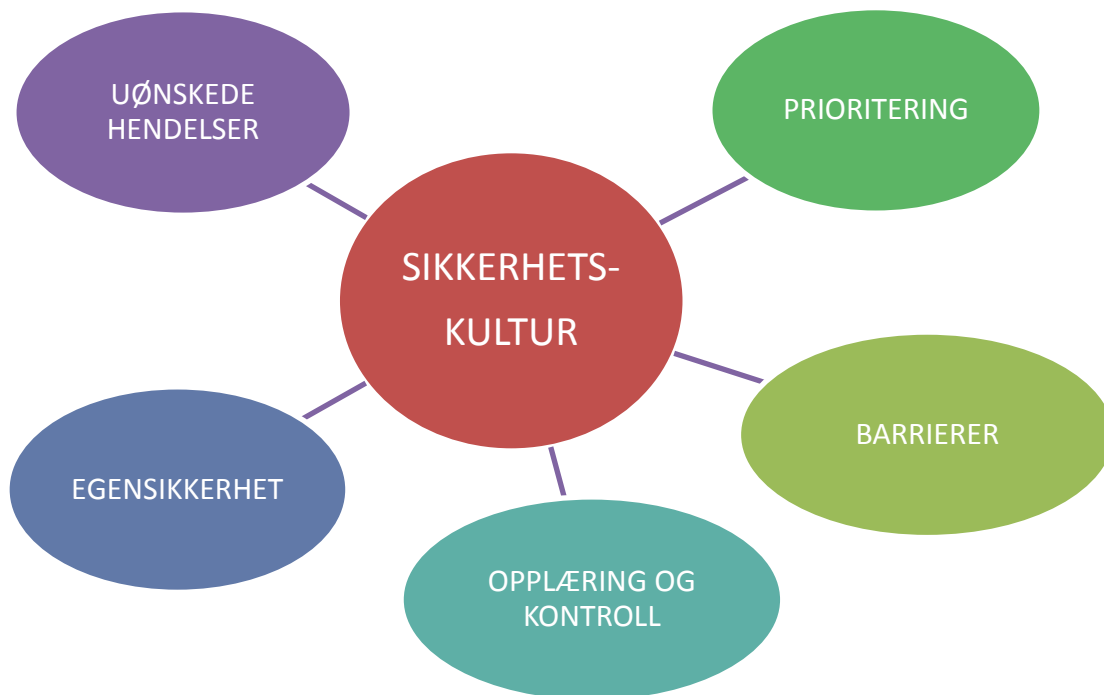
«Slike eksempler gjør at vi ikke gidder å melde inn RUH-meldinger lengre, da det ikke skjer noe likevel».

Informantene ble spurt om hva de mener er bakgrunnen for at politiet har et slikt rapporteringssystem (*spørsmål 35*). Flere av informantene gav uttrykk for at RUH-melding bare er en ordning som skal følges uten at det blir utført noen tiltak, og de ser derfor ikke poenget med rapporteringssystemet slik det fungerer i dag. Samtidig understreket informantene at det er et behov for å dele erfaring slik at andre får vite om uønskede hendelser som skjer. Rapporteringssystemet er også viktig for at ledelsen skal kunne forbedre forholdene slik at andre kan unngå de samme uønskede hendelsene og slik at arbeidsplassen kan bli sikrere.

Politiansatte omgås mange ulike mennesker med ulik bakgrunn og væremåte. Når en politiansatt utsettes for vold eller trusler blir det som oftest skrevet en anmeldelse på forholdet, men det gjøres alltid en personlig vurdering av den enkelte tjenestemann om en skal anmelde personen eller ikke. I avhørssituasjonen beskrev informantene at de relativt ofte opplever en 'ikke ønsket oppførsel' av den pågrepne person. Dette godtas på grunn av enten historikk eller situasjonen personen er i. Det skrives derfor ikke en RUH-melding på slike forhold. Slik informasjon kan være nyttig for andre kollegaer å vite om. Informantene opplyste at slik informasjon sjeldent blir nedskrevet eller videreført, men dersom det blir skrevet ned er det flere aktuelle datasystemer som kan benyttes. Dersom en annen etterforsker ønsker å lese slik informasjon kan det være problematisk og noe tidkrevende.

*Oppsummering:* Informantene fortalte at det knapt er noen sikkerhetskultur på deres etterforskningsavdeling. Det snakkes ikke om sikkerhet og det er opp til den enkelte ansatte å ivareta sikkerheten i avhørssituasjonen. Informantene er bevisst på at de utsettes for risiko. 5 av 12 informanter visste ikke i hvilket system en RUH-melding skal skrives. Ingen av informantene visste hva som skal til for å skrive en RUH-melding. Ingen har fått formell opplæring i rapporteringssystemet. Det var mangelfull tilbakemelding på skrevne RUH-meldinger. Ut ifra informantenes uttalelser kan det se ut som om Østfold politidistrikt ikke har en robust sikkerhetskultur. Dette er i samsvar med mine antagelser som ble beskrevet under temaet robust sikkerhetskultur.

For å beskrive andre vesentlige forhold ved sikkerhetskulturen på etterforskningsavdelingene i Østfold politidistrikt har jeg satt opp fem områder. (se figur 8 under)



#### **4.2 Prioritering**

Siden 22.7.2011 og i kjølevannet av Gjørsv-kommisjonen sin rapport om politiet, har sikkerheten for operativt personell som jobber i ordenstjeneste blitt prioritert. De har fått bedre utstyr, alle skal trene mer og bemanningen er styrket. Dette kan ha gått på bekostning av etterforskningsavdelingene i politiet, som i følge informantene, ikke har blitt prioritert på samme måte.

På spørsmål til informantene om sikkerhetsarbeid på deres arbeidsplass som etterforsker i politiet er prioritert (*spørsmål 15*), svarte alle at det er det ikke. Flere av informantene svarte at sikkerhet ikke en gang har vært et tema på deres etterforskningsavdeling. Når det enkelte ganger har kommet forslag om sikkerhetsforbedringer på etterforskningsavdelingene har det ikke ført til endring. En årsak kan være at ledelsen ikke har vurdert risikoen og de har dermed ikke fått klarlagt mulige aktuelle uønskede hendelser som kan oppstå i avhørssituasjonen. Informantene har aldri sett at det har vært gjennomført risikoanalyser eller at nye tiltak har blitt snakket om for å bedre sikkerheten på etterforskningsavdelingene. En annen erfaren etterforsker kom med følgende påstand:

«På orden blir sikkerheten prioritert, men det styres sentralt. På etterforskningsavdelingen får du et kontor og en pc, og så skal du snakke med han».

Informantens svar kan forstås som om POD bevilger penger og prioriterer sikkerheten for ordensstyrken i politiet, men at det er den enkelte etterforskningsavdeling som bestemmer hvilket sikkerhetsnivå som gjelder for etterforskerne. Uttalelsen kan også oppfattes som om sikkerhet for etterforskere fra sentralt hold ikke er et prioritert område.

Flere av informantene gav uttrykk for at arbeidsmengden og presset på å få utført alle arbeidsoppgaver fører til at det går ut over sikkerheten i avhørssituasjonen. Er dette en indikasjon på at det på etterforskningsavdelingene ikke er balanse mellom produksjon og beskyttelse, da fokuset først og fremst er på å løse arbeidsoppgavene? Reason (1997) mener at alle organisasjoner må balansere forholdet mellom produksjon og beskyttelse for å unngå uønskede hendelser.

Informantene fikk spørsmål om hvilke tiltak som er gjort på deres arbeidsplass for å bedre sikkerheten i avhørssituasjonen (*spørsmål 7*). Ingen av informantene kunne fortelle om tiltak som har blitt innført for å unngå uønskede hendelser på etterforskningsavdelingen der de jobber. En av informantene som har jobbet i politiet i Østfold i over 20 år husket ikke at det var gjort noe som helst for å bedre sikkerheten for etterforskere i avhør med pågrepne personer på politistasjonene. Det har blitt fremmet ønske om forbedringer av sikkerheten uten at det har ført til endringer.

Informantene ble spurt om de har erfart at økonomiske begrensninger har vært årsak til at sikkerhetstiltak ikke blir fulgt opp (*spørsmål 19*). Flere av informantene har selv fått til svar at dårlig økonomi er hovedgrunnen til dette. En av informantene svarte følgende om hvorfor problemet ikke har blitt løst:

«Jeg tenker at det ikke er noen andre årsaker enn økonomi. Det handler om prioritering».

En annen informant uttalte:

«Svaret vi har fått er at det kan vi ikke gjennomføre på grunn av økonomi».

De andre informantene hadde ikke fått noen begrunnelse på hvorfor tiltak ikke var blitt implementert.

*Oppsummering:* Informantene gav uttrykk for at sikkerhet på etterforskningsavdelingene ikke har blitt prioritert, og flere av informantene mente at dårlig økonomi er bakgrunnen for at det ikke gjennomføres forbedringer. Dette er i samsvar med mine antagelser i teorikapittelet om sikkerhetskultur. Ansatte har kommet med forslag til forbedringer, men det skal ikke ha blitt gjort noe med utfordringene på politistasjonene i distriktet. Arbeidsgiver har i følge informantene ikke gjennomført en risikovurdering av avhørssituasjonen, og har således ikke et godt nok grunnlag for vurdere om sikkerheten i avhørssituasjonen er god nok.

### **4.3 Barrierer**

Barrierer er ulike virkemidler en har for å unngå uønskede hendelser eller for å begrense utviklingen av en uønsket hendelse. Det finnes proaktive barrierer, som skal forhindre at uønskede hendelser skjer, og reaktive barrierer, som skal redusere konsekvensene ved en uønsket hendelse.

Informantene ble spurt om det er noen barrierer der de jobber som skal forhindre uønskede hendelser som etterforsker i politiet (*spørsmål 18*). Informantene forklarte at på politistasjonene i distriktet er det knapt noen sikkerhetsbarrierer som skal bidra til å trygge avhørssituasjonen. På Moss politistasjon er det to avhørsrom med en fastmontert alarmknapp ved kontorpuhlen. På alle politistasjonene er det sparkelister i gangene i tilknytning til det som tidligere var arrest på stasjonene. Det er få av politistasjonene som har egne avhørsrom, og det er kun på Fredrikstad politistasjon og på Halden politistasjon hvor det er tilrettelagt for å ta avhør med lyd og bildeopptak. Informantene fortalte at de fleste avhørene blir gjennomført på eget kontor. Flere av informantene opplyste om at ved alle kontorer på Halden og Moss politistasjon er det låsvridere på innsiden av dørene. Etterforskerne har bedt om å få låsvriderne fjernet. På Sarpsborg politistasjon har låsvriders funksjon blitt gjort ubrukkelig etter tilbakemelding på dette. På alle kontorer sitter etterforskeren innerst i rommet og den pågrepne person sitter nærmest døren. På de fleste kontorer finnes også gjenstander på veggene eller på pulen som kan brukes til å skade personer dersom det oppstår en uønsket hendelse.

Enkelte av informantene fortalte at de har hatt en kollega eller en arrestforvarer inne i avhørsrommet under avhør av en pågrepet person for å ivareta sikkerheten. Dette på grunn av den pågrepne person sin oppførsel og/eller historikk. Dette tiltaket var en veldig trygghet for etterforskeren. Noen av informantene har før et avhør bedt andre kollegaer følge litt med i

tilfelle det skulle oppstå en hendelse underveis i avhøret. I enkelte alvorlige saker har andre kollegaer fulgt med på avhøret på video fra et annet rom. Dette gjøres først og fremst for at flere ansatte raskt skal få viktig informasjon i saken.

Informantene opplyste om at det ofte er kollegaer i gangene eller i nærheten av avhørsrommene. Dette gjør at den enkelte etterforsker føler seg trygg i avhørssituasjonen. Samtidig påpekte informantene at det ikke alltid er kollegaer i gangen. Det er svært sjeldent at en annen kollega blir bedt om å sitte utenfor avhørsrommet for å passe på. De som ikke er opptatt med avhør har alltid andre gjøremål og kan dermed forlate politistasjonen. Informantene forklarte at det hender at det ikke er noen kollegaer i nærheten, og at det trolig ikke vil være noen som vil oppfatte en eventuell uønsket hendelse i avhørssituasjonen. En av informantene opplyste om følgende:

«Det blir tatt avhør av pågrepne personer når en er alene på stasjonen. Det er sagt at en ikke skal ta slike avhør, men det skjer av og til».

