



UiT Norges arktiske universitet

Institutt for teknologi og sikkerhet

## **Øvelse gjør mester?**

Maktpyramide og trening i politiet

Thomas Solstad

Masteroppgave i samfunnssikkerhet, SVF-3920-1 21V, juli 2021

Antall ord: 21 930



Tabeller og figurer.....	4
1 Innledning.....	1
1.1 Tidligere forskning .....	5
1.2 Bakgrunn .....	6
2 Teori.....	11
2.1 Krise.....	12
2.2 Krisehåndtering .....	13
2.3 Sensemaking.....	14
2.4 Situational awareness .....	17
2.5 Forholdet mellom sensemaking og situational awareness.....	20
2.6 Decision making .....	21
2.6.1 Situasjonsvurdering – hva er problemet?.....	22
2.6.2 Ulike metoder for beslutningstaking – hva skal jeg gjøre?.....	23
2.7 Betyr erfaring nødvendigvis læring?.....	25
3 Metode.....	26
3.1 Utvalg .....	27
3.2 Spørreundersøkelsen.....	27
3.3 Analysen .....	28
3.4 Validitet og reliabilitet.....	29
3.5 Etikk og å forske i egen kultur.....	31
4 Resultat.....	34
4.1 Unødvendig bruk av makt og mulige årsaker til at dette skjer .....	34
4.2 Bruk og anvendelighet av de ulike tiltaksnivåene i aktiv tjeneste.....	36
4.2.1 Innhold på obligatorisk IP-trening .....	37
4.2.2 Hva de trener på sammenlignet med hva som brukes mest .....	38
4.3 Mestring, trening og erfaring.....	40
4.4 Oppsummering .....	42

5	Diskusjon.....	43
6	Avslutning .....	51
6.1	Forslag til videre forskning.....	52
	Referanseliste .....	54
	Vedlegg .....	60
	Vedlegg A: Samtykkeskjema forskningsprosjekt .....	60
	Vedlegg B: Spørreundersøkelse .....	62

## Tabeller og figurer

### Tabelliste

Tabell 1 - Gjennomsnitt og standardavvik (SA) for om deltagerne har opplevd at oppdrag har blitt løst ved bruk av for mye makt. ....	35
Tabell 2 - Gjennomsnitt og standardavvik (SA) på faktorer som kan ha påvirket maktbruk. .	35
Tabell 3 - Gjennomsnitt og standardavvik (SA) for hvor ofte tiltaksnivå blir benyttet, og hvor ofte de opplever at oppdrag starter og avsluttes på et gitt tiltaksnivå, samt hvor anvendbart de ulike tiltaksnivåene er uavhengig av konfliktnivå.....	37
Tabell 4 - Gjennomsnitt og standardavvik (SA) for hvor mye praktisk og teoretisk trening deltagerne opplever å ha hatt på de ulike nivåene i maktpyramiden. ....	38
Tabell 5 - Gjennomsnitt og standardavvik (SA) for hvorvidt respondentene opplever treningen de har som tilstrekkelig, og om det er noe de kunne tenkt seg mer av. Spørsmålene er for enkelthets skyld delt inn i myke og harde tiltak.....	40
Tabell 6 - Gjennomsnitt og standardavvik (SA) for i hvilken grad deltagerne opplever at de mestrer de ulike nivåene i maktpyramiden. ....	41

## Figurliste

Figur 1 - Poliets maktpyramide (Lohne Lie & Lagestad, 2011, s. 10) .....	8
Figur 2 - Modell av SA i en dynamisk beslutningsprosess (Endsley, 1995). .....	18
Figur 3 - Team situational awareness (Endsley, 1995). .....	20
Figur 4 - Gjennomsnitt og standardavvik (SA) for hvor ofte deltagerne bruker de ulike tiltaksnivåene i maktpyramiden i tjeneste vs. hvor mye de trener på de ulike tiltaksnivåene. 39	

