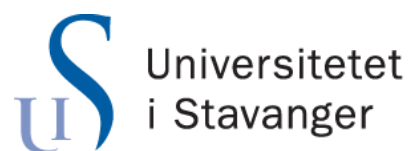


Masteroppgave i samfunnssikkerhet



# Når øvelse blir virkelighet

Nyutdannede politibetjenter i bevæpnede oppdrag

Tor-Erik Åsbu

**UNIVERSITETET I STAVANGER**

**MASTERGRADSSTUDIUM I**

**SAMFUNNSSIKKERHET**

*MASTEROPPGAVE*

**SEMESTER:**

Vår 2014

---

**FORFATTER:**

Tor-Erik Åsbu

**VEILEDER:**

Morten Sommer

**TITTEL PÅ MASTEROPPGAVE:**

Når øvelse blir virkelighet – Nyutdannede politibetjenter i bevåpnede oppdrag

**EMNEORD/STIKKORD:**

Politi, politihøgskolen, nyutdannet, risiko, risikovurdering, risikostyring, beredskap, barrierer, kriser, læring, evaluering, debrief, handlingsplikten, bevåpnede oppdrag

---

**SIDETALL: 118 (uten vedlegg)**

**Kristiansand, 12. Juni 2014**

## FORORD

Denne masteroppgaven markerer slutten på mitt masterstudium i samfunnssikkerhet ved Universitet i Stavanger. Utdanningen har gitt innsyn i et svært interessant og spennende fagfelt som er i konstant utvikling.

Ett år før jeg startet på masterutdanningen ble jeg uteksaminert som politibetjent ved Politihøgskolen i Oslo. Samtidig som jeg har gjennomført masterstudiet har jeg også arbeidet fulltid i førstelinjeberedskapen i politiet. Lærdommen fra masterutdanningen har gitt meg muligheten til å vurdere meg selv, avdelingen min og politiorganisasjonen i et nytt lys. Bakgrunnen for en slik kontinuerlig vurdering ligger i et brennende ønske om læring, utvikling og forbedring.

Å forske i egen organisasjon er som en vandring på en knivegg. På den ene siden er en bundet av forskerrollen med granskningsbriller. På den andre siden står en i fare for å kritisere egen ledelse og kollegaer. I noen deler av oppgaven er det også satt lys på utfordringer og problemer. Målet er imidlertid ikke å kritisere, men å synliggjøre forbedringspotensialer.

Det skal rettes en stor takk til ledelsen ved Kristiansand og Haugesund politistasjon som har gitt meg muligheten til å ta et dypdykk i deres organisasjon. Å slippe løs en forsker med mulighet for å se organisasjonen i kortene, slik dette studiet har gjort, vitner om storhet og et ønske om forbedring og utvikling fra ledelsens side.

Politiet er en organisasjon som daglig står ovenfor utallige kritiske utsagn, påstander, medieoppslag, artikler, tweets, osv. Noen tror politiet har enorme resurser (spesielt de som kun ser tallene i økonomiske bevilgninger), men slik er det ikke. Det står respekt av alt det politiet får til med så lite resurser.

Det skal også rettes en stor takk til alle som velvillig har stilt opp for intervju og på andre måter har bidratt til dette studiet. Uten dere hadde det ikke vært mulig. Det samme gjelder min kjære som alltid er tilstede og behjelpelig.

Til de som fortsatt tror at kriser er statiske enkelthendelser vil jeg bare si, spørsmålet er ikke ”hvis” spørsmålet er ”når” og ”hvordan”.

Til slutt vil jeg sitere min far:

*”Pass på deg selv, når alt kommer til alt er det ingen andre som gjør det”.*

---

Tor-Erik Åsbu      Kristiansand 10.6.14

## **SAMMENDRAG**

Dette studiet har hatt som formål å belyse nyutdannede politibetjenters håndtering av bevæpnede oppdrag, samt studere hvordan politiorganisasjonen legger til rette for at nyutdannede skal kunne håndtere bevæpnede oppdrag på en tilfredsstillende måte. Når politistudenter starter i jobb forventes det imidlertid at de inngår i minstebemanningen og deltar i bevæpnede oppdrag på lik linje med mer erfarne politibetjenter. Dette til tross for at de har langt mindre erfaring.

Studiet har tatt utgangspunkt i Krukes (2013) faseinndeling av kriser (forberedelsesfase, akutfase og etterfase) for å synliggjøre de ulike fasene av et bevæpnet oppdrag. Fasene er satt inn i en bow-tie modell som belyser hvordan proaktive og reaktive barrierer har innvirkning på håndteringen. Rammefaktorer er gitt plass for å vise hvordan økonomi og ressurser direkte kan påvirke alle fasene av et bevæpnet oppdrag. Det er lagt vekt på et utvidet krisebegrep, der kriser kan forstås som en sirkulær prosess. Dette gjelder også for bevæpnede oppdrag, der det første bevæpnede oppdraget er en forberedelse til det neste.

Læring, risikovurdering og risikostyring er vektlagt gjennom alle fasene, slik at en kan høste best mulig erfaring fra trening til oppdrag og fra et oppdraget til et annet. Samtidig er det fokusert på viktigheten av at en forbereder seg til nye oppdrag, istedenfor at en fokuserer for mye på de oppdragene som allerede har vært. Teorien om læring er i hovedsak hentet fra Sommer, Braut og Njås (2013) læringsmodell som er spesielt tilpasset læring i nødetatene, mens teorien om risikovurdering og risikostyring bl.a. er hentet fra Rausland og Utne (2011), Rake (2012) og Rake og Njå (2009).

Problemstillingen er besvart gjennom bruk av kvalitativ metode som et casestudie. Empirien er innhentet fra intervjuer av syv nyutdannede og to ledere ved henholdsvis Kristiansand politistasjon (Agder politidistrikt) og Haugesund politistasjon (Haugaland og Sunnhordland politidistrikt), direkte observasjoner, egne erfaringer og dokumentstudier.

I forhold til forberedelsesfasen belyser studiet at det er lite spesifikk trening i håndtering av bevæpnede oppdrag på politihøgskolen (PHS), at det er tilfeldigheter og langt tidsaspekt fra trening på PHS til første reelle bevæpnede oppdrag, og lite

informasjon om lokale rutiner, beredskapsplaner etc når nyutdannede starter i jobb. Med bakgrunn i funnene i dette studiet kan dette betraktes som en mangelfull forberedelse, noe som igjen kan bidra til en svekket respons.

Når det gjelder akuttfasen belyser studiet manglende kunnskap/erfaring om risikovurderinger og risikostyring hos nyutdannede, hvor flere av vurderingsmomentene som kan være viktige for oppdragshåndteringene mangler. Studiet viser også at nyutdannede i større grad fokuserer på at de har en plikt til å handle, enn at handlingsplikten faktisk avhenger av vilkårene om at en må en rimelig forutsetning for å lykkes. En utilstrekkelige risikovurdering kan da medføre at en aksjonerer når en burde avventet eller at en avventer når en burde aksjonert.

For nyutdannede representerer alle bevæpnede oppdrag noe nytt. I *etterfasen* er det likevel et manglende fokus på evaluering og manglende fora for erfaringsoverføring og refleksjon. Dette er med på å svekke læring og forberedelse til nye oppdrag.

Rammefaktorene viser at nyutdannede mangler personlig verneutstyr og personlig tilpassede våpen. Dette er utstyr som må lånes. Bemanningssituasjonen og liten vilje til å innkalle ekstramannskaper medfører at nyutdannede jevnlig brukes i bevæpnede oppdrag. Det er imidlertid ingen rutiner eller instruksjoner som sikrer en jevn eksponering av nyutdannede i bevæpnede oppdrag. Målkonflikter mellom økonomi og produksjon bidrar således til at beslutninger på det strategiske nivået får konsekvenser for nyutdannedes håndtering i den ”skarpe enden”.

Studiet viser svakheter i forberedelsesfasen, akuttfasen og etterfasen, som direkte og indirekte påvirker nyutdannedes håndtering av bevæpnede oppdrag. En rekke av disse svakhetene tilskrives politiorganisasjonen.

I den grad nyutdannede utgjør en del av beredskapen medfører dette brudd i harde og myke barrierer. Risikoen for aktive feil og utfordringene som ligger i de latente forholdene bidrar til at både proaktive og reaktive barrierer svekkes. Dette kan igjen utgjøre en risiko for penetrering av forsvaret og synliggjør en del av beredskapen som er svekket.

Oppgaven gir forslag til følgende forbedringstiltak som kan bidra til mulige løsninger på disse utfordringene:

Forberedelsesfasen:

- Etablere rutiner og instruksjoner som ivaretar informasjon og opplæring til nyutdannede når de starter i jobb
- Gi nyutdannede operativ trening når de starter i jobb, varigheten av treningen bør vurderes mot tiden fra sist de gjennomførte operativ trening og ut i fra den nyutdannedes kompetanse

Akuttfasen:

- Øke kunnskapen om hva handlingsplikten innebærer /ikke innebærer
- Øke kunnskap og fokus på risikostyringsprosesser i alle fasene av oppdraget, herunder risikovurdering

Etterfasen:

- Skape et fora for erfaringsoverføring gjennom gruppesamtaler, foredrag og rapportering
- Etablere rutiner og instruksjoner som i større grad sikrer god kvalitet og hyppigere gjennomføringer av debrief.
- Innføre Njå og Rakes modell for refleksjon i etterkrisefasen. Modellen er presentert på side 37.
- Større fokus på å ivareta mannskaper etter kritiske oppdrag gjennom defuse, psykologisk debrief og individuelle oppfølging.

Rammefaktorer:

- Sørge for at nyutdannede har personlig utstyr og våpen i henhold til det en er pålagt å bruke i bevæpnede oppdrag
- Sørge for at nyutdannede har tilgang og opplæring i "felles utstyr", herunder også utstyr som er innelåst og tiltenkt UEH-mannskaper.
- Etablere rutiner og instruksjoner som søker å sikre en jevn utvikling og eksponering for nyutdannede politibetjenter i bevæpnede oppdrag, og at de ikke løser bevæpnede oppdrag alene

På side 105 er det presentert en risikovurderingsmodell som et forslag for å utvide dagens situasjonsvurdering (TETVVS) til en risikovurdering.

## INNHALDSFORTEGNELSE

<b>FORORD</b> .....	<b>3</b>
<b>SAMMENDRAG</b> .....	<b>5</b>
<b>Figuroversikt</b> .....	<b>10</b>
<b>1. INNLEDNING</b> .....	<b>11</b>
<b>1.1 Oppgavens avgrensning</b> .....	<b>12</b>
<b>1.2 Tidligere/ relevant forskning</b> .....	<b>13</b>
<b>1.3 Oppgavens innhold og struktur</b> .....	<b>13</b>
<b>1.4 Begrepsavklaring</b> .....	<b>14</b>
<b>1.5 Presentasjon av politiet</b> .....	<b>15</b>
<b>1.6 Nyutdannede politibetjenter</b> .....	<b>16</b>
<b>1.7 Politiets organisering ved oppdragsløsning</b> .....	<b>17</b>
<b>1.8 Forberedt aksjon vs øyeblikkelig aksjon</b> .....	<b>17</b>
<b>1.9 Handlingsplikten</b> .....	<b>18</b>
<b>1.10 Problemstilling</b> .....	<b>20</b>
<b>2. TEORI</b> .....	<b>21</b>
<b>2.1 Hva er en krise?</b> .....	<b>21</b>
<b>2.2 Beredskap</b> .....	<b>23</b>
<b>2.3 Barrierer og forsvar i dybden</b> .....	<b>25</b>
<b>2.4 Risiko</b> .....	<b>27</b>
<b>2.5 Risikopersepsjon</b> .....	<b>28</b>
<b>2.6 Risikostyring</b> .....	<b>29</b>
<b>2.7 Læring</b> .....	<b>32</b>
2.7.1 Læringsmodell for utrykningsetatene.....	32
<b>2.8 Bevæpnet oppdrag illustrert som et bow-tie diagram</b> .....	<b>38</b>
<b>3. FORSKNINGSDESIGN OG METODE</b> .....	<b>41</b>
<b>3.1 Problemstilling og forskningsspørsmål</b> .....	<b>41</b>
<b>3.2 Forskningsmetode og strategi</b> .....	<b>42</b>
<b>3.3 Datainnsamling og valg av datakilder</b> .....	<b>44</b>
3.3.1 Dokumentanalyse .....	46
3.3.2 Observasjon.....	47
3.3.3 Intervju.....	48
<b>3.4 Analyse av innsamlede data</b> .....	<b>51</b>



<b>3.5 Utfordringer knyttet til studiet .....</b>	<b>52</b>
3.5.1 Etske retningslinjer.....	52
3.5.2 Forskerrollen .....	53
<b>3.6 Reliabilitet og Validitet .....</b>	<b>54</b>
3.6.1 Reliabilitet.....	55
3.6.2 Validitet.....	56
<b>4. EMPIRI.....</b>	<b>60</b>
<b>4.1 Førkrisefase.....</b>	<b>60</b>
4.1.1 Opplæring gjennom politihøgskolen .....	60
4.1.2 Første arbeidsdag som nyutdannet politibetjent .....	63
4.1.3 Intern opplæring i distriktet.....	65
<b>4.2 Akuttfasen .....</b>	<b>66</b>
4.2.1 Risikostyring og risikopersepsjon i "kjente oppdrag" .....	67
4.2.2 Risikostyring og risikopersepsjon i oppdrag av typen "pågående dødelig vold" .....	70
<b>4.3 Etterkrisefase .....</b>	<b>72</b>
4.3.1 Oppfølging og evaluering.....	72
4.3.2 Nyutdannedes egne erfaringer fra løste oppdrag .....	74
<b>4.4 Rammefaktorer.....</b>	<b>75</b>
4.4.1 Personlig utstyr.....	75
4.4.2 Felles utstyr .....	77
4.4.3 Bemanning og bruken av nyutdannede politibetjenter .....	79
<b>5. DRØFTING AV TEORI OG EMPIRI .....</b>	<b>81</b>
<b>5.1 Forberedelsesfasen .....</b>	<b>82</b>
5.1.1 Intern opplæring i distriktet.....	83
<b>5.2 Akuttfasen.....</b>	<b>86</b>
<b>5.3 Etter krisefasen.....</b>	<b>91</b>
<b>5.4 Rammefaktorer.....</b>	<b>95</b>
<b>5.5 Nyutdannede politibetjenter og bevåpnede oppdrag.....</b>	<b>98</b>
<b>5.6 Forbedringstiltak .....</b>	<b>101</b>
5.6.1 Forberedelsesfase.....	101
5.6.2 Akuttfase.....	101
5.6.3. Etterfase.....	102
5.6.4 Rammefaktorer.....	103
5.6.5 Nasjonalt nivå.....	103

<b>5.7 Fra situasjonsvurdering til risikovurdering .....</b>	<b>104</b>
5.7.1 Forklaring av risikomodellen.....	106
5.7.2 Utrekning av konsekvensene og usikkerhet av vurderingen av konsekvensene. .....	107
5.7.3 Eksempler på bruk av risikovurderingsmodellen.....	107
<b>5.8. Forslag til videre forskning .....</b>	<b>111</b>
<b>6. KONKLUSJON .....</b>	<b>112</b>
<b>7. Bibliografi .....</b>	<b>115</b>
<b>Vedlegg:.....</b>	<b>119</b>
Søknad vedrørende gjennomføring av forskningen .....	119
Samtykkeerklæring fra intervjurespondentene .....	119
Intervjuguide.....	119

## **Figuroversikt**

Figure 1 - Kommandostrukturen i politiet på distriktsnivå.....	15
Figure 2 - Det utvidede krisebegrepet.....	22
Figure 4 - Reasons unrocked boat (Reason, 1997) .....	24
Figure 5 - Reasons sveitserost modell (Reason, 1997) .....	26
Figure 6 – Migrasjonsmodell .....	27
Figure 7 - Risikostyring .....	30
Figure 8 - Læringsmodell (Sommer, Braut og Njå, 2013).....	33
Figure 9 - Bow-tie modell: bevåpnede oppdrag i politiet (Egen modell) .....	39
Figure 10 - Bevåpnede oppdrag i et utvidet krisebegrep (Egen modell).....	40
Figure 11 - Risikovurdering (Egen modell).....	105

## 1. INNLEDNING

*”Plutselig fikk vi melding om at en mann angrep pasienter og ansatte på sykehuset med kniv. Vi var like ved og først på stedet. Jeg ladet våpenet mens jeg løp mot hovedinngangen”.*

Sitatet er hentet fra et intervju med en nyutdannet politibetjent og er dessverre ikke enestående.

Som student ved masterstudiet i samfunnssikkerhet, og samtidig en del av førstelinjeberedskapen i politiet, har jeg fått kunnskap om to ulike verdener. På den ene siden hvordan det teoretisk bør være. På den andre siden den usminkede virkeligheten for de nyutdannede politibetjentene. Det ligger en indre motivasjon bak ønsket om å forene disse to verdenene på en objektiv og nøytral måte. Masteroppgaven har gitt muligheten til å sette fokus på overgangen fra øvelse til virkelighet, belyse situasjonen med bakgrunn i relevant teori og forsøke å gi veiledning i form av forbedringstiltak.

I politietsberedskapssystemer (Politidirektoratet, 2011) gis det retningslinjer for at de best egnede mannskapene skal velges ut for å delta bl.a. i bevæpnede oppdrag. Nyutdannede inngår imidlertid i minstebemanningen og ressursituasjonen medfører at nyutdannede brukes jevnlig i bevæpnede oppdrag. Sommer, Braut og Njå (2013) hevder at flere studier viser at mannskaper i nødetatene jevnlig presterer utilstrekkelig i den kritiske fasen av responsen. Men hvordan er dette i forhold til nyutdannede politibetjenter i bevæpnede oppdrag?

Med bakgrunn i teori om kriser, beredskap, risiko og læring tar oppgaven utgangspunkt i en bow-tie modell som danner strukturen for studiet av nyutdannedes håndtering av bevæpnede oppdrag og politiorganisasjonens påvirkning av håndteringen.

Studiet legger vekt på Krukes (2013) faseinndeling av kriser (forberedelsesfase, akutfase og etterfase) for å synliggjøre de ulike fasene av et bevæpnet oppdrag. Fasene er satt inn i bow-tie modellen som belyser hvordan proaktive og reaktive barrierer har innvirkning på nyutdannedes håndtering. Rammefaktorer er gitt plass for å vise hvordan økonomi og ressurser direkte kan påvirke alle fasene. Det er lagt vekt

på et utvidet krisebegrep, der kriser kan forstås som en sirkulær prosess. Dette gjelder også for bevæpnede oppdrag, der det første bevæpnede oppdraget er en forberedelse til det neste.

Hvert år uteksaminerer politihøgskolen 700 studenter som går fra politistudent til politibetjent og fra øvelse til virkelighet. Hvor godt forberedt er de? Hvordan blir de tatt imot? Hvordan er deres vurderinger i bevæpnede oppdrag? Hvordan følges de opp etter oppdragene? Hvordan påvirkes de av ressursituasjonen? Hvorfor kan svaret på disse spørsmålene være viktige?

Ved bruk av kvalitativ metode som casestudie studeres nyutdannedes håndtering av bevæpnede oppdrag og politiorganisasjonens påvirkning. Studiet er gjennomført ved intervju av nyutdannede og ledere ved henholdsvis Kristiansand politistasjon (Agder politidistrikt) og Haugesund politistasjon (Haugaland og Sunnhordland politidistrikt), direkte observasjon, egne erfaringer og dokumentanalyse.

Oppgaven søker å forene teorien og empirien gjennom diskusjon av utfordringer ved dagens situasjon, belyse alvorligheten i situasjonen og å sette fokus på forbedringstiltak som kan bidra til en økt beredskap.

### **1.1 Oppgavens avgrensning**

Oppgaven er avgrenset ved at den i all hovedsak utelater kulturbegrepet. I rapporten fra 22. Juli-kommisjonen (NOU 2012:14) er kulturen i politiet gitt et viktig fokus. De fleste momentene som belyses gjennom oppgaven kan etter all sannsynlighet tilskrives bl.a. læringskultur, organisasjonskultur og/eller sikkerhetskultur.

Kulturbegrepet brukes gjerne forskjellig og det finnes ikke noen entydig definisjon av ordet. Den mest populære, og kanskje mest brukte definisjonen er laget av Deal og Kennedy som definerer kultur som ”måten vi gjør tingene på her hos oss” (Bang, 2005). Grunnen til at kulturbegrepet er utelatt skyldes ikke begrepets manglende viktighet, men et ønske om å belyse måten tingen blir gjort på i politiet. Dette er gjort ved å belyse de faktiske utfordringene. Forbedringstiltakene, som nevnt ovenfor, kan bidra til å bedre aspekter ved kulturen i politiet.

Oppgaven er også avgrenset ved at den hovedsakelig konsentrerer seg om krise- og beredskapsteori fra Reason (1997), risikoteori fra Rake (2004, 2009, 2011) og læringsteori fra Sommer, Braut og Njå (2013). Det finnes naturligvis motstridende

teorier, men utvalget av teori ble gjort på bakgrunn av dens gyldighet og pålitelighet, samt dens egnethet for dette studiet.

Vedrørende empirien er oppgaven avgrenset til å gjelde nyutdannede på det taktiske nivået ved Krisitansand politistasjon (Agder politidistrikt) og Haugesund politistasjon (Haugaland og Sunnhordland politidistrikt). Disse to politistasjonene er i utgangspunktet representative vurdert mot andre politistasjoner i Norge, kanskje med unntak av Oslo. Samtidig har min kjennskap til stasjonene gjort det både hensiktsmessig og ressursbesparende å gjennomføre forskning her.

## **1.2 Tidligere/ relevant forskning**

Det finnes en rekke forskning vedrørende politiet, både i Norge og internasjonalt. Spesielt etter at terroren rammet Norge den 22. juli 2011 har forskningen om norsk politi økt betraktelig. Dagens viktigste forskningsdokumenter om norsk politi er kanskje også 22. Juli-kommisjonen (NOU 2012:14) og politianalysen (NOU 2013:9).

Gjennom søk i Bibsys (biblioteksystemet for bibliotekene på alle universitetene, Nasjonalbiblioteket og en rekke høyskoler og fagbibliotek i Norge), internett, politihøgskolens bibliotek og andre relevante fora, er det imidlertid ikke funnet dokumentasjon som direkte studerer det samme fenomenet som dette studiet tar for seg.

Tidligere forskning har likevel bidratt til økt forståelse om situasjonen i politietaten bl.a. gjennom rapport fra 22. Juli-kommisjonen (NOU 2012:14) og politianalysen (NOU 2013:9).

Foruten om disse forskningsdokumentene har ”Jakten på risiko” (Hellesø-Knutsen, 2013) bidratt til innsyn i politibetjentes risikovurdering, ”Erfaringsoverføring i politiet” (Sunde, Ness 2013) har gitt innsyn i politiets erfaringsbasertekunnskap og ”Når det uvirkelige blir virkelig” (Brodahl og Sæther, 2013) har gitt kunnskap om politiets håndteringsevne i ”skyting pågår” situasjoner.

## **1.3 Oppgavens innhold og struktur**

Oppgaven er delt inn i syv kapitler. Kapittel 1 gir en kort innføring i studiet og en presentasjon av bakgrunnen for valg av tema. Kapittel 2 er en kort presentasjon av politiet med fokus på nyutdannede, politiets organisering, ulike typer bevæpnede

oppdrag og handlingsplikten. Kapittelet avsluttes med å presentere problemstillingen for studiet. Kapittel 3 er en gjennomgang av teorien med vekt på kriser, beredskap, risikovurdering, risikostyring og læring. Kapittelet avsluttes med bow-tie modellen som viser sammenhengen mellom teorien og bevæpnede oppdrag i politiet. I Kapittel 4 presenteres metoden og forskningsvalgene som er gjort. Kapittel 5 er en gjennomgang av de viktigste empiriske funnene. I Kapittel 6 presenteres oppgavens drøfting. Her er oppgavens problemstilling drøftet i lys av de empiriske funnene og den valgte teorien med utgangspunkt i forskningsspørsmålene. Kapittelet avsluttes med å gi forslag til forbedringstiltak. I Kapittel 8 presenteres oppgavens konklusjon.

#### **1.4 Begrepsavklaring**

**Bevæpnede oppdrag** - all innsats på taktisk nivå hvor innsatspersonellet er bevæpnet

**Debrief** – Møte/samling med fokus på refleksjon, etter et gjennomført oppdrag. Kan gjennomføres som taktisk debrief eller psykologisk debrief.

**IP-3** – UEH mannskaper med ekstrakompetanse i håndtering av bevæpnede oppdrag

**IP-4** – Innsatspersonell kategori 4 (politibetjenter som inngår i minstebemanningen)

**Nyutdannede politibetjenter** – Politibetjenter med mindre enn et års erfaring og ikke mer enn ti gjennomførte bevæpnede oppdrag

**PBS** – Politietsberedskapssystemer

**PD** – politidistrikt

**PHS** – Politi høgskolen

**POD** – Politidirektoratet

**Politiorganisasjonen** – Politietaten (strategisk, operasjonelt og taktisk nivå)

**Tilfredsstillende håndtering** – Evnen til å utføre / gjennomføre oppdrag som ivaretar PHS sine momenter for god oppdragsløsning (sikkert, effektivt og traume-minimaliserende for tredje person).

**UEH** – Utrykningsenheten som har ekstrakompetanse i håndtering av bevæpnede oppdrag

## 1.5 Presentasjon av politiet

Norge er i dag delt inn i 27 politidistrikter som er underlagt politidirektoratet. Hvert politidistrikt ledes av en politimester. Det er naturlig å dele et politidistrikt inn i tre nivåer; strategisk, operativ og taktisk.

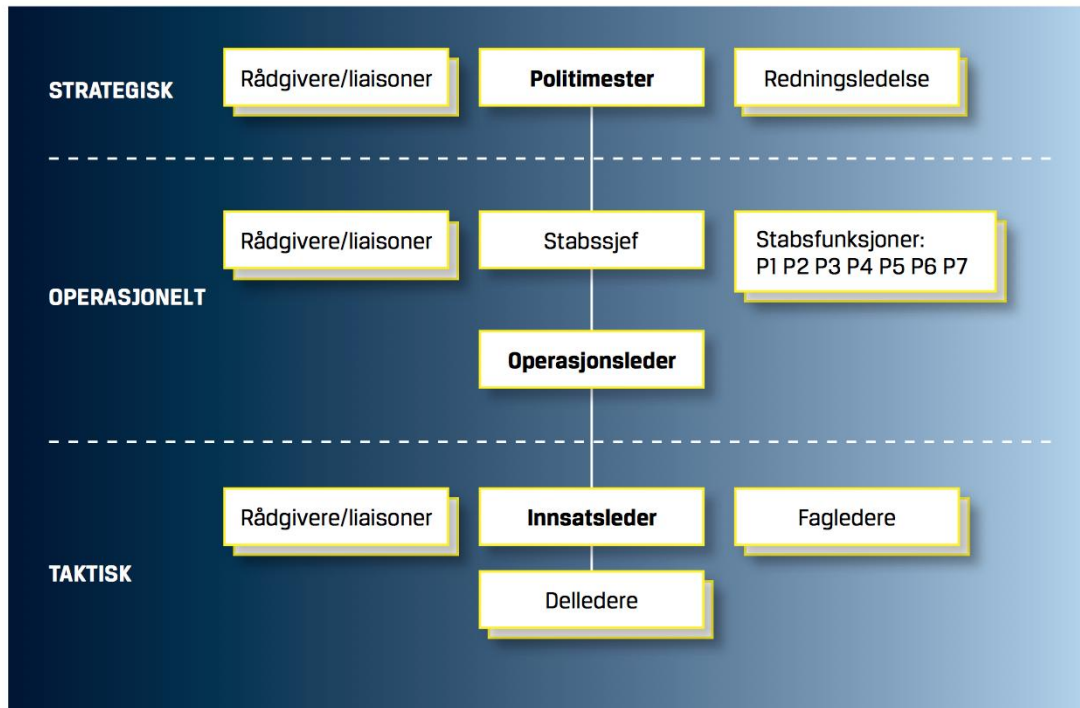


Figure 1 - Kommandostrukturen i politiet på distriktsnivå (politidirektoratet, 2011)

Operative politibetjenter inngår i den taktiske delen og utgjør politiets innsatspersonell. Alle distrikter, organer og enheter i det norske politiet er ubevæpnet. Våpeninstruksen (1989) og til dels Politiloven (1995) regulerer hvorvidt det kan gis tillatelse for bevæpning i enkelte oppdrag, hvem som kan beordre bevæpning og når våpen kan brukes.

Innsatspersonellet er delt i fem kategorier basert på operativ kompetanse. IP-1 er tjenestepersoner tilknyttet Beredskapstroppen. Dette er politiets anti-terrorstyrke med base i Oslo, men alle politidistrikt kan søke om bistand. IP-2 er personell tilknyttet Livvaktjenesten. De har oppgaver innen livvakt av bl.a. kongefamilien og utvalgte regjerings- og stortingsrepresentanter. (NOU 2012:14)

Foruten om Oslo politidistrikt finner en følgende kategorier av innsatspersonell i hvert distrikt:

IP-3: Utrykningsenhetene (UEH) med ca 103 timer årlig trening

IP-4: Operative politibetjenter med 48 timer årlig trening

IP-5: Politibetjenter som ikke er godkjent for bevæpnet tjeneste

Politiets daglige førstelinjebereidskap består av IP-3 (UEH) og IP-4 mannskaper, og det er disse mannskapene som utfører den daglige patrulje- og ordenstjenesten. Når en uteksamineres fra politihøgskolen er en operativt godkjent og inngår som IP-4 mannskap.

IP-trening er 48 timer årlig trening som gjennomføres i alle politidistrikt og som avsluttes med en skyteprøve, også kalt godkjenningsprøve. For å kunne kvalifiseres som IP-4 mannskap må en ha fullført og godkjent IP-treningen. Når dette er bestått er en godkjent for å rykke ut på bevæpnede oppdrag ett år frem i tid (Meld. St. 21, 2012-2013).

Alle politidistriktene har i dag minimum ett UEH lag bestående av åtte personer. Dette innsatspersonellet har særskilt tilleggskompetanse for blant annet å kunne håndtere skarpe oppdrag. På landsbasis er det utdannet 800 UEH-personell, som årlig gjennomfører ca 103 timers opplæring med etterfølgende godkjenningsprosedyre (Meld. St. 21 (2012-2013)). Foruten om tiden som er avsatt til trening utfører IP-3 personell ordinær ordenstjeneste på lik linje med IP-4.

Ifølge Meld. St. 21 (2012-2013) anbefaler POD at både kapasitet og kompetanse for IP-3 styrkes og foreslår en økning i styrken fra 800 til 1200 ved å utdanne ytterligere 400 ekstra UEH mannskaper på landsbasis før utgangen av 2014.

### **1.6 Nyutdannede politibetjenter**

Politihøgskolen (PHS) er en treårig bachelorutdanning. Første (B1) og tredje (B3) året gjennomføres på en av skolene til PHS. Andre året (B2) gjennomføres som praksis i ett av landets politidistrikt. Det meste av den praktiske læringen er forbeholdt praksisåret, med unntak av opplæring tilknyttet bevæpnede oppdrag. Dette gjennomføres hovedsakelig gjennom et tre ukers leiropphold i B3.

De siste årene har inntaket av studenter ved PHS økt. Ressurssituasjonen i politiet medfører imidlertid at ikke alle får jobb med en gang. I utgangspunktet er dette et problem med tanke på skyteprøven som kun er gyldig i ett år. Dersom en



gjennomførte skyteprøven høsten 2013 ville en i utgangspunktet mistet denne høsten 2014, med mindre en har fått jobb og deltar på IP-treninger i et politidistrikt.

I et rundskriv fra politidirektoratet fra april 2014 endres dette og nyutdannede gis våpengodkjenning i 1,5 år fra dato for normert uteksaminering. Det vil si at dersom en gjennomført skyteprøven høsten 2013 er den gyldig til og med 31.12.2015 (Politidirektoratet, 2014)

### **1.7 Politiets organisering ved oppdragsløsning**

Når flere politibetjenterpersoner opptrer sammen skal det utpekes en leder. Politiet er en hierarkisk organisasjon og dette gjør seg særlig gjeldende ved operativ tjeneste, hvor «eldstemannsprinsippet» gjelder ved utførelse av oppdrag. Dette innebærer at vedkommende tjenestemannen/-kvinnen med lengst anisitet har kommandoen, med mindre en ansatt/utpekt leder er til stede (PBS 1, s 99).

Ved aksjoner og operasjoner skal lederen være en erfaren tjenesteperson som har god faglig kompetanse innen innsatsledelse og skadestedsledelse og gode lederegenskaper (PBS 1, s 40). Innsatsleder skal benytte det personellet som er best egnet til å løse det enkelte oppdrag. Det er viktig at innsatslederen vurderer oppdragets risiko opp mot mannskapenes ferdigheter (PBS 1, 2011).

### **1.8 Forberedt aksjon vs øyeblikkelig aksjon**

I politiet skiller en mellom forberedt aksjon og øyeblikkelig aksjon. En forberedt aksjon gir rom og muligheter for planlegging og forberedelser både for ledelseelementet og for de enkelte politibetjentene som deltar. En øyeblikkelig aksjon kjennetegnes av tidsknapphet og gir liten eller ingen tid til planlegging og forberedelse (PBS 1, s 103-106). Aksjoner av typen ”pågående dødelig vold” kan kategoriseres som de øyeblikkelige aksjonene med størst tidsknapphet og som krever umiddelbar håndtering. Skoleskyting er et mye brukt eksempel, et annet eksempel kan være pågående drap.

Når en bevæpnet forberedt aksjon skal gjennomføres har innsatsleder god tid til å velge de mannskapene som er best egnet. I politidistrikter utenfor Oslo er det derfor naturlig at IP-3 mannskaper løser disse oppdragene. Forberedelsestiden gjør at det er mulig for UEH mannskapet å legge om turnusen slik at aksjonen kan løses med kun IP-3 mannskaper.

En øyeblikkelig aksjon gir liten tid til slike forberedelser. Tidsknappheten medfører at en gjerne må velge blant de tjenestepersonene som er på jobb.