En annen informant oppsummerte:

«Det er godt at den pågrepne personen ikke vet hvordan forholdene egentlig er».

Nettopp dette kan være en grunn til at det sjeldent inntreffer uønskede hendelser i avhørssituasjonen. Den pågrepne personen blir ofte fulgt til avhørsrommet av en arrestforvarer eller en politiansatt, og personen tror kanskje at det står en vakt utenfor døren til enhver tid. Den pågrepne personen kan også tro at det er mange politifolk som går i gangen og passer på hele tiden. Informantene opplyste om at dette ikke er tilfelle, og at de av og til befinner seg helt alene i en etasje på politistasjonen. Da er det ingen som vil høre eller bistå ved eventuelle uønskede hendelser.

Informantene ble spurt om de gjør seg noen tanker rundt sikkerheten før de går i avhør med en pågrepet person, og hva de gjør for å være best mulig forberedt (*spørsmål 20 og 21*). For å unngå en uønsket hendelse var det enkelte av informantene som fortalte at de tar med seg utstyrsbelte inn på avhørsrommet. Dette utstyrsbelte er det kun de som er IP-godkjente som har. Utstyrsbeltet inneholder blant annet samband, batong, pepperspray, håndjern og Leatherman. Informantene opplyste at de føler seg sikrere med dette utstyret og at de blant annet ville benytte pepperspray dersom det ble behov for det. Sambandet har en knapp som en kan trykke inn i få sekunder og da vil operasjonssentralen høre det som skjer. En av informantene fortalte at ved et annet politidistrikt personen hadde jobbet i, var det festet en

batong og pepperspray under kontorpulten som etterforskeren kunne bruke dersom det ble behov for det. Slik er det ikke i Østfold Politidistrikt.

Flere av informantene bruker også aktivt «chatten» og mail til kollegaer under avhør, både for å få hjelp til å undersøke påstander og uttalelser, men også for å skrive raske kommentarer underveis. Dette er med på å trygge situasjonen for den enkelte etterforsker.

Da politihuset på Grålum ble åpnet i februar 2014 ble sikkerheten for etterforskere i avhør med pågrepne personer betraktelig bedret i Østfold Politidistrikt. Alle informantene forklarte at sikkerheten på Grålum er bra og at de føler seg trygge når de tar avhør der. På Grålum har en mulighet til å få utdelt en alarmknapp av de ansatte i arresten. Det er opp til hver enkelt tjenestemann å velge om en skal ta med seg alarmknappen før avhørssituasjonen. En av informantene uttalte at av de 50 avhørene personen har gjennomført på Grålum, har personen tatt med seg alarmknappen tre ganger. En annen av informantene opplyste om at det er mange som ikke bruker alarmknappen, særlig i helgene. Personen uttalte følgende:

«Det er ingen som har fortalt om at den finnes, hvordan den brukes eller når den skal brukes».

Fire av informantene tok alltid med seg alarmknappen. De åtte andre informantene forklarte at de glemte det, vurderte at det ikke var nødvendig eller tok den med av og til.

På alle avhørsrom på Grålum er det også mulighet for å bruke lyd og bildeopptak. 3 av 12 informantene fortalte at de regelmessig bruker lyd og bildeopptak i sine avhør. De andre informantene opplyste om at de svært sjeldent eller aldri bruker dette utstyret. Bakgrunnen for at informantene ikke bruker lyd og bildeopptak var at noen ikke vet hvordan det fungerer, de har ikke fått noe opplæring eller de vurderer det som ikke nødvendig i det enkelte avhøret. Det vil si at dersom det skjer en uønsket hendelse inne på avhørsrommet har en bare mulighet til å forsvare seg selv, ringe etter hjelp eller løpe ut av avhørsrommet. En informant fortalte at dersom man ønsker å løpe ut fra avhørsrommet på grunn av en uønsket hendelse blir en raskt tatt igjen, da en alltid må trykke kode på dørlåsen for å komme ut. Informanten bemerket at sikkerheten først og fremst går på at den pågrepne person ikke skal rømme, og ikke at det skal være tryggest mulig for politietterforskeren.

Informantene fortalte at det ofte var andre kollegaer i «bunkeren», noe som gjorde at de følte seg trygge. Det hendte også at arrestforvarere eller andre ansatte gikk igjennom «bunkeren». Samtidig fortalte informantene at de av og til satt alene i «bunkeren» og tok avhør. Dersom



det er få arrestforvarere på jobb går de svært sjeldent igjennom gangen utenfor avhørsrommene.

Informantene er fornøyd med avhørsrommene på Grålum, da de er minimalistisk innredet. Det er kun pappkrus og ingen knuselige gjenstander der, bortsett fra en pc-skjerm. Det er få gjenstander på avhørsrommene som kan brukes til å skade personer med.

Informantene fra FKE tar alle sine avhør av pågrepne personer på Grålum, bortsett fra i enkelte tilfeller. De andre informantene opplyste om at de tar en del avhør på Grålum, men at pågrepne personer ofte blir tatt med inn på politistasjonen og inn på kontoret for å bli avhørt der. Det kom også frem opplysninger om at personer som blir tatt med inn på politistasjonene ikke alltid blir ransaket. Etterforskerne har ikke de samme trygge rammene som på Grålum.

Informantene fikk spørsmål om hva de ville gjort for å bedre sikkerheten for etterforskere på deres arbeidsplass (*spørsmål 23*). Det var flere av informantene som mente at dersom de benyttet seg av de barrierene som allerede er på Grålum er sikkerheten god nok. En informant mente at det burde være direkte overføring av bilde uten lyd fra avhørsrommet til vaktrommet for arrestforvarerne. Dermed kunne noen følge med på avhørsrommet og oppdage om en situasjon utartet seg til en uønsket hendelse. En informant mente at det alltid bør være noen i gangen utenfor avhørsrommene når avhør av pågrepne personer gjennomføres. Informanten mente at det går ut over avhørssituasjonen og kommunikasjonen med den pågrepne person når en vet at en er alene i «bunkeren». Dette gjelder særlig på kveldstid, da det er få etterforskere på jobb.

Det kom frem et ønske om at alle etterforskere som er i avhørssituasjonen skal ha en alarmknapp, uansett om avhøret blir gjennomført på Grålum eller på politistasjonene. Informantene mente at alle låsvridere på kontordørene må bli fjernet. Det ble ytret ønsket om at det opprettes egne avhørsrom uten unødige gjenstander og hvor møblering av rommet er gjennomtenkt med tanke på sikkerhet. Det kom også frem ønske om en sikkerhetsinstruks som regulerer avhørssituasjonen. Dette blant annet for å hindre at enkelte medarbeidere utelater å ta i bruk sikkerhetsbarrierer på grunn av en dårlig risikovurdering før avhørssituasjonen.

*Oppsummering:* På politistasjonene er det knapt proaktive barrierer. På Grålum er det flere barrierer, men informantene velger ofte å ikke bruke dem. Informantene fortalte også at det hender at avhør blir gjennomført uten at det er kollegaer i nærheten. Enkelte av informantene

tar med seg utstyrsbelte i avhørssituasjonen for å trygge sin egen sikkerhet. Informantene gav informasjon som tilsier at det ikke er forsvarsverk i dybden slik som Reason beskriver at må til for å unngå uønskede hendelser.

#### **4.4 Opplæring og kontroll**

Det er arbeidsgiver sitt ansvar å sørge for at de ansatte har en trygg jobb å gå til og at sikkerhetsinstrukser og retningslinjer blir fulgt opp av den enkelte arbeidstaker. Arbeidsgiver skal sørge for tilstrekkelig informasjon, bred medvirkning og opplæring for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dette står beskrevet i Arbeidsmiljøloven og i politiets HMS-håndbok.

Gjennom mine intervjuer var ett av spørsmålene om informantene har lest arbeidsmiljøloven om sikkerhet for arbeidstakere (*spørsmål 9*). Ingen av de 12 informantene har lest Arbeidsmiljøloven om sikkerhet for arbeidstaker og arbeidsgivers ansvar. Informantene ble spurt om de har lest noen instruksjoner som gjelder sikkerhet på deres arbeidsplass (*spørsmål 10*). Det var enkelte av informantene som mente de hadde fått en branninstruks tilsendt på mail. Informantene mente at det å sende instruksjoner på mail ikke gir den nødvendige opplæringen som skal til.

Informantene ble spurt om de har fått informasjon om instruksjoner som inneholder sikkerhet for politietterforskere i avhørssituasjonen (*spørsmål 11*). Det ble knapt snakket om sikkerhet i avhørssituasjonen, fortalte informantene. Informantene ble spurt om de har fått praktisk opplæring når det gjelder sikkerhet i avhørssituasjonen (*spørsmål 12*). Enkelte av informantene svarte at de fikk noe opplæring på Grålum da politihuset var nytt i februar 2014. De andre informantene svarte at de ikke hadde fått noe opplæring i det hele tatt. Alle informantene nevnte at det virket som det var litt tilfeldig om en fikk opplæring i sikkerhetssystemer på Grålum. Ansatte som har begynt etter sommeren 2014 har ikke fått noe opplæring i det hele tatt, med mindre de selv har spurt om dette.

Informantene ble spurt om noen av lederne ber etterforskeren ta noen forhåndsregler før en går i avhør (*spørsmål 22*). Flere av informantene fortalte at de har fått tips og råd av kollegaer om hvordan de bør ivareta sikkerheten. Det gikk blant annet på at det ikke skal tas avhør når det ikke er kollegaer i nærheten. Tipsene kom fra andre etterforskere og ikke fra en leder på avdelingen. Et fåtall av informantene har hørt sin leder si at det skal være to personer tilstede under avhøret, eller at noen må passe på i nærheten når avhør gjennomføres. De aller fleste

informantene oppfattet det slik at de selv må vurdere sikkerheten i avhør med pågrepne personer. En informant forklarte:

«Der hvor jeg jobber har vi begynt med kveldsvakt for å få unna etterforskningsarbeid i aktuelle saker. Da er det bare en etterforsker som tar avhør og det hender at etterforskeren er alene på arbeidsplassen dersom de andre blir sendt ut på oppdrag. Dette er mot den muntlige instruksjonen på denne politistasjonen, men på grunn av bemanningskapasitet blir det allikevel gjennomført avhør. Det blir ikke noen konsekvenser av å bryte denne muntlige instruksjonen, tvert i mot får den enkelte skryt for at en har gjennomført en nødvendig arbeidsoppgave».

Informantene mente at informasjon og instruksjoner på hvordan sikkerheten skal ivaretas i avhørssituasjonen bør komme fra ledelsen når man begynner som etterforsker. Dette for å vise at man tenker på sikkerhet også på etterforskningsavdelingene, men også for å være bedre rustet med tanke på å unngå uønskede hendelser i avhørssituasjonen. Informantene mente at manglende opplæring stemmer overens med deres inntrykk av at det ikke er noen tydelig sikkerhetskultur på etterforskningsavdelingene.

Gjennom intervjuene var det et poeng å få informantene til å forklare flere forhold rundt sikkerhetskulturen på etterforskningsavdelingene i politiet. Jeg ønsket blant annet å få frem om det var kvalitetskontroll på avhørssituasjonen. Informantene ble spurt om det er noen som følger opp etterforskeren med tanke på om sikkerheten blir ivaretatt på en god måte og om noen evaluerer avhørssituasjonen (*spørsmål 22*). Det kom frem at det ikke blir kontrollert om etterforskeren tar med seg alarmknapp, bruker lyd og bildeopptak, om man tar avhør uten at det er noen kollegaer i nærheten eller om kontoret er ryddig og uten farlige gjenstander. Alle informantene forklarte at det er helt opp til hver og en etterforsker å velge om de tar i bruk noen proaktive barrierer. Informantene forklarte at det er ingen andre enn dem selv som passer på at det ikke ligger farlige gjenstander på avhørsrommet.

Ifølge informantene var det få av etterforskerne som har fått noen tilbakemelding på de avhørene de har gjennomført med tanke på hvordan arbeidsoppgavene ble utført. De fleste av informantene har tilnærmet aldri blitt evaluert i avhørssituasjonen. Det gjelder både det politifaglige og det som går på å håndtere sikkerheten. Informantene mener at deres ledere fokuserer på at avhør skal gjennomføres og at nyttig informasjon skal komme frem i saken. Da det er mangelfull opplæring på sikkerhet i avhørssituasjonen er det nødvendig at den

enkelte etterforsker er bevisst sin egen sikkerhet i avhørssituasjonen for at uønskede hendelser skal unngås.