# 1 Innledning

Politiet er samfunnets sivile maktapparat. I ytterste konsekvens skal politiet benytte makt for å nå hovedmålene for politiets virksomhet, som er angitt i politiloven § 1: «Politiet skal gjennom forebyggende, håndhevende og hjelpende virksomhet være et ledd i samfunnets samlede innsats for å fremme og befeste borgernes rettssikkerhet, trygghet og alminnelige velferd for øvrig» (Politoloven, 1995). Dette betyr at politiet ikke bare har rett til, men også plikt til, å anvende makt for å oppnå borgernes og samfunnets sikkerhet. Imidlertid skal maktanvendelse oppfylle kravene til nødvendighet, forsvarlighet og forholdsmessighet ovenfor borgere i samfunnet i fredstid (Prop. 7 (1999-2000), s. 9). Politiet avspeiler rettsstatens idealer ved at myndighetsutøvelsen må skje på en måte som ivaretar rettssikkerheten til den enkelte borger. Politiets myndighetsutøvelse må ha hjemmel i lov og skje innenfor rammene som lovgivningen forutsetter (Prop. 7 (1999-2000), s. 9).

Politiets funksjon og virkemåte varierer fra land til land. Det er flere kulturelle og samfunnsmessige dimensjoner som påvirker et lands politi med hensyn til funksjon og virkemåte. I Norge er de grunnleggende verdier politiet skal ivareta nedfelt i ti ulike grunnprinsipper for norsk politi, første gang nedfelt av Politirolleutvalget (NOU 1981:35, s. 13) og videreført av justisdepartementet i 2005 (Meld. St. 42 (2004-2005), s. 9). Prinsippene er nært knyttet til hvordan politiet skal fungere og hvordan det opptrer, men det skal også danne grunnlag for politiets valg av metoder og midler for å løse samfunnsoppdraget. Prinsippene omhandler alt fra at politiet skal være underlagt effektiv kontroll fra samfunnets side, til å virke i samspill med publikum og legge hovedvekten på forebyggende virksomhet (Meld. St. 42 (2004-2005), s. 9). Dersom politiet ikke opererer innenfor disse rammene, så opererer ikke politiet i tråd med norsk samfunnsform og et demokratisk styresett (Meld. St. 42 (2004-2005), s. 9). Det er viktig at politimyndighet utøves innenfor strenge, demokratiske rammer. Makt kan misbrukes. Uten slike rammer vil man kunne risikere en politistat, hvor politiorganisasjonen fungerer som et lydige redskap for en uforutsigbar, autoritær politisk maktutøvelse (Halvorsen, 2005, s. 42).

I følge Schaap (2020) har befolkningen i moderne, vestlige demokratier hatt stor tillit til politiet, og tatt det for gitt uten forbehold at politiet utøvde sin rolle uten maktmisbruk. Denne holdningen ser imidlertid ut til å ha endret seg i enkelte land de siste tiårene. I noen land har politiet mistet mye av denne tilliten (Schaap, 2020, s. 1). I deler av USA har forholdet mellom politiet og publikum historisk sett vært anstrengt og preget av at politiet har behandlet

folkegrupper ulikt. Tilfeller av dårlig oppførsel fra politiets side, i form av eksempelvis unødvendig bruk av skytevåpen og voldelige handlinger mot innbyggere, har ført til at folks tillit til politiet stedvis er sterkt svekket. Resultatet har blitt negative konsekvenser som strekker seg fra sterk mistillit til myndigheter og offentlige myndigheter til rene opptøyer og sivil ulydighet rettet mot politiet og offentlige personer og objekt. I tillegg har dårlig oppførsel fra politiets side rammet enkelte etniske grupper i ekstra stor grad, noe som oppleves som urettferdig og bidrar til et polarisert samfunn (Sunshine & Tyler, 2003, s. 515).

Også andre steder er det utfordringer knyttet til forholdet mellom politiet og innbyggerne. Kapoor (2015) viste at en av faktorene som førte til maktovergrep fra politiet i India skyldtes mangler ved politiets trening. I studien til Kapoor (2015) ble virkemidlene som politiet bruker for å opprettholde lov og orden delt inn i to hovedkategorier, «harde» og «myke» tiltak. Studien viste at det er stort søkelys på kompetanse på harde tiltak som våpentrening, nødvergeteknikker og fysisk utholdenhet, og at dette går på bekostning av myke tiltak som mellommenneskelige ferdigheter og verbal konflikthåndtering. Et slikt fokus på de harde tiltakene bidrar, ifølge Kapoor (2015, s.8), til at menneskerettigheter brytes og folkets tillit og legitimiteten til politi og styresmakter svekkes.