Enhver situasjon som krever at politiet aksjonerer vil være dynamisk inntil normaltilstand er opprettet. Et tenkt eksempel kan være en gjerningsmann som utøver dødelig vold mot sin samboer. I utgangspunktet er dette en øyeblikkelig aksjon av typen ”pågående dødelig vold”, men dersom samboeren rømmer og gjerningsmannen isoleres i huset kan det være tid og rom for å forberede en entring. UEH kan da forberede en aksjon og kalle inn nødvendige mannskaper. Dersom gjerningsmannen i mellomtiden kommer ut og løper mot bilen sin, vil situasjonen endre seg og kreve en øyeblikkelig aksjon. På denne måten er forberedte og øyeblikkelige aksjoner tett sammenvevd.

I aksjoner av typen ”pågående dødelig vold” har en kanskje ikke andre valg enn å sende den patruljen som er nærmest. Hendelser som 22. juli, kapringen av Valdressekspressen i Sogn og Fjordane i november 2013 og Faiza drapet i 2010 er konkrete eksempler som kan bidra til å gi en forståelse av denne type oppdrag.

I slike situasjoner oppstår det et dilemma mellom tidsknapphet og erfaring. Samtidig bringer det oss inn i diskusjonen om ”handlingsplikten”.

### **1.9 Handlingsplikten**

Til tross for at polititaktikken skiller mellom kompetanse til å løse bevæpnede oppdrag, er alle tjenestepersoner i politiet underlagt en plikt til å handle.

Politiinstruksen og arbeidsmiljøloven regulerer politibetjenterpersonells handlingsplikt.

Nedenfor er det gjengitt noen utdrag som synliggjør dette:

Politiinstruksen (1990)

*§ 6-1 (2) En politimann plikter å adlyde ordre fra en foresatt med mindre ordren klart antas ulovlig eller åpenbart ikke angår tjenesten.*

*§ 7-3 (3) På anmodning og ellers når andre politimenn antas å trenge hjelp, plikter enhver politimann å yte bistand, så lenge dette ikke medfører en tilsidesetting av andre og viktigere tjenesteplikter.*

*§8-1 (2) Dessuten plikter politiet å forebygge og motvirke alt som kan utsette allmennheten eller den enkelte for fare eller unødig ulempe.*

Arbeidsmiljøloven (2006)

*§ 2-3 pkt. C Arbeidstaker skal avbryte arbeidet dersom arbeidstaker mener at det ikke kan fortsette uten å medføre fare for liv eller helse.*

Den rettslige forankringen for handleplikten som er lagt på en politibetjent er ifølge professor ved politihøgskolen Torgeir Myhrer uklar og indirekte. Myhrer viser til Høyesterett som fastslår at det er noen yrker der man har krav på seg til å ta betydelig risiko. Men hva man forventer er også relativt i forhold til hva som skal vernes. En må ta større risiko for å verne menneskeliv enn for å redde materielle goder. Ifølge Myhrer har politibetjenter plikt til å sette seg selv i betydelig fare hvis det er nødvendig for å beskytte andre. Men det finnes ikke noe godt svar i lovverket på hvor langt man skal gå (Politiets fellesforbund, 2013).

Den farlige innsatsen må være forsvarlig i den konkrete situasjonen. Innsatsen må være basert på en plan og taktikk som har en rimelig forutsetning for å lykkes, ut fra det tilgjengelige informasjonsbildet og styrkens størrelse, utstyr og ferdigheter. En innsats som er basert på en kombinasjon av hell og dumdristighet, kan ikke karakteriseres som forsvarlig, sier Myhrer. Det er vanskelig å se handleplikten som en enhetlig størrelse lik for alle politibetjenter. Høyesterett sier at handlingen må være forsvarlig og ha en rimelig forutsetning for å lykkes. Plikten vil være relativ i forhold til størrelsen på enheten og den kompetansen de har. Plikten til noen av de ypperste i verden, som for eksempel sju-åtte mann fra Beredskapstroppen med spesialutstyr, er noe annet enn plikten en patrulje på to mann med IP4-godkjenning har (Politiets fellesforbund, 2013).

Det er en forskjell på hva man kan forvente av hver enkelt politibetjent, avhengig av hvilken trening og kompetanse vedkommende har. Krever du mye av første enhet på stedet, så må du også sørge for at første enhet på stedet er forsvarlig utstyrt og tilstrekkelig trent for å takle det som kreves, understreker Myhrer (Politiets fellesforbund, 2013).

Hva som er forsvarlig og hvor stor fare personellet skal utsette seg selv for, er det innsatsleder som skal avgjøre. Alt som er avklart og gjennomtenkt på forhånd, gjør at det blir mer ressurser til å vurdere det som må vurderes i en krisesituasjon.

### **1.10 Problemstilling**

Med bakgrunn i denne situasjonen i politiet ble følgende problemstilling valgt for masteroppgaven:

*”Hvordan håndterer nyutdannede politibetjenter bevæpnede oppdrag og hvordan legger politiorganisasjonen til rette for en tilfredsstillende håndtering?”*

Med tilfredsstillende håndtering menes her en håndtering som ivaretar PHS sine momenter for bevæpnede oppdrag: effektivt, sikkert og traumeminimaliserende.

For å kunne besvare problemstillingen på en best mulig måte er følgende forskningsspørsmål utarbeidet:

- **Hvordan er nyutdannede politibetjentes forberedelse til bevæpnede oppdrag?**
- **Hvordan er nyutdannede politibetjentes risikovurdering under bevæpnede oppdrag?**
- **Hvordan gjennomføres refleksjon og evaluering etter bevæpnede oppdrag, og hvorfor er dette spesielt viktig for nyutdannede i forhold til nye oppdrag?**
- **Hvordan påvirker rammefaktorene og politiorganisasjonen de nyutdannedes håndtering av bevæpnede oppdrag?**

Problemstillingen og forskningsspørsmål er ytterligere omhandlet i metodekapittelet.

## 2. TEORI

Det er flere faktorer som påvirker risikoen vedrørende bevæpnede oppdrag. Dette studiet konsentrerer seg om nyutdannede politibetjenter og politiet som organisasjon. Således utgjør organisasjonen de fleste og viktigste rammevilkårene for nyutdannedes håndtering av bevæpnede oppdrag.

For å forklare nyutdannede politibetjentes evne til å håndtere bevæpnede oppdrag, vil det gis en kort gjennomgang av de viktigste begrepene innen krise og beredskapshåndtering og redegjøres for hvordan en kan oppnå god læring innen emnet.

### 2.1 Hva er en krise?

Det er mange definisjoner på kriser. Kruke (2012) viser til det populære Thomas-teoremet fra 1928 som er en populær definisjon av kriser: *If men define a situation as a crisis, it will be a crisis in its consequences.*

Et bevæpnet oppdrag i politiet er nødvendigvis ikke en krise slik vi omtaler kriser i dagligtale. Likevel er det noe som har medført at politiet må bevæpne seg og situasjonen har eskalert fra normalsituasjon. Hvorvidt situasjonen utarter seg til en krise er det situasjonen og politiets håndtering av situasjonen som avgjør. Noen situasjoner kan vi forvente at politiet skal kunne håndtere raskt og effektivt, men samtidig kan det oppstå situasjoner som fremstår nesten umulige å avverge og først kan håndteres etter at krisen er et faktum.

En bevæpnet politiaksjon utgjør uansett en grad av risiko for en uønsket hendelse for de involverte politibetjentene, for vedkommende person som politiet står ovenfor og for eventuell uskyldig tredjepart.

Mens Thomas-teoremet fokuserer på det individuelle plan og den enkeltes trygghetsfølelse, så vil de fleste definisjoner på kriser peke på kriser på et mer aggregert nivå. (Kruke, 2012)

Ifølge Eivind L. Rake kan kriser beskrives som den ultimate testen av planer, forberedelse, håndtering og responderingsevne for et samfunn. Evnen til å effektivt håndtere en krise blir stadig mer relevant på grunn av en stadig økende risiko og mer

fokus og krav til sikkerhet fra samfunnet. Evnen til å bygge forsvar mot nye og utradisjonelle trusler har, ifølge Rake, ikke holdt følge med utviklingen av nye typer kriser (Rake & Njå, 2009).

Rosenthal et.al. gir to ulike definisjoner på kriser (Rosenthal & Charles, 1989):

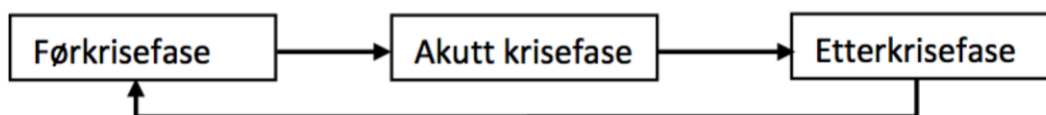
- Perioder med uro og kollektiv stress, som forstyrrer hverdagen og truer sentrale verdier og strukturer i et sosialt system i uventede og ofte uforståelige måter.
- En alvorlig trussel mot strukturer, verdier og normer i et sosialt system som under tidspress og usikkerhet gjør det nødvendig å foreta kritiske beslutninger.

Sårbarhetsutvalget har gitt en bredere definisjon av begrepet krise (NOU 2000:24, 2000)

- En krise er en hendelse som har et potensial til å true viktige verdier og svekke en virksomhets evne til å utføre sine samfunnsfunksjoner.

Det finnes en rekke ulike definisjoner av kriser på det kollektive nivå. Felles for disse er at trekk som trussel, tidspress, usikkerhet og kritiske beslutninger går igjen.

Kruke peker på at vi må tilegne oss et utvidet syn på hva en krise er for noe og viser til viktigheten av å ha kunnskap om hvordan kriser utvikler seg. Mange forskere presenterer ulike faseinndelinger av kriser. Til tross for at de har et ulikt antall faser og ulike navn, inneholder de på en eller annen måte de tre grunnleggende fasene:



**Figure 2 - Det utvidede krisebegrepet (Kruke, 2012)**

Det har vært vanlig å forstå disse fasene som en lineær prosess fra førkrisefase, via akutt krise, til etterkrisefase. Noen forskere søker også å forklare faseinndelingen som en sirkulær prosess, slik som vist i figuren. Ifølge Kruke er tanken bak den sirkulære prosessen at vi alltid vil komme tilbake til en ny normaltstand etter en krise, til en ny førkrisefase. En vil imidlertid ikke komme tilbake til en ny status quo, til den situasjonen som skapte krisen. Gjennom erfaring og læring om beredskap og krisehåndtering vil vi komme frem til en ny førkrisefase på et mer robust nivå enn tidligere. Hvis vi tar inn over oss at vi er i en førkrisefase i forhold til neste krise, så

kan dette bidra til at vi er mer oppmerksomme på de svake signalene på at noe kan være galt og at vi er på vei inn i en krise (Kruke, 2012)

## 2.2 Beredskap

Begrepene vi bruker for å forklare en krise kan gjerne ses på som motpoler til kjerneverdier vi søker etter i samfunnet, som fred, trygghet og forutsigbarhet. Dette bringer oss inn i spørsmålene om hvordan vi kan søke å unngå kriser, eventuelt håndtere dem best mulig når de oppstår.

Beredskap omfatter alle operasjonelle, tekniske og organisatoriske tiltak som hindrer at en oppstått faresituasjon får utvikle seg til en ulykke, eller som hindrer eller reduserer skadevirkningene av slike hendelser (Aven, Boyesen, Njå, Olsen og Sandve, 2004).

Beredskap handler altså om hva en gjør før krisen og hva en gjør når krisen har oppstått for å komme tilbake til normalsituasjon.

Anticipation og resilience blir omtalt i *Managing Crisis*, av Rosenthal m.fl.

*”Anticipation is a mode of control by a central mind; efforts are made to predict and prevent potential dangers before damage is done”* (Rosenthal, Boin, Comfort, 2001)

Anticipation handler således om evnen til å forutse og forebygge.

*”Resilience is the capacity to cope with unanticipated dangers after they have become manifest, learning to bounce back”*. (Rosenthal, Boin, Comfort, 2001)

Resilience handler på sin side om evnen man har til å respondere og håndtere uforutsette hendelser når de har oppstått, samt evnen til å raskt komme tilbake til normaltilstand igjen.

Vi kan gjerne si at målet med beredskap er å opprettholde sikkerhet. James Reason har presentert teorien om produksjon versus beskyttelse. I politietaten vil nødvendigvis både produksjon og beskyttelse gå inn i hverandre, da en av politiets viktigste funksjoner er å levere beskyttelse og sikkerhet til samfunnet. Noen av utgiftene vil gå til ”produksjon” av for eksempel straffesaker, mens andre utgifter vil gå til ”beskyttelse” som for eksempel verneutstyr. Litt forenklet kan vi si at når det

her refereres til "beskyttelse" omfavner dette alle utgiftene politiet har som er relatert til beredskap og sikkerhet for både politiansatte og for samfunnet.

I Reasons modell finnes det et tenkt nivå mellom produksjon og beskyttelse som er det mest optimale. Dersom en kun fokuserer på sikkerhet vil det ikke være økonomi til produksjon. På den andre siden, dersom en kun fokuserer på produksjon, vil arbeidet være utrygt og kriser vil oppstå (Reason, 1997).

For politiet kan dette illustreres med at den lokale politiledelsen må vurdere utgifter til for eksempel tolketjeneste, overtid til trafikkontroller og innkjøp av kontorutstyr mot innkjøp av nytt verneutstyr, resurser til opplæring av krisehåndtering og innkalling av ekstramannskaper for sikrer håndtering av bevæpnede oppdrag osv.

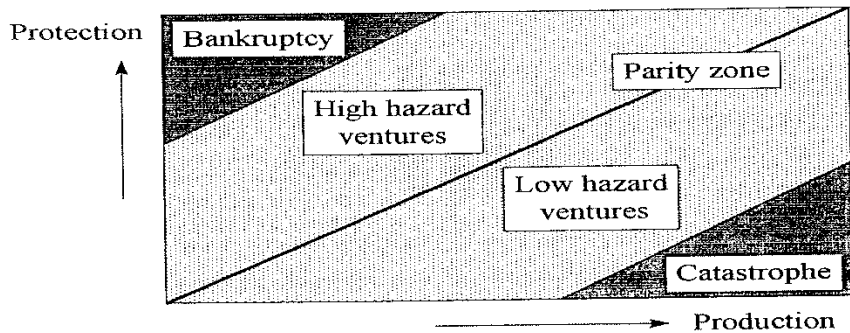


Figure 3 - Reasons optimale nivå mellom produksjon og sikkerhet (Reason, 1997)

James Reason presenterer også modellen unrocked boat (Reason, 1997).

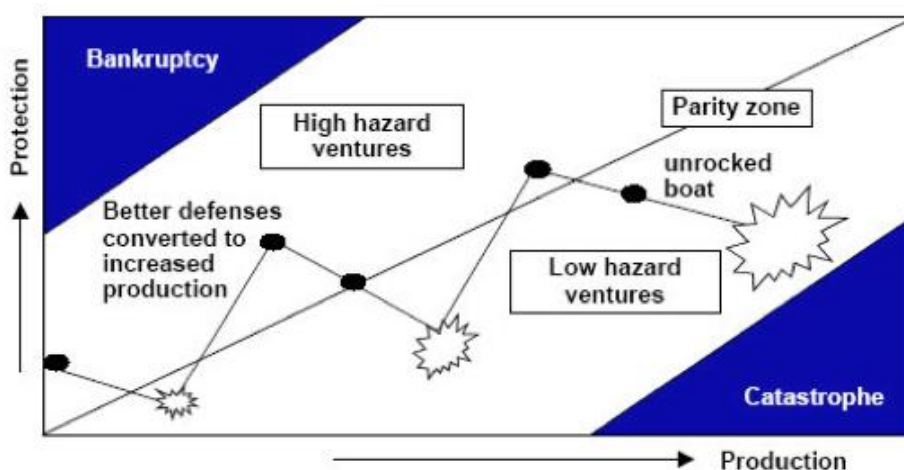


Figure 4 - Reasons unrocked boat (Reason, 1997)



Det kan være et komplekst forhold mellom produksjon og beskyttelse. Man begynner produksjonen med en sikkerhetsmargin. Ettersom tiden går vil sikkerhetsmarginen gradvis minke helt til en får en lavkost-hendelse. Dette vil føre til bedring av beskyttelsen. Denne vil så bli byttet inn for produksjonsfordeler helt til en ny og mer seriøs hendelse inntreffer. Igjen så blir graden av beredskap/beskyttelse økt. Over tid vil produksjonsfordeler gjerne etterlate organisasjonen med den samme ufullstendige beskyttelsen som de hadde før hendelsen. Det er ofte lett å glemme ting som sjelden forekommer, spesielt i møte med produksjonsfordeler. (Reason, 1997)

Politiet får tildelt sine økonomiske midler gjennom statsbudsjettet og dette legger føringer for de prioriteringer som ledelsen i politiet gjør. De økonomiske midlene må kontinuerlig styres mellom beredskap og produksjon slik at en verken blir bankerott eller offer for en krise. Dersom et politidistrikt bruker mer penger enn det er budsjettet for, vil en ta med seg dette underskuddet til neste år. På denne måten styres også et politidistrikt av kreftene mellom produksjon og sikkerhet.

### 2.3 Barrierer og forsvar i dybden

Reason peker på viktigheten av å bygge et forsvar i dybden med flere suksessfulle lag av beskyttelse. Disse lagene av forsvar omtales gjerne som barrierer.

Barrierer er systemer eller funksjoner som skal hindre eller begrense videre utvikling av en faresituasjon Aven, Boyesen, Njå, Olsen og Sandve. (2004)

Vi skiller gjerne mellom harde og myke barrierer. Sett i forhold til bevæpnede oppdrag i politiet kan følgende være eksempler på ulike barrierer:

<b>Harde:</b>	<b>Myke:</b>
Personlig verneutstyr: hjelm og vernevest. Felles verneutstyr: skjold. Våpen: pepperspray, batong, skytevåpen.	Regler, rutiner, prosedyrer, trening, administrativ kontroll, lisenser, sertifisering, råd og veiledning.

I en ideell verden så vil alle forsvarslagene vær intakt og en vil ikke tillate noen former for penetrering. I den virkelige verden har slike lag huller og svakheter. Reason omtaler dette som "Sveitserost modellen". Hullene i osten er ikke statiske, men ustabile. Hullene kan komme og gå, og skifte posisjon.

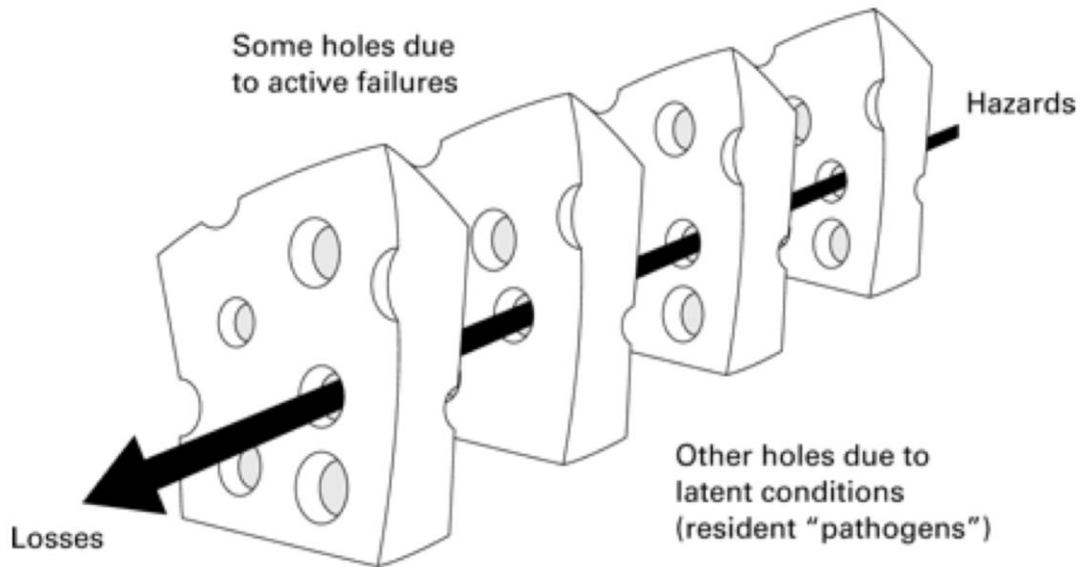


Figure 5 - Reasons sveitserost modell (Reason, 1997)

Aktive feil er feil og brudd som blir gjort i den skarpe enden av systemet (av for eksempel politimannen selv). Handlinger av denne typen kan ha en direkte påvirkning på et systems sikkerhet. Grunnet deres øyeblikkelig effekt kalles de aktive feil (Reason, 1997).

Latente forhold er for eksempel mangel på kontroll, eller prosedyrer og rutiner som ikke fungerer. Disse latente forholdene kan være tilstede i flere år før de, kombinert med lokale omstendigheter og aktive feil, penetrerer systemets lag av forsvar (Reason, 1997).

Reasons "unrocked boat" (1997) modell beskriver den gradvise reduksjonen i et systems sikkerhetsmarginer som gjør organisasjonen stadig mer sårbar for faktorer som kan føre til en ulykke. Det blir en målkonflikt mellom produksjon og sikkerhet. En er med andre ord villig til å *ta risikoen* ved å redusere sikkerheten for å øke produksjonen.

Rasmussen (1997) diskuterer risiko ved beslutning og målkonflikter og peker på behovet for å balansere forskjellige *målkonflikter*. For å optimalisere lokal prestasjon trosser gjerne aktører sikkerhetsgrenser som leder til uakseptabel risiko.

Ukontrollerte lokale handlinger kan føre til katastrofe og overraskende hendelser i systemer som preges av *fordelt/desentralisert beslutningsmyndighet*. I et komplekst system er det mange parallelle aktiviteter, hvor en finner flere beslutningstakere med

ulike formål og roller. En beslutning tatt av en aktør kan derfor ha store konsekvenser for en annen del av systemet og i ytterste konsekvens kan det ende i en ulykke.

Den neste figuren forsøker å vise hva som skjer ved grensen for akseptabel atferd når det oppstår press fra nivåer over (høyere opp i systemet) om økt effektivitet. Ledelsen kan forsøke å flytte grensene for å øke fortjenesten. Deres beslutninger får konsekvenser for operatørene i den ”skarpe enden” og vil være de som rammes dersom grensen for akseptabel atferd og risiko brytes. I så måte ”løper” aktørene i den ”skarpe enden” en risiko ved at grensen har blitt smalere på grunn av andres beslutninger (Rasmussen, 1997).

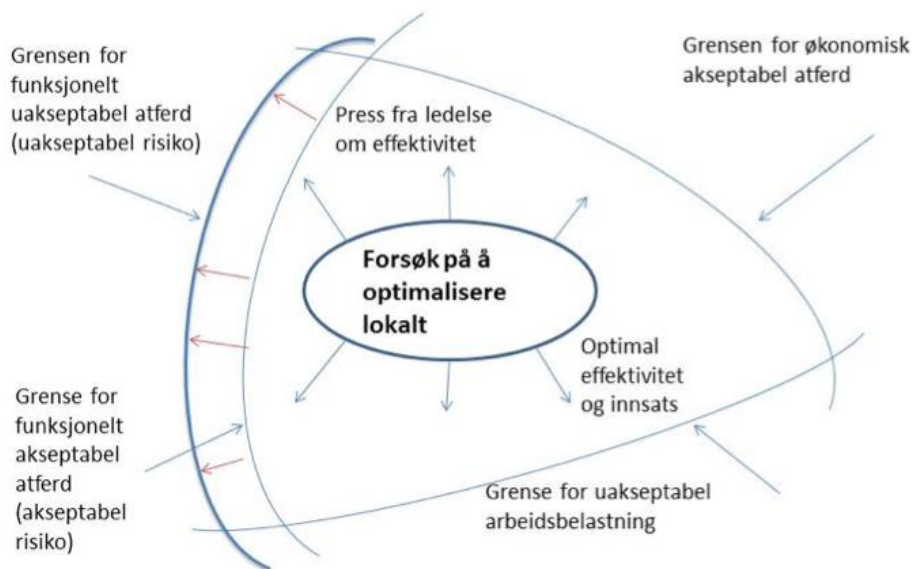


Figure 6 – Migrasjonsmodell

Modellen er hentet fra Salvesen og Furenes (2012) som har omarbeidet den opprinnelige modellen fra Rosness et. al (2004).

## 2.4 Risiko

Når begrepet risiko diskuteres her refereres det til den risikoen nyutdannede politibetjenter selv står ovenfor når de deltar i et bevæpnet oppdrag, og hvordan arbeidsgiver bidrar til å redusere risikoen for de nyutdannede. Altså hva arbeidsgiver gjør for å ivareta sikkerheten.

Risiko vurderes i forhold til sannsynligheten for at noe inntreffer og hvilken konsekvens man mener det vil ha dersom det inntreffer. Resultatet av disse vurderingene angir hvor høy risikoen er (Aven et al., 2004).

Om man utvider risikobegrepet forklarer Aven et al. (2004) at risiko inneholder elementer av usikkerhet. Denne usikkerheten må en ta hensyn til når man vurderer graden av risiko.

Aven definerer risiko slik: *Risiko refererer til usikkerhet om og alvorligheten av hendelser og konsekvenser (eller resultater) av en aktivitet med hensyn til noe mennesker verdsetter* (Aven et al., 2004).

Definisjonen henviser til usikkerhet om hendelser/konsekvenser av en aktivitet, sett i relasjon til alvorligheten av hendelsene/konsekvensene. Alvorlighet viser til intensitet, størrelse, utbredelse, omfang, osv., i forhold til noe mennesker verdsetter (menneskeliv, miljø, penger, osv.). Usikkerheten relateres til hendelser og konsekvenser, mens alvorlighet benyttes for å karakterisere konsekvensene.

Sannsynlighet kan bli benyttet som et verktøy for å uttrykke usikkerhet, men usikkerhet eksisterer uten å spesifisere sannsynlighet. Risikobegrepet må således baseres på usikkerhet utover måling av sannsynlighet (Aven et al., 2004).

## **2.5 Risikopersepsjon**

Hvordan en person oppfatter risiko uttaler vi som risikopersepsjon. En persons vurdering av risiko kan være påvirket av fakta, vitenskapelige risikovurderinger, personens egne erfaringer og vurderinger, persepsjonelle faktorer og personlighetsfaktorer. (Aven & Renn, 2010)

Det er dermed viktig å være bevisst på skillet mellom subjektive og kunnskapsbaserte sannsynligheter når en vurderer risiko. Risikopersepsjon er basert på personlige oppfatninger, erfaringer og følelser. Dersom en person gjør vurderingene helt på egenhånd kan vi si at de er individuelle. I politiet er det gjerne vanlig å vurdere risikoen i sammen med en ”makker” og ens egen risikopersepsjon vil således påvirkes i større eller mindre grad av kollegaens vurderinger. Vi kan gjerne si at risikopersepsjon er uavhengig av validitet. I tillegg til vurderinger av alvorligheten av risiko inneholder risikopersepsjon også en vurdering av risikoens tålelighet/akseptabilitet. Kunnskapsbaserte sannsynligheter må rettfærdiggjøres

overfor andre i henhold til intersubjektive regler og inneholder ingen normative vurderinger av tålelighet/akseptabilitet. (Aven & Renn, 2010)

Det systematiske sikkerhetsarbeidet (sikkerhetsstyringsprosesser) kan hjelpe oss til å redusere usikkerheten og kontrollere den i en viss grad. Usikkerhet vil alltid være tilstede og kan ikke fjernes helt. (Aven & Renn, 2010)

Samtidig må en ta risikoaksept i betraktning. Dette handler om hvor stor risiko en er villig til å ta. Risikoaksept er i utgangspunktet individuelt, men påvirkning fra for eksempel kollegaer eller arbeidskultur kan påvirke ens egen aksept for å ta risiko. Dette har i stor grad sammenheng med sosiale prosesser gjennom kultur og gruppepåvirkning. Grunnet studiets og oppgavens omfang vil ikke dette diskuteres nærmere.

## **2.6 Risikostyring**

Risikostyring er en kontinuerlig prosess som har som målsetting å identifisere, analysere og vurdere mulige risikoforhold i et system eller en virksomhet, samt å finne fram til og iverksette tiltak som kan redusere mulige skadevirkninger (Rausland & Utne, 2009).

Det er vanlig å skille mellom risikoanalyse og risikovurdering. I risikovurdering blir resultatene fra risikoanalysen sammenliknet med mål eller kriterier for akseptabel risiko. Når vi gjennomfører både en risikoanalyse og en risikoevaluering, foretas det en risikovurdering. Når en i tillegg vurderer og (dersom nødvendig) innfører risikoreduserende tiltak, og overvåker hvordan risikoen utvikler seg over tid, sier vi at vi foretar risikostyring.

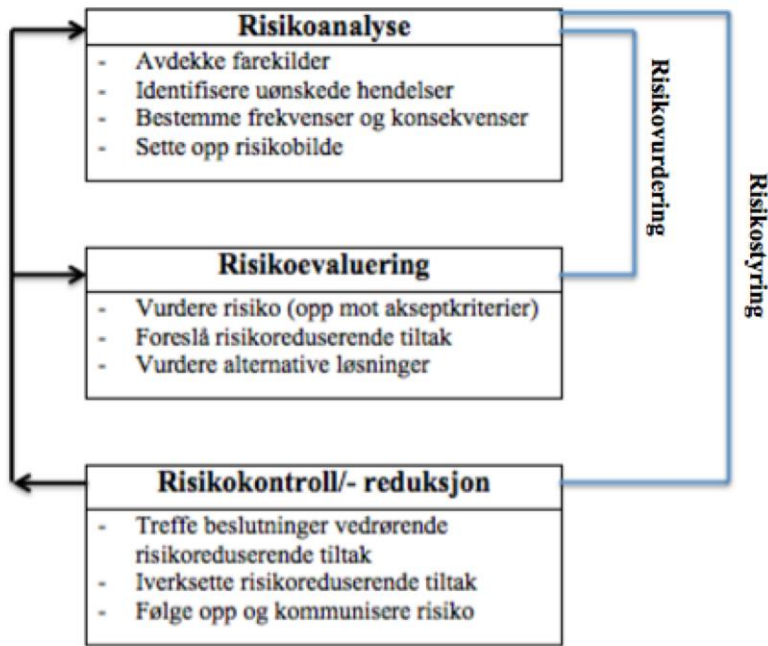


Figure 7 – Risikostyring (Rausland & Utne, 2009)

Modellen er en forenklet fremstilling av aktivitetene som inngår i risikovurdering og risikostyring, og hvordan de henger sammen (Rausland & Utne, 2009).

Rake peker på viktigheten av fokus på risikostyring på det taktiske nivået i kriser / uønskede hendelser. Ved å foreta risikovurdering som støtte for beslutningstaking kan en avgjøre hvilken informasjon som er viktig på ulike tidspunkt i hendelsen og til en hver tid avgjøre hvilke strategier og tiltak som må fattes (Rake, 2012).

Han påpeker samtidig viktigheten av effektiv kommunikasjon om risiko med de andre involverte aktørene. Dette medfører at krisehåndteringsaktørene er mer oppmerksomme og det reduserer usikkerheten som er iboende i situasjonen. På denne måten bidrar det til reduksjon av risikoen (Rake, 2012).

Rake referer til Braut et.al. (2012) som hevder at det er få empiriske undersøkelser av den faktiske innflytelsen risikostyring har i beslutningstakingen på det taktiske nivået (Rake, 2012).

Til tross for at dette hindrer oss i å gjøre generaliseringer, hevder Rake at den komplekse situasjonen på stedet, mange ulike aktører, kritiske verdier på spill, nødvendigheten av presise handlinger, det store antallet variabler involvert, dynamikken og usikkerheten i situasjonen, gjør risikostyring nødvendig.

Risikostyringsprosesser vil bidra til at håndteringen på stedet forbedres ved å redusere usikkerheten og synliggjøre alternative beslutningsmuligheter. Denne måten å tenke på vil være spesielt nyttig i situasjoner som fremstår som ukjente for krisehåndtereren (Rake, 2004).

Dersom krisehåndtereren systematisk fokuserer på trusler og hva som står på spill, handlingsalternativer, usikkerhet og konsekvenser er det mulig å arbeide proaktivt og håndtere kjente og ukjente situasjoner gjennom krisen (Rake, 2004).

Selv i situasjoner der krisehåndtereren har den nødvendige informasjonen og kompetansen, vil håndteringen kun være effektiv dersom en er klar over behovet for å vurdere risikoen som er tilstede i situasjonen og i deres avgjørelser. Således er risikovurdering essensielt (Rake, 2012).

Ifølge Rake er kjernen til suksessfull risikovurdering og beslutningstaking å liste opp de mest sannsynlige truslene og analysere konsekvensene (fra truslene). Han påpeker at ved å konsentrere seg om trusselen og hva som står på spill, kan en finne mulige handlingsalternativer for problemløsning eller risikoreduserende tiltak. Til slutt, før en fatter en beslutning, analyseres den iboende usikkerheten og konsekvensen av de mulige handlingsalternativene (Rake, 2004).

Rake (2012) påpeker også at selv de beste beslutningstakere kan bli overveldet av situasjonen. Spesielt når beslutningstakere mangler kontroll er det større risiko for at situasjonen resulterer i uønskede hendelser. Dersom forståelsen av situasjonen er svekket er det også vanskeligere å forutse utfallet av handlinger. Dette medfører igjen en større risiko for en ulykke, uavhengig av planer eller forsøk på håndtering. Problemet er nødvendigvis ikke feil eller utelatte handlinger fra beslutningstakeren, men manglende evne til å oppdage og forutse konsekvensene i tide. I kjente situasjoner er det lettere å forutse konsekvensene slik at handlinger kan tilpasses for å unngå negative konsekvenser og bedre beslutninger kan fattes.

Rake peker på behovet for mer trening i problemløsning og risikostyring, og viser til at dette er noe som vil gi verdifull kunnskap og føre til bedre risikohåndtering på det taktiske nivået (Rake, 2012).

## **2.7 Læring**

Sommer, Braut og Njå (2013) referer til Rasmussen (1983) som hevder at gjennom et praktisk syn kan vi gjerne si at handlinger i ulykker og kriser kan ses på som et uttrykk av kompetanse (kunnskap og ferdigheter) hos de involverte personer og organisasjoner. For å opprettholde egensikkerhet, optimalisere livsviktige prestasjoner og bidra til skadereduksjon, må utrykningspersonells kompetanse favne fra automatiser ferdighetsbasert atferd til problemløsning og kunnskapsbasert atferd.