*Oppsummering:* Informantene opplyste om at de har fått en mail om branninstruks. Utover dette har det ikke vært noe opplæring om sikkerhet på politistasjonene. På Grålum fikk noen av informantene opplæring da politiet flyttet inn, men de som har begynt etter det har ikke fått noe opplæring. Enkelte av informantene sier at manglende opplæring er grunnen til at de ikke bruker alarmknapp, lyd og bildeopptak i avhør. Det blir ikke kontrollert om etterforskeren bruker benytter proaktive barrierer, og svært få av etterforskerne får tilbakemelding på hvordan avhørene blir gjennomført. Informantene mente at manglende opplæring og kontrollvirksomheten fra arbeidsgiver er med på å svekke sikkerheten for etterforskere i avhørssituasjonen.

#### **4.5 Egensikkerhet**

Informantene mente at det var en manglende sikkerhetskultur på etterforskningsavdelingene og at ansvaret for å sikre avhørssituasjonen var opp til dem selv. Egensikkerhet handler om å tenke igjennom mulige hendelser og vurdere risiko i en avhørssituasjon.

Reason (1990) hevder at sikkerhet skapes av evnen til å håndtere risikoene på en slik måte at skade unngås i utførelsen av virksomhetens overordnede mål. Den enkelte arbeidstaker er og vil alltid være interessert i å ivareta sin egen sikkerhet. Samtidig er det viktig at arbeidsgiver setter fokus på dette og signaliserer hva som er god sikkerhetstankegang. Informantene ble spurt om hva de legger i begrepet egensikkerhet i forbindelse med sin jobb som etterforsker (*spørsmål 1*).

En informant kom med følgende forklaring:

«Egensikkerhet er noe som alle er bevisst på når vi snakker om det å være politi. Utfordringen er å ta med seg det en har lært ute som ordenspoliti inn til kontoret og arbeidet som etterforsker».

Gjennom informantenes svar kom det frem at gjennom egne erfaringer, tips og observasjon av kollegaer får en politietterforsker en selvstendig oppfatning av egensikkerhet. Den ansattes oppfatning av egensikkerhet preges også av politietatens kultur og opplæring. Når en politiansatt går fra ordenstjeneste til å bli etterforsker og jobbe i sivilt antrekk på et kontor dempes fokuset på egensikkerhet. Det kan være flere grunner til dette. Kanskje er det en egen

etterforskningskultur med manglende fokus på sikkerhet? Når det ikke snakkes om sikkerhet eller uønskede hendelser i avhørssituasjonen vil det føre til at fokuset på egensikkerhet blir mindre. En av informantene uttalte:

«Når jeg forteller venner om hvordan et avhør gjennomføres etter hva de pågrepne personene har gjort, sier de: Hæ, snakker du med dem alene med døren lukket og ingen som følger med? Det har alltid gått bra og jeg tenker at jeg er godt nok ivaretatt».

Dette kan tolkes som om informanten stoler på at sikkerheten blir godt nok ivaretatt av arbeidsgiver og at sikkerhetssystemer påvirker informantens oppfattelse av sikkerhet. Antonsen (2009) beskriver safety som: "...Someone`s feelings of being safe and secure is much related to the degree of trust in safety systems and public institutions" (Antonsen, 2009, s. 7). Informanten la til grunn at siden det alltid har gått bra er det ikke noen grunn til å tvile på at sikkerheten er god nok.

Informantene ble spurt om hva de gjør for å være best mulig forberedt før de går i avhør med en pågrepet person (*spørsmål 20*). Det var interessant å oppdage at flere av informantene tenkte at det var den enkelte etterforsker sitt ansvar å sikre seg mot uønskede hendelser i avhørssituasjonen. Informantene fortalte at de selv ivaretar egensikkerheten ved at de gjør en enkel risikovurdering på den pågrepne person. Det innebærer å sjekke den pågrepne persons historikk i politiets systemer, og snakke med arrestforvarerne om de har opplevd noen hendelser med personen mens den pågrepne har vært i arresten. Noen få av informantene opplyste at de selv går til den pågrepne person sin celle i arresten og snakker med personen for å «lodde stemningen». Flere av informantene tilbyr også en røyk før, under og/eller etter avhøret for å bedre på stemningen mellom avhører og den pågrepne personen. De aller fleste av informantene tilbyr kaffe eller vann til den pågrepne under avhøret. Informantene fortalte at de passer på at det ikke ligger gjenstander på avhørskontoret som den pågrepne person kan skade seg selv eller andre med. Det være seg saks, glass, kniver og liknende. Gjennom mine intervjuer så jeg at det på tre av kontorene hvor avhør blir gjennomført lå beslaglagte kniver lett tilgjengelig. En av informantene fortalte at personen har hatt den beslaglagte kniven liggende på kontoret der avhør gjennomføres i mange måneder. Informanten forklarte at den skal utleveres igjen, men eieren har ikke dukket opp. Den har derfor bare blitt liggende på kontoret i påvente av utlevering til rettmessig eier.

Informantene fortalte også at de ønsker å forberede seg så godt som mulig på selve saken før avhøret starter, men at høyt arbeidspress ofte fører til at det går ut over forberedelsene.

Informantene fortalte at de ofte blir bedt om å gjennomføre et avhør så raskt som mulig og med svært begrenset tid til forberedelser. Dette fører til at sikkerheten ikke blir like godt ivaretatt i avhørssituasjonen.

Når avhør blir gjennomført bruker politietterforskeren sivilt antrekk, noe som i følge informantene gjør at den pågrepne person oppfører seg annerledes enn dersom etterforskeren hadde vært uniformert. Noen av informantene har erfaring med at de har pågrepet en person med uniform under vanskelige omstendigheter. Dagen etter har de gjennomført avhør av den samme pågrepne personen, men da i sivilt antrekk. Dette har hatt en positiv effekt på den pågrepne personen, og samtalen har foregått på en helt annen måte enn da tjenestemannen var uniformert. Det er klart at også tidsaspektet til den aktuelle hendelsen og personens sinnstilstand har innvirkning på dette.

I ethvert avhør kan politietterforskeren til en viss grad redusere faren for uønskede hendelser gjennom 'riktig' kommunikasjon. Kommunikasjon kan deles inn i to hovedgrupper, verbal og nonverbal. Den verbale kommunikasjonen består av en språklig formidling, der spørsmål blir stilt på en tydelig måte, mottaker forstår spørsmålet og gir en bekreftelse tilbake til sender (Wilson et al., 2005; Weller et al., 2014). Den nonverbale kommunikasjonen inneholder flere momenter som kan være med på å farge budskapet som blir levert fra sender til mottaker. Kroppsspråk og stemmebruk er eksempler på momenter i nonverbal kommunikasjon (Eide og Eide, 2004).

«Jeg mener det er viktig å vise at jeg har stålkontroll på rettighetene til den pågrepne personen. Da skjønner han at jeg er erfaren og at det er jeg som styrer. Dersom du må lese opp rettighetene og stotrer frem noe, merker den pågrepne at du er usikker og du kan miste styringen».

Informanten legger til grunn at gode forberedelser gir en bedre kommunikasjon mellom partene og at det er med på å unngå at uønskede hendelser oppstår.

På spørsmål til informantene om de har opplevd situasjoner under avhør som kunne endt med en uønsket hendelse (*spørsmål 27*), svarte en av informantene følgende:

«Det var en situasjon på Grålum der ei dame var ruset og ustabil. Jeg følte at jeg måtte passe på hva jeg sa og «jatte litt» med på det hun sa. Det var ubehagelig da hun lente

seg over pulten. Jeg visste ikke hva hun kunne ha funnet på. Jeg avsluttet avhøret på grunn av den situasjonen».

Informanten i dette tilfellet kommuniserte på en slik måte for å unngå en uønsket hendelse. I mange tilfeller kan det være en god løsning når en ser at en situasjon kan utvikle seg negativt.

En annen informant uttalte:

«Jeg har aldri blitt truet eller blitt angrepet, jeg har aldri blitt redd eller engstelig. Jeg er veldig rolig i avhørssituasjonen».

Informanten legger til grunn at personens væremåte har betydning for å unngå uønskede hendelser, samtidig som personen får frem nyttig informasjon i saken. Vi er alle forskjellige og har ulike egenskaper, og den enkelte politietterforsker har sin egen måte å gjennomføre avhør på. En av informantene gjenfortalte følgende:

«Det var en pågrepet mann som reiste seg opp og ville gå ut av rommet underveis i avhøret. Jeg reiste meg opp og stod foran døren og fortalte at det er jeg som bestemmer. Det var en spenning i luften og du så at han fikk leamus i øynene og kroppen ristet. Vi stod å så på hverandre noen sekunder før mannen satte seg ned og vi fortsatte avhøret. Jeg følte det trygt og gjorde mine vurderinger».

Informanten viste tydelig med sitt kroppsspråk hvem som bestemmer og situasjonen roet seg ned. Denne måten å vise kroppsspråk på er ikke noe som fungerer for alle etterforskere eller i alle situasjoner. Denne informanten var stor og kraftig og følte seg fysisk overlegen i situasjonen.

Informantene ble spurt om de har trent på noe som har betydning for deres sikkerhet i avhørssituasjonen (*spørsmål 24*). Dette med tanke på å unngå uønskede hendelser og å være forberedt på å takle vanskelige situasjoner. Informantene gav uttrykk for at det å trene på slike uønskede situasjoner aldri har vært et tema for etterforskere. Ingen av informantene har noen gang trent på å håndtere en utagerende pågrepet person under avhør inne på et kontor. På PHS og gjennom IP-treninger trener alle på AT, men da gjelder det trening på utagerende personer som skal pågripes i ordensoppdrag. Treningen skjer som regel med hjelp av andre kollegaer og med utstyrsbelte tilgjengelig.

Informantene ble spurt om hva de ville trent på dersom de kunne velge tema for en slik trening (*spørsmål 25*). Flere av informantene nevnte at de på IP-treninger kunne trent AT på

vanskelige personer i avhørssituasjonen. Etterforskere burde også trent på konflikthåndtering og kommunikasjon for å unngå uønskede hendelser. På PHS har det i den senere tid blitt opprettet et eget fag som heter kommunikasjon og konflikthåndtering. Flere av informantene forklarte at dette er med på å hjelpe en politietterforsker til å unngå uønskede hendelser i avhørssituasjonen. Noen av informantene ønsket å trene på å forebygge vanskelige situasjoner ved bruk av kroppsspråk og kommunikasjon. Et forslag fra en av informantene var at dette kan gjøres ved å snakke med kollegaer om temaet og sammen komme frem til aktuelle sikringstiltak og handlingsalternativer for vanskelige situasjoner. En informant uttalte seg slik om sine erfaringer:

«Jeg tenker ofte på hva jeg skal gjøre hvis den pågrepne gjør noe mot meg. Det gjelder spesielt i situasjoner ute gjennom ordensoppdrag, men jeg tar det med meg inn i avhørssituasjonen også».

Denne personen er IP-godkjent og jobber jevnlig i ordensstyrken i tillegg til å være etterforsker og gjennomføre avhør. En slik tankegang ble ikke nevnt av noen av politietterforskerne som ikke var IP-godkjent. En annen informant uttalte:

«Det er mye man kunne hatt opplæring i, men mye som kan bli til mens man går. Jeg føler ikke det er noe mangler på det. Man føler seg ganske trygg som politi», uttalte informanten, samtidig som personen reflekterte videre med å si: «har statusen som politi egentlig noe å si på min trygghet?»

For mange av informantene innebærer det å være politi en trygghet og en status som gjør at en tenker at risikoen for at noe skal skje er veldig lav i avhørssituasjonen. Jeg har ikke gått inn på bakgrunnen for dette i intervjuene med informantene.

*Oppsummering:* Flere av informantene har et bevisst forhold til egensikkerhet og fokuserer på å unngå uønskede hendelser i avhørssituasjonen. Samtidig fortalte informantene at det er helt opp til dem selv om de bruker sikkerhetsbarrierer og hva de gjør for å sikre seg selv i avhørssituasjonen. Flere av informantene mente at det er den enkelte etterforsker sitt ansvar å sikre seg mot at uønskede hendelse skjer. Riktig kommunikasjon kan være avgjørende for å unngå uønskede hendelser i avhørssituasjonen. Informantene mener også at både verbal og nonverbal kommunikasjon er vesentlige faktorer for å lykkes med å få frem informasjon i saken. Ingen av informantene har trent på å håndtere utagerende personer eller vanskelige situasjoner i avhørssituasjonen.