Politiets handlingskompetanse har lenge vært gjenstand for forskning. Allerede i 1995 understrekte Hoff (1995) i sitt arbeide at rutinemessig trening av verbale ferdigheter vil gjøre polititjenestepersoner bedre rustet for å gjøre en god jobb. Bedre kompetanse på verbale ferdigheter vil kunne øke sikkerheten til tjenestepersoner i møte med publikum, og dersom trening på slike verbale ferdigheter ikke blir prioritert vil dette i ytterste konsekvens kunne koste tjenestepersoner livet (Hoff, 1995, s. 287). Lagestad (2010, s. 131) fant at ordenstjeneste i norsk politi i liten grad er preget av fysisk styrke og andre fysiske ferdigheter, men mer av tilstedeværelse og kommunikasjon.

I en studie i USA undersøkte Bell (1982, s. 45) sammenhengen mellom innbyggers holdning til politiet, politiuniformens betydning og en autoritær holdning fra politiets side. I studien fremkom at en gjennomsnittlig kontakt med publikum var kort, mellom 3-5 minutter. Konklusjonen hans var at en sivil tilnærming, hvor politiuniformen ble erstattet av dressjakke og bukse, ga positive reaksjoner fra publikum, mens uniformert ga negative reaksjoner (Bell, 1982, s. 51). På samme måte reagerte publikum positivt på en vennlig, uformell holdning fra politiet, og negativt på en autoritær og formell holdning uavhengig av uniformering (Bell, 1982, s. 51).

Politiets agering var gjenstand for et prosjekt av Olson (1998). Denne studien koplete feil bruk av makt fra politiets side med dårlig situasjonsforståelse hos tjenestepersoner i politiet. Olsons utgangspunkt var å se på hvilke faktorer i omgivelsene som førte til at tjenestepersoner valgte å skyte, selv når dette ikke var nødvendig (Olson, 1998, sitert i Andersen & Gustavsberg 2016, s. 10). Andersen & Gustavsberg (2016) har også undersøkt situasjonsforståelse i sammenheng med beslutningstaking hos politiet. De fant at ved å fokusere på situasjonsforståelse i treningen, hadde denne type trening en positiv innvirkning på beslutningsprosessen i reelle oppdrag vedrørende hvilket nivå av makt tjenestepersonene benyttet seg av i de enkelte situasjonene (Andersen & Gustavsberg, 2016).

I følge Rajakaruna et al. (2017) er det generelt for lite helhetlig tenking hvordan politiet trener. Dette kan skyldes mangel på kunnskap om hvilke ferdigheter og kunnskap ulike situasjoner krever av en polititjenesteperson. Studien konkluderte med at årlig repetisjonstrening for politibetjenter burde skifte fokus fra ren trening på, og bruk av, maktmidler, til å gjelde effektiv håndtering av situasjoner hvor bruk av makt kan bli nødvendig i sin helhet. I følge Adang (2011), krever god håndtering av potensielt farlige situasjoner trening innenfor ferdigheter som identifisering av problemer, ferdigheter innenfor kommunikasjon, stresshåndtering og samarbeidsevner (Adang, 2011, sitert i Rajakaruna et al., 2017, s. 509).

Selv om politiet, ifølge innbyggerundersøkelsen i Norge (Kantar, 2020), nyter stor tillit i befolkningen, er det mange hendelser hvor politiet anklages for dårlig håndtering av situasjoner. Dette gjelder særlig hvor folk har blitt stoppet på offentlig sted (Kantar, 2020, s. 25). I 2020 mottok politidirektoratet 933 klager på politiet (Politidirektoratet, 2020, s. 4). Over halvparten av klagen (51%) var innenfor kategorien "adferd". Klager på politiets adferd inkluderte hendelser hvor klager mente tjenestepersonen(e) hadde opptrådt bryskt, aggressivt, respektløst, nedlatende, uhøflig og unødvendig dramatisk. Det er nærliggende å anta at det også finnes mørketall. Ikke alle som har hatt negativ erfaring med politiet sender inn klager, derfor kan man også regne med en del underrapportering av klagesaker (Politidirektoratet, 2020, s. 4). Klager fra publikum utgjør et viktig materiale for politiet i jobben med å forebygge uønskede hendelser, redusere konflikter mellom politi og publikum og forbedre polititjenestens kvalitet. Dette gir også politiet muligheter til å lære av sine feil (Politidirektoratet, 2020, s. 4).