Sommer, Braut og Njå (2013) referer også til Giddens (1991) og forklarer at i de fleste tilfeller er den mest nødvendige atferden ferdighetsbasert eller regelbasert, der en sammenligner den nåværende situasjonen med tidligere lignende situasjoner. Likevel kan det være skjebnesvangrende øyeblikk og uvanlige situasjoner hvor det kreves fleksibilitet og kunnskapsbasert atferd for å lykkes. Et element av improvisasjon og kreativ tenkning er derfor nødvendig (Sommer, Braut og Njå, 2013).

Via Sfard (1998) referer Sommer, Braut og Njå (2013) til læring forstått som; ”vår evne til å forberede oss i dag for å takle nye situasjoner i morgen”, er avgjørende for at læring fra trening og erfaringer skal kunne tjene som forberedelse til fremtidige håndteringer av kriser og ulykker.

I motsetning til erfarne politibetjenter har nyutdannede ingen eller liten erfaring. Derfor danner kunnskapen og treningen de har fått gjennom evt. erfarte oppdrag, ”falske alarmer” og utdanningen, viktige momenter for håndteringen av fremtidige bevæpnede oppdrag.

### **2.7.1 Læringsmodell for utrykningsetatene**

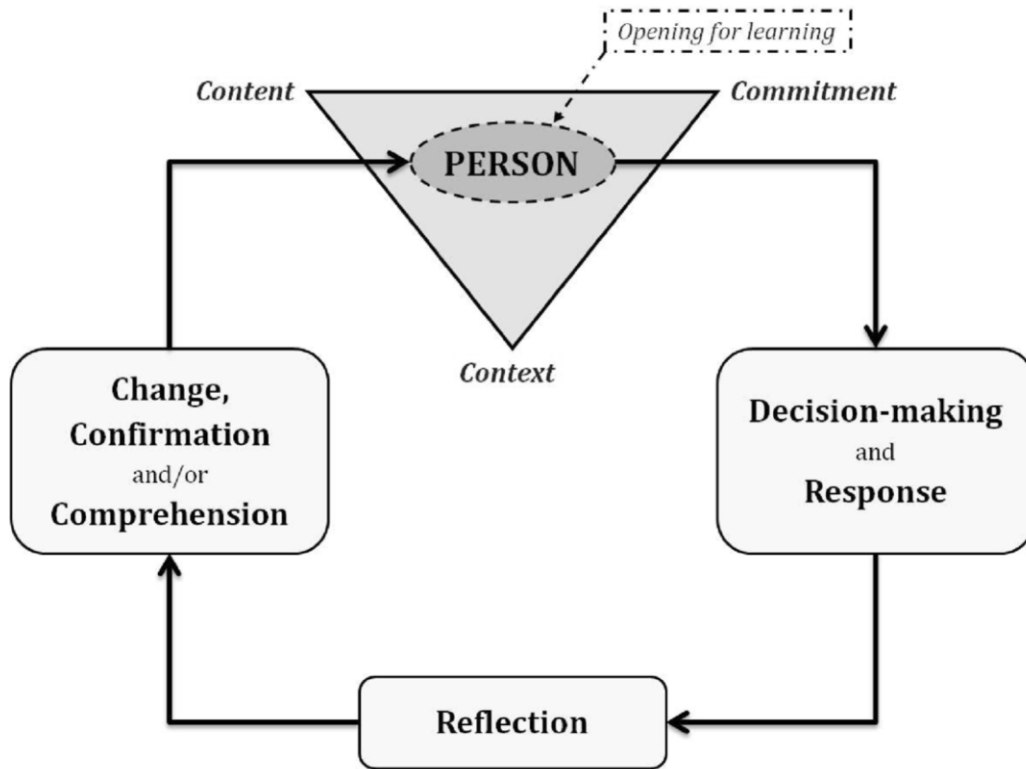
I et forskningsstudie gjennomført av Sommer, Braut og Njå (2013) viser de til at utrykningspersonell gjentatte ganger handler utilstrekkelig i akutfasen, og de stiller spørsmål ved personellens evne til å lære av feil fra slike hendelser. Med bakgrunn i dette har de utviklet en modell for å beskrive, analysere og planlegge læring i håndteringen av uønskede hendelser og kriser. Modellen erkjenner viktigheten av beslutningstaking i akutfasen og derav viktigheten av å lære å ta tilfredsstillende beslutninger, samt viktigheten av refleksjon i etterkant av hendelsen.

Modellen tar utgangspunkt i individet og fokuserer på individets behov for å lære, samtidig som den tar hensyn til de kontekstuelle elementene, ferdigheter, kunnskap og



evner for problemløsning. Modellen bygger på en felles tilnærming av både sosiokulturell læring (læring gjennom deltakelse i for eksempel øvelser) og individuelle kognitiv læring (læring gjennom mottak av kunnskap for eksempel gjennom forelesninger).

Modellen består av fire deler. ”Person” er startpunktet for å forstå lærdom og det legges til grunn at individet er åpent for å tre inn i en læringsprosess.



**Figure 8 - Læringsmodell (Sommer, Braut og Njå, 2013)**

Sommer, Braut og Njå (2013) referer til Braut og Njå (2010) som forklarer at gjennom en felles læringsplattform bestående av både sosiokulturell og individuell kognitiv læring er personens utvikling av kunnskap og ferdigheter avhengig av de tre elementene ”content”, ”context” og ”commitment” for å kunne lære.

### **2.7.1.1 Content**

”Content” gjenspeiler innholdet i hva en søker å lære, det må være ”noe” en kan erverve. Content vil være dette ”noe” som en erverver gjennom læring. I forhold til bevæpnede oppdrag kan dette være alt fra ferdigheter for hvordan en bruker våpen til kunnskap om spesielle taktikker ved en aksjon. For at læringen skal være betydningsfull må treningen og øvelsene være sammenlignbart med de situasjoner

politiet kan møte (Sommer, Braut og Njå, 2013). For eksempel er kanskje ikke skyting på blink på skytebanen (uten verneutstyr) direkte sammenlignbart med en bevæpnet aksjon der en bruker hjelm, vernevest og i verste fall skal skyte en bevegelig person.

### **2.7.1.2 Context**

”Context” representerer læringsmiljøet hvor læringen tar plass. Sommer, Braut og Njå (2013) referer her til Wenger (1998) som hevder at ifølge den sosiokulturelle tilnærmingen til læring er deltakelse og interaksjon mellom kollegaer vital for læring. Taktiske håndtering av en situasjon krever derfor at politibetjenter trener praktisk og sammen med andre kollegaer.

Læringsmiljøet og kontekstuelle faktorer vil således ha innflytelse på utrykningspersonellens evne til å lære. Rake og Njå's (2009) studie av ledere i utrykningsetatene viser at beslutninger og prestasjoner er svært påvirket av stiletende innforståtte prosedyrer. Derfor vil kunnskap som eksisterer innad i organisasjonen i stor grad ha innflytelse på hvordan utrykningspersonell tenker og handler, og konstant påvirker deres prestasjon gjennom deres respondering på ulykker og kriser (Sommer, 2014). For å bedre prestasjonen kan det derfor være nødvendig å involvere alle, eller i hvert fall de fleste, av deltakerne i den delen av organisasjonen som en ønsker å trene. Skal et vaktlag trene taktikk bør derfor så mange som mulig fra vaktlaget delta. Skal en trene krisehåndtering, som også involverer det operasjonelle nivået, er det naturlig at også operasjonssentralen er med.

Den sosiokulturelle tilnærmingen til læring peker på at vanlig og etablert praksis er bevart, fordi det anses meningsfylt og fordelaktig, Sommer Braut og Njå (2013) referer her til (Lave & Wenger, 1991; Wenger, 1998). Som en konsekvens av at prestasjonen skal kunne bedres (endres) må hele organisasjonen (eller vaktlag/divisjon) forstå og erfare at det ”nye” er mer fordelaktig enn det allerede eksisterende. For at dette skal kunne være mulig må innholdet i læringsaktivitetene være basert på, eller i det minste presenteres i lyse av, kunnskap som allerede eksisterer i mannskapets felles og etablerte praksis.

De kontekstuelle forholdene som omkranser læringsaktiviteten er også viktige. Dersom utrykningspersonell ikke eksponeres for utfordringer som de kan møte i virkeligheten (som fysisk og emosjonelt stress), vil det være vanskelig å håndtere

slike utfordringer når de oppstår i virkelige situasjoner. En erfaren politibetjent har for eksempel et langt større repertoar av erfaring å spille på enn en nyutdannet. Han er erfaren bl.a. fordi han har blitt utsatt for liknende eksponering tidligere. Han vil dermed ha et fortrinn i motsetning til en nyutdannet som kanskje vil bli overveldet av situasjonen og i større grad la seg påvirke av stresset. Ting som håndteres med den største selvfølge av en erfaren, kan være utfordrende for nyutdannede og bidra til å øke stressnivået og vanskeliggjøre håndteringen. Ifølge den individuelle kognitive tilnærmingen til læring, forberedes både kroppen og hjernen gjennom individuell trening og erfaring (Ericsson, 2009; Ericsson et al., 2006; Lyngsnes and Rismark, 2007; Phillips and Soltis, 2009), referert til via (Sommer, Braut og Njå, 2013). Dersom dette ikke er tatt hensyn til er det en fare for at den individuelle prestasjonen ikke vil være tilstrekkelig i virkeligheten.

### **2.7.1.3 Commitment**

”Commitment” handler om deltakelse i opplæringen og vil ha sterk innflytelse på hva utrykningspersonell faktisk lærer. Ifølge den individuelle kognitive tilnærmingen til læring er mentale og psykiske aktiviteter nødvendige for at læring skal skje. Ifølge den sosiokulturelle tilnærmingen er deltakelse i arbeidsrelaterte aktiviteter gjennom aktiv deltakelse og interaksjon nødvendig for individuell læring (Sommer, Braut og Njå, 2013). Studien viser at personlig erfaring, veiledning fra kollegaer, diskusjoner og erfaringsutveksling mellom kollegaer er vitalt for læring innen utrykningsetatene (Sommer, 2014).

### **2.7.1.4 Decision-making and response**

Decision-making and response viser til prestasjon og håndtering i en krise eller uønsket hendelse (enten en virkelig hendelse eller en treningssituasjon). Individuell adferd og respons er resultatet av beslutningene som tas og konsekvensene av disse former utfallet av hendelsen (Sommer, Braut og Njå, 2013).

Målet for læring i utrykningsetatene er å forsikre seg om at utrykningspersonell vurderer alle relevante handlingsalternativer før de fatter beslutninger. Dette har sammenheng med momentene som er nevnt i risikostyring tidligere i oppgaven. Læringsmodellen synliggjør, på samme måte som Rake (2012), behovet for å gjøre gode risikovurdering og en optimal styring av risikoen for å kunne fatte adekvate beslutninger. God risikostyring kommer ikke av seg selv, det må læres og trenes.

Dette innebærer at en først og fremst lærer og kan bruke metodene, og at en er trent på å bruke dem i alle situasjoner også når en eksponeres for nye, uventende og sjokkerende hendelser.

#### **2.7.1.5 Reflection**

Sommer, Braut og Njå (2013) viser til Kolb (1984) og Schön (1983) som vektlegger refleksjon som selve essensen i læring. For at utrykningspersonell skal kunne lære av krisehåndtering må de reflektere rundt sin prestasjon og sine ferdigheter og kunnskap.

Endring, bekreftelse og/eller forståelse er måter å kategorisere utfallet av læring. Refleksjonen kan føre til endring i strukturer, atferd eller arbeidsmetoder, bekreftelse av eksisterende kunnskap og arbeidsmetoder, og/eller forståelse av kunnskap, samarbeid, engasjement, etc. (Braut og Njå, 2010) referert til via (Sommer, Braut og Njå, 2013).

Vedrørende evalueringer med fokus på scenarier referer Sommer, Braut og Njå (2013) til Abrahamsson et al., (2010) som hevder at scenarier også kan bidra til å redusere tendensen av at en forbereder seg til den forrige krisen, i stedet for å forberede seg til den nye. Når en kombinerer erfaringer med vitenskapelig kunnskap kan en også bidra til å gjøre politibetjenter mer rustet for fremtidige kriser.

Ifølge (Sommer, 2014) bør obligatoriske treningsdager inneholde en kombinasjon av forelesning, praktisk trening og taktisk debrief/diskusjon som gjennomføres i konteksten av tiltro og åpenhet. Dette øker mulighetene for læring, da det medfører bruk av kunnskap, ferdigheter og refleksjon i en kontekst som bidrar til læring.

For at politibetjenter skal kunne lære av sine erfaringer må refleksjonen fokusere spesielt på kritiske signaler og vurderinger av handlinger.

For å oppnå bedre forståelse og forbedring av krisehåndtering foreslår Njå og Rake (2009) følgende punkter som veiledning i refleksjon:

- Fokus på hva en observerte i akutfasen, (fordi observasjoner anses som svært viktige i akutfasen), samtidig som en systematisk vurderer usikkerheten
- Vurdere alternative håndteringer av situasjonen og responsen, ved å vurdere ulike tilgjengelige håndteringsstrategier
- Motiver til historiefortelling, med særlig fokus på de beslutninger, handlinger og de verdiene som sto på spill.

Dette vil bidra til å avsløre (de sanne) behovene og utfordringene i krisesituasjoner.

### **2.7.1.6 Debrief og defuse**

En viktig arena for refleksjon i politiet etter bevæpnede oppdrag er i etterfasen. Politiets beredskapssystemer påpeker at innsatsleder er ansvarlig for å ta vare på mannskapene etter endt oppdrag og viser til at det alltid bør avholdes taktisk debrief etter større operasjoner. Dersom mannskapene har vært utsatt for større påkjenninger, skal en eventuell taktisk debrief tilpasses dette og defuse skal gjennomføres ved behov (PBS).

I dagligtale blir gjerne begrepene taktisk debrief og defuse brukt om hverandre. Oppgaven legger her politiets beredskapssystemers (2011) definisjon til grunn.

Taktisk debrief har som hensikt å avdekke og følge opp forbedringsområder for å lære mest mulig. Tjenestepersoner som ikke har deltatt i oppdraget, kan også være til stede dersom det er ønskelig. En taktisk debrief handler ikke om å bearbeide følelser. En taktisk debrief kan avholdes innenfor egen organisasjon, men også sammen med flere involverte organisasjoner. Det er en faglig gjennomgang med refleksjoner i etterkant av en operasjon eller hendelse. Alle bør få fortelle sin versjon av det som skjedde. Deretter kan en fortelle hva en ville gjort annerledes og hva en kunne ønske kollegene hadde gjort annerledes. Dette må ikke fremsettes som kritikk, da debriefen skal være en arena for læring (Politidirektoratet, 2011)

Defuse kan danne avslutning på den taktiske debriefen eller gjennomføres helt uavhengig av dette. Dette er den første oppfølgings- eller støttesamtalen etter en kritisk hendelse. Formålet er å bearbeide følelser og inntrykk, og den er kun for de involverte. Defusing kan oversettes med å ta vekk lunta. Samtalen kan gi et varsel om mulige reaksjoner og gjennomføres i flere omganger hvis nødvendig. Den skal være et stabiliserende tiltak, der formålet er utluffing og forebygging. Det er en emosjonell gjennomgang der en tar opp de tanker, inntrykk og reaksjoner tjenestemennene sitter med. Hensikten er i hovedsak å ta bort skyldfølelse og følelsen av maktesløshet. Man bør informere om mulige reaksjoner og gi råd om stressmestring. I tillegg må behovet for videre oppfølging vurderes (Politidirektoratet, 2011).

Psykologisk debrief skiller seg fra de to overnevnte ved at den skal gjennomføres etter 24–72 timer, det vil si når opplevelsen har sunket inn og den enkelte har forstått hva

som har skjedd. Dette er et organisert møte med klar ledelse og en systematisk gjennomgang av hendelsen. Møtet ledes av en kompetent fagperson, det vil si en psykolog eller psykiatrisk spesialsykepleier (Politidirektoratet, 2011).

#### **2.7.1.7 Change, confirmation and/or comprehension**

I nødetatene er essensen i læringen å forbedre håndteringen i akutfasen eller å vite at håndteringen er tilstrekkelig. Læringen kan således relateres til endring i struktur, atferd eller arbeidsmetoder, bekreftelse av eksisterende kunnskap/kompetanse eller forståelse av eksisterende praksis.

Tradisjonelt er læring definert som endring på en eller annen måte (Sommer, Braut og Njå (2013) som igjen referer til Argyris and Schön (1996), Illeris (2007) og Ormrod (2008)). Dette er også gjeldende for læring i utrykningsetatene. For eksempel har politibetjenter utvilsomt lært når de endrer noe, (for eksempel endrer atferd i en spesiell situasjon, endrer vanlig og etablert praksis og arbeidsmetoder eller endrer strukturen i organisasjonen).

Læringsutbyttet av refleksjon bør ifølge Sommer, Braut og Njå (2013) imidlertid ikke bare relateres til endring i struktur, atferd eller arbeidsmetoder, men også som bekreftelse på eksisterende kunnskap og/eller som forståelse av eksisterende praksis. Å søke denne forståelsen av læring vil synliggjøre:

- Om en respons har vært tilfredsstillende, og eksisterende ferdigheter og kunnskap er tilstrekkelige
- Når det er behov for endring i hvordan politiet responderer
- Når det er behov for en bedre forståelse av hvorfor en responderte slik en gjorde

#### **2.8 Bevæpnet oppdrag illustrert som et bow-tie diagram**

De momentene som er påpekt så langt kan illustreres i et bow-tie diagram. Modellen er en illustrasjon av et bevæpnet oppdrag og viser hva som bidrar til å endre risikoen i oppdraget.

Diagrammet leses som en tidsakse der årsakskjedene med proaktive barrierer ses i forkant av hendelsen, og konsekvenskjedene med reaktive barrierer ses i etterkant. Årsakskjedene søker å fortelle noe om sannsynligheten for mulige utfall av hendelsen, barrierene vil således være forsvar som søker å forebygge mulige uønskede hendelser.

Konsekvenskjedene illustrerer på sin side mulige konsekvenser av en uønsket hendelse. De reaktive barrierene er til for å håndtere hendelsen ved å stanse eller redusere konsekvensene.

Rammefaktorer som organisasjon, ressurser og økonomi vil påvirke hele den bevæpnede aksjonen.

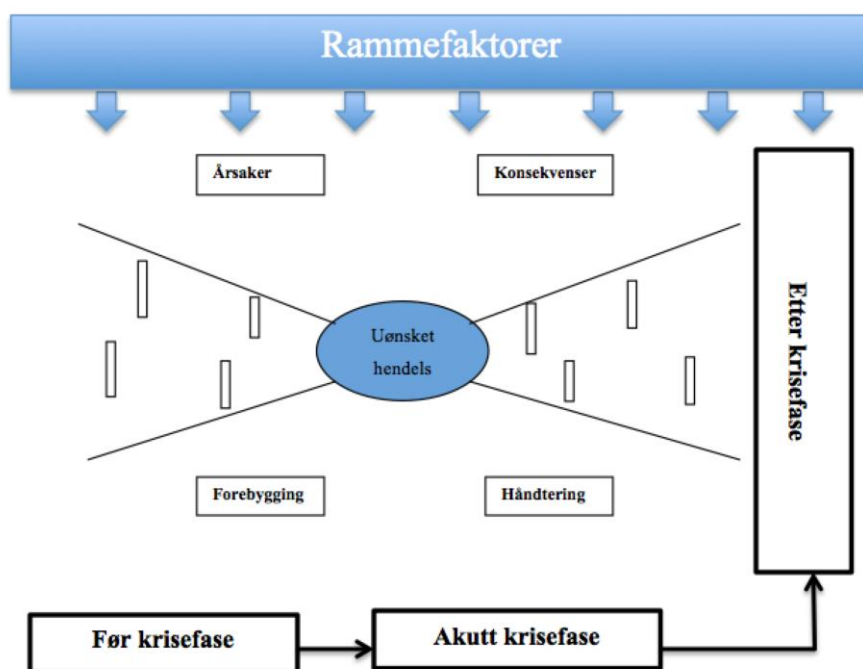


Figure 9 - Bow-tie modell: bevæpnede oppdrag i politiet. Egen figur.

Bevissthet rundt disse faktorene kan bidra til at både den enkelte politibetjent og arbeidsgiver gjør tiltak for å redusere risikoen i bevæpnede oppdrag og at håndteringen av bevæpnede oppdrag dermed kan bedres.

Dersom en legger Krukes (2012) kriseforståelse til grunn, vil håndteringen av det første bevæpnede oppdraget bringe oss tilbake til en ny førkrisefase i den neste hendelsen. Vi kan da utvikle modellen slik at den er i tråd med det utvidede krisebegrepet og viser den sirkulære prosessen.

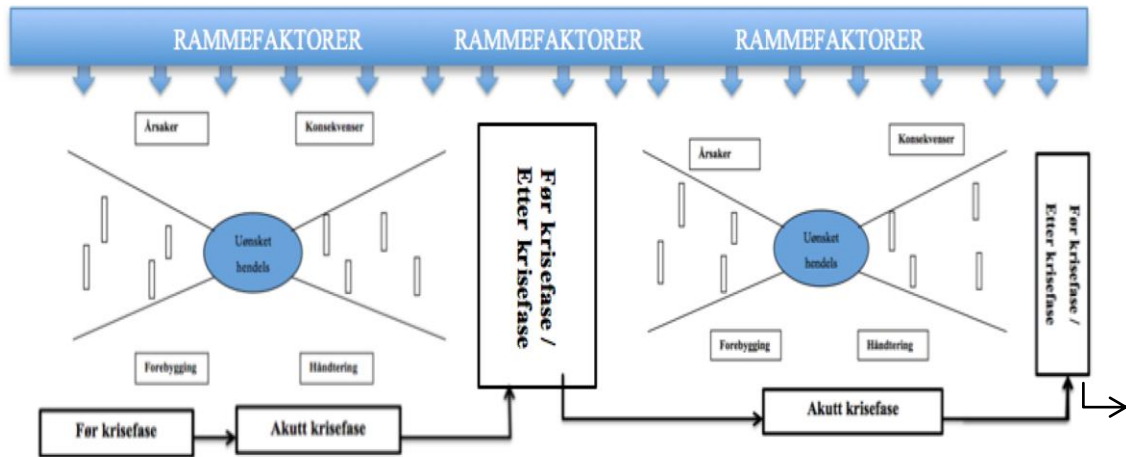


Figure 10 - Bow-tie modell: bevæpnede oppdrag i et utvidet krisebegrep (Åsbu, 2014)

Kruke viser samtidig til at det er en meget klar sammenheng mellom hva som gjøres av forebygging og beredskapsforberedelser i en førkrisefase, og mulighetene for en effektiv håndtering av de kriser som likevel utvikler seg. Selv om det i etterkant er mye fokus på håndteringen av den akutte krisefasen, hvor krisen utfolder seg, så vil kvaliteten på krisehåndtering i den akutte fasen være helt avhengig av hva som er gjort i forhold til forebygging og forberedelse i førkrisefasen (Kruke, 2012).

Hva som gjøres i tiden fra den siste krisen og frem til den neste er avgjørende for hvorvidt en forbereder seg på en ny krise, eller om en egentlig forbereder seg på den krisen som har vært.

For politibetjenter i bevæpnede oppdrag vil erfaringer fra det første oppdraget, sammen med vitenskapelig kunnskap, kunne tjene som forebygging og forberedelse til det neste oppdrag. Med et kontinuerlig fokus på læringsmodellen til Sommer, Braut og Njå (2013) vil læring ivaretas gjennom alle fasene av et bevæpnet oppdrag, slik at en vil være bedre rystet til å håndtere det neste oppdraget.



### 3. FORSKNINGSDSIGN OG METODE

Ifølge Blaikie er startpunktet for forskning et problem. Min relasjon til problemstillingen i oppgaven har utgangspunkt i egen erfaring fra førstelinjeberedskapen i politiet. Jeg ble selv uteksaminert fra politihøgskolen i 2010 og har fire års erfaring fra førstelinjeberedskapen.

Arbeidserfaringen min fra ordenstjenesten har vært preget av et ungt arbeidsmiljø med en jevn utskiftning og tilføring av nye politibetjenter fra politihøgskolen, med de utfordringer det medfører. Da jeg skulle velge tema for masteroppgaven i samfunnssikkerhet var det naturlig å velge et tema tilknyttet førstelinjeberedskapen i politiet. Gjennom samarbeid med politidirektoratet kom jeg frem til tematikken som omhandler nyutdannede politibetjenter i bevæpnede oppdrag.

#### 3.1 Problemstilling og forskningsspørsmål

Ifølge Yin er et forskningsdesign en logisk handlingsplan for hvordan man skal komme seg fra "her" til "der". "Her" er spørsmålene en søker å få svar på, mens "der" er konklusjonen (Yin, 2009). Et forskningsdesign er således prosessen der man koplek sammen forskningsspørsmål, empiriske data og konklusjoner (Blaikie, 2009).

Det å skille mellom de forskjellige forskningsmetodene, herunder deres fordeler og ulemper, krever at man går bak stereotypene. Den mer formålstjenlige måten kan være en inkluderende og pluralistisk måte. Hver forskningsmetode kan brukes for alle tre formål; undersøkende, deskriptive og forklarende. Målet er ikke å bruke en metode når en annen hadde vært mer fordelaktig (Yin, 2009).

Problemstilling i oppgaven er som nevnt:

***"Hvordan håndterer nyutdannede politibetjenter bevæpnede oppdrag, og hvordan legger politiorganisasjonen til rette for en tilfredsstillende håndtering?"***

Blaikie viser til at forskningsspørsmålene utgjør en viktig del av designet som utdyper hva en søker å oppnå ved undersøkelsen (Blaikie, 2009). Forskningsspørsmålene som er valg, springer ut av "bow-tie" modellen som viser de ulike fasene av et bevæpnet oppdrag.

Forskningsspørsmål kan reduseres til tre type spørsmål; hva, hvordan og hvorfor. De ulike type spørsmål og formål henger sammen med hva en søker å oppnå. ”Hva” knyttes til å beskrive et fenomen, ”hvorfor” til å forklare og forstå et fenomen, mens ”hvordan” knyttes til endring og hvordan man kan gjøre en intervensjon i praksis.

Forskningsspørsmålene som er valgt knytter seg til de ulike elementene i bow-tie diagrammet og utgjør, som nevnt, følgende spørsmål:

- Hvordan er nyutdannede politibetjentes forberedelse til bevæpnede oppdrag?
- Hvordan er nyutdannede politibetjentes risikovurdering under bevæpnede oppdrag?
- Hvordan gjennomføres refleksjon og evaluering etter bevæpnede oppdrag, og hvorfor er dette spesielt viktig for nyutdannede i forhold til nye oppdrag?
- Hvordan påvirker rammefaktorene og politiorganisasjonen de nyutdannedes håndtering av bevæpnede oppdrag?

### **3.2 Forskningsmetode og strategi**

Vitenskapelige metoder kan sees som et sett av systematiske fremgangsmåter til bruk i forskning. De er ansett som velprøvde og faglig forsvarlige innenfor samfunnsvitenskapelige miljøer (Grønmo, 2004).

Ifølge Jacobsen (2005) finnes det ingen perfekt forskningsprosess. Alle slike prosesser vil være beheftet med feil, svakheter, og manglende presisjon. Poenget med å kunne forskningsmetode er ikke å unngå slike feil – det er ikke mulig – men å kunne redegjøre for hvilke mulige svakheter som er knyttet til resultatene av en konkret undersøkelse (Jacobsen, 2005).

I hovedsak skiller vi mellom kvalitativ og kvantitativ forskning. Kvantitativ forskning fokuserer på operasjonalisering (begreper og måling av begreper), kausalitet (etablere årsaksforklaringer), generalisering, etterprøving og individfokus. Kvalitativ forskning fokuserer derimot i større grad på de sosiale aktørenes synspunkter (fortolkning og mening), kontekst, sosiale prosesser, fleksible tilnærminger og begreps og teoriutvikling (Blaikie, 2009). Da studiet her søker å forklare situasjonen og utfordringene vedrørende nyutdannede politibetjentes håndtering av bevæpnede oppdrag, virket det mest formålstjenlig å bruke kvalitativ metode. Dette har sammenheng med at studiet søker å forklare nyutdannedes håndtering med fokus på

deres egne meninger, kontekst og sosiale prosesser med mål om å bidra til å styrke den eksisterende teorien innen fagfeltet.

Kvalitativ forskning utføres vanligvis som case-studier eller små-N-studier. Casestudier ble valgt fordi både de nyutdannede og konteksten de befinner seg i (altså samspillet mellom de nyutdannede og rammefaktorene) er av interesse.

Mitt valg av casestudie som forskningsmetode har sammenheng med at casestudier er en foretrukket metode når a) ”hvordan” og ”hvorfor” spørsmål blir stilt, b) undersøkeren har liten kontroll over hendelsen, og c) fokuset er på et samtidfenomen innen en ”real-life” kontekst (Yin, 2009). I dette studiet er forskningsspørsmålene av typen hvordan/hvorfor spørsmål. I tillegg sammenfaller nyutdannedes håndtering av bevæpnende oppdrag med punkt b) og c) grunnet liten kontroll over hendelsen og fokuset på et samtidfenomen med en ”real-life” kontekst.

Casestudie brukes gjerne for å bidra til kunnskap om individer, grupper, organisatoriske, sosiale og politiske relaterte fenomener. Metoden tillater forskerne å beholde det holistiske og meningsfulle karakteristikker ved real-life hendelser – slik som individets livssyklus, atferd i små grupper, organisatoriske og ledelses prosesser etc. (Yin, 2009). Studiet er gjennomført ved to politistasjoner (Kristiansand og Haugesund) i to ulike politidistrikt, henholdsvis Agder pd. og Haugaland og Sunnhordland pd. Studiet har bl.a gitt innsikt i hvordan nyutdannede (en gruppe) opplever manglende forberedelser, oppfølging i akutfasen og evaluering/læring etter bevæpnet oppdrag. Samtidig gir forskningsmetoden mulighet til å forstå dette gjennom meningsfulle karakteristikker ved real-life hendelser, slik som for eksempel organisatoriske og ledelses prosesser.

Yin (2009) definerer casestudie metoden slik:

1. En casestudie er en empirisk undersøkelse som:
  - Undersøker et samtidig fenomen i en virkelig kontekst når grensene mellom fenomen og kontekst ikke er selvsagte
2. Casestudie undersøkelsen:
  - Forholder seg til en teknisk sett spesiell situasjon hvor det vil være flere variabler som er av interesse enn tallverdier, og som dermed
  - Støtter seg på mangfoldige kilder av bevis, hvor data må konvergeres på en triangulerende måte, og som dermed

- Tjener på den tidligere utviklingen av teoretiske forslag til å veilede datainnsamling og analyse

I casestudiet vil rikdommen av et fenomen og hvor vidtgående caset i konteksten er, medføre at forskerne må håndtere en teknisk distinkt situasjon, der det vil være mange flere variabler av interesse enn data formål (data points). Som respons kan det være viktig å bruke flere kilder som bevis, med data som må løpe sammen til ett punkt. Denne utfordringen er det som gjør casestudier så vanskelig ”hard”, selv om det tradisjonelt har blitt betraktet som en ”soft” form for forskning. De ulike kildene som er brukt i dette studiet er dokumenter, observasjoner og intervjuer. Jeg tror min bakgrunn i politiet har gitt meg gode muligheter til å finne de mest relevante og aktuelle kildene innenfor disse tre typene kilder (Yin, 2009).

### **3.3 Datainnsamling og valg av datakilder**

Valg av datakilder er relatert til den fundamentale utfordringen i å beskrive hva case er for noe. Som en grunnleggende guide kan vi si at enhetene som skal analyseres er de samme som de som definerer ”caset”, som igjen er relatert til problemstillingen. Utvelgelsen av passende enheter som kan analyseres, starter når en har spisset problemstillingen (Yin, 2009). I arbeidet med studie ble flere aktuelle problemstillinger vedrørende skarpe oppdrag vurdert. I den valgte problemstillingen der nyutdannedes håndtering av bevæpnede oppdrag studeres samsvarer enhetene med det som her defineres som ”caset”. Enhetene er her nyutdannede politibetjenter i Kristiansand og Haugesund politistasjon. De to politistasjonene er underlagt henholdsvis Agder politidistrikt og Haugaland og Sunnhordland politidistrikt. ”Caset” er de nyutdannede politibetjentenes håndtering av bevæpnede oppdrag.

Innenfor casestudiet er hver metode en måte å samle og analysere empirisk data, som følger sin egen logikk. For å få mest ut av casestudie metoden må man verdsette disse forskjellene. En vanlig feiloppfatning er at de forskjellige metodene bør rangeres hierarkisk (Yin, 2009)

Ifølge Yin er problemstillingen for vag eller for vid dersom den ikke gir svar på hvilke enheter som skal undersøkes. Likefullt, selv når en har gjort en bestemmelse av enheter som skal analyseres, må en ikke låse beslutningen permanent. Behov for flere enheter kan dukke opp under datainnsamlingen. (Yin, 2009).

I tråd med dette påpeker Yin at en heller ikke bør låse seg fast i designet, slik at det ikke kan modifiseres av ny informasjon eller nye oppdagelser under datainnsamlingen. Slike overraskelser kan være viktige og dermed føre til endring og modifisering av det opprinnelige design (Yin, 2009).

Vi kan altså si at datakilder delvis baseres på hva forskningsspørsmålene konkret spør etter og delvis på hva som er tilgjengelig og praktisk mulig å få til. I all hovedsak forholder datainnsamlingen seg til de elementene som er beskrevet i ”bow-tie” diagrammet (som er presentert i siste del av teori kapittelet). Etter å ha arbeidet en periode med datainnhenting, ble det avgjort å intervju en person med lederrolle fra hvert av de to politidistriktene, for å søke å styrke studiet ytterligere. Dette var en endring som ble gjort og som ikke var en del av det opprinnelige designet. Grunnen til dette er ytterligere beskrevet senere i metode kapittelet.