#### 4.6 Uønskede hendelser

Gjennom intervju av informantene var et av spørsmålene om de har opplevd situasjoner i avhør som kunne endt med en uønsket hendelse (*spørsmål 27*). Samtlige informanter fortalte om hendelser der de har blitt satt på prøve og der de har vært bekymret for hendelsens mulige konsekvenser. Flere av informantene betegnet også opplevde hendelser som skremmende og alvorlige. En informant fortalte:

«Jeg har opplevd at personer har kastet kulepenn, reist seg opp og skreket, men ikke noe mer enn det. Jeg måtte avslutte avhøret, da dette skjedde for fjerde gang. Dette var en psykisk ustabil mann. Det var ikke noe hyggelig, men slikt må vi takle. Det er slik det er i politiet»

Informanten har aldri rapportert inn noen uønskede hendelser eller snakket med noen om disse hendelsene. En annen informant fortalte:

«Jeg har ringt til arrestvakten på grunn av at han jeg avhørte reiste seg, ble hissig og var på vei ut av rommet. Plutselig snudde den pågrepne seg og gikk mot pcen for å ta tak i den for å kaste den på meg og ut av vinduet. Han kom med mye trusler mot meg fordi han ikke ble løslatt. Jeg måtte ringe til arrestforvarerne som heldigvis kom raskt, men jeg måtte selv ringe og si hvor jeg satt. Den dagen hadde jeg ikke alarmknappen, men etter den hendelsen har jeg brukt den».

Informanten anmeldte ikke forholdet, skrev ikke noe RUH-melding og har ikke snakket med noen andre om hendelsen. En informant fortalte:

«Jeg tok avhør i en drapssak der den drapssiktede hadde drept sin samboer med kniv. Avhøret foregikk på lyd- og bilderommet. Mannen ble kjørt av bevæpnet personell fra fengselet til arresten på den lokale politistasjonen. Jeg tok over ansvaret for han. Jeg hentet han alene i arresten, gikk alene med han i gangen forbi kjøkken med kniver med alt tilgjengelig. Han drakk vann av en glasskopp og ingen holdt vakt. Han hadde ikke håndjern. Før avhøret snakket den siktede med sin advokat på et rom som var både advokatrom og lager. Etterpå fant jeg ut at det stod en sabel på dette rommet».

Det ble ikke rapportert noe etter denne hendelsen og det ble ikke snakket om hendelsen. En annen informant fortalte:

«Jeg satt innerst på Krimvakten på Fredrikstad politistasjon. Den pågrepne gikk i lås og vi sloss gjennom gangen og inn i arresten. Det ble ikke rapportert inn RUH-melding og ikke anmeldt. Det ble slutt på at man tar avhør på krimvakten etter dette».

Denne hendelsen ble fanget opp av ledelsen på grunn av at flere var involvert og så det som skjedde. Etter denne hendelsen ble det tatt en avgjørelse om å endre rutine for bruk av avhørsrom på kriminalvakten, men det var ingen som ba etterforskeren anmelde eller skrive en RUH-melding etter hendelsen. En informant fortalte:

«Den pågrepne knyttet nevene og var klar til å angripe. Jeg utsatte avhør og han ble låst inne».

Informanten anmeldte ikke forholdet og skrev ingen RUH-melding etter hendelsen. Det har ikke vært noe snakk om hendelsen i ettertid.

En av informantene fortalte mer generelt om opplevelser personen har hatt i avhørssituasjoner:

«Den pågrepne har blitt hissig, skreket, slått i bordet, litt utrygt, men det har roet seg. Jeg har også avbrutt enkelte avhør på grunn av slike hendelser. Det har vært flere episoder som ikke har vært noe kjekt. Det har alle som har jobbet i politiet opplevd. Heldigvis har jeg ikke opplevd noen alvorlige hendelser. Det tror jeg kommer av min væremåte som er veldig rolig, samtidig som jeg viser respekt for den pågrepne personen».

Veldig få av informantene har snakket med sine ledere eller andre kollegaer om opplevde hendelser i avhørssituasjonen. Når en ansatt opplever en hendelse en helst skulle vært foruten blir det av og til skrevet et lite notat i et av politiets mange systemer. Det er ingen rutiner på hva som skal skrives eller hvor det skal skrives. På politistasjonene i politidistriktet fortalte enkelte av informantene at det hender at man informerer de andre om hva som har skjedd, men det er unntaksvis. En informant oppsummerte noe som personen selv mente mange tenker:

«Jeg kan forstå at noen ikke tør å prate om problemer og redsel og er nervøse. Politifolk skal tåle litt, man skal ikke være så vettskremt. Jeg klarer ikke å si at ting er litt guffent. Jeg kan skylde på meg selv».

Flere av de kvinnelige informantene, spesielt de yngste og minst erfarne, gav uttrykk for at de ikke spurte om bistand og hjelp for å trygge avhørssituasjonen. De ville klare det selv og vise at de kunne håndtere situasjonen. En stor og sterk mannlig informant forklarte at han gjerne kunne spørre om bistand dersom han følte at situasjonen var utrygg. Han var heller ikke redd for å si ifra på forhånd om at han ikke ønsket å ta et avhør.

Informantene fortalte at det sjeldent blir snakket om vanskelige hendelser de har opplevd i avhørssituasjonen. Informantene mente at det er manglende rutiner på å dele erfaring fra avhørssituasjonen.

*Oppsummering:* De aller fleste av informantene har opplevd uønskede hendelser i avhørssituasjonen, men ingen av dem har skrevet RUH-melding. Ut i fra uttalelser fra informantene kan de se ut som om kvinnelige kollegaer og særlig kvinner med liten erfaring synes det er vanskelig å spørre om bistand og hjelp for å trygge en avhørssituasjon. De vil vise at de takler slike situasjoner. En mannlig informant uttalte at han ikke har problemer med å spørre om hjelp eller si at han ikke ønsker å ta avhør av en bestemt person.

## **5.0 Drøfting**

Jeg vil i denne delen av oppgaven trekke frem de viktigste funnene gjennom intervju av 12 informanter i Østfold politidistrikt og drøfte deres uttalelser opp mot relevant teori. På bakgrunn av dette vil jeg besvare problemstillingen i oppgaven:

«Er sikkerheten for en politietterforsker i avhør med en pågrepet person god nok?»

For å kunne gi et velbegrunnet svar på problemstillingen vil jeg starte med å drøfte om Østfold politidistrikt har en god og robust sikkerhetskultur. Deretter vil jeg trekke frem ulike sider ved de fem områdene som jeg mener har betydning for hvorfor sikkerhetskulturen er som den er. Svaret på problemstillingen vil bli presentert i slutten av drøftingsdelen.

### **5.1 En god sikkerhetskultur?**

Gjennom teorikapittelet har jeg forklart at en god sikkerhetskultur i en organisasjon er essensielt for å unngå uønskede hendelser. Sikkerhetskultur er den delen av organisasjonskulturen som påvirker enkeltmennesker og gruppers holdninger og atferd vedrørende sikkerhetsarbeid (Karlsen, 2004). Organisasjonen må også ha en robust sikkerhetskultur (Reason, 1997) for å oppdage faren for uønskede hendelser og for å kunne gjøre noe med uønskede hendelser som har skjedd. Det må i tillegg være et samspill mellom ledelsen og den enkelte medarbeider for at alle ansatte skal ha en felles forståelse av etatens sikkerhetsprogram (PODs HMS-håndbok, 2014).

Gjennom intervjuene forklarte informantene om hvordan den enkelte etterforsker har blitt preget av politietatens sikkerhetskultur. Informantene mente at sikkerhetskulturen i politiet videreføres og internaliseres gjennom ordenstjenesten og IP-treninger. Noen av informantene mente at det er en sikkerhetskultur på deres etterforskningsavdeling, men at den ikke er universell. Enkelte kollegaer snakker tidvis om sikkerhet, men det er sjelden at deres ledere snakker om sikkerhet i avhørssituasjonen. Flere av de andre informantene mente at det ikke er noen sikkerhetskultur på etterforskningsavdelingene i Østfold politidistrikt. Det snakkes knapt om sikkerhet og det blir dermed lite fokus på sikkerhet i avhørssituasjonen. I følge informantene fokuserer lederne på etterforskningsavdelingene på at avhør skal gjennomføres og at sakene skal ferdigstilles. Den enkelte etterforsker opplever at ansvaret for å ivareta sikkerheten i avhørssituasjonen ligger på den enkelte etterforsker. Dette kommer jeg tilbake til under avsnittet egensikkerhet.

På etterforskningsavdelingene ved politistasjonene i Østfold politidistrikt er flertallet av etterforskerne IP-godkjente og de jobber jevnlig i ordenstjenesten. Dette har en positiv effekt på sikkerheten. Etterforskerne tar til seg den rådende sikkerhetskulturen som er i ordenspolitiet og de trener jevnlig på sikkerhetsutfordringer. Dette fører trolig til at den enkelte etterforsker tenker mer på sikkerhet, noe som kan virke både proaktivt og reaktivt i avhørssituasjonen. På den andre siden er det etterforskere i Østfold politidistrikt som ikke er IP-godkjente og de jobber ikke i ordenstjenesten. Disse etterforskerne blir ikke en del av sikkerhetskulturen i ordenspolitiet, og trener ikke på å håndtere sikkerhetsutfordringer i det daglige. For flere av disse etterforskerne er det mange år siden de sist deltok på IP-treninger. Dette er med på å svekke sikkerheten i avhørssituasjonen.

Jeg ønsker med en gang å understreke at i en organisasjon er man ikke bare avhengig av god sikkerhetskultur og en mengde proaktive barrierer for å unngå uønskede hendelser. I følge Reason (1997) vil mennesker alltid gjøre feil og uønskede hendelser kan oppstå. Reason (1997) mener at for å forebygge uønskede hendelser må en bedrift også ha en robust sikkerhetskultur.

På bakgrunn av informantenes opplysninger er det legitimt å stille spørsmål ved om Østfold politidistrikt har en robust sikkerhetskultur. I følge Reason sin teori (1997) er det 5 sentrale trekk ved en robust sikkerhetskultur i en god organisasjon. Den er informerende, rapporterende, rettfærdig, fleksibel og den er lærende.

Informantene mente det var stor mangel på *informasjon* om lover og regler, sikkerhetsinstruksjoner, opplæring av de barrierene som finnes og rapporteringssystemet som politiet bruker. Det er sjelden eller aldri noen som tar opp tema sikkerhet på fellesparoler eller samlinger for etterforskere. Hvorfor er det slik? Er det for lite informasjon om sikkerhet gjennom grunnutdanningen på PHS? Er det Østfold politidistrikt som ikke har informert sine ansatte? Er det bare arbeidsgiver sin feil at situasjonen er slik? Det er trolig flere årsaker til at informantene opplever manglende informasjon om sikkerhet i etaten. På bakgrunn av informantenes uttalelser har ikke Østfold politidistrikt en informerende sikkerhetskultur.

Når det gjelder politiets *rapporteringssystem* for uønskede hendelser, var det 5 av 12 informanter som svarte at de ikke visste hvilket system som skal brukes for å rapportere inn en uønsket hendelse. En informant med 20 års erfaring fortalte at personen aldri har fått noe opplæring om rapporteringssystemet. Ingen av informantene hadde fått formell opplæring i rapporteringssystemet, og ingen visste hva terskelen for å rapportere inn uønskede hendelser

er. Det var heller ingen av informantene som var blitt bedt om å skrive en RUH-melding etter anmeldte hendelser. Når det skjer en uønsket hendelse skal arbeidsgiver: «Iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i medhold av helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen (PODs HMS-håndbok, 2014 s. 7). Ingen av informantene var redd for å si ifra at de hadde opplevd uønskede hendelser og ingen var redd for konsekvenser dersom de rapporterte inn uønskede hendelser. I følge Reason (1997) kan en bedrift ikke lykkes som en rapporterende kultur dersom de ansatte ikke er sikret mot disiplinær reaksjon ved rapportering. I dag er det slik at navnet på den som skriver en RUH-melding er synlig. Det vil si at RUH-systemet bør endres og det bør åpnes for at enkelte hendelser kan rapporteres anonymt. Det er altså flere forhold som ikke fungerer rundt rapporteringssystemet. Dette har helt klart sammenheng med at Østfold politidistrikt ikke har en informerende sikkerhetskultur. «For å lykkes med HMS-arbeidet må ledelsen sørge for tilstrekkelig informasjon, bred medvirkning og nødvendig kompetanseutvikling for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø» (PODs HMS-håndbok, 2014, s. 4) En annen grunn kan være at rapporteringssystemet i TTA er gammelt og ikke oppdatert etter dagens sikkerhetsstandard. Det bør vurderes å se på alternative løsninger for å bedre rapporteringssystemet. Samtidig forteller dette noe om at sikkerhetskulturen ikke fungerer optimalt på flere områder. Det kan se ut som om HMS-arbeidet i Østfold politidistrikt ikke er godt nok forankret i ledelsen og at ledelsen må vise at de prioriterer sikkerhet. Ut ifra informantenes uttalelser har ikke Østfold politidistrikt en rapporterende sikkerhetskultur.

Reason (1997) mener at en i en *rettferdig* sikkerhetskultur er ikke ledelsen opptatt av å straffe den enkelte ansatte ved en uønsket hendelse. En er mer opptatt av å finne bakenforliggende årsaker. Det er vanskelig å gi et godt svar på om sikkerhetskulturen er *rettferdig*. Ingen av informantene har fått tilbakemelding på at en aktiv feil av den enkelte tjenestemann var årsaken til en uønsket hendelse. Ingen av informantene har fått tilbakemelding på hva som kunne vært gjort annerledes etter en innrapportert hendelse. Det kan derfor oppfattes som om arbeidsgiver ikke er interessert i å se på bakenforliggende årsaker til en uønsket hendelse (Reason 1997). En informant fortalte at det ikke var noe poeng i å ta en diskusjon med sin leder om en uønsket hendelse, da resultatet er forhåndsbestemt. Informanten mente med dette at lederen gjorde seg opp en mening om hendelsen og at lederen ikke var interessert i å høre på andre innspill. Ved at ansatte ved en etterforskningsavdeling har en leder som ikke hører på innspill og ikke gjør nødvendige tiltak, fører det til at de ansatte mister respekten for ledelsens HMS-arbeid. For at etaten skal lykkes med sitt HMS-arbeid har POD skrevet

følgende i HMS-håndboken: «Engasjement og deltakelse i arbeidsprosesser bør tilstrebes, tilbakemeldinger må tas på alvor, påpekt svikt skal korrigeres og forslag til forbedringer skal følges opp gjennom konkrete tiltak» (PODs HMS-håndbok, 2014, s. 4). Når den nærmeste lederen ikke lytter til de ansatte, må ansatte ved HMS-avdelingen gå inn og overstyre lederen. Kan det være at HMS-avdelingen ikke har nok makt og myndighet til å prege de ansattes arbeidshverdag? Er ikke HMS-arbeidet integrert godt nok i ledelsen? I mangel av tilbakemeldinger til informantene etter uønskede hendelse kan man ikke slå fast om sikkerhetskulturen er rettferdig.

Når det gjelder om politiet i Østfold har en *fleksibel* sikkerhetskultur, uttalte informantene fra alle politistasjonene at det har kommet forslag til løsninger for å bedre sikkerheten, uten at tiltak har blitt iverksatt. Samtidig kom det frem ett eksempel fra Fredrikstad politistasjon der de ansatte ikke fikk lov til å ta avhør på krimvakten av pågrepne personer etter en uønsket hendelse. På Sarpsborg politistasjon er låsvridere på kontorene blitt gjort ubrukelige. Ledelsen har ved disse to tilfellene vist evne til tilpasning etter en uønsket hendelse og etter tilbakemeldinger. Flere av informantene fortalte at på Moss og Halden politistasjon har flere etterforskere bedt om at låsvriderne på kontorene må bli fjernet uten at det har ført til endring. Det var ingen av informantene som mente at høyere stilling eller rang hadde noe å si for om man snakket om utfordringer eller problemer i jobben. Kvinnelige informanter fortalte at de syntes det var vanskelig å si ifra om usikkerhet og engstelse som omhandlet avhørssituasjonen. Informantene mente at politiansatte skal tåle slike forhold. Ut ifra hva de kvinnelige informantene forklarte i intervjuene kan det tyde på at det er vanskeligere for damer enn menn å si ifra om bekymringer for å gjennomføre et avhør med høyere risiko. En kvinnelig informant forklarte følgende:

«Jeg kan forstå at noen ikke tør å prate om problemer og redsel og er nervøse.

Politifolk skal tåle litt, man skal ikke være så vettskremt. Jeg klarer ikke å si at ting er litt guffent. Jeg kan skylde på meg selv».

Det at det nesten ikke snakkes om sikkerhet på etterforskningsavdelingene er med på å gjøre det vanskeligere å ta opp temaer rundt sikkerhet. Dersom man ikke sier ifra ved slike hendelser vil ikke situasjonen bedres, og andre vil oppleve det samme. Da ledelsen ikke viser vilje til å bedre sikkerheten etter klager fra ansatte, kan det se ut som om sikkerhet ikke er et prioritert område eller godt nok forankret i ledelsen. Reason (1997) mener at organisatoriske forhold som påvirker slike utfordringer er budsjett, ressurstilgang, tidsplaner, planlegging,

kommunikasjon, ledelse og/eller manglende inspeksjon. Å fjerne låsvridere på alle kontordører og å installere en alarmknapp på alle kontorpulter er ikke kostbare tiltak. Har politiet for mange prioriterte oppgaver da de i følge informantene ikke har en fleksibel sikkerhetskultur?

Informantene gav eksempler på at Østfold politidistrikt ikke har en *lærende* sikkerhetskultur innen etterforskningsavdelingene. Prinsippene i en lærende kultur er, i følge Reason (1997), å observere, reflektere, skape og handle. Ingen av informantene hadde sett eller hørt om at noen med ansvar for HMS i politiet har kommet til politistasjonene og observert om sikkerheten er god nok i avhørssituasjonen. Det er ingen regler eller instruksjoner som har til hensikt å ivareta sikkerhet eller som regulerer bruk av sikkerhetsbarrierer i avhørssituasjonen. Informantene har ikke sett noen risikovurdering av avhørssituasjonen. Det er knapt gjennomført noen tiltak på etterforskningsavdelingene med tanke på å bedre sikkerheten for ansatte i avhørssituasjonen på politistasjonene. På Grålum er det derimot flere tiltak som informantene er fornøyd med, men informantene har forklart at de ikke bruker de sikkerhetsbarrierene som er tilgjengelige. Da det ikke har skjedd noen uønskede hendelser med skadefølge kan det være at ledelsen mener at sikkerheten er god nok. I mangel av innrapporterte uønskede hendelser kan man si at det ikke er noe å lære av. Men hva med å være føre var? Bør ikke en etat som utsettes for stor risiko i hverdagen vise at de prioriterer sikkerhet høyere? Trolig har dette sammenheng med manglende økonomiske midler og mange prioriterte oppgaver. Det er lite klager fra de ansatte og det kan være en grunn til at sikkerhet på etterforskningsavdelingene ikke blir tatt på alvor.

Sammenlikningen av teori om en god og robust sikkerhetskultur og empiri gjennom intervju av 12 informanter, tyder på at Østfold politidistrikt ikke har en god og robust sikkerhetskultur.

## **5.2 Prioritering av sikkerhet**

For å minimere risikoen for uønskede hendelser er det viktig at sikkerhet er et prioritert område på etterforskningsavdelingene i Østfold politidistrikt. For at ansatte i en organisasjon skal se at sikkerhet prioriteres må det snakkes om sikkerhet, det må settes fokus på hva som fungerer og ikke fungerer og tiltak som kan bedre sikkerheten må implementeres.

Informantene mente at sikkerhet ikke er et prioritert område på etterforskningsavdelingene. De begrunnet dette med at det knapt snakkes om sikkerhet og at deres ledere fokuserer på andre ting enn sikkerhet i avhørssituasjonen. Informantene opplyste om at trening på å



håndtere vanskelige situasjoner i avhørssituasjonen heller ikke prioriteres på etterforskningsavdelingene. Det er svært sjelden at man tar seg tid til å snakke om sikkerhetsutfordringer i avhørssituasjonen. Fokuset er på å produsere og gjennomføre arbeidsoppgavene som en etterforsker har. Informantene gav uttrykk for at det ikke har kommet noen sikkerhetsforbedringer på politistasjonene, selv om det har kommet forslag på slike tiltak. Flere av informantene forklarte at dårlig økonomi er grunnen til at sikkerhetsforbedringer ikke har blitt implementert. Informantene mente at de over tid kan miste tilliten til ledelsen dersom det ikke blir gjort noe med de foreslåtte tiltakene. En informant opplyste om at det ikke var noe poeng i å melde fra om forhold som ikke fungerer, da det ikke blir gjort noe med problemet likevel. Informantenes beskrivelse kan tyde på at ledelsen ikke prioriterer sikkerheten på etterforskningsavdelingene.

Det kan i følge informantene virke som om ledelsen ikke har vurdert en etterforskers hverdag som særlig risikofylt. I følge informantene har ingen vært på etterforskningsavdelingene for å observere hvordan forholdene er. Informantene har heller ikke sett noen risikovurderinger fra avhørssituasjoner. Dette kan ha sammenheng med at det ikke er registrert noen RUH-meldinger som omhandler avhørssituasjonene.

Det at ledelsen ikke prioriterer sikkerhet på etterforskningsavdelingene kan medvirke til at fokuset på sikkerhet blir dempet, både hos etterforskningsledere og hos den enkelte etterforsker. Dette fører til at det snakkes mindre om sikkerhet, som igjen fører til at risikoen for uønskede hendelser øker. Når sikkerhet ikke blir prioritert er det ubalanse mellom produksjon og beskyttelse. Reason (1997) mener at dersom beskyttelse ikke prioriteres vil det føre til en uønsket hendelse, som kan utvikle seg til en ulykke. På den andre siden kan mangel på prioritering av sikkerhet føre til at den enkelte arbeidstaker tar større ansvar for sin egen sikkerhet, noe jeg kommer nærmere inn på under avsnittet om egensikkerhet.

### **5.3 Barrierer**

For å minimere risiko for uønskede hendelser mener Reason (1997) at en organisasjon må være i forkant innen sikkerhet. Han viser til sin ”Swiss Cheese Modell” for å illustrere barrieretenkningen og «forsvarsverk i dybden» (Reason, 1997). For å finne ut hvilke barrierer som er aktuelle for å minimalisere risiko, bør man først finne ut hvilke uønskede hendelser som kan oppstå i avhørssituasjonen. Ved å gjennomføre en «bow-tie-analyse» eller en risikoanalyse vil en kunne predikere mulige uønskede hendelser i avhørssituasjonen.

Hensikten med analysen er å finne best mulige løsninger og tiltak sett i forhold til de mål en har satt seg (Aven, m.fl. 2010). Ved å gjennomføre en kost-nytteanalyse kan det være vanskelig å argumentere for implementering av dyre sikringstiltak, som blant annet alarmknapp som informantene ønsket på alle politistasjonene. Ledelsen må vurdere dette opp imot alle andre prioriterte oppgaver og løse utfordringene på best mulig måte. Balansen mellom kost-nytte har ofte en avgjørende betydning for i hvilken grad risikoreducerende tiltak blir sett på som berettiget eller ikke (Aven og Renn 2010). På den andre siden må hensyn til arbeidstakernes sikkerhet prioriteres høyt og Arbeidsmiljøloven må følges.

Informantene fortalte at det nesten ikke er noen installerte sikkerhetsbarrierer på politistasjonene i distriktet. Informantene mente at det er den enkelte etterforsker sitt ansvar å sikre seg mot uønskede hendelser i avhørssituasjonen. Informantene mente at det å ha kollegaer i umiddelbar nærhet er den viktigste barrieren for å unngå uønskede hendelser. Problemet er at det ikke alltid er kollegaer i nærheten som kan bistå dersom en uønsket hendelse oppstår.