En av utfordringene ved studiet var at det var satt kriterier om ”mindre enn et år i tjeneste” og ”ikke mer enn ti bevæpnede oppdrag” som parametere for studiet. Bakgrunnen for dette var at studiet hadde som mål å undersøke nyutdannede og ikke de mer erfarne politibetjenter. For å unngå at studiet ble uklart på dette området, ble det valgt å sette et klart parameter for hva som defineres som nyutdannet. Parameteret ble imidlertid ikke låst da en kunne risikert å ikke ha funnet tilstrekkelig datamateriale. Gjennom studiet er nyutdannede politibetjenter ved Kristiansand og Haugesund politistasjon studert.

Begge politistasjonene hadde ansatt flere politibetjenter fra 2013-kullet og etterhvert viste det seg at de fleste ansatte hadde deltatt i bevæpnede oppdrag. De som ble valgt ut som intervjuobjekter hadde heller ikke gjennomført mer enn ti oppdrag i løpet av tiden de hadde arbeidet som politibetjenter.

De tre vanligste metodene for produksjon av data innen kvalitativ forskning er

- Dokumentanalyse: relevante dokumenter samles og leses
- Observasjon: se og observere undersøkelsesobjektene i aksjon
- Intervju: spørre og snakke med undersøkelsesobjektene

### 3.3.1 Dokumentanalyse

I et kvalitativt lys representerer dokumentanalyse en systematisk gjennomgang av skrevne kilder, med sikte på kategorisering av innholdet (Grønmo, 2004). Ut fra dette kan forskeren registrere data som er relevant i henhold til problemstillingen for studiet.

Et trekk fra denne metoden, som skiller seg fra de andre metodene, er at datainnsamlingen til dels foregår samtidig med analysen av dataene (Grønmo, 2004). Dermed blir problemstillingen stadig bedre belyst etterhvert som en arbeider med ulike tekster, samtidig som forståelsen av relevansen til andre tekster vil bli klarere.

Yin (2009) hevder at en av de største fordelene med å bruke dokumentanalyse innenfor casestudier er at når en først har sikret dem er de stort sett tilgjengelige hele tiden. Samtidig er de stort sett meget nøyaktige, i tillegg til at tekster kan være beretninger som dekker lengre tidsrom, mange hendelser og mange settinger. Ulempene ved å analysere dokumenter er først og fremst at forskerens virkelighetsforståelse kan påvirke de dokumentene som utvelges (Yin, 2009, Grønmo, 2004).

Gjennom studiet har det vært arbeidet med en rekke ulike tekstmaterialer i forbindelse med denne oppgaven. Disse er nevnt i sin helhet i litteraturlisten. Litteraturen som har vært mest sentral i arbeidet med empirien er:

- Politiets beredskapssystemer (PBS) (politidirektoratet, 2011)
- Våpeninstruksen (justis og beredskapsdepartementet, 2013)
- Politianalysen (NOU 2013:9)
- Rapport fra 22. Juli-kommisjonen (NOU 2012:14)
- Professor Torgeir Myhres vurderinger av handlingsplikten (politiforum, 2013)
- Jakten på risiko (Hellesø-Knutsen, 2013)
- Erfaringsoverføring i politiet (Sunde, Ness 2013)
- Når det uvirkelige blir virkelig (Brodahl og Sæther, 2013)

Dokumentanalyser har bl.a. vært viktig for å belyse politidirektoratets instruksjer og retningslinjer som sier noe om hvordan ”det skal være” gjennom boken politiets beredskapssystemer del 1(PBS). Samtidig har litteratur som rapporten fra 22. Juli-kommisjonen (NOU 2012:14) og politianalysen (NOU 2013:9) bidratt til økt forståelse om situasjonen i politietaten. Foruten om disse baserer studiet seg på en rekke andre dokumenter; som lover, forskrifter og medieutklipp. I arbeidet med bl.a.

handlingsplikten viste dokumentanalyse seg svært betydningsfullt. Da dette i utgangspunktet kan vurderes ordrett som en plikt til å handle, men hvor en rekke dokumenter bidrar til diskusjon om hva som ligger i ”plikten”. Tilslutt ble Myhres diskusjon om handlingsplikten valgt ut og tatt som en del av teorien i oppgaven.

I arbeidet med analyse av tekster er det viktig å foreta kildekritiske og kontekstuelle vurderinger for å sikre at kildene man benytter seg av gir et mest mulig korrekt bilde av caset som studeres (Grønmo, 2004). I dokumentene det ble hovedsakelig søkt etter dokumentasjon som omhandler aktuelle momenter i ”bow-tie” diagrammet, og som dermed var relatert til forskningsspørsmålene. Det ble etter hvert klart at selv om dokumenter som politietsberedskapssystemer (politidirektoratet 2007), politianalysen (NOU 2013:9) og rapporten fra 22. Juli-kommisjonen (NOU 2012:14) er fyldige dokumenter, var ikke alle elementene like interessante for dette studiet. Likeledes var det flere elementer ved studiet som ikke ble tilstrekkelig belyst gjennom de undersøkte dokumentene. Med andre ord tjener studiet på disse rapportene, selv om det finnes mangler. Dette skyldes hovedsakelig hvilket innhold som kan regnes som vitenskapelig interessant, ut fra studiets fagprofil.

### **3.3.2 Observasjon**

Observasjonsgrunnlaget bygger hovedsakelig på mine fire år med erfaring fra førstelinjeberedskapen i politiet. Det siste halve året har jeg også fått muligheten til direkte observasjon, ved at jeg har arbeidet i førstelinjeberedskapen ved Kristiansand politistasjon, samtidig som jeg har skrevet masteroppgaven.

Gjennom direkte observasjon har jeg bl.a. deltatt på fire dager med IP-trening (hvor det også har deltatt nyutdannede), deltatt i tre bevæpnede oppdrag sammen med nyutdannede og selv gjort observasjoner vedrørende rammefaktorer, som bl.a. utstyrproblematikken og bruken av nyutdannede politibetjenter. Mine egne observasjoner er spesifisert i empirien.

Jeg har imidlertid ikke deltatt som ”forsker” på patrulje eller i bevæpnede oppdrag hvor nyutdannede har deltatt. Grunnen til dette skyldes tidsressursen dette krever og utfordringene ved en slik gjennomføring. Det lar seg lettere gjøre å være med et ambulanseteam på en trafikkulykke, enn å være med å se på hvordan en nyutdannet politibetjent håndterer arbeidsoppgaver i entring av et hus i et bevæpnet oppdrag. Jeg mener imidlertid at min generelle erfaring fra yrket, direkte observasjon og

intervjuene gir et tilfredsstillende informasjonsbilde til å gi en generell vurdering av håndteringen i akutfasen.

Da nyutdannede informerte om at de måtte låne våpen og at dette ikke ble skutt inn før vakt, var dette informasjon jeg selv hadde erfart fra tidligere og etterprøvde ved direkte observasjon.

I tråd med Yins forklaring om uformell manipulering har jeg vært oppmerksom på at dette kan forekomme ved direkte observasjon. Yin forklarer at dette i noen tilfeller kan bidra til å skade eller i verste fall medføre at studiet blir ubrukelig. Han presiserer således at en må være observant på denne effekten og påpeker viktigheten av å vurdere og analysere de innsamlede dataene mot hverandre (Yin, 2009) Jeg mener at min naturlige tilstedeværelse som politibetjent, og ikke som forsker, har vært medvirkende til å unngå at dette har blitt et problem. Jeg har samtidig vurdert observasjonsdataene mot de andre innsamlede dataene og kan ikke se at uformell manipulering har skadet studiet.

### **3.3.3 Intervju**

Gjennom studiet har observasjonene gitt meg et innblikk fra ”innsiden”, mens intervjuene har bidratt til forståelse av deres opplevelser og mentale prosesser.

Totalt bygger studiet på ni intervjuer, syv nyutdannede politibetjenter og to personer med lederroller innen førstelinjeberedskapen (en fra hvert distrikt). Intervjuene har variert i lengde fra ca 45 minutt til ca 90 minutt, gjennomsnittlig en time.

Det ble gitt tillatelse fra ledelsen ved Kristiansand og Haugesund politistasjon til å forske og foreta intervjuer av ansatte. Samtidig ble det gitt informasjon om hvem som var nyutdannede og det ble gjort en utvelgelse av hvem av de nyutdannede det var mest relevant å bruke i studiet.

Tabellen gir en anonym beskrivelse av de nyutdannede intervjuobjektene:



<b>Intervju-kandidat</b>	<b>Tjenestested</b>	<b>IP-kat.</b>	<b>Stilling</b>	<b>Antall bev. oppdrag (1-3), (4-6), (7+)</b>	<b>Ansiennitet (0-3 mnd), (4-6 mnd), (7-9 mnd).</b>
1	Haugesund	4	Etterforsker	1-3	7-9 mnd
2	Haugesund	4	Orden	4-6	7-9 mnd
3	Haugesund	4	Orden	1-3	4-6 mnd
4	Haugesund	4	Orden	7+	7-9 mnd
5	Kristiansand	4	Orden	4-6	7-9 mnd
6	Kristiansand	4	Etterforsker	4-6	7-9 mnd
7	Kristiansand	4	Etterforsker	4-6	7-9 mnd
8	Haugesund	-	Leder	-	-
9	Kristiansand	-	Leder	-	-

Utvelgelsen er gjort på bakgrunn av geografisk arbeidsplass, IP-kategori, stilling og kjønn. Kjønn og informasjon om personene med lederroller er ikke tatt med i tabellen av anonymitetshensyn.

Basisen for informasjonen som ble søkt uthentet i intervjuene var en semistrukturert intervjuguide utformet av meg selv (vedlegg nr. 3).

Ifølge Krumsvik er målet med kvalitative intervjuer å “innhente beskrivelser av den intervjuedes livsverden med henblikk på fortolkning av de beskrevne fenomen”. Intervjuguiden i et slikt intervju vil da bare være en skisse over tema, emne og forslag til spørsmål i intervjuet (Krumsvik, 2013). Grunnen til at en semistrukturert intervjuguide ble valgt var nettopp å ha et tema og spørsmål som en guide gjennom alle intervjuene. Dette kan ses på som et bidrag for å styrke validiteten, samtidig som det opprettholdt fleksibiliteten av å kunne gjøre mindre endringer underveis i intervjuene. Mulighetene for å kunne gjøre endringer i intervjuguiden, ettersom

informantene forklarer seg, kan ses på som en styrke ved semistrukturerte intervjuer. Løse intervjuer møter gjerne sin kritikk i validiteten, da disse i større grad styres av informanten enn ved semistrukturerte intervjuer. Standardiserte intervjuer mangler på sin side fleksibiliteten i spørsmålene og det kan oppstå problemer dersom en mister viktig kunnskap som følge av at spørsmålene ikke omhandler et spesielt emne eller at kunnskapen ikke passer inn i spørsmålene som er stilt.

I arbeidet med å strukturere en mest mulig logisk intervjuguide, ble det tatt utgangspunkt i bow-tie diagrammet. Dette ble gjort for å skape en logisk kopling til fasene i et bevæpnet oppdrag, og samtidig holde fokus på rammefaktorene. Den semistrukturerte intervjuguiden var i utgangspunktet en generell guide som ble tilpasset i forhold til det enkelte intervju, blant annet etter informantens faglige bakgrunn og grad av delaktighet i visse faser av håndteringen av oppdragene.

På forhånd ble det avklart hvorvidt noen av intervjuobjektene hadde tung kompetanse fra for eksempel forsvaret vedrørende bevæpnede oppdrag. Det er naturlig at nyutdannede politibetjenter med bakgrunn fra en spesialstyrke i forsvaret ville hatt bedre forutsetninger for å håndtere bevæpnede oppdrag, enn politibetjenter som kun har våpenerfaring gjennom PHS.

Gjennom arbeidet med intervjuene ble det søkt å skape en god kommunikasjonssituasjon ved å ta hensyn til tid og sted for intervjuet, temaenes rekkefølge, intervjuets utvikling samt flyten i samtalen mellom forsker og informant, slik Grønmo (2004) påpeker.

For at informantene skulle ha mulighet til å sette seg inn i temaet ble det søkt å skape en dialog med intervjuobjektene der de fikk informasjon om prosjektet før selve intervjuet. Informantene fikk selv mulighet til å styre tid og sted for intervjuet. De fleste av intervjuene er gjennomført på et egnet kontor på informantens arbeidsplass. Dette for å bidra til at intervjuet foregikk i en setting hvor informanten følte seg vel.

På intervjutidspunktet fikk informantene ytterligere informasjon om studiet, informasjon om anonymisering og informasjon om muligheten til å la vær å svare på enkelte spørsmål. Foruten dette ble samtykkeerklæring skrevet.

Selve intervjuet startet med noen relativt generelle og enkle spørsmål for å ufarliggjøre situasjonen. Etter hvert som situasjonen ble vurdert som ”moden nok”,

ble samtalen spisset mot mer spesifikke forhold. Dersom kontroversielle spørsmål ble presentert, ble disse stilt mot slutten av intervjuet.

Informantene fremsto som meget åpne og var i stor grad villig til å samtale og dele sine synspunkter og erfaringer, også om mindre hyggelige temaer som for eksempel momenter som kan tolkes som kritikk mot egen ledelse eller etablerte arbeidsmetoder. Dette kan muligens ses i sammenheng med et ønske om å være objektiv og et ønske om forbedring, ikke nødvendigvis som kritikk.

### **3.4 Analyse av innsamlede data**

Vedrørende dokumentanalysen ble dokumentasjonen tematisert i henhold til momentene i diagrammet og deretter ble relevansen i tekstene vurdert for publikasjon i oppgaven.

Intervjuene ble tatt opp via diktafon og skrevet ned fortløpende under intervjuet. I etterkant er intervjuene gjennomgått sammen med lydopptak i kvalitetshensyn. I arbeidet med analyse av de innsamlede data fra intervjuene, er svarene på hvert enkelt spørsmål vurdert og undersøkt mot hverandre, mot dokumentanalysen og mot observasjonene. Materialet som er funnet relevant for publikasjonen er deretter skrevet inn i oppgaven med størst mulig fokus på validitet og reliabilitet.

En av utfordringene var å få en korrekt forståelse av de mentale prosessene til nyutdannede politibetjenter. For undersøkelsesobjektene kan det være vanskelig å sette ord på følelser og opplevelser. I den grad de klarer dette er det viktig for meg å søke å forstå dem slik de oppfatter virkeligheten. Det er mulig min egen erfaring fra beredskapsarbeid i politiet har bidratt i denne prosessen.

De direkte sitatene er skrevet ned etter samtykke, verifisert og godkjent av den enkelte. Empirikapittelet er presentert med stor vekt på direkte sitater for å gjøre oppgaven mer objektiv. Dette er gjort for å unngå at all informasjon tolkes og presenteres av meg personlig, samt å gjøre oppgaven mer leservennlig. En kan gjerne hevde at de direkte sitatene kun representerer svar fra en informant, og således ikke har vært gjenstand for samme reliabilitet og validitetskontroll som resten av empirien. Argumentet mot dette er at selv om hendelsene kun er opplevd av en person, representerer de ikke noe unikt eller enestående sett i sammenheng med resten av studiet. Samtlige av de direkte sitatene som er brukt er pålitelige i den grad

observasjon/erfaring og andre informanter hadde samme inntrykk eller sammenfallende erfaringer og opplevelser fra tjenesten.

Observasjonene er i hovedsak brukt til kontroll av informasjon fra intervjuene og i noen tilfeller som støtte og utdypning av informasjonen som er innhentet via intervjuer og dokumentanalyse. Det er forsøkt å ha et så objektivt og nøytralt fokus som mulig, og unnlatt subjektivitet å styre prosessen.

Etter at datainnsamlingen var ferdig og analysert med tanke på gyldighet og pålitelighet, ble informasjonen vurdert, analysert og strukturert opp mot problemstillingen og forskningsspørsmålene. Dette ble gjort for å lettere kunne sammenligne empirien mot teorien, slik at drøftingskapittelet ble oversiktlig og i best mulig grad viser de viktige sammenhengene i oppgaven.

Bow-tie modellen, som er brukt gjennom hele oppgaven, har vært en viktig kontrollfaktor for å sikre sammenheng i teorien som er presentert og at teorien henger sammen med problemstillingen i oppgaven. Likefullt har modellen vært viktig for å sikre kontroll på informasjonen som er innsamlet i empirien og sammenhengen empirien har med problemstillingen. Til slutt har modellen bidratt til å finne sammenhengene mellom teorien og empirien, slik at det har vært mulig å diskutere teorien mot empirien på en fornuftig måte.

Med bakgrunn i problemstillingen søker drøftingskapittelet således å gi en forklaring (med bakgrunn i teorien) av de ulike faktorene (som er funnet i empirien), samt å forklare hvilken rolle de ulike faktorene har og til slutt å forklare hvordan disse faktorene henger sammen med problemstillingen.

### **3.5 utfordringer knyttet til studiet**

#### **3.5.1 Etske retningslinjer**

Ifølge Hellevik (2009) skal forskningsetikken bl.a. bidra til at respondentene ikke lider overlast. Den enkeltes besvarelse skal være sikret anonymisering både når det gjelder oppbevaring og behandling av den enkeltes svar og ved publiseringen av resultatene. I tillegg skal det foreligge et skriftlig samtykke fra den enkelte respondent og de skal vite hva undersøkelsen går ut på.

Som nevnt ovenfor ble informasjon gitt samtlige av informantene og det ble skrevet en samtykkeerklæring før undersøkelsene startet. Foruten dette er etiske retningslinjer ved studiet søkt ivaretatt så godt som mulig bl.a. ved at ingen navn eller konkrete observerte hendelser fra de deltagende observasjonene er gjengitt direkte i publikasjonen. Det har heller ikke blitt kommunisert om innsamlet datamateriale på en slik måte at opplysninger kan bidra til identifikasjon av personer.

Dokumenter som har omhandlet datamateriale er forsøkt oppbevart så sikkert som mulig og ikke vært tilgjengelige for andre enn meg selv. For å gjøre dette enklere er det i hovedsak kun brukt elektroniske dokumenter. Dokumentene er lagret på en privat PC som er passord- og virusbeskyttet med mulighet for fjernsletting. Det er tatt sikkerhetskopi av dokumentene og disse er lagret på en nettsky. Dette har vært nødvendig for å sikre at arbeidet ikke har gått tapt. Nettskyen tilhører et anerkjent firma og er en av de mest brukte i verden. I et tilfelle ble det gjort håndskreven notater på et ark, men disse ble imidlertid skrevet inn på min personlige pc kort tid i etterkant og det håndskrevne notatet ble makulert. Ved to anledninger ble det brukt en pc tilknyttet politiets datanett for å gjøre notater. Disse ble lagret i min personlige mappe som kun jeg har tilgang til, for så overført min egen pc etter kort tid. Deretter ble de slettet fra politipcen. Likevel kan en aldri gradere seg 100% mot hacking eller lignende, men jeg mener jeg har tatt de nødvendige forhåndsregler og at dokumentene er håndtert på en best mulig måte og således i trå med etiske retningslinjer.

### **3.5.2 Forskerrollen**

Yin peker på en rekke krav til egenskaper hos forskeren. Her trekker han paralleller til at mye av arbeidet som forskeren skal gjøre ligner mer etterforskning enn tradisjonell forskning. Dette har bl.a. bakgrunn i at datainnsamlingsprosessen ikke er rutinemessig, samt variasjonen av datakilder som samles inn (Yin, 2009).

Yin stiller følgende krav til ferdigheter hos forskeren:

1. En må kunne stille gode spørsmål og innlemme svarene
2. En må være god til å lytte og ikke dra inn egen ideologi eller fordommer.
3. En må være tilpasningsdyktig og fleksibel, slik at nylig oppståtte situasjoner kan ses på som muligheter og ikke trusler
4. En må ha en god forståelse av problemene som studeres, selv om en er i en utforskende modus. Et slikt grep reduserer aktuelle hendelser og informasjon som skal forsøke og håndterbare proporsjoner.

5. En må være upartisk av forstillingen, inkludert de som stammer fra teori. Derfor bør en person være følsom og lydhør overfor motstridende bevis.

I den grad det har vært mulig er det forsøkt å følge kravene som Yin presiserer. Min kunnskap og kompetanse fra etterforskningsfeltet i politiet kan kanskje ha bidratt i denne prosessen. Det er forsøkt å stille åpne spørsmål ved å vektlegge ordene ”fortell”, ”forklar” og ”beskriv”, samtidig som det ble søkt å unngå å avbryte og å stille ledende spørsmål. Når en forsker på real-life hendelser må en være åpen for at nye aktuelle situasjoner kan oppstå. De situasjonene som har oppstått under arbeidet med studiet er søkt redegjort for i empirien og vurdert gjennom drøftingskapittelet. Hendelsene knytter seg bl.a. til nytt utstyr ved Kristisand politistasjon og nye retningslinjer fra POD vedrørende varigheten av godkjeningsprøven fra PHS. Min forståelse av problemene som jeg har studert, er forsøkt redegjort for så godt som mulig i dette kapittelet. Samtidig er det lagt fokus på å være lydhør overfor motstridende bevis ved å gjøre nøye vurderinger av disse mot både dokumentdata, intervjuer og observasjoner. I den grad de likevel fremstår som viktige motstridende bevis, har de blitt presentert i empirien og/eller drøftingen.

Rollen som forsker i egen etat kan være både en utfordring og en styrke. I den grad det har vært mulig er det forsøkt å skille kollega og forskerrollen etter beste evne. Det er bl.a. unnlatt å bruke en rekke hendelser jeg selv har opplevd som datagrunnlag i oppgaven og heller fokusert på hendelsene jeg fått kjennskap til gjennom intervjuene. Når det gjelder selve intervjuene er det forsøkt så tydelig som mulig å stadfeste ovenfor intervjuobjektene at intervjuet gjennomføres i forskningsøyemed og at jeg selv er å regne som en forsker og ikke en kollega. I empirikapittelet, hvor dataene er presentert, skilles det tydelig mellom hva som er egne observasjoner og erfaringer gjennom yrke som politibetjent og hva som er informasjon som er fremkommet gjennom intervjuer.

### **3.6 Reliabilitet og Validitet**

Reliabilitet er gjerne omtalt som pålitelighet og viser oss om vi kan stole på de dataene vi har samlet inn (Jacobsen, 2005). Validitet er gjerne omtalt som gyldighet og beskriver om vi faktisk har undersøkt det vi har sagt at vi skal undersøke (intern validitet) og om dette har overførbarhet til andre (ekstern validitet).

### 3.6.1 Reliabilitet

Reliabilitet henviser til påliteligheten i studiets datamateriale (Grønmo, 2004). Dette er viktig fordi man vanskelig kan trekke gode, analytiske konklusjoner ut fra et datamateriale som er upålitelig. King mfl. (1994) påpeker at reliabiliteten er høy dersom en gjennomfører et tilsvarende forskningsopplegg på samme måte og det oppnås samme resultat. Grønmo (2004) hevder imidlertid at det å skulle gjenta et forskningsopplegg på samme måte ikke alltid er realistisk. Dette har sammenheng med at de samfunnsmessige fenomenene man studerer ofte er komplekse og i stadig endring, og fordi forskningsmetodene ofte er lite standardiserte. Dette er spesielt relevant for kvalitative studier.

Med andre ord vil fleksibiliteten i samfunnsvitenskapelig forskning ofte være til hinder for at et studie skal kunne gjentas på nøyaktig samme måte. I den grad reliabiliteten skal være ivaretatt gjennom ulik forskning, må eventuelle variasjoner skyldes faktiske forskjeller mellom analyseenheter, og ikke metodologiske forhold.

Gjennom studiet er det gjort det ytterste for å søke å ivareta reliabiliteten gjennom totalt 9 intervjuer, i tillegg til observasjon og dokumentanalyser. Mengden data anses som tilstrekkelig for studiet innenfor de rammene som er gitt. Dette bidrar til oppgavens pålitelighet.

I de siste intervjuene av nyutdannede politibetjenter, var det svært lite ny empiri som kom frem. Dette ble tolket som ”metning”. Det ble derfor prioriterte å intervju to personer med lederroller i førstelinjeberedskapen (en fra hvert distrikt), som et bidrag til kontroll av den allerede innsamlede informasjonen. Høy reliabilitet kjennetegnes, som nevnt, av at man oppnår likelydende svar ved parallelle eller gjentatte like undersøkelser.

Med bakgrunn i det som er beskrevet tidligere i dette kapitlet, er det søkt å sikre objektivitet og nøytralitet gjennom innsamlingsprosessen. Det er også bl.a. gjort etterkontroll av svar og direkte sitater slik at resultatene som er presentert i oppgaven skal være mest mulig pålitelige.

Problemet med en kvalitativ undersøkelse med intervju er at den aldri kan bli utført på nøyaktig samme måte og i samme setting, som følge av at intervjuene er person- og kontekstavhengig. Dette gjør vurdering av reliabilitet vanskelig, men dette er forsøkt

ivaretatt gjennom intrametodisk triangulering der informasjonen fra dokumentanalyse, observasjon og intervjuer er kontrollert mot hverandre.

Studiet vedrørende debrief kan være et eksempel på styrken ved bruk av alle tre metodene. Ifølge PBS 1 (2011) skal debrief gjennomføres ved behov. Observasjoner tilsier at dette ikke nødvendigvis alltid følges opp, samtidig avdekker intervjuene med nyutdannede at de føler en manglende oppfølging og savner mer evaluering etter bevæpnede oppdrag. Dersom ikke alle tre metodene hadde vært benyttet kunne en stått i fare for å miste den totale forståelsen. Påliteligheten ligger også i det brede datagrunnlaget fra informantene da dette var en mangel samtlige påpekte.

### **3.6.2 Validitet**

Ifølge Grønmo handler datamaterialets validitet om dets gyldighet for den problemstillingen som studeres (Grønmo, 2004).

King mfl. (1994) beskriver validitet som et mål på om vi undersøker det vi tror vi undersøker. Validiteten vil på denne måten være høy hvis undersøkelsene og datainnsamlingen fremskaffer data som er av relevans for problemstillingen (Grønmo, 2004).

Graden av validitet i en studie vil derfor ofte være knyttet til hvordan forskningsopplegget er utformet, først og fremst utvelgelsen av enheter og informasjonstyper.

Det kan trekkes et skille mellom det bl.a. Grønmo (2004) omtaler som intern og ekstern validitet. Intern validitet handler i større grad om studiets konsistens, forskerens evner og hvorvidt studiet er gjennomført på en god måte. Det vil si om dataene og resultatene man har kommet fram til faktisk er riktige i forhold til informasjonen som er innhentet via datainnsamlingen. Ekstern validitet er på en annen side et uttrykk for studiets relevans i forhold til en større sammenheng, og således et uttrykk for dens evne til generalisering.

#### **3.6.2.1 Intern validitet**

I denne oppgave er fenomenet ”nyutdannede politibetjenter i bevæpnede oppdrag” beskrevet med bakgrunn i fagartikler, lærebøker og tidsskrifter skrevet av personer med spesialisering innenfor fagområder som er relevante. Gjennom undersøkelsene er



det med hensyn til objektivitet og nøytralitet søkt etter paralleller mellom teorien og de innhentede dataene, som kan støttes opp mot teorien.

For å sikre best mulig validitet er det fokusert på å stille de riktige spørsmålene og å gjennomføre de riktige undersøkelsene i forhold til problemstillingen. Da informasjonen som er kommet frem totalt sett er hentet fra et lite utvalg, i forhold til hele politiorganisasjonen, er det vanskelig å vurdere validiteten.

Vedrørende intervjuene er det imidlertid fokusert på å bruke inklusjonskriteriene og triangulering av innsamlede data for å styrke den interne validiteten. Foruten om dette har bruken av semistrukturert intervjuguide gitt muligheter for korreksjoner, som for eksempel det å stille utdypende spørsmål og tilleggsspørsmål ved behov. Informantene har dermed hatt mulighet til å snakke fritt og ta opp elementer de selv vurderte som viktige. Samlet sett kan dette ha bidratt til økt intern validitet.

Etter beste evne er det forsøkt å være kritisk og søkende under hele studiet, men det kan naturligvis være andre forhold, faktorer eller sammenhenger som påvirker problemstillingen, enn de som er belyst her.

Et av disse forholdene kan være intervjueffekten som omtales av Krueger og Casey (2000), der jeg som intervjuer eller metoden jeg har brukt kan ha påvirket intervjuresultat. Dermed kan det være at informantene har svart det de tro jeg vil høre, svart for å gi et godt inntrykk, svart for å skjule uvitenhet eller lignende. Likheten i svarene og trianguleringen kan imidlertid bidra til å hindre at denne effekten påvirker studiet i sin helhet.

Det kan også ha oppstått misforståelser mellom meg og informantene der spørsmål eller intervjuer kan ha blitt feiltolket. Jeg tror imidlertid min egen bakgrunn fra førstelinjeberedskapen i politiet kan ha bidratt til å hindre misforståelser og/eller feiltolkninger. Samtidig tror jeg også her at det brede metodegrunnlaget, likheten i svarene og trianguleringen har bidratt til å hindre at misforståelser eller feil tolkninger har blitt avgjørende for studiet.

### **3.6.2.2 Ekstern validitet**

I forhold til ekstern validitet er det tradisjonelt flere fordommer mot casestudier. Det er bl.a. hevdet at casestudier gir for lite grunnlag for vitenskapelig generalisering. Yin

påpeker at målet med casestudier heller er å generalisere en teori, enn å regne ut frekvensen (statistisk generalisering) (Yin, 2009).

Yin forklarer at teorigjennomgang ikke bare er nyttig i forhold til å understøtte datainnsamlingen, det er også nyttig i forhold til i hvilken grad studiet er generaliserbar. Yin kaller dette ”analytisk generaliserbar”, som står i kontrast til ”statistisk generaliserbar”. Forståelsen av forskjellen mellom disse to generaliseringene er muligens den største utfordringen i å utføre casestudier.

Ved ”analytisk generalisering” blir tidligere teori brukt som mal for å sammenligne empirisk resultat i casestudiet. En svakhet ved studiet er gjerne manglende eksisterende dokumentasjon som direkte tar for seg nyutdannede politibetjenter i bevæpnede oppdrag. Selv om det finnes en rekke dokumentasjon og forskning om politiet, ble det funnet lite forskning som konkret hadde studert nyutdannede politibetjenter i bevæpnede oppdrag i Norge. Dette medfører en manglende mulighet for å vurdere funnene i dette studiet mot eksisterende teori. I drøftingskapittelet er det referert til annen relevant litteratur der dette har vært mulig.

En annen svakhet kan være at dokumentanalysen er for snever. Det burde kanskje i større grad vært prioritert å finne mer dokumentasjon om nyutdannedes håndtering i kritiske situasjoner. Det er imidlertid arbeidet med flere artikler fra universitet i Stavanger, bl.a. av Sommer, Braut og Njå som omhandler læring i utrykningsetatene. Når en arbeider med et casestudie med en deadline og søker etter kilder gjennom flere metoder, må en prioritere og ta beslutninger om hvilke metoder som er mest formålstjenlig. Det ble derfor valgt å legge mer vekt på observasjon og intervjuer i søken på styrke studiet ytterligere.

Dette svekker den ”analytiske generaliseringen” for studiet og kan ses på som en svakhet. Ifølge Yin må imidlertid dokumentanalyser ofte understøttes av andre metoder for å gi et fullstendig bilde av virkeligheten. (Yin, 2009).

Casestudier skilles mellom single og multiple casestudier. Yin betrakter både single og multiple casestudier innenfor det samme metodologiske rammeverket. Multiple casestudier har visse fordeler i forhold til single casestudier, da resultatene fra disse studiene oftest er betraktet som mer respekterte og at studiet er mer robust. Dette har sammenheng med at en studerer flere caser og unngår problemer som oppstår ved et

holistisk case, der en fokuserer på en organisasjon som en helhet. I denne sammenheng kan det nevnes at sjeldne og unike case naturlig nok bare involverer single case (Yin, 2009).

Selv om de nyutdannede politibetjentene, både i Kristiansand og Haugesund, arbeider i samme etat, finnes det en rekke forskjeller ved alle politidistrikt og politistasjoner. Spesielt mellom politistasjoner i ulike distrikt, slik som Kristiansand (Agder politidistrikt) og Haugesund (Haugaland og Sunnhordland politidistrikt). I dette studiet er det spesielt rammefaktorene som er ulike i Kristiansand og Haugesund. Dette henger sammen med at Kristiansand bl.a. er en større stasjon med flere operative politibetjenter. Selv om flere politibetjenter ble studert i en og samme etat, er forskjellene ved de to politistasjonene så store at studiet kan vurderes som et studie av flere analyseenheter (nyutdannede politibetjenter), i to ulike case (Haugesund og Kristiansand) innenfor to ulike kontekster (Haugaland og Sunnhordland, og Agder politidistrikt).

Den relativt store graden av likhet i svarene kan også bidra som garantist for at dataene som er samlet inn er gyldige. Dette bidrar også til at studiet kan vurderes som et multiple casestudie, noe som igjen bidrar til en mer robust studie som styrker muligheten for generalisering.

## **4. EMPIRI**

Empirien bygger hovedsakelig på intervju av sju nyutdannede og to erfarne politibetjenter med lederroller i henholdsvis Kristiansand og Haugesund, dokumentstudier, egne direkte observasjoner og egne erfaringer fra fire år innen førstelinjeberedskapen i politiet. Det er presisert i empirikapittelet når studiet støtter seg på de ulike metodene. Når begrepene ”studiet viser” eller ”studiet har avdekket” e.l. er brukt i empirien, beror dette på et samsvar fra intervjuer av nyutdannede, intervjuer av lederperson, egne observasjoner og direkte observasjoner. Dersom det i tillegg er funnet litteratur er dette presisert ytterligere.

De nyutdannede som er intervjuet er fordelt mellom ordensseksjonen og etterforskningsseksjonen i henholdsvis Kristiansand og Haugesund politistasjon. De som arbeidet ved etterforskningsseksjonen arbeidet operativt hver tredje/fjerde helg.

Til sammen har de syv nyutdannede politibetjentene utført 31 bevæpnede oppdrag. 22 av oppdragene kan karakteriseres som øyeblikkelige aksjoner som krever en umiddelbar innsats der det har vært liten eller ingen tid til å utsette oppdragene, herunder er det også to oppdrag som er vurdert som pågående ”dødelig vold” (ut i fra meldingen). 9 av oppdragene kan karakteriseres som planlagte aksjoner der oppdraget har vært forutsett eller av en slik karakter at en har kunnet utsette oppdraget i flere timer før en har aksjonert. Tre av oppdragene har vært løst kun av nyutdannede politibetjenter, uten støtte fra andre erfarne tjenestepersoner.