Informantene gav uttrykk for at mangel på sikkerhet fører til at etterforskere ikke alltid føler seg trygg i avhørssituasjonen. Konsekvensen av dette kan være dårligere kommunikasjonen med den pågrepne personen, som igjen går ut over kvaliteten på avhøret. Informantene mente at mangel på barrierer på politistasjonene fører til at sikkerheten ikke er god nok i avhørssituasjonen.

Kan mangel på barrierer på politistasjonene tyde på at ledelsen i politiet i Østfold mener at sikkerheten er god nok og at de dermed mener at det ikke er nødvendig å implementere flere tiltak? Det er et definisjonsspørsmål om man er godt nok sikret mot uønskede hendelser. Samtidig kan man alltid si at sikkerheten kan og bør være bedre. I følge Reason (1997) må en organisasjon aldri føle tilfredshet eller overbevisning om at sikkerheten er god nok.

“Like a state of grace, a safety culture is something that is striven for but rarely attained...As in religion, the process is more important than the product”

(Reason, 1997:220).

På politihuset på Grålum er det flere barrierer, men informantene uttalte at det er helt opp til den enkelte etterforsker å velge hvilke sikkerhetstiltak som tas i bruk på Grålum. Allikevel uttalte informantene at de følte at sikkerheten var god nok på Grålum i avhørssituasjonen. De mente at videoovervåkning og andre kollegaer i umiddelbar nærhet var hovedgrunnen til at de følte seg trygge. Videoovervåkning i gangene og utenfor avhørsrommene i «bunkeren» har helt klart både en proaktiv funksjon og en reaktiv funksjon. Selv om informantene følte seg

tryggere med andre kollegaer i umiddelbar nærhet, kom det frem informasjon om at de av og til var er alene i «bunkeren» på Grålum når avhør gjennomføres. Det gjaldt særlig på kveldene, men det hender av og til på dagtid også. Dersom man er alene i «bunkeren» vil ingen høre unormalt bråk eller om man roper om hjelp. Informantene opplever en falsk trygghet.

4 av 12 informanter fortalte at de alltid tok med seg en alarmknapp i avhør. De resterende 8 informantene forklarte at de bevisst valgte å ikke ta den med, noen glemte å ta den med og andre var ikke klar over at den fantes. Dette har sammenheng med at det ikke er en informerende sikkerhetskultur i Østfold politidistrikt.

Når det gjelder bruk av lyd og bildeopptak var det 4 av informantene som stort sett alltid brukte lyd og bildeopptak i avhørssituasjonen. Dette var ansatte fra FKE som etterforsker de mest alvorlige sakene i Østfold politidistrikt. De andre informantene uttalte at de bevisst valgte å ikke bruke lyd og bildeopptak, mens noen uttalte at de ikke hadde hatt noe opplæring i bruk av utstyret. Alarmknapp og bruk av lyd og bildeopptak er to viktige proaktive og reaktive barrierer som en selv kan velge å ta i bruk på Grålum. At så mange av informantene fortalte at de ikke bruker disse barrierene fører til at sikkerheten for etterforsker i avhør med en pågrepet person blir svekket. Hva kan bakgrunnen være for at ansatte velger å ikke bruker slike barrierer og allikevel sier at sikkerheten er god nok? Problemet sannsynligvis sammensatt. Det har helt klart betydning at det ikke snakkes om sikkerhet i avhørssituasjoner og at ledelsen i samspill med ansatte ikke har en tydelig og universell sikkerhetskultur. Da det ikke snakkes om uønskede hendelser eller nestenulykker, dempes fokuset på sikkerhet og dette kan gå ut over holdninger og atferd til sikkerhet til den enkelte ansatte. Det at ingen av informantene har opplevd uønskede hendelser med alvorlige konsekvenser i avhørssituasjonen, kan være grunnen til at de mener at sikkerheten er god nok.

Etterforsker går stort sett i sivilt antrekk uten noe form for beskyttelse eller utstyrsbelte. Ved å unnlate å ta med seg en alarmknapp har den enkelte etterforsker begrenset mulighet til å varsle om en uønsket hendelse. Ved at medarbeidere velger å ikke bruke barrierene som arbeidsgiver har stilt til disposisjon, begår de aktive feil (Reason, 1997). Dette kan føre til at uønskede hendelser oppstår. For å etablere redundante løsninger kom det forslag om å installere en fastmontert alarmknapp på kontorpulten på alle avhørsrom. Det er i dag bildeopptaksmuligheter på alle avhørsrom på Grålum. Det kom forslag om at disse bildene kan overføres fra avhørsrommet til vaktrommet for arrestforvarere uten lyd, slik at noen alltid

følger med på hva som skjer inne på avhørsrommet. Det kom også forslag til at det alltid skal være ansatte i umiddelbar nærhet når avhør gjennomføres.

Det er viktig å poengtere at sikkerhetstiltak som implementeres ikke trenger å være dyre sikkerhetsbarrierer. Eksempel på dette er en sikkerhetsinstruks. I følge informantene er det ingen retningslinjer eller sikkerhetsinstruks for hvordan avhør skal gjennomføres.

Informantene ytret et ønske om å få en sikkerhetsinstruks som beskriver hvilke sikkerhetstiltak som minimum skal være tilstede i avhørssituasjonen. Ved å ha en slik instruks vil en unngå at manglende erfaring, kunnskap og/eller dårlig vurdering avgjør hvor god sikkerheten er i avhørssituasjonen. Ved at en instruks skrives vil det trolig føre til at fokuset på sikkerhet rundt avhørssituasjonen på etterforskningsavdelingene blir hevet. På den andre siden kan en slik instruks tolkes som enda et pålegg som skal følges. En instruks som skal følges kan også føre til at den enkelte etterforsker slutter å tenke kreativt når det gjelder hvilke forhåndsregler personen bør ta i avhørssituasjonen.

#### **5.4 Opplæring og kontroll**

Det er arbeidsgiver sitt ansvar å sørge for at arbeidstakerne har en sikker arbeidsplass.

Politidistriktet skal på vegne av POD sørge for at det er «trygt å arbeide i politi- og lensmannsetaten. Etaten skal tilrettelegge og drive virksomheten på en slik måte at det ikke oppstår skade på personell, miljø eller materiell» (PODs HMS-håndbok, 2014, s. 3). Dette er også beskrevet i Arbeidsmiljøloven.

Informantene fortalte at det knapt er noe opplæring om sikkerhet i avhørssituasjonen. Det er ingen regler eller instruksjoner som forteller hva den enkelte etterforsker skal gjøre eller bør gjøre i avhørssituasjonen. En informant uttalte:

«På etterforskningsavdelingen får du et kontor og en pc, og så skal du snakke med han».

Det blir ikke snakket om sikkerhet og informantene opplevde at ingen andre enn dem selv tar ansvar for å ivareta sikkerheten. Det at det ikke er innrapportert noen uønskede hendelser fra avhørssituasjonene kunne vært en indikator på at individet og gruppen av etterforskere har gode holdninger, verdier og atferd til organisasjonens sikkerhetsprogram. Etterforskere utsettes for risiko for uønskede hendelser i mange situasjoner. Det at ansatte ivaretar sin egen sikkerhet kan man se på som et tegn på en god sikkerhetskultur i organisasjonen. På den andre

siden kan man si at det er et tegn på en dårlig sikkerhetskultur at det ikke snakkes om sikkerhet på avdelingen og at de ansatte knapt får opplæring om sikkerhet. Det er også et tegn på dårlig sikkerhetskultur når den enkelte arbeidstaker mener at det kun er opp til den enkelte ansatte å unngå uønskede hendelser i avhørssituasjonen. Reason (1997) mener at økonomiske rammer og ledelsens avgjørelser påvirker manglende opplæring, sikkerhetsutstyr, kommunikasjon og bemanning. Dette er forhold som det enkelte individ ikke har kontroll over og kan betegnes som latente forhold. Slike latente forhold kan også føre til at ulykker oppstår.

Informantene uttalte at det ikke er noen form for kontroll om den enkelte etterforsker ivaretar sin sikkerhet på en god måte. I følge informantene er det ingen som følger opp om etterforskere bruker aktuelle barrierer, forbereder seg, trener på aktuelle utfordringer i avhørssituasjonen eller gjennomfører en enkel risikovurdering av den pågrepne person. Det var også få av informantene som noen gang har blitt evaluert, både på det politifaglige og med tanke på sikkerhet i avhørssituasjonen. Det at arbeidsgiver ikke har kontroll på hva som blir gjort av den enkelte etterforsker for å trygge situasjonen kan føre til at ansatte blir utsatt for uønskede hendelser. Ansatte med liten erfaring og/eller ansatte som gjør dårlige vurderinger før en avhørssituasjon fører til risikoen for uønskede hendelser øker. Hadde arbeidsgiver gjennomført opplæring, kontroll og evaluering av den enkelte etterforsker ville man kunne redusert risikoen for uønskede hendelser i avhørssituasjonen.

Med mennesker involvert vil det alltid kunne oppstå uønskede hendelser (Reason, 1997). Det er ikke mulig å hindre at uønskede hendelser tidvis vil inntreffe, men målet er at risikoen for en uønsket hendelse skal være så lav som mulig. Ved å gjennomføre opplæring i sikkerhetsbarrierer en har for å unngå uønskede hendelser kan arbeidsgiver bidra til å senke risikoen for slike hendelser på etterforskningsavdelingene. Flere av informantene fortalte at mangelfull opplæring var grunnen til at de ikke tok i bruk lyd og bildeopptak under avhør. For å trygge avhørssituasjonen for etterforskere må arbeidsgiver sette opp redundante løsninger, ha opplæring på sikkerhet og ha kontroll på at alle som skal i avhør bruker sikkerhetsbarrierene.

## 5.5 Egensikkerhet

«Vi utsetter oss for risiko hele tiden. Du setter deg i situasjoner som du vet kan gå galt. Det er ikke mange som tenker på etterforskerarbeidet som risikoarbeidsplass».

(Uttalelse fra en erfaren etterforsker)

Flere av informantene gav uttrykk for at den enkelte ansatte selv må ta ansvar for å ivareta sikkerheten i avhørssituasjonen, blant annet grunnet mangel på sikkerhetsbarrierer på etterforskningsavdelingene. Dersom dette stemmer, hva er grunnen til at arbeidsgiver overlater ansvaret til den enkelte ansatte? Eller anser arbeidsgiver avhørssituasjonen som sikker? Mangel på innrapporterte uønskede hendelser kan i tilfelle delvis forklare dette. Det kan også være at ledelsen mener at utdannelsen og sikkerhetskulturen er god nok til at alle ansatte ivaretar sikkerheten på en god måte.

Alle informantene fortalte at egensikkerhet er noe de er bevisst på i jobben som politiet. Dette er noe alle lærer fra første dag på PHS og som de tar med seg ut i arbeidslivet. Det handler om å tenke igjennom mulig hendelser og å være så godt forberedt som mulig. De fleste informantene gav uttrykk for at en avhørssituasjon innebærer risiko for at uønskede hendelser kan skje. Samtidig fortalte informantene at de sjelden var redd når de utførte sine arbeidsoppgaver som etterforskere. Bakgrunnen for at de ikke var redde var at det som oftest var kollegaer i nærheten og at rollen som politibetjent gjorde noe med deres trygghet. Politiet har helt klart en respektert rolle hos de fleste personer i samfunnet, men dem som blir pågrepet for et lovbrudd har allerede vist at de kan ha vanskeligheter med å følge Norges lover. Slike personer utgjør en større risiko for uønskede hendelser. I tillegg opplever etterforskere at den pågrepne person av og til er påvirket av alkohol eller narkotika, personen kan også være psykotisk og/eller ustabil. Gjennom IP-treninger og ordensoppdrag vil den enkelte etterforsker trene på å håndtere slike situasjoner. Dette er helt klart med på å sikre avhørssituasjonen. For etterforskere som ikke deltar på IP-treninger eller jobber i ordenspolitiet bør slike situasjoner trenes på. I det minste bør det snakkes om slike utfordringer på etterforskningsavdelingene.

Informantene mente at gode forberedelser er med på å forebygge uønskede hendelser i avhørssituasjonen. Det vil variere veldig hvordan den enkelte etterforsker har valgt å forberede seg. Det er ikke dermed sagt at alle med lite erfaring gjør dårligere forberedelser enn de med lang erfaring. En ansatt med lang erfaring kan ta lett på sine arbeidsoppgaver, noe

som kan gå ut over forberedelsene. Samtidig må det understrekes at selv om den enkelte etterforsker gjør grundige forberedelser kan allikevel uønskede hendelser oppstå.