### **4.1 Førkrisefase**

Funnen knyttet til førkrisefasen er delt inn i ”opplæring gjennom politihøgskolen”, ”første arbeidsdag som nyutdannet politibetjent” og ”intern opplæring i politidistriktet”.

#### **4.1.1 Opplæring gjennom politihøgskolen**

Det er ikke krav til at nyutdannede har gjennomført førstegangstjeneste før en begynner på politihøgskolen. Dermed er opplæringen lagt opp til at studentene ikke har erfaring eller forkunnskap innen våpenbruk. De begynner således på et helt grunnleggende nivå for at alle skal kunne delta i opplæringen.

I intervju med studieledelsen for andre- og tredjeklasse ved politihøgskolen, ble det informert om at politistudentene gjennomførte følgende undervisning som er direkte knyttet til bevæpna oppdrag:

B2 - Våpenopplæring pistol: 40t

B2 - Våpenopplæring mp5: 16t

B3 – Skytesimulator: 8t

B3 - Operative øvelser: 2-4t

B3 - Leiropphold: 15 dager

**Totalt: 23 dager og 2-4 timer**

Andre året på politihøgskolen er et ”praksisår” og utgjør mesteparten av den praktiske læringen. Dokumentstudier av utdanningsplanene viser imidlertid at politistudenter ikke skal delta i bevæpnede oppdrag under praksisåret. Foruten om 40 timer pistolopplæring og 16 timer mp5-opplæring er således opplæring relatert til bevæpnede oppdrag utelukket i praksisåret.

Treningen består bl.a. av generell skytetrening, taktikk, situasjonsmestring og casetrening med oppdragsløsning. Dette gjennomføres hovedsakelig i tredjeklasse (B3). Leiroppholdet avsluttes med godkjenningssprøve på pistol og mp5. Disse må bestås for at en skal kunne få vitnemål og bli IP-4 godkjent, slik at en kan delta i bevæpnede oppdrag.

*Vi var tre uker i leir, helgene var fri. Under leiroppholdet hadde vi en halv dag med ”pågående dødelig vold”. Vi fikk en gjennomføring hver. Tre uker er intensivt for de som i utgangspunktet ikke er interessert i oppdrag som omhandler bevæpning og taktikk. Mitt inntrykk var at det, for mange, ble mye på en gang. Når motivasjonen ikke er tilstede blir en trøtt og lei. Lite motivasjon går også ut over læringsutbyttet.*

Skytesimulator er ett av tiltakene som er utbedret de siste årene. Ifølge intervju med de nyutdannede er dette en klasseromsundervisning hvor alle får noen gjennomføringer hver, mens resten av tiden går med til å se på andres gjennomføring med fortløpende evaluering.

*”Politihøgskolen er for teoretisk. Filmskytebanen var bra, men vi fikk kun to-tre gjennomføringer hver”.*

*”Jeg føler filmskytebanen har god relevans til mange situasjoner en kan møte i bevæpnede oppdrag, samtidig som en får direkte svar på om en skulle skutt før eller ventet lenger”.*

*”Vi fikk deltatt to-tre ganger hver på filmskytebanen, foruten om dette var det mulighet for å låne ”blåvåpen” (trenevåpen som ikke er skarpladd) og trene på fritiden”.*

Vurdert i forhold til hva de føler ble forventet av dem da de startet i jobben som politibetjent og hva de i dag føler er nødvendig for å håndtere et bevæpnet oppdrag, svarte samtlige av de nyutdannede at undervisningen på PHS var for teoretisk og for lite praktisk vedrørende generell polititjeneste og spesielt vedrørende bevæpnede oppdrag.

*”Dersom en ser utdanningen i sin helhet er det generelt lite informasjon og læring om bevæpnede oppdrag på PHS. Studenter håndterer våpen i en veldig intensiv periode. For å kunne lære å håndtere bevæpnede oppdrag på en god måte, så må det mer til enn å bare lære hvordan en skyter blink på skytebanen. En må gå med det og bli vant med å bære og håndtere et skarpladd våpen. En må bruke våpenet i reelle treningssituasjoner og ikke bare i trygge omgivelser, og en må snakke om erfaringene fra treningen. For at en skal bli god må dette gjøres jevnlig. Det nytter ikke å gjøre dette intensivt i en periode og så glemme alt til fordel for teoretiske fag, eksamener og innleveringer.”*

Egne observasjoner og intervjuer viser at leiroppholdet gjennomføres i flere perioder fra høsten i tredjeklasse og frem til våren. Grunnen til dette er hovedsakelig kapasitet som forlegning og behovet for instruktører.

Som flere av intervjuobjektene påpekte blir dermed utdanningen svært intensiv i en liten periode av studietiden. For studentene som gjennomfører leiroppholdet tidlig i skoleåret kan det således gå lang tid før de igjen tar i bruk denne kunnskapen.

*”Føler jeg mistet mye av den praktiske treningen mellom leiroppholdet i B3 og første arbeidsdag, fordi kunnskapen ikke ble opprettholdt.”*

I utgangspunktet må alle politibetjenter re-godkjennes hvert år, men i et rundskriv fra politidirektoratet fra april 2014 endres dette og nyutdannede gis våpengodkjenning i 1,5 år fra dato for normert uteksaminering. (Politidirektoratet, 2014)

Med bakgrunn i intervju av de to personene med lederroller og egne observasjoner vurderes grunnen til denne instruksen at nyutdannede som står uten jobb den første høsten mister godkjenningen og således er mindre attraktive på arbeidsmarkedet. I praksis vil det imidlertid si at en som ble godkjent i leir høsten 2013 og står uten jobb høsten 2014, ikke trenger å gjennomføre skyteprøven igjen før høsten 2015.

*”Det sitter ikke i ryggmargen når det har vært glemt i flere måneder”*

#### **4.1.2 Første arbeidsdag som nyutdannet politibetjent**

På spørsmål om hvordan en blir tatt i mot når en starter å jobbe er svaret enkelt og greit:

*”Du blir kastet ut i det!”*

Dette sammenfaller med egne direkte observasjoner, egne erfaringer, intervju med nyutdannede og med ledere. Gjennom intervju med en av lederne forklarte han følgende:

*”En må ha tilstrekkelig kunnskap og trening når en starter å arbeide, slik at en kan delta i bevæpnede oppdrag på lik linje med annet IP-4 mannskap. Selvfølgelig skal det legges til rette for kontinuerlig trening og læring internt i distriktet, men en må inneha tilstrekkelige basisferdigheter fra politihøgskolen. Det er for seint å lære dette når en kommer ut i politidistriktet. For at en skal kunne oppnå tilstrekkelige IP-4 ferdigheter må en kanskje vurdere å gjøre vesentlige endringer i utdanningsmodellen”.*

Likefult virker også de nyutdannede til å være klar over dette.

*”Jeg har inntrykk av et det er et misforhold vedrørende hva de ansatte tror vi nyutdannede kan og hva vi faktisk har lært”.*

Både egne erfaringer, direkte observasjoner og intervjuene viser også at nyutdannede får lite informasjon vedrørende bevæpnede oppdrag når de starter i jobben. Dette gjelder bl.a. informasjon om utstyr, rutiner, arbeidsmetoder og beredskapsplaner.

*”Det er ingen som informerer deg om noe her. Lurer du på noe så må du finne ut av det selv”.*

Kun en av intervjuobjektene oppgav å ha fått en gjennomgang av de viktigste momentene vedrørende bevæpnede oppdrag da vedkommende startet i jobb. Vedkommende fikk bl.a. gjennomgang av lokale rutiner, beredskapsplaner, informasjon om utstyr og gjennomgang av de fleste nøkkelobjektene i distriktet. To av intervjuobjektene forklarte at de fikk informasjon som følge av at en mer erfaren tjenesteperson eller vaktleder informerte dem. Begge disse to gav uttrykk for at informasjonen virket spontan og som noe vedkommende gjorde etter eget ønske, ikke som en del av en opplæringsplan.

De andre intervjuobjektene forklarer at det ikke har vært noen formell informasjon fra sine ledere og at dersom de har fått informasjon er dette resultat av eget initiativ der en mer erfaren kollega har forsøkt å svare så godt han/hun kan.

*”Ingen hadde informert meg om nøkkelobjektene, men på eget initiativ kikket jeg igjennom noen beredskapsplaner jeg fant for noen av nøkkelobjektene. Planene som lå i patruljebilen var flere år gamle, men jeg har også, på eget initiativ, sett at det finnes oppdaterte planer i datasystemet”.*

Flere av intervjuobjektene tok opp at det meste av den formelle informasjonen de hadde fått om distriktet, hadde de fått fordi de hadde vært i det samme distriktet under praksisåret. De påpekte selv at bevæpnede oppdrag ikke var et tema da de gikk i B2 og at det av den grunn ikke ble informert om bevæpnede oppdrag, beredskapsplaner og interne våpenrutiner. De fleste av intervjuobjektene påpekte også at de hadde forventet en mer konkret gjennomgang fra ledelsens side da de startet i jobben.

*”Jeg fikk ingen generell informasjon om bevæpnede oppdrag, hvilke lokale rutiner som eksisterer/ikke eksisterer, hvordan det skal gjøres her eller hvordan en skal gå frem dersom en selv må be om bevæpning”.*

Imidlertid forklarte noen få av intervjuobjektene at de var usikre, men at det kunne hende at *”noen hadde nevnt i en bisetning at de burde lese noe”* av det som er nevnt ovenfor. Vedkommende visste imidlertid ikke hva de hadde fått melding om å sette seg inn i. Videre hadde ingen blitt opplært i hvordan de fant informasjonen i datasystemene.



Svarene fra samtlige av intervjuobjektene stemmer godt overens med de direkte observasjonene. Det gis et inntrykk av at informasjonen som de nyutdannede får ved oppstart og i startfasen når en er blitt ansatt som politibetjent, er lite relevant i henhold til bevæpnede oppdrag. Det er ingen overordnet rutine eller instruks som sier noe om hva som skal gjennomgås når en starter i jobb eller når en evt gjennomgang av informasjon relatert til bevæpning skal finne sted. I tråd med svarene fra intervjuobjektene, tilsier også observasjonene at, dersom en mottar slik informasjon, er det svært tilfeldig og som oftest på eget initiativ fra den nyutdannede selv.

Politiet har et dataprogram hvor beredskapsplaner og instruks er tilgjengelig. Dette er imidlertid kun et av de 15-20 dataprogrammene politiet bruker. De aller fleste programmer krever tillatelse til å brukes fra IT-avdelingen, innlogging for hver gang og hvert program har sitt eget brukergrensesnitt. Egen erfaring og direkte observasjoner viser at det nevnte programmet brukes lite av betjenter i førstelinjeberedskapen. Studiet viser at nyutdannede hadde liten eller ingen erfaring med bruk av dette systemet.

Foruten dette blir mye informasjon sendt via det interne e-post systemet. Inntrykket er at både nyutdannede og mer erfarne tjenestepersoner er kritisk til denne måten å dele informasjon og drive opplæring. Bakgrunnen for dette er at det er vanskelig å ”snappe opp” viktige e-poster og at det er tidkrevende å lese og lære innholdet. Dette medfører at andre oppgaver blir prioritert høyere. Et eksempel kan være en instruks som er revidert, der hele instruksens på mangfoldige sider sendes ut. Instruksens består av en rekke paragrafer og tvetydige ord som krever tolkning for å gi mening.

#### **4.1.3 Intern opplæring i distriktet**

Studiet viser at det er helt tilfeldig når en nyutdannet gjennomfører sin første dag med IP-trening i distriktet. Dette avhenger av vedkommende som setter opp listen for hvem skal gjennomføre IP-trening, arbeidstider og når IP-trening skal gjennomføres. IP-treningen er gjerne delt opp i flere faser der en fase løper i noen måneder før en går over til neste fase. Således er det tilfeldig hvorvidt en nyansatt skal delta på IP-trening etter en ukes tid eller etter noen måneder.

Imidlertid er det gode muligheter for egentrening med tilgang til bl.a. skytebane. Nyutdannede synes imidlertid det er vanskelig å gjennomføre egentrening i arbeidstiden grunnet arbeidspress og ressursmangel. En prøver gjerne å legge til rette

for det, men så kommer det opp uventede oppdrag eller andre gjøremål som medfører at egentrening blir nedprioritert.

Noen få av intervjukandidatene oppgir at det hender at vaktlaget trener sammen på momenter vedørende bevæpnede oppdrag i arbeidstiden. Dette kan være små caser eller forsøk på å gjennomføre øvelser som involverer flere patruljer. Samtidig forklares det vanskeligheter med å gjennomføre dette grunnet arbeidssituasjonen som krever fokus på forebygging, etterforskning og oppdragsløsning. Studiet viser at det i hovedsak er på nattestid slik trening evt. lar seg gjøre.

Hvorvidt nyutdannede har gjennomført relevant trening i bevæpnede oppdrag i perioden fra de trente på politihøgskolen til de gjennomfører sitt første bevæpnede oppdrag, avhenger av om de har gjennomført IP-trening, egentrening eller trening internt på vaktlaget.

Samtlige presiserer også at IP-treningene de har deltatt på har vært lærerike og kunnskapsgivende, bl.a. med repetering av eksisterende ferdigheter og tilføring av ny kunnskap. Selve gjennomføringen av treningene har fokus på teori, praksis og refleksjon. Studiet viser at i det ene politidistriktet forsøkes det å legge til rette for at en drar på IP-trening sammen med de en jobber med, dette kan være vaktlaget eller etterforskningsavdelingen hvor en jobber. I det andre politidistriktet tas det imidlertid ikke hensyn til dette.

*”Jeg synes det er bra å trene sammen med de samme som jeg jobber med til vanlig. Vi blir samkjørt og vi kan stole mer på hverandre. En klar og tydelig leder bidrar til mindre stress”.*

De nyutdannede er samsvarte i et ønske om mer trening relatert til bevæpnede oppdrag i arbeidstiden. Imidlertid påpekes det også at intervjukandidatene viste forståelse for at dagens bemanningssituasjon og utfordringene med å få til dette.

#### **4.2 Akuttfasen**

Funnen knyttet til akuttfasen er delt inn i risikostyring og risikopersepsjon i ”kjente oppdrag” og oppdrag av typen ”pågående dødelig vold”.

#### 4.2.1 Risikostyring og risikopersepsjon i "kjente oppdrag"

Med bakgrunn i intervjuene virker de nyutdannede å ha god teoretisk kunnskap om viktige prinsipper for "god oppdragsløsning". Dette gjelder taktisk opptreden som "oppstilling på dør" og kunnskap om når en skal handle og når en skal avvente. I all hovedsak stemmer også dette godt med de observasjonene som er gjort av nyutdannedes ferdigheter på dette område. Momenter som er viktige i treningen ved PHS fremstår som kjente og innlærte. Denne håndteringen bidrar til at de fleste rutinepregede oppdrag kan gjennomføres med lavere risiko, nettopp ved at håndteringen er lært og sitter i ryggmargen. En av intervjuobjektene fortalte om følgende hendelse:

*"I et bevæpnet oppdrag vi gjennomførte for noen måneder siden, fikk vi melding om at det var sett en pistollignende gjenstand på et utested i sentrum. Gjerningsmannen var kjent som en psykisk ustabil rusmisbruker.*

*Etter hvert som oppdraget utartet seg, ble jeg stående alene for å dekke baksiden av et hus hvor det var sannsynlig at han oppholdt seg. Gjerningsmannen kom ut på en terrasse som hadde overhøyde i forhold til min plassering. Jeg så ikke hendene hans grunnet rekkverket på terrassen og beordret han derfor til å ta dem opp slik at jeg kunne se dem. Til tross for gjentatte ordre adlydde han ikke. Der og da tenkte jeg at nå nærmer jeg meg et varselskudd. Heldigvis løste oppdraget seg da jeg fikk bistand. Under situasjonen følte jeg en stor usikkerhet og hadde ganske høy puls. Det viste seg at jeg hadde stått alene med gjerningsmannen i over ett minutt.*

*I ettertid pratet jeg gjennom oppdraget med de andre kollegaene som var tilstede. Vi var enige om at situasjonene tilsa at jeg var innenfor vilkårene for å kunne skyte varselskudd. I ettertid viste det seg at han hadde sluppet en softgun pistol ned på gulvet på terrassen, rekkverket gjorde at jeg ikke hadde sett softgunen.*

*Jeg har tenkt mye på oppdraget i ettertid. Jeg føler erfaring fra tidligere oppdrag og treningen jeg har gjennomført hadde mye å si for hvordan jeg håndterte det. Fra jeg startet som student på politihøgskolen har jeg hatt stor interesse for håndtering av bevæpnede oppdrag. Dette har gitt meg mye motivasjon under trening og jeg har også trent mye på fritiden. På den*

*politihøgskolen jeg gikk var vi så heldige at vi fikk mulighet til å låne filmskytebanen på fritiden. Etter dette oppdraget er jeg glad for at jeg gjennomførte så mange timer av min egen fritid på filmskytebanen.”*

Politiet har selv utviklet en metode for situasjonsvurdering, gjerne kalt ”TETVVS”, som skal fange opp de viktigste momentene som bør vurderes i en risikovurdering. Bokstavene står for Trussel, Egne styrker, Tid til rådighet, Vurdering av området, Vær, vind og føreforhold, Samband og ledelse.

Ingen av intervjuobjektene oppgav at de brukte denne spesifikt, men de fleste oppgav at deres vurdering stort sett inneholdt flere av momentene i denne metoden. Dette er også i tråd med direkte observasjoner og personlig erfaring. Studiet gir inntrykk av at det er få som tar for seg TETVVS konkret. Studiet viser imidlertid at de mest brukte metodene for mental forberedelse er mental filming og ”hva hvis” tenking.

Noen av intervjuobjektene presiserer imidlertid at i noen av oppdragene de har deltatt i og som har vært ledet av en person med UEH erfaring, brukes gjerne TETVVS i ordregivningen av oppdraget.

Gjennom intervjuene kommer det frem at nyutdannede bl.a.:

- Pågrep en mannsperson, som ”viftet” med kniv på legevakten, ved å storme inn da de så han var opptatt med noe annet.
- Ble brukt som objektsikring på en bil da det var hørt skudd fra et skogholt hvor bilen stod like i nærheten av. Det ble gitt bevæpning for å undersøke huset, men ikke for å sikre bilen.
- Var med og forsøkte en pågrepelse av en psykisk ustabil person som skulle tvangsinnlegges. ”I henhold til etterretningsdata var vedkommende 2 meter høy og på noen bilder jeg så hjemme hos han så jeg at han var en svær muskelbunt. Han var ikke hjemme da vi tok oss inn og i ettertid viste det seg at han hadde tilgang til våpen. Vurderingene som burde blitt gjort i forkant, ble gjort i etterkant og det endte med at det ble gitt bevæpning i oppdraget”.

Det er vanskelig å si noe om kvaliteten på risikovurderingene i disse oppdragene ut i fra situasjonen som utspilte seg, men det gir et innblikk i situasjoner som krever en vurdering og eventuelt en styring av risikoen.

Undersøkelsene avdekker samtidig at nyutdannede aksepterer en viss risiko som de i utgangspunktet ville stilt spørsmålsteget ved. De nyutdannede svarer at de stoler på dem med mer erfaring.

*”Jeg aksepterte mer i høst (ved å ikke stille spørsmål til oppdraget) da var jeg nyutdannet. Men jeg stoler på de erfarne. Hvis ikke de gjøre noe, så gjør ikke jeg noe”.*

En annen av intervjuobjektene tok opp følgende hendelse:

*”Jeg og en annen nyutdannet kjørte patrulje sammen i fjor sommer. Vi fikk et oppdrag der en person var turende med en kniv inne i en leilighet. Vi mente selv at oppdraget tilsa at vi burde fått bevæpning, men det avslo operasjonssentralen. Da vi kom frem fikk vi ikke kontakt med vedkommende. Vi ble urolige for om noen var skadet inne i leiligheten og at gjerningspersonene ikke ville åpne. På baksiden fant vi et åpent vindu. Vi tok en kjapp vurdering og vurderte det slik at vi allerede hadde fått nei til bevæpning, men at vi ”måtte” ta oss inn med tanke på sikkerheten til de andre som var der. Jeg kjente på pulsen da jeg hoppet inn vinduet først, og makkeren min ”sikret meg” med pepperspray fra vinduskarmen. Hvordan skulle han kunne hindre at jeg ble knivstukket? I ettertid ser jeg at dette kanskje ikke var den beste måten å håndtere oppdraget på.”*

Dette oppdraget viser en mangelfull risikovurdering. Først ble risikoen vurdert for høy til å gå inn uten bevæpning. Like etter ble den vurdert til å være lav nok til at to politibetjenter kunne kripe inn et vindu uten bevæpning. Dette til tross for at situasjonen var uforandret. Samtidig viser hendelsen at betjentene er villige til å akseptere risikoen, som de selv vurderte som så høy at de mente oppdraget krevde bevæpning.

*” I underkant av en måned etter at jeg var ferdigutdannet ved Politihøgskolen kjørte jeg og en annen nyutdannet patrulje. Vi bestemte oss for å ta kontakt på en dør da vi mistenkte at det var narkotikaomsetning inne i leiligheten. Da vedkommende åpnet døren kom han ut med en maskinpistol i hånden som var rettet mot meg. Vi hadde ikke konkret vurdert at dette kunne skje, men vi hadde opprettholdt taktikken og stilte korrekt opp på døren. Vi handlet resolutt. Makkeren min, som sto på andre siden av døren, tok tak i våpenet mens jeg pågrep vedkommende. Det viste seg at våpenet var en softgun, men der og da følte jeg meg usikker. Vi visste at det var flere personer inne i leiligheten og vurderte det slik at det var best at vi trakk oss ut for å be om*

*bistand. Gjerningsmannen ble påsatt håndjern og satt inn i bilen. Jeg sikret han, mens makkeren min bevæpnet seg og observerte mot huset. Da vi fikk bistand var det en påfølgende bevæpnet aksjon mot huset og flere personer ble pågrepet”.*

Oppdraget i seg selv tilser ikke at de skal stå ovenfor en mann med våpen, sannsynligheten for dette utfallet må anses som lav. Samtidig forteller politibetjenten at de ”stilte opp på døren” som et resultat av at de hadde vurdert at dette tiltaket var viktig. Da gjerningsmannen kom ut handlet de på refleks. På spørsmål forklarte betjente at han ikke hadde trent konkret på dette, men at han hadde trent på lignende hendelser. I dette tilfellet fremsto det som mest rasjonelt, for vedkommende politibetjent som stod ute av synet for gjerningsmannen, å aksjonere ved å gripe fatt i våpenet. Denne endringen i oppdraget krevde en ny umiddelbar vurdering og betjente valgte da og fatte et risikoreducerende tiltak ved å trekke seg tilbake og be om bistand. Vi kan dermed si at risikoen i oppdraget ble styrt slik at det kunne gjennomføres mer sikkert.

Undersøkelsene som er gjennomført viser at nyutdannede i stor grad foretar en indirekte vurdering av risiko i bevæpnede oppdrag. Samtlige oppgir at når de vurderer risikoen gjøres det ved at de forsøker å se for seg hvilke utfordringer de kan møte i oppdraget og bruker metoder som ”mental filming” og ”hva – hvis tenking”. Dette blir gjerne gjort i patruljebilen sammen med ”makker”. De oppgir også at dette stort sett gir dem en økt trygghet og hjelper dem til å fokusere på arbeidsoppgaver. Intervjuene avdekker samtidig at det i hovedsak er konsekvensene som er mest avgjørende for hvordan de vurderer risikoen i oppdraget. Sannsynlighet, frekvens og usikkerhet vektlegges imidlertid ikke like mye. Det fremgår også av intervjuene at ingen oppgir at de foretar vurderinger som konkret tar for seg de viktigste momentene i en risikovurdering.

#### **4.2.2 Risikostyring og risikopersepsjon i oppdrag av typen ”pågående dødelig vold”**

På politihøgskolen undervises det en dag i temaet ”pågående dødelig vold” og studentene får i snitt en gjennomføring hver i en treningscase. Mange av momentene som er viktige her går naturligvis igjen i annen praktisk trening, men i motsetning til ”de kjente” oppdragene hvor politiet kan trekke seg ut og be om bistand, krever

denne type oppdrag umiddelbar handling. Dette medfører et større tidspress og økt risiko med bl.a en høy usikkerhet.

Ifølge politiets beredskapssystemer er det fortrinnsvis UEH eller mer kompetente mannskaper som skal gjøre søk i bygg med våpen, da disse mannskapene har et bedre grunnlag for å takle denne type oppdrag. Men når ”pågående dødelig vold” utgjør første patrulje på stedet en viktig faktor.

*”Jeg og innsatsleder skulle kjøre en transport sammen. Plutselig fikk vi melding om at en mann angrep pasienter og ansatte på sykehuset med kniv. Vi var like ved og først på stedet. Jeg ladet våpenet, mens jeg løp mot hovedinngangen”.*

Samtlige nyutdannede som ble intervjuet mener, i den grad det er mulig, at de føler seg psykisk og fysisk forberedt til å gjennomføre et oppdrag av typen ”pågående dødelig vold”. Flere forklarte at en kanskje aldri blir godt nok forberedt til slike hendelser, men at en må arbeide mot å bli så godt forberedt som mulig. Samtidig påpeker samtlige at de med fordel kunne fått mer trening for å takle denne type situasjoner.

Funnene i undersøkelsen tyder på at nyutdannede politibetjenter har stor respekt for handlingsplikten. Samtlige intervjukandidater mener at dette er noe som kommer med yrkesvalget og at politiet i noen situasjoner har en plikt til å handle.

*”Handlingsplikten er en del av det å være politi, smeller det så skal vi jo inn”*

Samtlige oppgir også at de er villige til å ta høy risiko i slike oppdrag, og om nødvendig sette sitt eget liv i fare for å redde andre.

*”En skal leve med det valget en tar”*

Undersøkelsene tyder på at nyutdannede fokuserer mer på at de har en plikt til å handle, enn at plikten avhenger av vilkårene om at en må ha en rimelig forutsetning for å lykkes, slik Myhrer presiserer (Politiets fellesforbund, 2013). Observasjonene som er gjort er sammenfallende med at det uttales en stor aksept for å ta risiko i slike situasjoner.

*”Haster det skikkelig så driter jeg jo i tungvest og sann”*

Med første øyekast kan en slik uttalelse fremstå litt underlig. En skal kanskje utføre det vanskeligste og farligste oppdraget en noen gang har gjort, og så skal en i tillegg droppe deler av det viktigste verneutstyret. Hvorvidt en skal droppe verneutstyr for å spare tid, er en pågående debatt i politiet.

Uansett synliggjør dette en stor vilje til å utsette seg selv for en betydelig risiko, for å verne tredje person. Spørsmålet er imidlertid om risikoaksepten er så stor at det påvirker muligheten for en objektiv vurdering av egne ferdigheter og en objektiv risikovurdering.

I forhold til risikoaksept påpekte en av lederne hvor individuelt dette kan være.

Lederen viste til situasjoner han hadde opplevd hvor nyutdannede vurderte risikoen totalt ulikt og at det var stor variasjon i hvor villig en var til å ta risiko. Dette sammenfaller også med egne observasjoner og erfaringer. Det presiseres imidlertid at det her gjelder uttalt villighet til å handle. Studiet har ikke gitt mulighet til å vurdere hvordan de ville handlet i en reell situasjon.

### **4.3 Etterkrisefase**

Funnen knyttet til etterkrisefasen er delt inn i ”oppfølging og evaluering” og ”nyutdannedes egne erfaringer fra løste oppdrag”.

#### **4.3.1 Oppfølging og evaluering**

Undersøkelser viser at det på det taktiske nivået i politiet ikke skilles mellom debrief og defuse. En kaller det gjerne for debrief uansett hva en egentlig gjør. Debrief kan variere fra en ”kaffeprat” til en formell taktisk debrief. Det er alvorlighetsgraden av hendelsen som avgjør hvorvidt det gjennomføres en samtale. Denne samtalen kan karakteriseres som en gjennomgang av oppdraget, en taktisk debrief eller defuse med psykologisk fokus. Undersøkelsene viser at det ikke følges et fastsatt opplegg, men ledes (stort sett) av en innsatsleder.

Av de bevåpnede oppdragene som intervjuobjektene har deltatt i, har det kun vært gjennomført ordinær taktisk debrief etter tre av oppdragene. Det har vært gjennomført gruppesamtale med de involverte betjentene, der fokuset var gjennomgang av oppdraget i 9 av de i alt 31 bevåpnede oppdragene. Etter 11 av oppdragene ble det gjennomført en generell samtale om oppdraget. Foruten om dette har det ikke vært noen form for debrief eller defuse i etterkant av de bevåpnede oppdragene.



Ingen av av de nyutdannede intervjuobjektene har deltatt i noe som kan karakteriseres som psykologisk debrief, blitt kontaktet for individuell oppfølging eller selv tatt initiativ til slik oppfølging. Ingen vet konkret hvem de kan kontakte dersom de har behov for ekstra oppfølging. Likevel oppgir de fleste at de vet hvem de hadde ville kontaktet og regner med at vedkommende kunne satt dem i kontakt med personer for individuell oppfølging.

*”Etter oppdraget fikk jeg en reaksjon, sikkert som følge av adrenalinet. Jeg ble sliten, uvel og kvalm”.*

Samtlige påpeker et ønske om bedre oppfølging etter bevæpnede oppdrag de selv har deltatt i. Flere av dem påpeker at et bevæpnet oppdrag representerer noe nytt og noe ekstra. Flere uttalte at de har et ønske om å lære mer fra oppdragene de deltok i.

*”Hvordan gjorde jeg det, hva var bra, hva bør jeg endre”.*

*”Veldig greit å ha med erfarne kollegaer som kan bistå og gi veiledning”.*

Flere av intervjuobjektene påpeker også at dersom det har skjedd noe svært alvorlig, som for eksempel alvorlige trafikkulykker eller dødsfall, blir taktisk debrief og defuse gjennomført hyppigere. En av dem påpekte at det var alvorlighetsgraden som avgjorde og at bevæpnede oppdrag ikke nødvendigvis fremstår som noe ekstraordinært for erfarne betjenter.

Nyutdannede uttrykker også et ønske om ytterligere evaluering av bevæpnede oppdrag som er gjennomført ved stasjonen, men som de selv kanskje ikke har deltatt i. Studiet viser at det ikke finnes noe fora for evaluering, foruten om defuse eller debrief, dersom dette blir gjennomført. En av lederne som ble intervjuet påpekte også at det var manglende rapporter fra viktige reelle hendelser og viktige øvelser.

Bevæpnede oppdrag gjennomgås gjerne på førstkommende parole, men da med fokus på saken og ytterligere etterforskingsskritt, ikke som evaluering av hendelsen. Gjennom studiet er det ikke noe informasjon som tilser at det er nedsatt et møte i etterkant av et bevæpnet oppdrag, der involverte og evt. andre inviteres for evaluering og læring. Dersom det er gjennomført debrief eller defuse, er dette hovedsakelig for de involverte. Det er således liten erfaringsoverføring til andre kollegaer som ikke deltok i oppdraget.

I intervjuet med en av personene som innehar en lederrolle i distriktet hvor han jobber, ble det gitt uttrykk for at det i særlig stor grad var en manglende oppfølging av innsatspersonell etter at debriefen var ferdig. Hans inntrykk var at det gjerne var opp til den enkelte å søke ytterligere hjelp dersom vedkommende selv følte dette var nødvendig. Han hadde aldri opplevd eller hørt at ledelsen tok initiativ til ytterligere personlig oppfølging. Dette sammenfaller også med egne direkte observasjoner og erfaringer.

Momentene som er nevnt her stemmer også overens med egne erfaringer og observasjoner vedrørende fasen etter oppdraget. Uansett type oppdrag er det ingen automatikk i at det gjennomføres noen samtale, gjennomgang, evaluering, taktisk debrief eller defuse. Dette avhenger av personlig initiativ fra en av deltakerne eller innsatslederen. Det er større sannsynlighet for at noen tar et slikt initiativ ved f.eks. drap, skader på involverte eller andre særlig alvorlige hendelser.

Til tross for at evaluering, debrief eller defuse gjennomføres i liten grad, viser undersøkelsene at det er vanlig å diskutere bevæpnede oppdrag sammen med ”makkeren” som en kjører patrulje sammen med.

#### **4.3.2 Nyutdannedes egne erfaringer fra løste oppdrag**

*”Du må bare erfare, erfare, erfare”.*

Erfaringer de nyutdannede har gjort seg favner fra trivielle ting, som å ha utstyret i orden, til spesifikk oppdragshåndtering.

*”På det ene oppdraget jeg deltok i hadde jeg ikke hjelm med visir, men en hjelm av den ”gamle typen” som gir mindre beskyttelse. I tillegg var reimen ødelagt, så den drev og falt ned i øynene mine gjennom hele oppdraget”.*

Intervjuobjektene påpeker at selv om de har trent og fått utdanning, er det viktig at en selv erfarer og reflekterer over sin egen prestasjon og sine egne handlinger i reelle oppdrag. Alle intervjuobjektene forklarte at det har vært viktig for dem å delta i bevæpnede oppdrag og at de sitter igjen med gode erfaringer som har gjort dem bedre rystet for nye oppdrag.

En av dem trekker frem følgende oppdrag:

*”Vi var to nyutdannede som skulle ransake i en leilighet. Leiligheten skulle være avlåst av politiet, så i utgangspunktet var det ikke noen risiko. Vi hadde kun med oss pepperspray. Ingen visste hvor vi var. I leiligheten var det fem personer og en kamphund. De hisset seg opp og løp rundt. Vi ble etter hvert stående ved ytterdøra og true med pepperspray. Heldigvis fikk vi bistand. Det viste seg at to av dem tilhørte en 1% MC gruppe og de tre andre var narkobaroner fra Oslo. Den ene var faktisk blitt skutt uka før. Vi tok en gjennomgang av oppdraget etterpå og jeg lærte at ”skal bare” funker ikke. Uansett hva du skal ut på må du ha med deg utstyr og alltid gi beskjed til operasjonssentralen”.*

Nyutdannede påpeker også viktigheten av å ha med erfarne og dyktige tjenestepersoner, som evner å styre oppdraget og å ta viktige beslutninger. Spesielt fremheves tryggheten og læringseffekten av dette.