Enhver ansatt kan trene på å unngå uønskede hendelser. Informantene opplyste at det ikke trenes på sikkerhetsutfordringer på etterforskningsavdelingene og de blir sjeldent evaluert. På orden må alle ansatte trene minst 48 timer i året gjennom IP-treninger. Der er det egne instruktører og krav til den enkelte ansatt for å bli godkjent. På etterforskningsavdelingene er det ingen krav til sikkerhet og den enkelte etterforsker må selv ta ansvar for å ivareta sikkerheten. De som ikke er IP-godkjente får dermed ingen sikkerhetsopplæring og må selv ta ansvar for å håndtere sikkerhetsutfordringer i avhørssituasjonen.

## **5.6 Uønskede hendelser**

En uønsket hendelse blir av POD definert som: «Handling som foretas eller planlegges foretatt i strid med gjeldende lover, forskrifter, instruksjer, regler eller interne prosedyrer, samt uhell/ulykker og nestenulykker». Nestenulykker blir definert som: «Alle hendelser hvor det ukontrollert oppstår fare, men hvor uhell eller skade ikke inntreffer» (HMS-håndboken, 2014, s. 9).

Da det ikke er skrevet noen RUH-meldinger etter hendelser i avhørssituasjonene i 2014, er det naturlig å tenke at det ikke har vært noen uønskede hendelser blant etterforskere. Flere av informantene har opplevd hendelser i avhør som i følge regelverket kan betegnes som en uønsket hendelse. Jeg har tidligere redegjort for at manglende informasjon, opplæring og det at ingen snakker om uønskede hendelser er avgjørende årsaker til at RUH-meldinger ikke skrives.

Informantene fortalte at de ofte tillater ikke ønskede hendelser i avhørssituasjonen grunnet den pågrepne personens historikk eller på grunn av situasjonen den pågrepne er i. Det blir derfor ikke skrevet RUH-meldinger etter slike hendelser. En annen grunn kan være at informantene tenker at hendelsen må være mer alvorlig før de skal skrive en RUH-melding. Uønskede hendelser blir blant annet beskrevet som hendelser foretatt i strid med lover, forskrifter og uhell/ulykker. Dersom en hendelse faller inn under denne delene av definisjonen er det tydelig for den ansatte at hendelsen skal meldes inn som en RUH-melding. En uønsket hendelse blir videre beskrevet som en handling som foretas eller planlegges foretatt i strid med gjeldende instruksjer, regler eller prosedyrer. Informantene har beskrevet at det ikke er noen instruksjer, regler eller prosedyrer på etterforskningsavdelingene, og det er således

utfordrende for en etterforsker å vurdere om det er en uønsket hendelse som har oppstått. Beskrivelse av nestenulykker i HMS-håndboken tilsier at det ikke er så mye som skal til før en hendelse kan defineres som en uønsket hendelse. Grunnen til at etterforskerne ikke har skrevet en RUH-melding etter nestenulykker er at etterforskerne ikke vet om denne definisjonen. Alle informantene har beskrevet hendelser i avhørssituasjonen hvor det ukontrollert har oppstått fare, uten at uhell eller skade har inntruffet. Ingen av informantene har skrevet RUH-melding etter slike hendelser. I utgangspunktet er definisjonen på en uønsket hendelse så omfattende og åpen at det skal lite til før en bør skrive en RUH-melding. Dersom slike hendelser blir rapportert inn vil ledelsen fange opp hvordan forholdene er på politistasjonene. Ledelsen må da vurdere eller gjøre noen tiltak ved hver innrapporterte uønsket hendelse, noe som trolig ville bedret sikkerheten i avhørssituasjonen for en politietterforsker.

### **5.8 Er sikkerheten i avhør med en pågrepet person god nok?**

Informantene har kommet med innspill og meninger rundt sikkerhetskulturen i Østfold politidistrikt. De beskriver at det er manglende fokus, informasjon, prioritering og opplæring vedrørende sikkerhet på etterforskningsavdelingene. Sikkerhetskulturen bør bli utformet i samspill mellom ledelsen og de ansatte, men det snakkes svært sjelden om sikkerhet på etterforskningsavdelingene og arbeidsgiver gir ikke nok informasjon om HMS-arbeidet. Østfold politidistrikt har i følge informantene ikke en robust sikkerhetskultur.

Informantene har påpekt at det knapt finnes noen sikkerhetsbarrierer på politistasjonene, og at det er opp til den enkelte etterforsker å ivareta sikkerheten. På Grålum er det både alarmknapp og lyd og bildeopptaksmuligheter. Her har arbeidsgiver tilrettelagt for sikkerhet i avhørssituasjonen, men arbeidsgiver følger ikke opp om barrierene som skal forhindre uønskede hendelser benyttes av den enkelte etterforsker. Noen informanter fortalte om manglende opplæring vedrørende sikkerhetsbarrierene. Flere av informantene som har fått opplæring velger å ikke ta i bruk ulike sikkerhetsbarrierer. Dette svekker sikkerheten i avhørssituasjonen. På bakgrunn av informantenes svar kan man slå fast at arbeidsgiver har en vei å gå for å bedre sikkerheten og sikkerhetskulturen på etterforskningsavdelingene i distriktet.

Arbeidsgiver må på bakgrunn av denne informasjonen vurdere ulike alternativer for å forsikre seg om at medarbeiderne bruker tiltenkt sikkerhetsutstyr. Reason (1997) understreker at



## DRØFTING

enhver arbeidstaker vil gjøre feil, da menneskelige feilhandlinger er uunngåelig. Det kan virke som at det er tilfeldigheter som avgjør hvor godt sikkerheten blir ivaretatt. For at avhørssituasjonene skal bli tryggere må arbeidsgiver implementere redundante løsninger som kan virke uavhengig av etterforskerens erfaringer og vurderinger.

## 6.0 Konklusjon

I konklusjonen vil jeg oppsummere oppgavens hovedfunn og gi et svar på min problemstilling. Dette danner grunnlaget for avslutningen der jeg kommer med forslag til videre forskning innen temaet sikkerhet for ansatte.

### 6.1 Svar på oppgavens problemstilling.

«Er sikkerheten for en politietterforsker i avhør med en pågrepet person god nok?»

- Informantene fortalte at det knapt er noen proaktive barrierer eller andre barrierer som skal forhindre at uønskede hendelser skjer på politistasjonene i distriktet.
- Informantene fortalte at få av etterforskerne bruker de ulike sikkerhetsbarrierene som er tilgjengelig på Grålum. Dette på grunn av manglende opplæring og individuelle vurderinger.
- Informantene fortalte at det er opp til den enkelte etterforsker å ivareta sikkerheten i avhørssituasjonen.
- Informantene fortalte at Østfold politidistrikt ikke har en god og robust sikkerhetskultur på etterforskningsavdelingene.
- Kun 1 informant har fått formell opplæring i bruken av rapporteringssystemet. 5 av 12 informanter visste ikke at RUH-meldinger skal rapporteres i TTA. Informantene som har meldt inn en RUH-melding har ikke fått noen tilbakemeldinger.
- Et stort flertall av informantene har opplevd uønskede hendelser i avhørssituasjonen, men ingen av dem har meldt inn RUH-meldinger etter hendelsene.

Informantenes uttalelser tilsier at sikkerheten for en politietterforsker i avhørssituasjonen ikke er god nok. På bakgrunn av svar på oppgavens problemstilling er det god grunn for å ta temaet på alvor og endre sikkerhetskulturen på etterforskningsavdelingene.

### **6.3 Forslag til videre forskning**

Gjennom min erfaring fra fire politidistrikt vet jeg at sikkerhetstankegangen i avhørssituasjonen varierer fra distrikt til distrikt. Uavhengig av distriktet vil det være behov for forbedringer av sikkerhetsrutiner i avhørssituasjonen. Det ville vært interessant og forsket på andre politidistrikt for å se på mulige forbedringer. Samtidig ville det være naturlig å intervju ansatte i POD angående deres formening om hva sikkerhet i avhørssituasjonen bør innebære.

Denne oppgaven har hatt fokus på førstelinjepersonell. Det ville vært interessant å intervju ledere i Østfold politidistrikt om sikkerhetskulturen i politidistriktet for å se på likhetstrekk og ulikheter i forhold til funn i denne oppgaven.

Det ville vært spennende å se på andre lands praksis innen avhørssituasjonen med fokus på egensikkerhet for politietterforskeren.

Gjennom intervjuene med informantene kom det fram at det var mer utfordrende for de kvinnelige medarbeiderne å spørre om bistand og hjelp for å trygge avhørssituasjonen enn de mannlige. Flere av kvinnene ønsket å mestre situasjonen selv og de ville ikke bry andre med deres utfordringer. Det ville vært interessant å forske videre på dette.

## 7.0 Litteraturliste

Albrechtsen, E. (2003) *Security vs safety*

<http://www.iot.ntnu.no/users/albrecht/rapporter/notat%20safety%20v%20security.pdf>

[nedlastet 18.2.2015]

Antonsen, S. (2009). *Safety culture: theory, method and improvement*. Farnham: Ashgate

Aven, T. Røed, W. og Wiencke, H. S. (2008). *Risikoanalyse*. 2. opplag, Universitetsforlaget

Aven, T. & Renn. (2010). *Risk Management and governance: Concepts, guidelines and applications*. Heidelberg: Springer.

Aven, T., & B. S., Krohn. (2013). *A new Perspective on how to understand, assess and manage risk and the unforeseen. Reliability Engineering and system Safety*. Vol. 121, s. 1-10. Universitetet I Stavanger.

Cox, S., & Flin, R. (1998). *Safety culture: Philosopher's stone or man of straw? Work & Stress*, 12(3), 189 - 201.

Eide, T. og Eide, H. (2004). *Kommunikasjon i praksis: Relasjoner, samspill og etikk i sosialfaglig arbeid*. Oslo: Gyldendal akademisk.

Glendon, A. I., & Stanton, N. A. (2000). *Perspectives on safety culture. Safety Science*, 34(1-3), 193-214.

Dalland, O. (2012). *Metode- og oppgaveskriving for studenter*. Gyldendal akademisk.

Dallos, R. and Vetere, H. (2005) *Researching Psychotherapy and Counselling*. England: Open University Press.

Glendon, A. I., og Stanton, N. A. (2000). *Perspectives on safety culture. Safety Science*. 34(1-3), 193-214.

Guldenmund, F. W. (2000). *The nature of safety culture: a review of theory and research. Safety Science*. 34(1-3), 215-257.

Grønmo, S. (2004) *Samfunnsvitenskapelige metoder*. Bergen, Fagbokforlaget.

HMS-håndbok for politi- og lensmannsetaten gjeldende til 31.12.2014, Østfold Politidistrikt

## LITTERATURLISTE

- Jacobsen, Dag.I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Johnsen, A. og Torsteinsson, V. W. (2012). *Lærebok i familierapi*. Universitetsforlaget.
- Karlsen, J. E. (2004). *Ledelse av helse, miljø og sikkerhet*. Bergen: Fagbokforlag.
- Krumsvik, R. J.. (2013). *Innføring i forskningsdesign og kvalitativ metode*. Fagbokforlaget.
- Kvale, S. og Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. (2. oppl, 2010). Oslo: Gyldendal.
- Malterud, K. (2003) *Kvalitative metoder i medisinsk forskning*. 2. utg. Oslo, Universitetsforlaget.
- NOU (2000:24). *Et sårbart samfunn. Utfordringer for sikkerhets- og beredskapsarbeidet i samfunnet*. Lokalisert på: [www.regjeringen.no/nb/dep/jd/dok/nouer/2000/nou-2000-24.html?regj\\_oss=1&id=143248](http://www.regjeringen.no/nb/dep/jd/dok/nouer/2000/nou-2000-24.html?regj_oss=1&id=143248)
- Pidgeon, N., og O'Leary, M. (2000). *Man-made disasters: why technology and organizations (sometimes) fail*. *Safety Science*. 34(1-3), 15-30.
- Pidgeon, N. (1998). *Safety culture: Key theoretical issues*. *Work & Stress*. 12(3), 202 - 216.
- Postholm, M. B. (2010) *Kvalitativ metode. En innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier*. Oslo, Universitetsforlaget.
- Politidirektoratets *HMS-håndbok, 2014*
- Politiets straffesakssystem STRASAK
- Påtaleinstruksen, Norges Lover, 1687-2015
- Reason, J. (1997) *Managing the Risks of Organizational Accidents*. Ashgate Publishing Group.
- Renn, O. (2008). *Risk Governance: Coping with Uncertainty in a Complex world*. Earthscan ltd.
- Ringdal, K. (2001). *Enhet og mangfold*. (2.oppl, 2009). Bergen: Fagbokforlaget.

## LITTERATURLISTE

Saunders, M. N., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). *Research Methods for Business Students*. Pearson Education Limited.

Skjervheim, H. (1996). *Deltakar og tilskodar og andre essays*. Aschehoug, s. 71-87.

Thagaard, T. (2008). *Systematikk og innlevelse*. Bergen: Fagbokforlaget.

Turner, B.A. & Pidgeon, N.F. (1997) *Man-Made Disasters* (2.utg.). Oxford: Butterwoth Heineman.

Yin, R. (2011). *Qualitative Research from Start to Finish*. New York: Guilford Press.

Weller, J., Boyd, M. og Cumin, D. (2014). *Teams, tribes and patient safety: Overcoming barriers to effective teamwork in healthcare*. *Postgraduate Medical Journal*,

Wilson, K. A., Burke, C. S., Priest, H. A. og Salas, E. (2005). *Promoting health care safety through training high reliability teams*. *Quality and Safety in Health Care*.

## **8.0 Vedlegg**

Vedlegg 1 - Søknad til politimesteren

Vedlegg 2 - Informasjon til informantene

Vedlegg 3 - Samtykkeerklæring

Vedlegg 4 - Intervjueguide

**Til Politimesteren i Østfold.**

19.2.2015

**Masteroppgave - Søknad om gjennomføring av intervjuer.**

I forbindelse med gjennomføring av masterutdanning i "Risikostyring og sikkerhetsledelse" ved Universitetet i Stavanger, ønsker jeg å skrive en masteroppgave om temaet «sikkerhet for en politietterforsker i avhør med en pågrepet person».

Endelig problemstilling er ikke hamret i stein, men vinklingen vil bli hvor vidt sikkerheten er god nok for politietterforskere i avhør. Jeg vil se på og drøfte sikkerhetskultur og barrierer for å unngå uønskede hendelser. Jeg vil selvfølgelig være bevisst på at taushetsbelagt informasjon ikke skal ut. Tanken er at temaet også kan være interessant for andre offentlige instanser som NAV, legevakt, psykisk helsevern o.l.

Jeg ønsker å intervju 10-15 etterforskere med ulik erfaring og arbeidssted. Representantene vil bli behandlet anonymt, noe som vil sikre en mer åpen og ærlig informasjonsinnhenting.

Jeg har vært i kontakt med HMS-avdelingen og fått statistikken for uønskede hendelser for 2014.

Denne søknaden er skrevet for å orientere politimesteren om mitt prosjekt og forhåpentligvis vil du på et generelt grunnlag godkjenne mitt ønske om å gjennomføre denne feltstudien i Østfold politidistrikt.

Vennlig hilsen

Viggo Krag-Rønne  
Tlf: 9768 4546  
Voldsavsnittet  
Østfold PD.



## INFORMASJON OG SAMTYKKEERKLÆRING

Til

### Forespørsel om å delta i intervju i forbindelse med masteroppgave.

Jeg holder på å gjennomføre en masterutdanning i risikostyring og sikkerhetsledelse ved Universitetet i Stavanger. Jeg er nå i den siste fasen hvor masteroppgaven skal utformes. I den sammenheng skal jeg gjennomføre datainnsamling i form av intervjuer. Jeg ønsker å intervjuet et utvalg politietterforskere i Østfold PD. Denne prosessen er klarert med politimesteren i politidistriktet.

Oppgavens tema er «sikkerhet for politietterforskere i avhør med pågrepne personer». Begrepet som brukes i oppgaven er risiko, sikkerhet, barrierer, uønskede hendelser og sikkerhetskultur.

#### Det er viktig at du er klar over følgende punkter:

- Din identitet kommer ikke til å bli oppgitt i oppgaven. Det vil derimot kunne bli opplyst om hvor mange år du har jobbet i politiet, aldersgruppe og kjønn. All informasjon vil bli håndtert diskret og kun bli brukt i oppgavens formål.
- Jeg ønsker å ta opp intervjuene på lyd, med mindre du har innvendinger mot dette. Dette for å kunne gjøre behandlingen og gjengivelse av dataene mest mulig nøyaktig. Lydfilene vil bli slettet etter at oppgaven er slutført.
- Det er ønskelig å bruke sitater i oppgaven. Dersom det er uttalelser som det ikke ønskes sitert, må det gis beskjed om dette.
- Min rolle i denne sammenhengen er å være forskere, selv om jeg til daglig jobber på voldsavsnittet som etterforsker og kjenner til utfordringene. Jeg ønsker i intervjuet å legge vekt på dine personlige synspunkt, tanker, oppfatninger og erfaringer rundt dette temaet.

Tidspunkt for gjennomføring avtaler vi senere, men det er ønskelig at det blir gjennomført så raskt som mulig.

Vedlagt følger en samtykkeerklæring som du må signere og sende i retur til meg dersom du ønsker å delta.

Mvh

**Viggo Krag-Rønne**

## Vedlegg 3

### **Samtykkeerklæring**

Jeg har mottatt og lest informasjonsbrevet om masteroppgaven som skal skrives av Viggo Krag-Rønne. Jeg er kjent med innholdet i dette brevet, og har forstått hva temaet i oppgaven er. Jeg ønsker å delta som intervjuobjekt i arbeidet med denne oppgaven under de forutsetningene som er framlagt.

---

Sted/dato Signatur/BID Telefon

## Intervjuguide

Dato:

Sted:

Navn/informant nummer:

Tjenestested:

Tlf:

Kjønn:

Alder:

Antall år i tjeneste:

Antall år i operativ tjeneste:

Antall år i etterforskning:

- Avklare at intervjuobjektet er kjent med hva som er tema for intervjuet.

- Avklare eventuelle spørsmål eller uklarheter før start

- Forklare min rolle som forsker

*Jeg ønsker i starten av intervjuet å få deg til å forklare for meg ulike begrep som jeg bruker i mitt prosjekt. Dette for å skjønne hva du legger i de følgende begrepene når det gjelder avhørssituasjonen med en pågrepet person. Tema omhandler etterforskerens sikkerhet og ikke den pågrepne person sin sikkerhet.*

1. Hva legger du i begrepet egensikkerhet i forbindelse med din jobb som etterforsker?  
(fysiske sikring, ransaket, egentrening, tenker du igjennom dette i det daglige?)
2. Hva legger du i begrepet risiko?  
(Risiko er kombinasjonen av mulige fremtidige hendelser/konsekvenser og tilhørende usikkerhet» (usikkerhet tallfestes ved hjelp av sannsynligheter).
3. Hva legger du i begrepet forebyggende barrierer for din sikkerhet på jobb?  
(Fysiske, psykiske hindringer for min sikkerhet, lavest mulig risiko)
4. Hva innebærer en uønsket hendelse for deg som etterforsker?  
  
(Handling som foretas eller planlegges foretatt i strid med gjeldende lover, forskrifter, instruksjer, regler eller interne prosedyrer, samt uhell/ulykke og nestenulykke. Vold og trusler mot ansatte i politiet er en uønsket hendelse, og skal rapporteres som en uønsket hendelse (*PODs HMS-håndbok*).
5. Hva legger du i begrepet sikkerhetskultur?  
(Den delen av organisasjonskultur som vil påvirke atferd og holdninger i forbindelse med økende eller avtakende risiko” (Guldenmund, 2000:251).  
B- hvordan vil du beskrive sikkerhetskulturen på din etterforskningsavdeling?

## Vedlegg 4

*Nå vil jeg gå inn på din opplevelse av om sikkerheten på din arbeidsplass som politietterforsker, er tilstrekkelig ivaretatt i forbindelse med avhørsituasjonen. Først litt generelt om sikkerhet på din arbeidsplass.*

6. Er sikkerheten for deg i avhørssituasjonen godt nok ivaretatt?
7. Hvilke tiltak er gjort på din arbeidsplass for å bedre din er sikkerheten i avhørssituasjonen? Kan du gi eksempler?
9. Sikkerheten på din arbeidsplass er blant annet regulert gjennom arbeidsmiljøloven. Har du lest avsnittene i arbeidsmiljøloven som omhandler arbeidstakerens sikkerhet?
10. Har du lest andre forskrifter/instrukser som omhandler sikkerheten for deg på din arbeidsplass?
11. Har du fått informasjon om retningslinjer/instrukser som omhandler sikkerhet på din arbeidsplass som etterforsker i politiet av din arbeidsgiver?
12. Har du fått opplæring i sikkerhet på din arbeidsplass som etterforsker i politiet?
13. Hvilke faktorer er med på å styre om din sikkerhet er god nok på din arbeidsplass?
14. Er sikkerhetsarbeid på din arbeidsplass som etterforsker i politiet prioritert?
15. Er det forskjell på hvordan sikkerheten blir ivaretatt i avhør? I tilfelle på hvilke måte? Tenker da på hvor avhøret blir gjennomført, ulike typer avhør, tid på døgnet etc.
16. Har sikkerheten for etterforskere i politiet blitt bedret mens du har jobbet i etaten? Hvilke tiltak har gjort sikkerheten bedre for deg som etterforsker i politiet? Barrierer/sikkerhetskultur?

*Nå skal vi inn på aktuelle sikkerhetstiltak på din arbeidsplass i forbindelse med avhør av pågrepne personer.*

17. Er det noen barrierer som skal forhindre uønskede hendelser i din jobb som etterforsker i politiet der du jobber?
18. Har du erfart at økonomiske begrensninger har vært årsak til at sikkerhetstiltak ikke blir fulgt opp?
19. Gjør du deg noen tanker rundt sikkerheten før du går i avhør med en pågrepet person?

## Vedlegg 4

20. Hva gjør du for å være best mulig forberedt før du går i avhør med en pågrepet person?
21. Er det noen av dine leder eller kollegaer som deler erfaring eller ber deg ta noen forhåndsregler før du går i avhør?
22. Er det noen som følger opp deg som etterforsker med tanke på om du ivaretar sikkerheten på en god måte og som evaluerer avhørssituasjonen?
23. Hva ville du gjort for å bedre sikkerheten for deg som etterforsker på din arbeidsplass? (Barrierer, fysiske tiltak)
24. Har du som etterforsker trent på noe som har betydning for din sikkerhet i avhørssituasjonen?
25. Hva ville du trent på dersom du kunne velge tema for en slik trening?

*Nå ønsker jeg at du forteller meg om hendelser som du har opplevd i avhør med pågrepne personer som har vært uønskede opplevelser. Da snakker vi om eventuelt uønskede hendelser og hendelser som du syntes var ubehagelige.*

26. Har du opplevd noen uønskede hendelser som etterforsker i politiet? Kan du i tilfelle fortelle om disse hendelsene?
27. Har du opplevd situasjoner under avhør som du tenker kunne endt med en uønsket hendelse?
28. Har du hørt om hendelser som andre etterforskere har opplevd under avhør som etterforskeren opplevde som skremmende?

*Nå skal vi inn på rapportering og hva som gjøres dersom det blir meldt i fra om uønskede hendelser.*

29. Har du fått opplæring i hvordan du rapporterer inn en uønsket hendelse?
30. Dersom du sender inn en RUH-melding. Vet du hvem som mottar meldingen og hvilke konsekvenser meldingen kan få?
31. Har du rapportert inn en hendelse som RUH-melding? Vet du hvem hva som skjer med RUH-melding og vet du hvem som mottar den?

## Vedlegg 4

32. Kommer du til å rapportere inn uønskede hendelser igjen? Hvorfor?
33. Har du valgt å ikke rapportere inn en RUH-melding på grunn av frykt/redsel for et rykte eller redd for konsekvenser?
34. Dersom du ikke har rapportert inn en uønsket hendelse, hva er bakgrunnen for det?
35. Hva tenker du er bakgrunnen for at vi har et slikt rapporteringssystem?
36. Tenker du at tema for denne oppgave egentlig er et problem som du mener politiet må gjøre noe med? Eller er sikkerheten god nok?