*”I det ene oppdraget lærte jeg en hel masse. Jeg fikk god veiledning fra innsatslederen gjennom hele oppdraget”.*

#### **4.4 Rammefaktorer**

Funnene knyttet til rammefaktorer er delt inn i ”personlig utstyr”, ”felles utstyr” og ”bemanning og bruken av nyutdannede politibetjenter”.

##### **4.4.1 Personlig utstyr**

Nyutdannede politibetjenter har med seg en utstyrs pakke fra politihøgskolen når de starter i jobb. Denne pakken kan ses på som en grunnpakke, inneholdende bl.a. uniform, stikkvest og et sett med håndjern. Foruten dette er det politidistriktene som er ansvarlige for at nyutdannede betjenter får det utstyret de har behov for. De empiriske undersøkelsene som er gjort viser at dette administreres ulikt i politidistriktene.

Foruten om grunnpakken fra PHS er politiet i utgangspunktet oppsatt med følgende personlig utstyr når de deltar i bevåpnede oppdrag:

- Skuddsikker hjelm med visir
- Skuddsikker vest (TTV / tung vest)
- Samband
- Pepperspray
- Batong
- Pistol
- Maskinpistol (mp5)

Det er imidlertid ingen selvfølge at en får dette utstyret utlevert når en starter i ny jobb. I det ene politidistriktet som ble undersøkt er det tydelig at alt utstyr, foruten om pepperspray, er låneutstyr inntil det blir noe utstyr ledig og en kan få dette som personlig utstyr.

En av de nyutdannede forklarer følgende om utstyret vedkommende bruker:

*"Pistol fikk jeg etter å ha jobbet i et halvt år. Før dette lånte jeg en felles.*

*Mp5 låner jeg fra en pool med "fellesvåpen". Jeg vet ikke hvordan denne er skutt inn og kan ikke være helt sikker på om jeg treffer der jeg sikter.*

*Tungvest låner jeg fra en pool med vester som er satt til side. Disse mangler ofte deler som for eksempel halsbeskytter eller skrittbeskytter. Det er ikke alltid det er nok "fellesvester" og da må jeg låne fra noen som har en privat vest. Det er vanskelig å vite størrelsen på dem og det tar tid å ta dem på seg. Det har hendt at jeg har tatt feil størrelse. De private vestene jeg låner er jo tilpasset en annen person.*

*Hjelm låner jeg fra en felles pool. Hvis det ikke er flere igjen der har jeg tilgang på en gammel hjelm som ikke er skuddsikker og som er uten visir. Det er derfor ofte at jeg må låne hjelm av andre, med den følgen at hjelmen ikke er tilpasset meg.*

*Batong fikk jeg etter å ha jobbet i et halvt år. Før det måtte jeg låne av andre.*

*Samband må jeg alltid låne. Noen ganger er det ikke flere igjen. Da må jeg begynne å leite og låne av andres personlige samband.*

Denne situasjonen er imidlertid ikke unik. Undersøkelsene viser at dette er hverdagen for nyansatte i det ene politidistriktet, i det andre politidistriktet er situasjonen noe bedre. Her er det tilstrekkelig utstyr til alle, men sommervikarer må påregne å dele noe utstyr. Av intervjuobjektene fra dette distriktet, oppgav en at han måtte låne hjelm og mp5, en annen måtte låne tungvest de første ukene.

*"Det var lotto om du fikk en tungvest som passet i sommer".*

Det er heller ikke gitt at utstyret du brukte i leir er det samme som blir brukt i distriktet. De nyutdannede som ble intervjuet forklarte at de hadde brukt en eldre modell av tungvesten og hjelmen i leir. Da de startet å arbeide ble det en ny utfordring med ny vest og ny hjelm med visir. Gjennom intervjuene ble det klarlagt at ikke alle var like forberedt på dette og oppdaget problemer med utstyret først ved

gjennomføringen av det første bevæpnede oppdraget. De presiserte at dette skapte unødvendig stress.

Undersøkelsene tyder på at de nyutdannede er klar over viktigheten av at utstyret er tilpasset og at det er klart til bruk når en starter på vakt. De som må låne utstyr møter et dilemma der de optimalt sett burde tilpasset utstyret og skutt inn våpnene før vekten starte. Tilpassing av utstyr er et tidskrevende arbeid. Dersom en skulle tilpasset alt utstyret og skutt inn våpen, ville dette anslagsvis tatt en times tid. Dette ville medført at de måtte ha startet på jobb minst en time før eller brukt en time av hver vakt. I stedet viser undersøkelsene at en velger å ta risikoen ved å la vær å tilpasse utstyret. En lever da i et håp om at en ikke får bruk for det, får tid til å tilpasse det før en må bruke det eller at det går greit å bruke utstyret med de tilpasningene som noen andre har gjort.

Under arbeidet med dette studiet ble det gjort tiltak ved den ene politistasjonen for å bedre problematikken knyttet til å låne mp5. Det ble iverksatt tiltak slik at de som arbeider på orden i utgangspunktet skulle få sin egen mp5. For sommervikarer og nyutdannede som arbeider ved etterforskningsseksjonen er imidlertid situasjonen uforandret. Dette gjelder selv om ”etterforskere” også er IP-4 mannskaper og jevnlig inngår i minstebemanningen og deltar i bevæpnede oppdrag.

#### **4.4.2 Felles utstyr**

Fellesutstyr er bl.a. plastskjold, skuddsikkert skjold, ammunisjon, døråpningsutstyr og førstehjelpsutstyr. UEH-utstyr skiller seg fra ordinært utstyr ved at det i utgangspunktet er tiltenkt brukt av UEH-mannskap og oppbevares innelåst på UEH rommet. UEH-utstyr er som regel det samme utstyret, men i bedre stand. Utover dette har UEH noe spesialutstyr, som for eksempel nattoptikk.

Selv om det i utgangspunktet er lagt opp til at det alltid skal være UEH-mannskap på jobb, hender det at dette ikke forekommer. Det kan være som følge av at det ikke er tilstrekkelig UEH-mannskap til å dekke opp alle vaktlag, at UEH-mannskap er fraværende grunnet andre gjøremål eller av personlige grunner. Når UEH-utstyret er innelåst på UEH-rommet, med få eller ingen mulighet til å hente det ut, kan dette medføre at viktig utstyr som burde vært brukt ikke brukes. Et annet problem er at kun et fåtall av IP-4 er kjent med UEH-utstyret og hvor det er plassert.

Noen av de nyutdannede forklarer at de ble forevist fellesutstyr i startfasen da de begynte å jobbe. Ingen av de nyutdannede hadde kjennskap til hvilket utstyr UEH disponerte. De ble verken vist eller fikk prøvd dette.

Det viste seg også at det ene distriktet hadde en kasse med beredskapsammunisjon som alltid var tilgjengelig. I det andre politidistriktet fantes det ikke noen beredskapsammunisjon som var umiddelbart tilgjengelig. Studiet viser at informasjon om fellesutstyr også er svært tilfeldig og gjennomføres gjerne som følge av initiativ fra den nyutdannede selv. Det finnes ingen overordnet rutine eller instruks som forklarer hvordan det skal være.

Vedrørende førstehjelpsutstyr hadde begge politidistriktene gått til innkjøp av turnique for samtlige politibetjenter. I det ene distriktet ble det gjennom intervjuene påpekt svakheter ved tilgjengelig førstehjelpsutstyr. Det andre distriktet hadde gått til innkjøp av en liten veske med nytt førstehjelpsutstyr som var tilgjengelig i alle bilene og som kunne festes på utstyrsbelte. Utstyret ble kjøpt inn som følger av at en politibetjent ble skadet (fikk en kraftig blødning) under en pågripelse der en person kastet en kniv i låret på ham.

Egne observasjoner og bemerkelser fra flere av intervjukandidatene understreker at politiet mangler en del utstyr som kan være essensielt i bevæpnede oppdrag. Kort forklart gjelder dette uniformer som er brukervennlige på alle årstider. De fleste i politiet har i dag en goretex uniform til bruk på IP-trening og ved ekstraordinære situasjoner. I den daglige tjenesten er politiet satt opp med skinnjakke og bomullsbukse med refleks. Blant utstyr som kan være viktig for politiet i bevæpnede oppdrag nevnes kort:

- Nattoptikk (kun UEH-mannskap har dette utlevert i dag)
- Nattoptikk som er funksjonsdyktig sammen med våpen (verken IP3 eller IP4 har dette utlevert)
- Våpen med rekkevidde på mer enn 100 meter (foruten om spesialavdelinger i Oslo er det kun skarpskyttere som har tilgang til dette)
- Et alternativ til pepperspray og batong (som for eksempel elektrosjokkvåpen)

De undersøkelsene som er gjort viser at utstyrmangelen har medført at det er vanlig blant nyutdannede å kjøpe inn eget personlig utstyr, herunder førstehjelpsutstyr, sko, uniformsantrekk etc. Årsaken til dette er at de mener utstyret som er utlevert ikke er tilstrekkelig for den tjenesten det forventes at de skal levere.

*”Jeg kjøpte inne eget førstehjelpsutstyr som kunne festes til belte fordi jeg mener at det vi hadde var utilstrekkelig. Etter å ha brukt en del av utstyret spurte jeg om å få fylt opp en bandasje og noen andre små ting. Det fikk jeg imidlertid ikke.”*

Det kan ligge mange årsaker bak ledelsens svar her. Studiet har heller ikke gått mer i dybden av dette. Med bakgrunn i min personlige erfaring fra førstelinjeberedskapen mener jeg uansett at det illustrer politiets hverdag, vedrørende utstyr og økonomiske ressurser.

#### **4.4.3 Bemanning og bruken av nyutdannede politibetjenter**

De empiriske undersøkelsene viser at det på noen vaktsett er lav bemanning og lite ekspertise på skarpe oppdrag. Et av intervjuobjektene forklarer at i vedkommendes distrikt er vakter med minstebemanning vel så vanlig som vakter med mer enn minstebemanning. Vedkommende føler at den lave bemanningen gjør at beredskapen er tuftet på et håp om at det ikke skal skje noe alvorlig denne vekten. Vedkommende opplever således en større usikkerhet ved å være på jobb når bemanningen er lav.

*”Regelmessig kjører jeg patrulje med andre nyutdannede eller sammen med politistudenter. Totalt er jeg sikker på at et slikt patruljeoppsett utgjør minst halvparten av alle vaktsett”.*

Undersøkelsene viser at det ikke er noen retningslinjer eller rutiner som hindrer nyutdannede fra å kjøre sammen. Det synes tilfeldig hvorvidt de kjører sammen med mer erfarne kollegaer eller andre nyutdannede som er på jobb. Det er innsatsleder som setter ut patruljene og avgjør hvem som skal kjøre sammen. Samtlige av de nyutdannede oppgir at de har kjørt og jevnlig kjører patrulje med andre nyutdannede. Dette fungerte på samme måte også da de startet i jobben.

De empiriske undersøkelsene viser at nyutdannede ble brukt jevnlig i bevæpnede oppdrag og at de har utgjort sentrale posisjoner i oppdragene. Noen få intervjuobjekter forklarer at det ble tatt ekstra hensyn til dem i det første oppdraget og at de derfor fikk oppgaver på kommandoplass og på observasjonsplass. Foruten om disse to forklares det at det ikke ble tatt noe ekstra hensyn til vedkommende som var nyutdannet. Det var mer en følelse av at det var en forventning om at de skulle delta og gjøre en jobb på lik linje med andre IP-4 mannskaper.

*”Første gang jeg deltok i et bevæpnet oppdrag fikk vi melding om at det var hørt skudd på rutebilstasjonen. Jeg var med i rekka som søkte på rutebilstasjonen etter en evt. gjerningsmann”.*

*”Da jeg hadde sommerjobb fikk vi melding om at det tidligere på dagen var en person som hadde truet en annen person med kniv. Jeg gikk først i rekka med skjoldet da vi tok oss inn i huset hans”.*

Noen nyutdannede oppgir også å ha løst bevæpnede oppdrag alene, uten bistand fra andre mer erfarne tjenestepersoner. De påpekte selv at det var langt vanskeligere, mer risikofylt og at de savnet en trygg leder som gav styring og veiledning.

På spørsmål om hva nyutdannede føler vedrørende at de best egnede skal løse bevæpnede oppdrag, svarte de at dette fremstår fornuftig samtidig som at det kan være til hinder for at nyutdannede får delta. Samtlige presiserte at dette kan være uheldig dersom nyutdannede bare er gode nok når tidspresset fremtvinger deres deltakelse. Likevel følte de nyutdannede at bemanningen, økonomiske argumenter (unngår å kalle ut ekstramannskaper) og antall bevæpnede oppdrag, justerer dette på en slik måte at nyutdannede også deltar tilstrekkelig i bevæpnede oppdrag.

En av lederne som ble intervjuet forklarte at alle nyutdannede politibetjenter i Danmark må gjennomføre et pliktår i København. Vedkommende forklarte at en av grunnen til dette var å sikre en jevn eksponering av nyutdannede i farlige oppdrag. I København og kanskje i Oslo er konsentrasjonen av erfarne politibetjenter så stor at en lettere kan styre nyutdannedes håndtering og eksponering.



## 5. DRØFTING AV TEORI OG EMPIRI

Bevæpnede oppdrag kan ses som en sirkulærprosess der forberedelsen starter på politihøgskolen og fortsetter frem til akuttfasen ved det første reelle bevæpnede oppdraget. Etter oppdraget gir etterfasen tid for evaluering og refleksjon. Det er imidlertid ikke et spørsmål *om* det vil skje igjen, spørsmål er *når*.

Dermed kan vi si at etterfasen er en glidende overgang og forberedelse til det neste oppdraget. Bevæpnede oppdrag kan således forstås som en sirkulær prosess. Bevæpnede oppdrag er imidlertid ikke statiske, de endre seg og utvikler seg. For å kunne sikre en optimal forberedelse til nye og ukjente oppdrag kreves det derfor et konstant fokus på læring.

I læringsmodellen til Sommer, Braut og Njå (2013) vektlegges det at en må være motivert for læring, innholdet og mengden trening må være relevant (content). Læringen må stimulere psykiske og mental aktiviteter gjennom aktiv deltakelse og interaksjon (commitment). Det må samtidig tilstrebes en riktig eksponering og et godt læringsmiljø (context).

Modellen er spesielt tilpasset nødetatene og vektlegger viktigheten av beslutningstaking i akuttfasen, herunder viktigheten av å lære å ta tilfredsstillende beslutninger (decision-making and respons) og viktigheten av refleksjon i etterkant av hendelsen (reflection). Læringsutbyttet bidrar således til endring i struktur, atferd eller arbeidsmetoder, men også som bekreftelse på eksisterende kunnskap og/eller som forståelse av eksisterende praksis. Å søke denne forståelsen av læring vil ifølge Sommer, Braut og Njå (2013) synliggjøre:

- Om en respons har vært tilfredsstillende og om eksisterende ferdigheter og kunnskap er tilstrekkelige
- Når det er behov for endring i hvordan politiet responderer
- Når det er behov for en bedre forståelse av hvorfor en responderte slik en gjorde

Med et kontinuerlig fokus på læringsmodellen vil læring ivaretas gjennom alle fasene av et bevæpnet oppdrag, slik at en vil være bedre rystet til håndtering av nye ukjente oppdrag.

I det følgende vil dagens situasjon for nyutdannede politibetjenter i bevæpnede oppdrag diskuteres opp mot læringsmodellen, risikoprosesser og beredskap. Diskusjonen vil følge momentene i bow-tie diagrammet med relevante henvisninger til empirien og teorien.

### **5.1 Forberedelsesfasen**

Ifølge Rake (2012) er kvaliteten på krisehåndtering i den akutte fasen avhengig av hva som er gjort i forhold til forebygging og forberedelse i førkrisefasen. For nyutdannede politibetjenter kan forberedelsesfasen til det første oppdraget deles i to deler; utdanningen gjennom politihøgskolen og opplæring i politidistriktet.

En ferdigutdannet politistudent har 24 dager spesifikk trening i bevæpnede oppdrag, som gjennomføres intensivt gjennom hovedsakelig tre sammenhengende uker i leir.

Studiet viser at den direkte treningen vedrørende håndteringen av bevæpnede oppdrag er svært intensiv. Dersom en i utgangspunktet ikke er så interessert i denne delen av politiarbeidet, kan lange og intensive dager påvirke motivasjonen for selve læringen. Samtidig påpekte flere nyutdannede at den intensive treningen og fraværet av et jevnt fokus bidrar til at ferdighetene og kunnskapen som satt i ryggmargen under leiroppholdet blir forringet i tiden frem til det første bevæpnede oppdraget.

Mye av tiden som blir avsatt til trening på bevæpnede oppdrag går også opp i å lære basisferdigheter, som naturligvis er viktig å ha i bunn. Men med bakgrunn i læringsmodellen (Sommer, Braut og Njå, 2013) tilsvarer nødvendigvis ikke skyting på blink alene økt kompetansen i håndtering av bevæpnede oppdrag. For at den totale håndteringen skal kunne bedres må en bl.a. trene relevant og med tilstrekkelig eksponering.

Intervjuobjektene forklarer at de hadde godt læringsutbytte av caseøvelser som ”pågående dødelig vold” og ”filmskytebane”, men at de ikke fikk trent tilstrekkelig. Det er naturlig at dette har sammenheng med tiden som er avsatt til trening i håndtering av bevæpnede oppdrag i utdanningsplanen. Mye av den avsatte tiden må brukes på trening av basisferdigheter. Det blir således lite tid igjen til reelle øvelser, med tilstrekkelig eksponering og samtrening med andre.

Spørsmål er om 24 dager med trening i håndtering av bevæpnede oppdrag er tilstrekkelig?

### 5.1.1 Intern opplæring i distriktet

På den ene siden kan en hevde at opplæring er politihøgskolens anliggende. Imidlertid legger 22. Juli-kommisjonen (NOU 2012:14) og politianalysen (NOU 2013:9) vekt på at en må arbeide mot et mer enhetlig politi og at de 27 politidistriktene har ulike rutine, retningslinjer, praksis og flere egne instruksjoner de forholder seg til. Selv om en mener at det er opp til politihøgskolen å sørge for tilstrekkelig kompetanse i håndtering av bevæpnede oppdrag, er det imidlertid opp til politidistriktet å sørge for opplæring av sine egne lokale rutiner, instruksjoner, retningslinjer og praksis.

Derfor skulle en gjerne tro at det er naturlig med en gradvis innføring i startfasen når en begynner i jobb. Dette er imidlertid ikke virkeligheten. Alle empiriske data som ble innhentet viser det motsatte. ”*Du blir kastet ut i det*”.

Studiet viser bl.a. at det ikke følges noen overordnede rutiner eller instruksjoner som sier noe om hva det skal gis opplæring i eller hva nyutdannede skal informeres om når de starter i jobb. I beste fall kan dette karakteriseres som tilfeldig. Det er tilfeldig om den nyutdannede spør. Det er videre tilfeldig om noen tar initiativ til opplæring. Dersom det gis opplæring, er det tilfeldig hva det gis opplæring i. For eksempel viser studiet at kun en nyutdannet fikk opplæring i politidistriktets beredskapsplaner og nøkkelobjekter da vedkommende startet i jobb. Ytterligere to personer oppgav at de fikk spontan informasjon av deler av beredskapsplaner, rutiner og prosedyrer.

Studiet avdekker også at informasjonsflyten av planverk, rutiner, instruksjoner etc, vedrørende bevæpnede oppdrag, er mangelfull mellom de ulike nivåene og enhetene innad i politidistriktene. For at kommunikasjonen skal lykkes kreves det nødvendigvis en avsender og en mottaker som forstår budskapet. Studiet viser at metodene som brukes for informasjonsdelingen i politiet er mangelfulle, med den følge at budskapet ikke når frem. Et eksempel på dette kan være politibetjenter som ikke er kjent med de rådende beredskapsplanene. På den ene siden kan en si at dette er den enkeltes feil. På den andre siden kan denne årsaken forklares med en svakhet i systemet.

I læringsmodellen til Sommer, Braut og Njå (2013) vektlegges viktigheten av ”content”. Det må være et innhold som skal læres. Når politidistriktet til en viss grad unnlater å gi opplæring eller informasjon om hva som skal læres, kan dette ses på som at det ikke er noe ”innhold” som skal læres.

Et annet moment er ”commitment” som henviser til aktiv deltakelse. Dersom aktiv deltakelse ikke er tilstede er det også vanskelig å lære. En kan gjerne pålegge noen å lese et dokument, men dersom vedkommende ikke har tilgang til dokumentet vil det være vanskelig å lese og lære innholdet.

Det siste elementet for at læring skal kunne skje er ”context”. Dersom det ikke er et læringsmiljø som legger til rette for å lære beredskapsplanene er det svært mye enklere å gjøre noe annet arbeid og ”følge strømmen”. En kan også spørre seg om kvaliteten på læringen av å lese en beredskapsplan vs å fysisk trene på den.

Trening tilknyttet bevæpnede oppdrag foregår hovedsakelig gjennom IP-trening. IP-4 mannskaper skal trene minimum 48 timer hvert år og gjennomføre en godkjenningssprøve for å kunne betraktes som operative politibetjenter og delta i bevæpnede oppdrag. Studiet viser at nyutdannede politibetjenter er fornøyd med IP-treningene de har deltatt på og mener disse bidrar til økt kunnskap og bedre ferdigheter.

Foruten om dette legges det til rette for at et vaktlag skal kunne trene mens de er på jobb (dersom tjenesten tillater det). Studiet viser imidlertid at ressursituasjonen vanskeliggjør slike treninger og at treningen hovedsakelig må gjennomføres på nattevakter. Samtidig kreves det at noen tar initiativ til å gjennomføre slik trening og at andre kollegaer har tid og motivasjon til å delta. Dette medfører at dette i liten grad blir gjennomført.

Det er imidlertid også mulighet for å trene på egenhånd, enten mens du er på jobb (dersom tjenesten tillater det) eller på fritiden. Dersom målet med treningen er å forbedre enkeltmannsferdigheter kan dette være et bra tiltak. Dersom målet imidlertid er en generell forbedring i håndteringen av bevæpnede oppdrag, kreves det samtrening og eksponering. Hvorvidt denne type trening gjennomføres avhenger også i stor grad av den enkeltes interesse og motivasjon.

Igjen er faktorene ”content”, ”comitment” og ”context” gjeldende for kvaliteten på læringen og hvorvidt læring finner sted. Dersom treningen bygger på egentrening mister en bl.a effekten av samtrening og eksponering.

Studiet avdekker imidlertid også at det er tilfeldig hvorvidt nyansatte har gjennomført trening i perioden fra siste trening på politihøgskolen til første bevæpnede oppdrag.

Dette avhenger av om de har blitt plukket ut til å delta på IP-trening, om noen har tatt initiativ til trening på vaktlaget eller om de selv har tatt initiativ for egentrening. IP-treningene gjennomføres i ulike faser i løpet av et år, utenom sommerferien. Dersom en starter i sommerjobb etter skolen er det således lite sannsynlig for at en gjennomfører IP-trening før det første bevæpnede oppdraget. Dersom en ikke gjennomfører noen form for trening kan det ha gått lang tid fra sist en trente på PHS til en nå plutselig skal delta som IP-4 mannskap og løse et bevæpnet oppdrag.

Rundskrivet fra politidirektoratet (2014) endrer samtidig rutinene for re-godkjenning av nyutdannede politibetjenter slik at i gitte tilfeller vil nyutdannede som besto prøven høsten 2013 kunne gå frem til 31.12.2015 før de gjennomfører ny prøve (Politidirektoratet, 2014). Dette fremstår som noe underlig når mer erfarne må bestå prøven hvert år.

Det er grunn til å stille spørsmål vedrørende tidsaspektet fra siste praktiske trening til det første reelle oppdraget, og tilfeldighetene vedrørende trening. Når repetisjon uteblir over tid vil lærdommen og ferdigheter forringes. Tilfeldighetene som avgjør hvorvidt en trener i perioden fra en uteksamineres til det første bevæpnede oppdraget, medfører at mye handler om egeninteresse hos den enkelte nyansatte.

Tilfeldigheter og interesse går igjen både i praktisk trening og i opplæring av instruksjer, rutiner, planverk etc. Interesse handler om personlig motivasjon. Noe av dette kan styres ved å motivere eller pålegge politibetjenter å trene eller lese i arbeidstiden, men studiet viser imidlertid at trening/læring i arbeidstiden ikke er tilstrekkelig. Dermed blir den personlige motivasjonen for å gjøre dette på fritiden avgjørende. Men er det slik at nyutdannedes evne til å håndtere bevæpnede oppdrag er et privatanliggende?

Sommer, Braut og Njå (2013) referer til Sfard (1998) som hever at læring forstått som "vår evne til å forberede oss i dag for å takle nye situasjoner i morgen" er avgjørende for at læring fra trening og erfaringer skal kunne tjene som forberedelse til fremtidige håndteringer av kriser og ulykker. Momentene som er påpekt ovenfor bidrar ikke på en optimal måte til at læring kan forberede nyutdannede politibetjenter til å takle nye situasjoner. En mister dermed viktige momenter i forberedelsen til det første reelle bevæpnede oppdraget og i fremtidige håndteringer av bevæpnede oppdrag.

## 5.2 Akuttfasen

Ifølge Aven vurderes risiko i forhold til sannsynligheten for at noe inntreffer og hvilken konsekvens man mener det vil ha dersom det inntreffer. Resultatet av disse vurderingene angir hvor høy risikoen er (Aven, 2004).

Begrepet decision-making and response i læringsmodellen, innebærer at en lærer metoder som gir fullgode risikovurderinger og at en er trent på å bruke dem i alle situasjoner. Dette gjelder også når en eksponeres for nye, uventende og sjokkerende hendelser (Sommer, Braut og Njå, 2013).

I tråd med dette peker også Rake (2012) på viktigheten av fokus på risikostyring på det taktiske nivået i kriser/uønskede hendelser. Ved å foreta risikovurdering som støtte for beslutningstaking kan en avgjøre hvilken informasjon som er viktig på ulike tidspunkt i hendelsen og til enhver tid avgjøre hvilke strategier og tiltak som må fattes.

Studiet viser at nyutdannede gjennomfører gode håndteringer av ”kjente oppdrag” der oppdraget løses med bakgrunn i erfaring fra trening og ”etter boka”. Dette kan gjerne ses på som oppdrag som løses ved at politiet anroper gjerningsmannen og vedkommende frivillig overgir seg til politiet.

Ifølge Rake (Rake, 2012) er det i kjente situasjoner lettere å forutse konsekvensene, slik at handlinger kan tilpasses for å unngå negative konsekvenser og bedre beslutninger kan fattes. Dersom forståelsen av situasjonen er svekket er det også vanskeligere å forutse utfallet av handlinger. Dette medfører igjen en større risiko for en ulykke, uavhengig av planer eller forsøk på håndtering. Problemet er nødvendigvis ikke feil eller utelatte handlinger fra beslutningstakeren, men manglende evne til å oppdage og forutse konsekvensene i tide.

Ukjente oppdrag, der gjerningsmannen ikke frivillig overgir seg til politiet, er derfor mer krevende og medfører mindre grad av kontroll. Dette kan være oppdrag der f.eks. gjerningsmannen forsøker å stikke av i bil, gjemmer seg i en bygning, oppholder seg i en skog eller i verste fall oppdrag av typen ”pågående dødelig vold” eller ”skoleskyting”. Slike oppdrag er forbundet med større risiko og krever derfor mer av den enkelte politibetjent. Ifølge PBS 1 (Politidirektoratet, 2011) skal de best egnede mannskapene plukkes ut. I oppdrag av denne typen vil det i utgangspunktet være UEH mannskap eller mer egnede mannskaper (beredskapstroppen).

Studiet viser imidlertid at av de 31 bevæpnede oppdragene hvor nyutdannede har deltatt, kan 22 av oppdragene karakteriseres som øyeblikkelige aksjoner som krever en rask innsats. Flere av disse kan igjen vurderes som ”ukjente oppdrag” der gjerningsmannen ikke frivillig overgav seg til politiet.

I øyeblikkelige oppdrag er tidsfaktoren et viktig element og kvaliteten på oppdragsløsningen avhenger gjerne av at en løser det raskt, fremfor å vente på personell med bedre ferdigheter. Politistyrken som er på jobb i Kristiansand eller Haugesund består hovedsakelig av IP-4 mannskaper og vanligvis, men ikke alltid, av et fåtall betjenter med UEH erfaring. Et øyeblikkelig bevæpnet oppdrag krever vanligvis mer mannskap enn kun UEH-personellet som er på jobb. Lederen må da vurdere å kalle inn mer UEH-mannskap eller bruke de som er på jobb. Dette medfører at tid vs ferdigheter må vurderes. Dersom tiden ikke strekker til vil imidlertid den beste håndteringen være å bruke de som er tilgjengelige til å håndtere situasjonen, før det er for sent. Det samme er tilfellet i situasjoner som politiet fremprovoserer selv eller av andre grunner ”plutselig står opp i”. Et eksempel fra empirien kan være den nyutdannede politibetjenten som banket på en dør og plutselig ble møtt med et våpen.

Slike aksjoner medfører at IP4-manskaper også deltar i bevæpnede oppdrag som kan karakteriseres som ”ukjente oppdrag”. I tillegg viser studiet at det ikke er uvanlig at nyutdannede politibetjenter brukes i sentrale posisjoner i oppdragsløsningen. For eksempel er det i utgangspunktet en innsatsleder som leder bevæpnede oppdrag, men også nyutdannede kan bli satt i en slik jobb inntil mer erfarne politibetjenter ankommer. Til tross for at det i utgangspunktet er UEH-mannskap som skal entre og søke i bygg, har samtlige nyutdannede utført slike arbeidsoppgaver. Flere oppgir også at de har vært skjoldbærere og gått først i rekka som entrer huset. Dette har i all hovedsak sammenheng med at det ikke er tid til å vente på politibetjenter med bedre kompetanse. De nyutdannede opplever imidlertid også at det forventes at de bidrar på lik linje som andre IP-4 mannskaper.

Rake påpeker også at selv de beste beslutningstakere kan bli overveldet av situasjonen. Det er større risiko for at situasjonen resultere i uønskede hendelse når beslutningstakere mangler kontroll. Et tiltak for unngå dette er å foreta gode risikostyringsprosesser.

Risikovurdering består av både en risikoanalyse og en risikoevaluering. Når en i tillegg vurderer og (dersom nødvendig) innfører risikoreduserende tiltak, og overvåker hvordan risikoen utvikler seg over tid, sier vi at vi foretar risikostyring (Rake, 2012).

Studiet viste at ingen av intervjuobjektene brukte politiets egen mal for situasjonsvurdering spesifikt. De fleste oppgav imidlertid at deres mentale forberedelse stort sett inneholdt flere av momentene i denne metoden. De mest brukte metodene for mental forberedelse synes å være mental filming og ”hva hvis” tenkning. Studiet viser imidlertid at det virker å være større fokus på konsekvenser enn sannsynlighet, samtidig som at eventuelle vurderinger kommer i forkant av responsen og i mindre grad gjennomføres kontinuerlig gjennom hele oppdraget. Foruten dette var det ingen som oppgav andre metoder for hverken situasjonsvurdering eller risikovurdering.

Fokus på konsekvensene støttes også av annen forskning der det er funnet at folk generelt legger mest vekt på konsekvensene når de har et ønske om risikoreduserende tiltak. Det kan dermed virke som politibetjenter benytter seg av lignende strategier som er vanlig blant folk generelt (Hellesø-Knutsen, 2013).

Ifølge Rake (2012) er kjernen til suksessfull risikovurdering og beslutningstaking å liste opp de mest sannsynlige truslene og analysere konsekvensene (fra truslene). Han påpeker at ved å konsentrere seg om trusselen og hva som står på spill, kan en finne mulige handlingsalternativer for problemløsning eller risikoreduserende tiltak. Til slutt, før en fatter en beslutning, analyseres den iboende usikkerheten og konsekvensen av de mulige handlingsalternativene.

Med bakgrunn i studiet som er gjort kan risikovurderingen som utføres av nyutdannede i større grad omtales som mentale forberedelser som ikke nødvendigvis innehar noen form for vurdering. Dersom en bruker mental filming og ”hva hvis” tenkning som situasjonsvurdering, står en i fare for å miste viktige momenter i vurderingen. Selv en god situasjonsvurdering mangler elementer som analyse av konsekvensene (fra truslene), analyse av den iboende usikkerheten og konsekvensene av mulige handlingsalternativ. Således kan en si at selv en god situasjonsvurdering er en mangelfull risikovurdering.



Risikostyringsprosessene vil bidra til at håndteringen på stedet forbedres ved å redusere usikkerheten og synliggjøre alternative beslutningsmuligheter. Denne måten å tenke på vil være spesielt nyttig i situasjoner som fremstår som ukjente for krisehåndtereren (Rake, 2012).

I oppdrag av typen ”pågående dødelig vold” er tidsfaktoren så prekær at den beste løsningen gjerne er å sende den nærmeste patruljen. Hvorvidt det er UEH-mannskap, erfarne IP-4 mannskaper eller nyutdannede som sitter i den nærmeste bilen er imidlertid umulig å forutsi.

Dette bringer oss inn i diskusjonene om handlingsplikten. Ifølge Myhrer har politibetjenter plikt til å sette deg selv i betydelig fare hvis det er nødvendig for å beskytte andre. Men det finnes ikke noe godt svar i lovverket på hvor langt man skal gå (Politiets fellesforbund, 2013).

Den farlige innsatsen må imidlertid være forsvarlig i den konkrete situasjonen. Innsatsen må være basert på en plan og taktikk som har en rimelig forutsetning for å lykkes, ut fra det tilgjengelige informasjonsbildet og styrkens størrelse, utstyr og ferdigheter (Politiets fellesforbund, 2013).

Dette handler igjen om to faktorer; hvor gode risikovurderinger en evner å fatte og hvor stor risiko en er villig til å ta.

Hvordan en person oppfatter risiko uttaler vi som risikopersepsjon. En persons vurdering av risiko kan være påvirket av fakta, vitenskapelige risikovurderinger, personens egne erfaringer og vurderinger, persepsjonelle faktorer og personlighetsfaktorer. Vi kan gjerne si at risikopersepsjon er uavhengig av validitet, men inneholder en vurdering av risikoens tålelighet/akseptabilitet (Aven og Renn, 2010). Den faktiske risikoen i et bevæpnet oppdrag vil en politibetjent aldri ha fullstendig kunnskap om, men vedkommendes risikopersepsjon vil avgjøre hvorvidt risikoen kan aksepteres eller ikke.

Studiet viser at nyutdannede fokuserer mer på at de har en plikt til å handle, enn at plikten avhenger av vilkårene om at en må ha en rimelig forutsetning for å lykkes, slik Myhrer (Politiets fellesforbund, 2013) presiserer. Observasjonene er sammenfallende med at det uttales en stor aksept for å ta en høy risiko i slike situasjoner. Flere påpeker også at de kunne unnlatt å bruke verneutstyr for å spare tid. En kommentar fra en

nyutdannet oppsummerer funnene forskingen gav vedrørende nyutdannedes vurdering av handlingsplikten: *"Handlingsplikten er en del av det å være politi, smeller det så skal vi jo inn"*.

Spørsmålet er om risikostyringen er tilstrekkelig til at en evner å ta en fullgod vurdering av risikoen en står ovenfor og å gjøre en fullgod styring av risikoen. Dersom vurderingen ikke er god nok vil dette påvirke risikopersepsjonen, slik at en kan risikere å akseptere en risiko som er langt høyere enn det vedkommende selv trodde den var.

På den andre siden kan mangelfull risikovurdering bidra til at en vurderer risikoen som høyere enn den reelle risikoen. Dersom en overvurdere risikoen kan det igjen medføre manglende handling. For eksempel ved at en unnlater å aksjonere fordi en trodde risikoen var for høy. Det å unnlate å aksjonere i en slik situasjon kan være et direkte brudd på handlingsplikten og bidra til å sette tredje person i unødvendig fare.

Elementene som er presentert her finner støtte i Hellesø Knutsens doktoravhandling om "jakten på risiko" (2013), der hun studerer politibetjenter som risikosøkere og risikoreducerere.

Hellesø-Knutsen forklarer at det er de positive følelsene som påvirker tjenestepersonens ønske om å oppsøke risikoen, for så å redusere den. Det kan synes å være en kombinasjon av positiv risiko der tilfredsstillelse og interesse er knyttet til det å oppsøke situasjonen, og negativ risiko der det er noe en ønsker å redusere. For eksempel redusere en trussel mot tredjeperson (Hellesø-Knutsen, 2013).

Hellesø-Knutsen referer til Moen (2008) som viser at når vanlige folk krever risikoreduksjon, er det deres negative følelser som spiller inn. Hendelser politibetjenter mener det er viktig å redusere eller avdekke kan således oppleves som en positiv risiko i den forstand at det er tilfredsstillelse og interesse assosiert med hendelsen (Hellesø-Knutsen, 2013).

I tilfellet "å redde en kollega" referer Hellesø-Knutsen til Sztajnkrycer et al., (2010) som har funnet at politibetjenter risikerer sitt liv uavhengig av det potensielle utkommet (Hellesø-Knutsen, 2013).

Hellesø-Knutsen (2013) billedliggjør dette ved å sammenligne politibetjenter med fallskjermhoppere som oppsøker risiko fordi det gir dem noe, f.eks. glede ved å gjøre spektakulære hopp eller en forventning om positive følelser i fremtiden. Hellesø-Knutsen referer til Loewenstein et al. (2001) som omtaler dette som “anticipated emotions”. Verken fallskjermhopperen eller politibetjenter opplever kanskje situasjonen som en risiko, fordi de selv opplever å ha kontroll. Og det kan være nettopp denne følelsen av å kontrollere noe utfordrende som driver dem (Hellesø-Knutsen, 2013).

Villigheten til å ta risiko og den opplevde kontrollen av risiko utgjør bare deler av risikopersepsjonen. Dersom dette ikke samsvarer med tilstrekkelig gode risikovurderinger, står en i fare for å tro at en har kontroll og aksepterer en risiko som er høyere enn en hadde forutsett.

Læringsmodellen synliggjør på samme måte som Rake behovet for å gjøre gode risikovurderinger og en optimal styring av risikoen for å kunne fatte adekvate beslutninger. I læringsmodellen er dette omtalt som ”Decision-making and respons”. God risikostyring kommer ikke av seg selv, det må læres og trenes. Igjen er vi tilbake til momentene ”content”, ”commitment” og ”context”. Dette innebærer at en først og fremst lærer å bruke metodene og at en er trent på å bruke dem i alle situasjoner. Dette gjelder også når en eksponeres for nye, uventende og sjokkerende hendelser. Det må således gis tilstrekkelig trening og trenes så reelt som mulig.

### **5.3 Etter krisefasen**

Politiets beredskapssystemer påpeker at innsatsleder er ansvarlig for å ta vare på mannskapene etter endt oppdrag og viser til at det alltid bør avholdes taktisk debrief etter større operasjoner. Dersom mannskapene har vært utsatt for større påkjenninger, skal en eventuell taktisk debrief tilpasses dette og defuse skal gjennomføres ved behov (Politidirektoratet, 2011).

Studiet viser at nyutdannede politibetjenter er vant til å reflekterer etter trening på PHS og på IP-treninger de har gjennomført. Samtidig viser studiet at det meste av slik trening følger Sommers momenter for obligatoriske treningsdager. Innholdet er en kombinasjon av forelesning, praktisk trening og taktisk debrief/diskusjon som gjennomføres i konteksten av tiltro og åpenhet. Dette øker mulighetene for læring, da

det medfører bruk av kunnskap, ferdigheter og refleksjon i en kontekst som bidrar til læring. (Sommer, 2014).

I trening og læring er slik refleksjon gjenkjennbart med uttrykket ”reflection” i læringsmodellen, der endring, bekreftelse og/eller forståelse er måter å kategorisere utfallet av læring.

Det er derfor noe paradoksalt at dette vektlegges i så stor grad på obligatoriske treninger, men i langt mindre grad etter virkelige hendelser. Studiet viser at det utføres få ordinære taktiske debriefer etter bevæpnede oppdrag. Av i alt 31 bevæpnede oppdrag, så var det kun gjennomført tre ordinære taktiske debriefer. Det synes som at alvorligheten av oppdraget styrer kvaliteten på debriefen. At det er innsatsleder eller personlig initiativ fra en erfaren tjenestemann som bestemmer hvorvidt det skal være en taktisk debrief, en defuse, en gjennomgang av oppdraget, en kaffeprat eller ingen ting. Ifølge PBS 1 (politidirektoratet, 2011) skal det gjennomføres debrief ved ”større operasjoner”. For nyutdannede vil bevæpnede oppdrag alltid representere noe nytt og uvanlig. På samme måte representerer ”større operasjoner” noe nytt og uvanlig for erfarne. Således skaper alle bevæpnede oppdrag et behov for debrief hos nyutdannede.

Selv om det er vanlig å prate med ”makkeren” om oppdraget, har ikke en slik samtale samme kvalitet innen læring og erfaringsoverføring.

Samtlige av intervjuobjektene påpekte et ønske om bedre oppfølging etter bevæpnede oppdrag de selv hadde deltatt i. Selv om bevæpnede oppdrag kanskje er rutineoppdrag for mer erfarne betjenter, utgjør vært eneste reelle bevæpnede oppdrag et viktig erfaringsgrunnlag for nyutdannede. Derfor er det viktig at etterfasen vektlegger evaluering gjennom refleksjon og erfaringsoverføring, slik at nyutdannede lærer mest mulig fra oppdraget.

Sommer, Braut og Njå (2013) referer til Kolb (1984) og Schön (1983), blant andre, som vektlegger refleksjon som selve essensen i læring. For at utrykningspersonell skal kunne lære av krisehåndtering må de reflektere rundt sin prestasjon og sine ferdigheter og kunnskap.

Studiet viser også at det ikke er noe fora for evaluering og erfaringsoverføring, foruten om taktisk debrief. Dette medfører at er vanskelig å lære av andres erfaringer

fra oppdrag en ikke selv har deltatt i. Oppdrag blir gjerne gjennomgått, men fokuset ligger da på selve straffesaken og ikke håndteringen. Dersom en ønsker å lære noe fra et oppdrag en selv ikke har deltatt i, må en selv ta initiativ til å kontakte noen som har deltatt på oppdraget. Dette medfører at det er liten erfaringsoverføring fra de bevæpnede oppdragene.

En viktig reaktiv barriere er defuse og psykologisk debrief. Dette skal bidra til å håndtere stressreaksjoner i ettertid. Studiet viser imidlertid at det i all hovedsak er opp til den enkelte å ta initiativ til ytterligere oppfølging etter den taktiske debriefen.

Det er et utbredt problem at en forbereder seg mot nye kriser som er like den som har vært, i stedet for å utvikle seg mot nye ukjente kriser. Sommer, Braut og Njå (2013) referer til Abrahamsson et al., (2010) som hevder at evalueringer med fokus på scenarioer kan bidra til å redusere denne tendensen. Refleksjon, erfaringer og vitenskapelig kunnskap bidrar til å gjøre politibetjenter bedre rustet for fremtidige bevæpnede oppdrag.

Dersom en ikke gis anledning til refleksjon gjennom evaluering mister en muligheten til å lære av sine egne og andres refleksjoner og erfaringer.

Funnene vedrørende læring og erfaringsoverføring støttes både i politianalysen og 22. Juli-kommisjonen (NOU 2012:14). Foruten dette peker Hellesø-Knutsen (2013) på at en forutsetning for læring er at medarbeiderne er i stand til å reflektere over egen adferd og praksis. Hellesø-Knutsen (2013) referer her til Gjerberg & Amble (2011) som forklarer at refleksjon i grupper kan hjelpe den enkelte og gruppen til å øke bevisstheten rundt egne følelser, forståelse, holdninger og handlinger, noe som kan bidra til læring, nye løsninger og bedre praksis. Ifølge Hellesø-Knutsen (2013) er det et tankekors at slik læring gjennom refleksjon i liten grad er satt i system for politibetjenter som er samfunnets sivile maktapparat og som hver dag tar beslutninger som kan få store konsekvenser for andre mennesker.

Læring i politiet omhandles også av Finstad (2009) der hun etterlyser bedre systemer og rutiner slik at læring av feil kan komme alle i politi-Norge til gode (Finstad, 2009).

I masteroppgaven til Sunde og Ness (2013), som omhandler erfaringsoverføring i politiet, konkluderes det med at mesteparten av den erfaringen som blir gjort på taktisk nivå ikke når frem til det strategiske nivået. Dette medfører at denne

kunnskapen ikke kommer til sin rett i nye planverk og instruksjer, og mye av kunnskapen kan slik sett omtales som taus kunnskap.

Sunde og Ness (2013) referer til PBS I (politidirektoratet, 2011) hvor det uttales at mye av kunnskapen som politiet besitter er taus kunnskap, som PBS 1 igjen referer til som erfaringsbasertkunnskap. Dette betyr at erfaringsbasertkunnskap vil være et viktig fundament for læring og utvikling i politiet. I tillegg peker PBS I på viktigheten av å ha et system for å hente den tause kunnskapen ut og benytte den (Sunde og Ness, 2013).

Videre konkluderer Sunde og Ness (2013) med at per i dag eksisterer det ikke tilstrekkelige systemer som klarer å ivareta all erfaringen som ligger hos politiet. Den erfaringsbaserte kunnskapen representerer en stor del av politidistriktenes kunnskapskapital og kan gå tapt dersom man ikke klarer å systematisere den.

Videre forklares det at dersom erfaringsoverføring skal kunne skje i politiet, forutsettes det organisatorisk læring, endringer i rutiner og kultur, og systemer som ivaretar den erfaringen som blir gjort i tilstrekkelig grad på tvers av organisasjons- og ledelsesstrukturen. Klarer en å ferdigstille dette arbeidet, vil man muligens også være i stand til å la det man erfarer på taktisk nivå legge grunnlaget for planverkene utarbeidet på strategisk nivå. Først da vil all erfaringen virkelig komme til sin rett og erfaringsoverføring i politiet vil være et skritt nærmere muligheter, heller enn barrierer (Sunde og Ness, 2013). Sunde og Ness (2013) viser også til at det er endringer i gang i politiet som kan bidra til økt erfaringsoverføring. Studiet viser imidlertid at dette ikke har utgjort noen vesentlig endring vedrørende nyutdannede i bevæpnede oppdrag.

Momentene vedrørende erfaringsoverføring støttes også i masteroppgaven til Brodahl og Sæther (2013) ”når det uvirkelige blir virkelig”, hvor de konkluderer med at den formelle overføringen av erfaring og kompetanse i politiet i liten grad bidrar til kompetanseheving blant IP-mannskaper for å håndtere ”pågående dødelig vold”.

Læringsmodellen peker på viktigheten av å fokusere på refleksjon for å kunne finne svar på:

- Om en responsen har vært tilfredsstillende, og eksisterende ferdigheter og kunnskap er tilstrekkelige

- Når det er behov for endring i hvordan politiet responderer
- Når det er behov for en bedre forståelse av hvorfor en responderte slik en gjorde

Politiet er avhengige av å kunne tilpasse seg stadig nye oppgaver, trusler og kriser. En er derfor også nødt til å reflektere for å kunne finne de sanne svarene på disse spørsmålene.

#### **5.4 Rammefaktorer**

Rammefaktorene vil alltid være til stede i hverdagen til en nyutdannet politibetjent. De vil påvirke alle fasene av et bevæpnet oppdrag, men også tiden som går fra det ene oppdraget til det andre.

Studiet viser at flere nyutdannede synes bemanningen er lav og at det på noen vaktsett er liten kompetanse i bevæpnede oppdrag. Dette medfører også at nyutdannede må brukes i større grad i bevæpnede oppdrag og at de jevnlig inngår i viktige roller ved oppdragsløsningen.

Et av prinsippene i bevæpnede oppdrag er at en skal bruke de som er mest kompetente til å løse oppdraget (Politidirektoratet, 2011). Dette står i kontrast til øyeblikkelige aksjoner som krever umiddelbar handling. Den lave bemanningene og liten motivasjon for å innkalle ekstramannskaper medfører imidlertid at en bruker nyutdannede i alle typer oppdrag.

At nyutdannede blir brukt i oppdrag, selv om det i utgangspunktet er tid til å innkalle mer kompetente mannskaper eller vente på andre mannskaper, kan gi nyutdannede gode erfaringer da det er bedre tid til å følge dem opp gjennom hele oppdraget. Læringen gjennom slike oppdrag kan være svært viktig som forberedelse til et eventuelt ukjent tidskritisk oppdrag.

Selv om bemanningssituasjonene bidrar til å gi en naturlig styring her, må en være bevisst på bruken av nyutdannede. Det er uheldig dersom det blir slik at nyutdannede kun er gode nok når tidsknapphet medfører at en ikke kan velge andre tjenestepersoner.

Samtlige av de nyutdannede oppgir at de jevnlig kjører patrulje med andre nyutdannede. Dette fungerte på samme måte også da de startet i jobben. Studiet viser at det ikke er noen retningslinjer som gir styring på dette. På den ene siden kan dette

fremstå som fornuftig da nyutdannede gjerne ønsker dette selv og at de får kjøre sammen med en annen som er motivert til å ”fange tyver” og oppsøke saker. På den andre siden mister patruljene et erfaringsgrunnlaget som en eldre betjent ville tilført patruljen.

Tre av de 31 bevæpnede oppdragene har blitt løst av nyutdannede alene. Disse oppdragene kan karakteriseres som ”kjente” oppdrag. En har imidlertid ingen garanti for at oppdraget ikke utvikler seg til et ukjent oppdrag hvor mangelen på kontroll er større. Som det er beskrevet under akutfasen kan erfaringselementet som eldre betjenter innehar være viktig i slike situasjoner.

Et annet moment som studiet avdekker er mangelfullt utsyr hos nyutdannede politibetjenter. De nyutdannede som har sommerjobb må regne med at det meste av utstyret deres er fellesutstyr som de låner for hver vakt. Etter sommerjobben arver en utstyr etter hvert som det blir ledig. Dette medfører at de fleste nyutdannede i en periode må dele utstyr med andre.

I det ene politidistriktet var imidlertid utstyrssituasjonen så dårlig at ingen av de nyutdannede hadde alt utstyret som skal brukes ved bevæpnede oppdrag. Det var imidlertid lagt opp til at en kunne låne dette fra en felles pool eller låne av andre som ikke var på jobb. Blant annet var maskinpistol noe alle måtte låne for hver vakt. De fleste måtte også låne bl.a. samband, hjelm og tung vernevest. Dersom en ser det i et større perspektiv er det oppsiktsvekkende at det ikke er tilgjengelig utstyr til alle og at ekstramannskaper som kan bli innkalt risikere at deres personlige utstyr er borte. Dette kan få uheldige følger ved større aksjoner der mannskapsbehovet er stort.

Låneutstyr medfører en del dilemmaer vedrørende tilpasning. Studiet viser imidlertid at en lar være å tilpasse utstyret, noe som igjen medfører at en bl.a. håper at våpenet treffer der en sikter og håper at den skuddsikre vesten passer og ikke mangler noe. Den generelle beredskapen til politiet svekkes også når ”håp” kan bli en avgjørende faktor.

Samtidig viste undersøkelsen at nyutdannede ikke hadde trent med det samme verneutstyret i leir som de skal bruke i bevæpnede oppdrag, noe som igjen står i kontrast til ”context” i læringsmodellen (Sommer, Braut og Njå, 2013). Dersom en ikke har vært eksponert for utfordringene vedrørende verneutstyret i treningen kan det



oppstå ubehagelige opplevelser i reelle oppdrag. For eksempel er det vanlig at visiret på hjelmen dugger, men hvordan skal en ha kunnskap om dette når en aldri har brukt hjelmen før? Det er bedre at det dugger i trening enn at det dugger i kritiske situasjoner. Utstyr som en ikke er kjent med eller som ikke er tilpasset kan således medføre unødvendig stress i akuttfasen.

Det fremstår som noe overraskende at nyutdannede må låne utstyr som i utgangspunktet skulle vært personlig utstyr og tilpasset den enkelte. Våpeninstruksen (2013) § 6 pålegger politiet å bruke verneutstyr, personlig verneutstyr bør være personlig. Et eksempel på dette er maskinpistol. Spesialenhetens etterforskning av Skuisaken i 2006 viste at en mp5 ikke var tilpasset politibetjenten som brukte våpenet. Ved kontrollskyting fra 25 meter hadde våpenet et avvik på 7,7 cm til venstre for siktepunktet. Spesialenheten konkluderte også med at avviket vil gi større utslag på lengre avstand (Spesialenheten, 2006). Da er det kanskje enda mer overraskende at politiet, åtte år senere, fortsatt operer med felles lånevåpen.

Foruten om personlig utstyr må politibetjenter håndtere en rekke felles utstyr som skjold og døråpningsutstyr. Studiet avdekker at UEH personell er satt opp med noe mer og bedre utstyr enn IP-4 mannskap. Det fremstår som noe overraskende at UEH mannskap skal ha tilgang til annet utstyr enn IP-4 mannskap, med bakgrunn i bruken av IP-4 mannskaper i bevæpnede oppdrag. Et eksempel på dette er nattoptikk. Finnes det noen gode grunner for at IP-4 mannskap ikke skal ha tilgang til eller bruke nattoptikk? Det fremstår også som underlig at UEH utstyret er innelåst på et eget rom hvor kun UEH mannskap har tilgang.

Studiet avdekker også at politiet mangler en del utstyr som kunne vært gode hjelpemidler i håndteringen av bevæpnede oppdrag. For eksempel har ikke politiet (foruten om skarpskyttere og personer i spesialavdelinger) tilgang til andre våpen enn pistol og maskinpistol. MP5 har en praktisk skuddvidde på opptil 100 meter. Et alternativ til dette våpenet kan være hensiktsmessig når en står ovenfor en gjerningsmann med for eksempel en jaktrifle med langt større rekkevidde.

Det gis liten opplæring og informasjon vedørende både personlig og felles utstyr når en starter i jobb. Således gjør momentene som er nevnt vedrørende informasjon og opplæring seg også gjeldende her.

Rammefaktorerens påvirkning på håndteringen av bevæpnede oppdrag kan være et resultat av det Rasmussen omtaler som målkonflikter, for eksempel mellom økonomi og sikkerhet. I et komplekst system er det mange parallelle aktiviteter, hvor en finner flere beslutningstakere med ulike formål og roller. En beslutning tatt av en aktør på strategisk nivå kan derfor ha store konsekvenser for en annen del av systemet.

For eksempel kan manglende ønske om å bruke penger på sikkerhetsutstyr eller manglende ønske om bruke penger på å innkalle mannskaper på overtid medfører at nyutdannede må bidra å håndtere oppdrag de ikke har tilstrekkelig utstyr eller kompetanse til.

Beslutninger fra ledelsen kan da få konsekvenser for operatørene i den ”skarpe enden” og som da rammes dersom grensen for akseptabel adferd og risiko brytes. I så måte ”løper” for eksempel nyutdannede politibetjenter i den ”skarpe enden” en risiko ved at grensen har blitt smalere på grunn av andres beslutninger (Rasmussen, 1997).

Momentene som nevnt vedørende organisatoriske forhold støttes også i Brodahl og Sæther (2013) som konkluderer med at IP-mannskaper opplever at det er organisatoriske forhold i politiet som påvirker deres kompetanse i forhold til å skulle håndtere hendelser som ”pågående dødelig vold” (Brodahl og Sæther, 2013).

### **5.5 Nyutdannede politibetjenter og bevæpnede oppdrag**

Hvordan påvirkes så politiets beredskap av nyutdannede politibetjentes håndtering av bevæpnede oppdrag?

I innledning av oppgaven ble det referert til Reason (1997) som peker på viktigheten av å bygge et forsvar i dybden med flere suksessfulle lag av barrierer. Momentene som er påpekt i oppgaven viser brudd både i harde og myke barrierer, herunder manglende utstyr og manglende rutiner for bl.a. opplæring.

Reason skiller også mellom aktive feil og latente forhold. Manglende risikovurdering kan for eksempel føre til aktive feil, mens manglende opplæring i rutiner og prosedyrer kan være latente forhold. Kombinasjonen av dette medfører at både proaktive og reaktive barrierer svekkes, noe som igjen kan føre til penetrering av forsvaret og at uønskede hendelser oppstår.

Reasons "unrocked boat" (1997) modell beskriver den gradvise reduksjonen i et systems sikkerhetsmarginer som gjør organisasjonen stadig mer sårbar for faktorer som kan føre til en ulykke. Oppgaven beskriver en rekke sikkerhetsmarginer som er reduserte og som gjør politiorganisasjonen sårbar. Studiet viser således at Reasons optimale nivå mellom produksjon og sikkerhet ikke er tilfellet for nyutdannede politibetjenter. Med bakgrunn i arbeidet som utføres av nyutdannede kan en heller ikke hevde at Reasons optimale nivået er tilfellet for de to politidistriktene som er studert.

Vedrørende nyutdannede politibetjenter viser studiet en manglende evne til å forutse og forebygge (anticipation), og en svakhet i reponering og håndtering av bevæpnede oppdrag (resilience) (Rosenthal, Boin, Comfort, 2001).

Selv om nyutdannede kun utgjør en liten del av den totale politiorganisasjonen, belyser studiet at de bidrar i viktige arbeidsoppgaver i bevæpnede oppdrag og skal delta i "skyting pågår situasjoner" på lik linje med andre politibetjenter. Slikt sett utgjør de en viktig brikke i politiets beredskap. Hvert år utdannes 700 nye politibetjenter som skal gjennom den samme prosessen som er beskrevet i denne oppgaven.

Det forventes fra samfunnet at politiet skal kunne håndterer alle typer bevæpnede situasjoner. På samme måte forventes det at når politiet ankommer håndteres situasjonen. Men hvordan kan en forvente at nyutdannede som (med bakgrunn i studiet) mangler kunnskap, kompetanse, trening og essensielt utstyr skal kunne håndterer ukjente øyeblikkelige oppdrag på en tilfredsstillende måte?

Vi er nå tilbake til starten på oppgaven og det er tid for å stille de betimelige spørsmålene politiet og samfunnet som sådan alltid må stille seg:

- Evner vi å bestå den ultimate testen av planer, forberedelse, håndtering og responderingsevne for et samfunn?
- Har vi et tilstrekkelig forsvar mot nye og utradisjonelle trusler?
- Evner vi å håndtere en hendelse som har et potensial til å true viktige verdier og svekke en virksomhets evne til å utføre sine samfunnsfunksjoner?
- Evner vi å håndtere en krise?

Nyutdannede politibetjenter utgjør en del av beredskapen i politiet. De inngår i minstebemanningen, deltar jevnlig i bevæpnede oppdrag og utgjør sentrale roller i oppdragsløsningen. Etterkrisefasen av "22. juli" viser på sin side at det er liten tvil om at det forventes at politiet skal kunne løse "alle" typer oppdrag.

Samtidig vil en rekke bevæpnede oppdrag være tidskritiske (øyeblikkelige aksjoner), og av disse igjen vil noen være av typen "ukjente oppdrag" og "pågående dødelig vold". Problemet er at en ikke kan planlegge når slike oppdrag skal finne sted. Bevæpnede oppdrag av denne typen er hendelsesstyrt. Tidspresset medfører at en tvinges til å bruke de mannskapene som er tilgjengelige. I de mest tidskriske situasjonene tvinges en til å bruke de som er nærmest. I store linjer sammenfaller også dette med beredskapsplanen for slike oppdrag.

Brodahl og Sæther (2013) konkluderer også i sin masteroppgave med at det kan se ut til at innsatspersonell ikke har den kompetansen som skal til for å håndtere hendelser som "skyting pågår".

De forklarer at selv om IP-mannskaper rent formelt oppfyller kompetansekravene, er ikke disse kravene et riktig bilde på den faktiske kompetansen blant IP-mannskaper til å skulle håndtere "skyting pågår" hendelser.

Men de presiserer også at kompetansenivået og evnen til å håndtere slike hendelser i stor grad avhenger av hvilke IP-mannskaper som er på jobb og hvor disse måtte befinne seg når hendelsen eventuelt inntreffer. Til slutt uttrykker de at det endelige svaret på om den enkelte tjenestemann har nødvendig kompetanse, først vil foreligge den dagen en "skyting pågår hendelse" eventuelt blir tilfelle (Brodahl og Sæther, 2013).

Dermed kan vi si at det ligger en forventning om at slike oppdrag skal håndteres, at nyutdannede inngår i beredskapen og blir brukt for å håndtere øyeblikkelige aksjoner (herunder "ukjente oppdrag" og "pågående dødelig vold" aksjoner).

Det vil være umulig å kunne gi et konkret svar på spørsmålene som innledet dette kapittelet, men risikostyring handler om å forutse ved å analysere sannsynligheter og konsekvenser som vurderes mot usikkerheten i analysene.

Oppgaven har analysert nyutdannedes håndtering av bevæpnede oppdrag. I den grad nyutdannede inngår i beredskapen på en slik måte som de gjør i dag, viser studiet flere proaktive og reaktive barrierer som er svake og som kan representere hull i forsvaret (beredskapen) til politiet. Slike svakheter kan igjen bidra til uønskede hendelser eller i verste fall kriser (Reason, 1997). Usikkerheten i denne vurderingen ligger i de momentene som nevnt gjennom metodekapittelet.

## **5.6 Forbedringstiltak**

Med bakgrunn i elementene fra bow-tie diagrammet, empirien og diskusjonen som er gjort gjennom drøftingskapittelet, presenteres det til slutt noen forslag til forbedringstiltak. Momentene er hovedsakelig rettet mot lokalt nivå og ikke større nasjonale endringer.

### **5.6.1 Forberedelsesfase**

- Etablere rutiner og instruksjoner som ivaretar informasjon og opplæring til nyutdannede når de starter i jobb
- Gi nyutdannede operativ trening når de starter i jobb, varigheten av treningen bør vurderes mot tiden fra sist de gjennomførte operativ trening og ut i fra den nyutdannedes kompetanse

Empirien viser en manglende og svært tilfeldig opplæring og kunnskapsoverføring av politidistriktets rutiner, instruksjoner, praksis, planer osv når nyutdannede starter i jobb. Forberedelse er ifølge bl.a. Kruke (2013) og Rake (2004, 2012) nøkkelen til effektiv krisehåndtering. Opplæring og informasjonsdeling vil kunne bidra til bedre forberedelser av bevæpnede oppdrag, for nyutdannede politibetjenter. Opplæringen bør være i tråd med læringsmodellen som vil bidra til økt læring hos den enkelte (Sommer, Braut og Njå, 2013).

### **5.6.2 Akutfase**

- Øke kunnskapen om hva handlingsplikten innebærer/ikke innebærer
- Øke kunnskap og fokus på risikostyringsprosesser i alle fasene av oppdraget, herunder risikovurdering

Gjennom empirien er det vist at nyutdannede legger mer vekt på at handlingsplikten er en "plikt til å handle" og mindre vekt på at det forutsettes en plan og ferdigheter for å kunne lykkes (Professor T. Myhrer i Politiets fellesforbund, 2013). En misforståelse av dette, sammen med risikopersepsjonen, kan i verstefall bidra til en fatal håndtering av bevæpnede oppdrag.

Ifølge empirien bruker nyutdannede i større grad mental filming og ”hva-hvis tenkning” istedenfor politiets egen mal for situasjonsvurdering. Selv situasjonsvurdering er en mangelfull risikovurdering. I tråd med Rake (2004, 2012) vil risikovurdering og risikostyringsprosesser bidra til en bedre håndtering av bevæpnede oppdrag. Risikovurdering og risikostyring må imidlertid læres. Et konstant fokus gjennom alle fasene av bevæpnede oppdrag vil bidra til dette (Sommer, Braut, Njå, 2013).

### 5.6.3. Etterfase

- Skape et fora for erfaringsoverføring gjennom gruppesamtaler, foredrag og rapportering
- Etablere rutiner og instruksjoner som i større grad sikrer god kvalitet og hyppigere gjennomføringer av debriefer.
- Innføre Njå og Rakes modell for refleksjon i etterkrisefasen:
  - o Fokus på hva en observerte i akuttfasen, samtidig som en systematisk vurderer usikkerheten
  - o Vurdere alternative håndteringer av situasjonen og responsen, ved å vurdere ulike tilgjengelige håndteringsstrategier
  - o Motivere til historiefortelling, med særlig fokus på de beslutninger, handlinger og de verdier som sto på spill.
- Større fokus på å ivareta mannskaper etter kritiske oppdrag gjennom defuse, psykologisk debrief og individuelle oppfølging.

Empirien viser manglende fora for refleksjon og erfaringsforføring. Gjennom den daglige tjenesten må det legges til rette for at taktiske debriefer, gruppesamtaler, foredrag og rapportering finner sted. Samtidig må det sikres at informasjonen mottas, politibetjenter må møte opp og rapporter må være synlige. Dette vil bidra til økt læring i tråd med læringsmodellen (Sommer, Braut, Njå 2013).

Empirien viser også at gjennomføring av taktiske debriefer er tilfeldig og generelt gjennomføres for sjeldent. Alle bevæpnede oppdrag vil representere noe nytt for nyutdannede. Debriefer er et viktig fora for erfaringsoverføring, refleksjon og som en reaktiv barriere for å sikre tjenestepersonell fra psykiske plager (PBS 1, 2007), (Sommer, Braut, Njå 2013). Njå og Rakes momenter for debrief vil bidra til bedre refleksjoner og styrke erfaringsoverføringen etter bevæpnede oppdrag (Njå og Rake, 2008). Refleksjon og evaluering er også viktig i arbeidet med forberedelse til nye ukjente oppdrag (Sommer, Braut og Njå, 2013) og (Rake og Njå, 2009)

Empirien viser at barrierene som skal ivareta polititjenestepersonell i etterfasen er utilstrekkelige. Disse barrierene er viktige for å hindre kort- og langtidsplager med psykiske utfordringer. Det er også viktig for å hindre fravær og sykdom (Politidirektoratet, 2011)

#### **5.6.4 Rammefaktorer**

- Sørge for at nyutdannede har personligutstyr og våpen i henhold til det en er pålagt å bruke i bevæpnede oppdrag
- Sørge for at nyutdannede har tilgang og opplæring i "felles utstyr", herunder også utstyr som er innelåst og tiltenkt UEH-mannskaper.
- Etablere rutiner og instruksjoner som søker å sikre en jevn utvikling og eksponering for nyutdannede politibetjenter i bevæpnede oppdrag og at de ikke løser bevæpnede oppdrag alene

Empirien viser at nyutdannede mangler verneutstyr som en er pålagt å bruke etter Våpeninstruksen (1989) §6 og utfordringene med bruk av lånevåpen er diskutert i Skuisaken (Spesialenheten, 2006).

Som andre politibetjenter er også nyutdannede avhengig av å ha riktig og personlig tilpasset utstyr. Samtidig viser empirien at en del viktig utstyr som kan være verdifull i håndteringen av bevæpnede oppdrag er utilgjengelig for nyutdannede. Mangelen på personlig og felles utstyr kan vurderes som manglende barrierer og hull i beredskapen (Reason, 1997).

Empirien viser også at nyutdannede kjører patrulje sammen og har løst bevæpnede oppdrag alene. Kompetansen som en erfaren tjenesteperson besitter spesielt, herunder trening og risikoforståelse, bidrar til økt sannsynlighet for at bevæpnede oppdrag håndteres tilstrekkelig.

Empirien viser at det mangler en overordnet styring av nyutdannedes eksponering i bevæpnede oppdrag og at eksponeringen i stor grad er tilfeldig. Dette er ikke i samsvar med effektiv læring (Sommer, Braut, Njå, 2013).

#### **5.6.5 Nasjonalt nivå**

På nasjonalt nivå er det pr. dags dato et pågående forskningsprosjekt, RECPOL (Rekruttering, utdanning og karriereløp i politiet: en europeisk komparativ og longitudinell studie). Dette er en spørreskjemaundersøkelse av politistudenter som er basert på forskningsdesignet StudData, utviklet av Senter for profesjonsstudier ved

Høgskolen i Oslo og Akershus. Denne studiet er i utgangspunktet en mer inngående studie enn det som er presentert her vedrørende opplæringen på PHS.

Det påpekes imidlertid at resultatene fra dette studiet viser manglende kunnskap og ferdigheter hos nyutdannede om hvordan en foretar gode risikovurderinger, hvordan disse bør brukes og hvorfor risikostyring er viktig i oppdragsløsningen. Et økt fokus på risikovurdering og risikostyringsprosesser i tråd med Rake (2004, 2012) og fokus på elementene i læringsmodellen til Sommer, Braut og Njå (2013) kan bidra til at nyutdannedes håndtering av bevæpnede oppdrag bedres.

### **5.7 Fra situasjonsvurdering til risikovurdering**

Som det er presisert gjennom studiet er nyutdannedes bruk av risikovurdering mangelfull og av svak kvalitet. Med bl.a vekt på Rake (2004, 2012) er det vist hvorfor det er viktig med et konstant fokus på gode risikovurderinger. Nedenfor presenteres derfor et forslag til endring av dagens huskeliste for situasjonsvurdering (TETVVS), til en modell som i større grad ivaretar momentene for god risikovurdering.

Modellen er laget med tanke på at en skal kunne ta raske og tilstrekkelig gode vurderinger av risikoen. En mer omfattende risikovurdering ville gitt mer nøyaktige resultat, men ville vært mer tidkrevende, mindre brukervennlig og ikke like fleksibel. Beskrivelsen som er gitt til de ulike vurderingsmomentene skal søke å bidra til forståelse av modellen og minne politibetjenter på viktige taktiske momenter. Polititaktikken bygger på hovedregelen som sier at gjerningsmannen skal komme til politiet. Det finnes imidlertid noen unntak som er sitert i PBS 2. Dokumentet er imidlertid unntatt offentligheten og momentene er derfor ikke sitert i modellen. Risikomodellen kan brukes til undersøke hvor forsvarlig det er for politiet å bruke unntakene fra hovedregelen.

Eksempler på bruk av modellen er hentet fra noen av hendelsene fra 22. Juli 2011 og er presentert på side 107.



<b>RISIKOVURDERING FOR POLITIET</b>				
<b>Situasjonsvurdering</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trussel</li> <li>- Egne styrker</li> <li>- Tid til rådighet</li> <li>- Vurdering av området</li> <li>- Vær, vind og føreforhold</li> <li>- Samband / ledelse</li> </ul>		Hva er de mest sannsynlige truslene? Hvilke ressurser er tilgjengelig? Hvor mye haster det? Har området fordeler/ulempes? Hvordan er/blir været og føreforholdene? Hvem har ledelsen? Hvordan er sambandsforholdene? Mobiltelefon?		
<b>Konsekvensene av truslene for fornærmede + vurdering av usikkerhet</b>				
Liten Middels Stor		Fare for liv og helse? Økonomiske verdier? Bevismessige verdier?  Høy usikkerhet = ”Stor”		
<b>Finn handlingsalternativer / handlingsmetoder</b>				
		Hovedregelen <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gjerningsperson til politiet</li> </ul> Er noen av unntakene til stede?		
<b>Konsekvensen av handlingsvalget/metoden for politiet (innsatspersonell) + hvor sikker er vurderingen</b>				
Liten Middels Stor		Hvor stor er sannsynligheten for og konsekvensene av at politiet selv blir rammet ved valgt handlingsalternativ?  Høy usikkerhet = ”Stor”		
<b>Konsekvens fra truslene for fornærmede + usikkerheten av vurderingen</b>				
<b>Konsekvensen av handlingsvalget for politiet + usikkerheten av vurderingen</b>		<b>Liten</b>	<b>Middels</b>	<b>Stor</b>
	<b>Liten</b>	Akseptabel risiko	Akseptabel risiko	Akseptabel risiko
	<b>Middels</b>	Uakseptabel risiko	Uakseptabel risiko	Akseptabel risiko
	<b>Stor</b>	Uakseptabel risiko	Uakseptabel risiko	Uakseptabel risiko

Figure 11 - Risikovurdering tilpasset politiet. Egen figur.

### 5.7.1 Forklaring av risikomodellen

Modellen starter med en situasjonsvurdering der de mest sannsynlige truslene listes opp. Dersom en ikke legger tilstrekkelig vekt på *sannsynligheten* kan en stå i fare for å vurdere konsekvenser av trusler som er usannsynlige eller unnlate å vurdere konsekvenser som er sannsynlige. Her må politibetjenten selv gjøre en mest mulig reel vurdering om hvilke trusler som er sannsynlige.

Konsekvensen av trusselen for fornærmede eller tredjeperson gjelder alle som kan bli rammet av konsekvensene. Her inngår både privat personer, organisasjoner eller staten. Konsekvensene kan være liv og helse, økonomiske verdier, bevismessige verdier (konsekvensen av at bevis går tapt). En må imidlertid ta i betraktning at økonomiske verdier må være svært store og bevismessige verdier svært viktige for at disse alene skal kunne utgjøre en høy konsekvens. Menneskeliv vil alltid være viktigere enn økonomi og bevis. Dette gjelder også for politibetjenter. For en politibetjent vil det for eksempel fremstå som mindre klokt å utsette seg selv for middels konsekvens for å sikre lave økonomiske verdier.

Vurderingen av konsekvens og usikkerhet i konsekvensvurderingen er sammensatt, slik at de to vurderingene utgjør et svar (liten, middels eller stor). Dette er gjort for at risikomodellen skal være enkel å bruke.

Usikkerhetsvurderingene kan deles inn i sikker (lav usikkerhet), usikker (middels usikkerhet) eller svært usikker (høy usikkerhet). Dersom en tenker at konsekvensen er liten, men er veldig usikker på denne vurderingen, blir svar på vurderingen ”stor”. Årsaken til dette er nettopp fordi en er veldig usikker på konsekvensen. Dette sier seg i utgangspunktet selv, men i neste underoverskrift følger en modell som viser hvordan utregningen kan gjøres.

Handlingsplikten og vilkåret om at ”en skal ha en forutsetning for å lykkes” gjør seg gjeldende ved at en vurderer handlingsalternativ eller handlingsmetode.

- Dersom et av unntakene er tilstede og en vurderer handlingen ”aksjonere”, men får resultatet høy i ”konsekvens for politiet” skal dette ikke utføres, uansett konsekvens for de rammede. Bakgrunnen for dette er at konsekvensen for politiet er høy og aksjonen således ikke er forsvarlig.

En må da vurdere andre handlingsalternativ for å minske ”konsekvens for politiet”. Dette kan gjøres ved at en blir mer sikker på konsekvensen, for eksempel ved å søke mer informasjon. Eventuelt kan en søke å redusere konsekvensen ved å for eksempel vurdere andre handlingsalternativer eller metoder, gjøre bruk av utstyr som for eksempel våpen, tilkalle flere politibetjenter, tilkalle bedre ekspertise osv.

- Dersom vi tenker oss at et av unntakene er tilstede, vurderer handlingen ”aksjonere” og svaret i ”konsekvens for politiet” blir middels. Da er risikoen akseptabel kun dersom konsekvensene for de fornærmede/tredjeperson er høy. Dette er for å sikre at politibetjenter ikke setter seg selv i unødig fare. Dersom trusselen ikke utgjør så store konsekvenser for fornærmede eller tredjeperson skal ikke politiet utsette seg for fare.

### **5.7.2 Utrekning av konsekvensene og usikkerhet av vurderingen av konsekvensene.**

Liten konsekvens + veldig usikker = stor (en er veldig usikker på konsekvensen)

Middels konsekvens + veldig usikker = stor (en er veldig usikker på konsekvensen)

Stor konsekvens + veldig usikker = stor (en er veldig usikker på konsekvensen)

Liten konsekvens + usikker = middels (usikkerheten styrer)

Middels konsekvens + usikker = middels

Stor konsekvens + usikker = stor (konsekvensen styrer)

Liten konsekvens + sikker = Liten (en er sikker på at konsekvensen er liten)

Middels konsekvens + sikker = middels (en er sikker på at konsekvens er middels)

Stor konsekvens + sikker = stor (en er sikker på at konsekvensen er stor)

### **5.7.3 Eksempler på bruk av risikovurderingsmodellen**

I 22. Juli-kommisjonen er det referert til risikovurderingene som innsatsleder Thor Langli gjorde ved Regjeringskvartalet. Hans situasjonsforståelse var at hendelsen var et terrorangrep og at det var behov for en omfattende og umiddelbar redningsaksjon.

Langli vurderte tre mulige trusler:

- Flere eksplosjoner, sekundærladninger
- Flere gjerningsmenn i drift

- Skadde bygninger som kunne rase sammen (NOU 2012:14 2012)

Dersom en gjør en risikovurdering av disse truslene ved bruk av risikovurderingsmodellen kan dette se slik ut:

### **Eksempel 1**

#### **Trussel: Flere eksplosjoner (Langli hadde kunnskap om at dette var sannsynlig)**

Stor konsekvens for fornærmede som allerede var skadd og tredjeperson ved en ny eksplosjon. Sikkert på at konsekvensen ved en ny eksplosjon ville blitt stor.

Resultat = Stor

Handlingsalternativ: Starte redningsarbeidet umiddelbart

Stor konsekvens for politiet og annet innsatspersonell dersom det ville gått av en ny bombe. Sikker på denne vurderingen.

Resultat = Stor

Risiko = uakseptabel. I risikomatriksen vil svarene stor + stor medføre rød farge, altså at en ikke skal starte redningsarbeidet umiddelbart.

Innsatsleder Langli startet heller ikke innsatsen umiddelbart. Han søkte mer informasjon og undersøkte åstedet. Etter undersøkelsene konkluderte han med at skadene var så store at detonasjonen som var gått av etter all sannsynlighet måtte være hoveddetonasjonen. Derfor var ikke "flere bomber" en sannsynlig trussel (NOU 2012:14 2012).

### **Eksempel 2a**

#### **Trussel: Gjerningsmenn utøve trussel mot innsatsarbeidet**

Stor konsekvens for de fornærmede og tredjeperson. Eksplosjonen viser at gjerningsmannen hadde vilje til å drepe mennesker. Sikker på at denne vurderingen.

Resultat = Stor

Handlingsalternativ: Starte redningsarbeidet umiddelbart

Stor konsekvens for politiet og annet innsatspersonell. Sikker på denne vurderingen.

Resultat = Stor

Risiko = uakseptabel. Stor + Stor = Høy risiko. Langli innhentet bl.a. våpentillatelse for å endre risikobildet (NOU 2012:14 2012).

### **Eksempel 2b**

Dersom vi gjør en ny vurdering der vi legger til grunn at politiet er bevæpnet kan risikovurderingen bli slik:

#### **Trussel : Gjerningsmenn angripe innsatspersonell**

Stor konsekvens for de fornærmede og tredjeperson. Eksplosjonen viser at gjerningsmannen hadde vilje til å drepe mennesker. Sikker på at denne vurderingen. Resultat = Stor

Handlingsalternativ: Bevæpne politiet og deretter starte innsatsarbeidet

Middels konsekvens for politiet og annet innsatspersonell. Politiet bidrar til sikkerhet ved å bevæpne seg. Middels usikker på om ”å bevæpne politiet” bidrar til tilstrekkelig sikkerhet . Resultat = Middels

Risiko = akseptabel (stor + middels = akseptabel). Akseptabel risiko ved å utføre redningsarbeidet dersom politiet bevæpner seg.

### **Eksempel 3a**

#### **Trussel: skadde bygninger**

Stor konsekvens for de fornærmede og tredjeperson dersom bygningene raser sammen. Usikker på denne vurderingen. Resultat = Stor

Handlingsalternativ: Utføre redningsarbeidet umiddelbart.

Stor konsekvens for politiet og annet innsatspersonell. Usikker på denne vurderingen. Resultat = Stor

Risiko = uakseptabel (stor + stor = uakseptabel). Langli startet heller ikke redningsarbeidet umiddelbart. Han skaffet til veie mer informasjon ved bl.a. å gå inn i høyblokka og undersøke den (NOU 2012:14 2012).

### **Eksempel 3b**

Dersom vi legger til grunn hans kunnskap om skadene på bygningene kan vi utføre følgende risikovurdering:

#### **Trussel: skadde bygninger**

Middels konsekvens for de fornærmede og tredjeperson ved at det ikke var fare for at bygningen raser, men mindre gjenstander kan falle. Middels usikker på denne vurderingen. Resultat = Middels

Handlingsalternativ: Utføre redningsarbeidet umiddelbart, men bruke hjelm og annet sikkerhetsutstyr.

Liten konsekvens for politiet og annet innsatspersonell (i motsetning til de som var skadet har innsatspersonell sikkerhetsutstyr, erfaring, lettere for å oppdage gjenstander som faller og kan flytte seg dersom gjenstander ramler mot dem). Sikker på denne vurderingen. Resultat = liten.

Risiko akseptabel (Middels + Liten). Akseptabel risiko ved å utføre redningsarbeidet ved bruk av sikkerhetsutstyr.

### **Eksempel 4 (Fra utøya)**

Politipatruljen P-30 ankom landsida ved Utøya som første enhet. Det har vært diskutert om de skulle aksjonert istedenfor å vente på beredskapstroppen. Ved bruk av risikovurderingsmodellen vil dette kunne se slik ut.

#### **Trussel: En mannsperson skyter ungdommer på utøya.**

Ifølge 22-julikommisjonen hadde P-30 kunnskap om at det kun var en gjerningsmann.

Høy konsekvens for de fornærmede da mennesker var blitt drept. Sikker på denne vurderingen. Resultat = Høy.

Handlingsalternativ: Aksjonere

Middels konsekvens for politiet. Ifølge 22-julikommisjonen forutsettes det at to politibetjenter som er godkjent for bevæpnede oppdrag skal kunne aksjonere mot en

slik motstander (NOU 2012:14 2012). Middels usikker på denne vurderingen.  
Resultat = middels.

Risiko = akseptabel (stor + middels). Akseptabel risiko ved å aksjonere.

Ifølge 22. Juli-kommisjonene burde patruljen ut fra den selvstendige handleplikten forsøkt å skaffe seg båt for å gå til øyeblikkelig aksjon selv (NOU 2012:14 2012).

### **5.8. Forslag til videre forskning**

Risikovurderingsmodellen som er presentert som et mulig forbedringstiltak er ikke prøvd ut eller testet i virkeligheten. Det kreves ytterligere forskning for å undersøke hvordan den fungerer, eventuelle endringer og om den bidrar til bedre håndteringer.

## 6. KONKLUSJON

Dette studiet har hatt som formål å belyse nyutdannede politibetjentes håndtering av bevæpnede oppdrag, og å studere hvordan politiorganisasjonen legger til rette for at nyutdannede skal kunne håndtere bevæpnede oppdrag på en tilfredsstillende måte.

Funnene som er gjort i forbindelse med *forberedelsesfasen* viser at det er lite spesifikk trening i håndtering av bevæpnede oppdrag på politihøgskolen og at det kan gå lang tid mellom trening på skolen til trening/reelt oppdrag i jobbsammenheng. Det er hovedsakelig tilfeldig hvorvidt nyutdannede får opplæring i bevæpnede oppdrag når de starter i jobb, herunder trening, opplæring i lokale instruksjoner, rutiner, prosedyrer, beredskapsplaner og opplæring i nytt utstyr. Dette medfører en svekket forberedelsesfase. Det forventes likevel at nyutdannede innehar tilstrekkelig kompetanse til å inngå i minstebemanningen og håndtere bevæpnede oppdrag på lik linje med andre IP-4 mannskaper.

Ved ”ukjente oppdrag” og ”pågående dødelig vold”- oppdrag vil første politienhet på åstedet utgjøre en viktig faktor. Evnen til å fatte tilstrekkelig gode risikovurderinger kan da være avgjørende. Studiet belyser manglende kunnskap/erfaring om risikovurderinger og risikostyring hos nyutdannede, hvor flere av vurderingsmomentene som kan være viktige for oppdragshåndteringene mangler. Studiet viser også at nyutdannede i større grad fokuserer på at de har en plikt til å handle, enn at handlingsplikten faktisk avhenger av vilkårene om at en må en rimelig forutsetning for å lykkes. Et for stort spenn mellom risikopersepsjon og den reelle risikoen kan således medføre at en aksjonerer når en burde avventet eller at en avventer når en burde aksjonert. Dette hindrer en optimal håndtering av *akuttfasen*.

For nyutdannede politibetjenter representerer alle bevæpnede oppdrag noe nytt. I *etterfasen* er det likevel et manglende fokus på evaluering og manglende fora for erfaringsoverføring og refleksjon. Dette svekker læring fra tidligere oppdrag og forberedelse til nye oppdrag.

Rammefaktorene viser at nyutdannede mangler personlig verneutstyr og personlig tilpassede våpen. Dette er utsyr som må lånes. Bemanningssituasjonen og liten vilje til å innkalle ekstramanskaper medfører at nyutdannede jevnlig brukes i bevæpnede oppdrag. Det er imidlertid ingen rutiner eller instruksjoner som sikrer en jevn



eksponering av nyutdannede i bevæpnede oppdrag. Målkonflikter mellom økonomi og produksjon bidrar således til at beslutninger på det strategiske nivået får konsekvenser for nyutdannedes håndteringsevne i den ”skarpe enden”.

Studiet belyser svakheter i forberedelsesfasen, akuttfasen og etterfasen som direkte og indirekte påvirker nyutdannedes håndtering av bevæpnede oppdrag. En rekke av disse svakhetene tilskrives politiorganisasjonen.

I den grad nyutdannede utgjør en del av beredskapen medfører svakhetene brudd i harde og myke barrierer. Risikoen for aktive feil og utfordringene som ligger i de latente forholdene bidrar til at både proaktive og reaktive barrierer svekkes. Dette kan igjen utgjøre en risiko for penetrering av forsvaret og synliggjør en del av beredskapen som er svekket. I verste fall kan dette medføre uønskede hendelser eller kriser.

Til slutt repeteres kort de ulike forslagene til forbedringstiltak. Momentene er ytterligere forklart i underkapittelet ”forbedringstiltak”. Tiltakene er i hovedsak rettet mot lokalt nivå og ikke større nasjonale endringer.

#### Forberedelsesfasen:

- Etablere rutiner og instruksjoner som ivaretar informasjon og opplæring til nyutdannede når de starter i jobb
- Gi nyutdannede operativ trening når de starter i jobb. Varigheten av treningen bør vurderes mot tiden fra sist de gjennomførte operativ trening og ut i fra den nyutdannedes kompetanse

#### Akuttfasen:

- Øke kunnskapen om hva handlingsplikten innebærer/ikke innebærer
- Øke kunnskap og fokus på risikostyringsprosesser i alle fasene av oppdraget, herunder risikovurdering

#### Etterfasen:

- Skape et fora for erfaringsoverføring gjennom gruppesamtaler, foredrag og rapportering
- Etablere rutiner og instruksjoner som i større grad sikrer god kvalitet og hyppigere gjennomføringer av debriefer.
- Innføre Njå og Rakes modell for refleksjon i etterkrisefasen:
  - o Fokus på hva en observerte i akuttfasen, samtidig som en systematisk vurderer usikkerheten

- Vurder alternative håndteringer av situasjonen og responsen ved å vurdere ulike tilgjengelige håndteringsstrategier
- Motivere til historiefortelling, med særlig fokus på de beslutninger, handlinger og de verdier som sto på spill.
- Større fokus på å ivareta mannskaper etter kritiske oppdrag gjennom defuse, psykologisk debrief og individuelle oppfølging.

Rammefaktorer:

- Sørge for at nyutdannede har personlig utstyr og våpen i henhold til det en er pålagt å bruke i bevæpnede oppdrag
- Sørge for at nyutdannede har tilgang og opplæring i "felles utstyr", herunder også utstyr som er innelåst og tiltenkt UEH-manskaper.
- Etablere rutiner og instruksjoner som søker å sikre en jevn utvikling og eksponering for nyutdannede politibetjenter i bevæpnede oppdrag og at de ikke løser bevæpnede oppdrag alene

På side 105 er det presentert en risikovurderingsmodell som et forslag for å utvide dagens situasjonsvurdering (TETVVS) til en risikovurdering.

## 7. Bibliografi

- Arbeidsmiljøloven (2006) *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* [online]. Lovdata. URL: [http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL\\_2#KAPITTEL\\_2](http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_2#KAPITTEL_2) [Lesedato 5.6.2014]
- Aven, T., & Renn, O. (2010). *Risk Management and Risk Governance*. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Aven, Boyesen, Njå, Olsen og Sandve. (2004). *Samfunnsikkerhet*. Universitetsforlaget. 3. Opplag. Oslo
- Aven, T., Røed, W., & Wiencke, H. S. (2008). *Risikoanalyse: prinsipper og metoder, med anvendelser*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Busch, Tor og Vanebo, Jan Ole (5. utg. 2003), *Organisasjon og ledelse – et integrert perspektiv*, Tano s 21.
- Blaikie, N. (2009). *Designing Social Research*. Malden: Polity Press. 2 Edition.
- Brodahl, S. & Sæther, K.A.O. (2013). *Når det uvirkelige blir virkelig!* Universitet i Stavanger.
- Finstad, L. (2009). Kontrollmekanismer for politiet: Å være tilliten verdig. I S. Flaatten, H. I. Gundhus & M. E. Kleiven (Red.), *Demokrati, kontroll og tillit* (PHS Forskning 2009: 4). Oslo: Politihøgskolen. [online] URL: <http://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/175060/Demokrati%20kontroll%20og%20tillit.pdf?sequence=1> [Lesedato 01.06.2014]
- Furenes, R. B. & Salvesen A. (2012), *Risikoanalyseres evne til å fange opp årsaker til ulykker*. Universitet i Stavanger.
- Grønmo, S. (2004). *Samfunnsvitenskapelige metoder*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Hellesø-Knutsen K. (2013). *Jakten på risiko Vurderinger, følelser og valg hos patruljerende politi*. Universitet i Stavanger.
- Hellevik, O. (2007). *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*. Oslo: Universitetsforlaget.

- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i vitenskapelig metode* (1 ed.). Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Justis- og politidepartementet (2012-2013). *Terrorberedskap. Oppfølging av NOU, 2012:14 Rapport fra 22. juli-kommisjonen. Melding til Stortinget 21, 2012-2013*. Oslo: Justis – og politidepartementet
- Justis- og politidepartementet (2012-2013). *Terrorberedskap. Oppfølging av NOU, 2012:14 Rapport fra 22. juli-kommisjonen. Melding til Stortinget 21, 2012-2013*. Oslo: Justis – og politidepartementet
- King, Gary, Robert O. Keohane og Sidney Verba (1994): *Designing Social Inquiry – Scientific Inference in Qualitative Research*, Princeton: Princeton University Press
- Krueger, R., A., & Casey, M., A., (2000): *Focus Groups 3.rd Edition, a practical guide for applied research*. Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.
- Kruke, B. (2012). *Notat 7/12 Samfunnssikkerhet og krisehåndtering: Relevans for 22. juli 2011*. Oslo: [www.22julikommissjonen.no](http://www.22julikommissjonen.no).
- Kruke, B., & Olsen, K. (2005). *Reliability-seeking networks in complex emergencies*.
- Krumsvik, R. J. (2013) *Innføring i forskningsdesign og kvalitativ metode*. Bergen, Fagbokforlaget.
- NOU 2000:24. (2000). *Et sårbart samfunn: Utfordringer for sikkerhets- og beredskapsarbeidet i samfunnet*. Oslo: Justis- og politidepartementet.
- NOU 2012:14. (2012). *Rapport fra 22. juli kommisjonen*. Oslo: Departementenes servicesenter.
- NOU 2013:9. (2013). *Ett politi – rustet til å møte fremtidens utfordringer*. Oslo: Departementenes servicesenter.
- Politiets fellesforbund (2013). *Hvor langt går handlingsplikten?* [online]. URL: <http://politiforum.no/no/nyheter/2013/juli/Hvor+langt+g%C3%A5r+handlingsplikten%3F.d25-TNILK0f.ips> [Lesedato 14.3.2014]

Politidirektoratet (2011). *PBS 1, politiets beredskapssystem del 1, Retningslinjer for politiets beredskap*. [online]. URL:

<[https://www.politi.no/vedlegg/rapport/Vedlegg\\_1660.pdf](https://www.politi.no/vedlegg/rapport/Vedlegg_1660.pdf)> [Lesedato 9.6.2014]

Politidirektoratet (2007). *PBS 2, politiets beredskapssystem del 2, unntatt offentligheten*.

Politidirektoratet (2014). *Rundskriv 2014/004*. [online]. URL:

<[https://www.politi.no/vedlegg/lokale\\_vedlegg/politidirektoratet/Vedlegg\\_2542.pdf](https://www.politi.no/vedlegg/lokale_vedlegg/politidirektoratet/Vedlegg_2542.pdf)>. [Lesedato 9.6.2014]

Politiinstruksen (1990) *Alminnelig tjenesteinstruks for politiet* [online]. Lovdata.

URL: <<http://lovdata.no/dokument/INS/forskrift/1990-06-22-3963>> [Lesedato 1.6.2014]

Politi-loven (1995) *Lov om politiet* [online]. Lovdata. URL:

<<http://lovdata.no/dokument/NL/lov/1995-08-04-53?q=politi-loven>> [Lesedato 1.6.2014]

Rake, E. (2004). A Risk-Informed Approach to Decision Making in Rescue Operations. The International Conference on Probabilistic Safety Assessment and Management. *The International Conference on Probabilistic Safety Assessment and Management*. Berlin.

Rake, E. (2012). Risk assessment On-scene. I D. J. Emblemsvåg, *Risk Management for the future - Theory and Cases*. Intech.

Rake, E. L., & Njå, O. (2009). *Perceptions and performances of experienced incident commanders* *Journal of Risk Research*, 12:5, 665 — 685. Stavanger: University of Stavanger, Stavanger, Norway.

Rausand & Utne. (2009). *Risikoanalyse - teori og metode*. Trondheim: tapari akademiske forlag.

Rasmussen, J. (1997). *Risk management in a dynamic society: a modelling problem*. *Safety Science*, 27(2-3), s. 183-213.

Reason, J. (1997). *Managing the Risks of Organizational Accidents*. Burlington: Ashgate.

Rosenthal, U., & Charles, M. T. (1989). *Coping With Crises: The Management of Disasters, Riots and Terrorism*. Springfield: Charles C. Thomas.

Rosenthal, U., Boin, R.A. and Comfort, L.K. (2001). *Managing Crises: Threats, Dilemmas, Opportunities*. Springfield, Ill: Charles C. Thomas

Sommer, M., Braut, G. S., & Njå, O. (2013). *A model for learning in emergency response work*. International Journal of Emergency Management, 9(2), 151-169.

Sommer, M. (2014). Professional learning in the Ambulance Service. I S. Billet, C. Harteis & H. Gruber (Eds.), *International handbook of research in professional and practice-based learning*. London/New York: Springer.

Spesialenheten for politisaker (2006), Vedtak i sak 060265 *Tjenestemenn i Oslo politidistrikt og Asker og Bærum politidistrikt – person skutt med døden til følge ved Skui i Asker og Bærum kommune Lørdag 22. April 2006*. [online] URL: <  
<http://www.spesialenheten.no/Avgjørelser/Spesialenhetensavgjørelser/tabid/6784/language/nb-NO/Default.aspx> > Filnavn: ”død bruk av skytevåpen 220406” [Lesedato 1.6.2014]

Sunde, H. K. & Ness S. Y. (2013) *Erfaringsoverføring i politiet – barrierer og muligheter?* Universitet i Stavanger.

Yin, R. K. (2009). *Case study research : design and methods* (4 ed. Vol. Applied social research methods series). Los Angeles: Sage.

Våpeninstruksen (1989) *Våpeninstruksen for politiet* [online]. Lovdata. URL: <  
<http://lovdata.no/dokument/INS/forskrift/1989-08-01-4872?q=våpeninstruksen> >  
[Lesedato 1.6.2014]

**Vedlegg:**

Søknad vedrørende gjennomføring av forskningen

Samtykkeerklæring fra intervjurespondentene

Intervjuguide

Agder politidistrikt  
Haugaland og Sunnhordland politidistrikt

Universitetet i Stavanger - 2014

**Søknad om gjennomføring av intervjuer ifm masteroppgave i samfunnssikkerhet ved UIS**

I forbindelse med gjennomføring av masterutdanning i ”Samfunnssikkerhet og risikostyring” ved Universitetet i Stavanger, skal jeg skrive masteroppgave om temaet ”nyutdannede politibetjenter i bevæpnede oppdrag”.

Intervjuobjektene vil være nyutdannede operative politibetjenter. Antall representanter og utvelgelsen av disse er ikke endelig avklart, men jeg ser for meg 3-4 politibetjenter i Agder og 3-4 politibetjenter i Haugaland og Sunnhordland politidistrikt.

Alle intervju vil bli tatt opp på lyd så lenge intervjuobjektet samtykker til dette. Representantene vil bli behandlet anonymt i den grad det er mulig, noe som vil sikre en mer åpen og ærlig informasjonsinnhenting. Således ønsker jeg ikke å opplyse nærmere om hvilke tjenestesteder intervjuobjektene kommer fra.

Denne søknaden er skrevet for å orientere ledelsen ved politidistriktet og forhåpentligvis vil det gis en godkjenning til å gjennomføre denne feltstudien.

Mvh

Tor-Erik Åsbu



## **Informasjon og samtykkeerklæring til respondentene**

Til rette vedkommende

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

Jeg skriver en masteroppgave i samfunnssikkerhet og risikostyring ved Universitetet i Stavanger. Temaet for oppgaven er ”nyutdannede politibetjenter i bevæpnede oppdrag”.

Som et ledd i datainnsamlingen skal jeg intervju 6-8 nyutdannede politibetjenter i Agder og Haugaland og Sunnhordland politidistrikt.

Her følger noen punkter det kan være greit å være klar over før intervjuet:

- Din identitet kommer ikke til å bli oppgitt i oppgaven. Det vil derimot kunne bli opplyst hvor mange år du har jobbet i politiet, aldersgruppe og IP kategori. All informasjon vil bli håndtert diskret og kun bli brukt i oppgavens formål.
- Med mindre du har innvendinger, vil intervjuet vil bli tatt opp på lyd. 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.
- Noen spørsmål kan virke unaturlige med tanke på at jeg selv er politibetjent, men i denne sammenheng er min rolle å være forsker.

### **Samtykkeerklæring**

Jeg har lest informasjonsskrivet, er kjent med innholdet og forstått temaet for oppgaven.

Jeg ønsker å delta som intervjuobjekt i arbeidet med denne oppgaven under de forutsetningene som er framlagt.

Sted/dato

Navn

## Intervjuguide

*Intervjuene har vært gjennomført som semistrukturerte, dette er således en kladd til meg selv vedrørende intervjuene.*

## Introduksjon

Problemer med å gjennomføre et slikt intervju, opplevelser etc?

## Personlige opplysninger

Uteksaminert:

Alder:

Utdanning:

Annen relevant erfaring (forsvaret/HV)

Arbeidsfelt/avdeling:

## Forberedelsesfase

Hva har gitt deg mest læring om emne ”bevæpnede oppdrag”?

Hva ønsker du skulle vært annerledes?

Var du utrykningsklar til det første oppdraget?

Hvilke kilder har du brukt til læring om emnet?

Hvordan var utdanningen ved PHS?

Hvordan forbereder du deg til bevæpnede oppdrag?

Hvordan legger arbeidsgiver til rette for opplæring og trening?

Hvordan har treningen vært mellom leir ved PHS og første bevæpnede oppdrag?

Har arbeidsgiver lagt til rette for mer enn IP treningen?

Har du deltatt på øvelser, store/små utenom IP treningen?

## Akutfase

Hva har du lært gjennom politihøgskolen om risikovurdering og risikostyring i bevæpnede oppdrag?

Hvilke metoder bruker du for å vurdere risikoen?

Hva gjør du for å oppnå ”god oppdragsløsning” (sikkert, effektivt og traumeminimaliserende)?

Hva legger du i handlingsplikten?

Hva har du lært? Evt. hvor?

Hva tenker du om den?

Har du en grense for hvor mye risiko du er villig til å ta?

Hva er avgjørende for om du aksepterer risikoen eller ikke?

Kan du gi noen eksempler på dette?

Har du noen gang vært i nærheten av denne grensen eller over?

Hva gjorde du da? Aksjonerte / avventet

Har du deltatt i oppdrag der du selv mener du burde vært bevæpnet, men ikke har fått bevæpning?

Hvor mange?

Hva skjedde?

Var det aktuelt å si at du ikke ville delta?

Har du inntrykk av at lista for å gi bevæpning varierer? Hvorfor?

### **Etterfase**

Egne opplevelser fra tidligere bevæpnede oppdrag

NR	Hva skjedde?	Arbeidsoppgaver	PA/ØA	Antall deltakere/IP

Hvilke opplevelser og inntrykk sitter du igjen med etter oppdragene?

Har du gjort deg noen konkrete erfaringer fra de oppdragene som har vært?

Har du gjort noe selv fra første oppdrag til dags dato for å kunne løse bevæpnede oppdrag mer sikkert, effektivt og traumeminimaliserende?

Har du endret noe? Har du lært noe?

Hva gjør du pr dags dato, hva har evt endret seg etter som at du har fått mer erfaring og når endret det seg?

Hvordan er du blitt tatt vare på i ettertid

Defuse

Debrief

Personlig oppfølging

Annen type oppfølging

Oppdrag A som en forberedelse til oppdrag B

Har du påpekt styrker/svakheter, mangler etc selv?

### **Rammefaktorer**

Kjørt patrulje med andre nyutdannede?

Er det vanlig, hvor mange ganger?

Har du fått generell informasjon ved oppstart i jobb?

Generelle informasjon om beredskapen du inngår i?

Gjennomgang av oppdrag?

Omvisning, kunnskap om nøkkelpunkt i distriktet?

Vist og prøvd ”fellesutstyr”

Skjold (lett/tungt), Døråpningsutstyr, Førstehjelpsskrin, Ammunisjon (ekstra)

Personlig utstyr – hva har du? Hva er felles?

Pistol, Mp5, Tungvest, Lettvest, Pepperspray, Batong, Hjelm

Har leder gjort noe konkret ovenfor deg for at du skal kunne håndtere dem etter ”god oppdragsløsning”?

Noe du synes leder burde gjort i denne fasen?

Er det god nok bemanning slik at man får tilstrekkelig støtte/ledelse/slagkraft under bevæpnede oppdrag?

Hva synes/mener du om beste-/ eldstemannsprinsippet?

Hva tenker du om at kritiske oppdrag skal løses av de best egnede?