I Norge anvender politiet myke tiltak i større omfang enn harde tiltak under utøvelse av ordenstjeneste. Norsk politi må forholde seg til en såkalt maktpyramide under utøvelsen av sin daglige tjeneste (Lohne Lie & Lagestad, 2011). I maktpyramiden defineres de ulike formene for makt politiet har til sin rådighet under gjennomføring av oppdrag.

Maktpyramiden er en oversikt over de maktmidlene politiet til enhver tid rår over i utøvelsen av den daglige tjenesten. Pyramideformen viser at de tiltaksnivåene som er nederst, tar opp størst plass, og er et fundament som de andre nivåene oppover hviler på. I tillegg kan det rent metaforisk tolkes som at de tiltaksnivåene som har størst skadepotensial og brukes minst, ligger øverst i maktpyramiden hvor de også er viet minst plass. Maktpyramiden består av ni ulike nivåer, hvor de minst inngripende maktmidlene er nederst og de maktmidlene med størst skadepotensial er øverst. For å bruke Kapoor (2015) sin inndeling, så defineres i denne oppgaven de seks øverste nivåene som harde tiltak. De tre nederste i pyramiden vil i Kapoors terminologi defineres som myke.

En ting som er felles for de harde tiltakene er at de reguleres i instruks, som sier noe om når og hvordan maktmidlene skal benyttes. De harde tiltakene er det i tillegg krav til at man skal trene jevnlig på for å opprettholde status som «operativ» tjenesteperson. Med «operativ» menes at tjenestepersonene har gjennomført årlig, obligatorisk vedlikeholdstrening med tilfredsstillende resultat og kan dermed bære maktmidler definert som harde tiltak i beltet ute på jobb. Av disse seks øverste nivåene på maktpyramiden, så er «skytevåpen» regulert av instruks (Våpeninstruksen, 2015), «elektrosjokkvåpen» i egen, midlertidig instruks (Instruks om bruk av elektrosjokkvåpen – prøveordning, 2019), «slagvåpen» og «pepperspray og gassvåpen» i egen instruks (Instruks om bruk av enkelte typer maktmidler i politiet, 2018) og tiltaksnivået «transport- og pågripelsesteknikker» har egen pensumbok (Lohne Lie & Lagestad, 2011). Nivået «slag og spark» inngår som en del av treningen på tiltaksnivået transport- og pågripelsesteknikker. Det er derimot ingen slike krav eller instruks knyttet til de tre nederste, myke tiltaksnivåene på maktpyramiden (tilstedeværelse, verbale kommunikasjonsteknikker og verbal makt). Her er det helt opp til hver enkelt tjenesteperson å vurdere når de skal brukes, på hvilken måte de skal brukes og i hvilket omfang de skal brukes. Det er ikke instruksfestet krav til årlig trening på de myke tiltakene, og det blir heller ikke testet eller evaluert i hvilken grad den enkelte tjenesteperson behersker de myke tiltakene tilfredsstillende. Unntaket er tiltaksnivået «verbal makt», hvor det kun er instruksfestet at før bruk av maktmidlene skytevåpen, elektrosjokkvåpen, slagvåpen og pepperspray, så skal tjenestepersonen tydelig oppfordre til å etterkomme pålegg, og varsle at maktmiddel kan bli

benyttet dersom pålegget ikke etterkommes (Instruks om bruk av elektrosjokkvåpen i politiet – prøveordning, 2018, § 6).

I denne oppgaven ønsker jeg å se hvordan maktbruken fordeler seg på de ulike tiltaksnivåene av maktpyramiden under utførelsen av den daglige tjenesten, og i hvilken grad tjenestepersoner i politiet gis forutsetning for å lykkes med å løse oppdrag på lavest mulig tiltaksnivå av maktpyramiden. Jeg har valgt følgende problemstilling for oppgaven;

*Hvordan samsvarer treningen i politiet med forventningene og kravene i lovverket om å bruke minst mulig makt under utøvelsen av tjenesten?*

Til hjelp for å svare på denne problemstillingen har jeg følgende forskningsspørsmål:

- 1) *I hvilken grad har tjenestepersoner opplevd å ha benyttet for mye makt under utførelsen av tjenesten, og hvilke faktorer har bidratt til dette?*
- 2) *I hvilken grad samsvarer treningen på myke og harde tiltak med det som brukes i tjeneste?*
- 3) *I hvilken grad opplever tjenestepersoner at de mestrer de ulike tiltakene, og i hvilken grad avhenger mestring av trening og erfaring.*

## **1.1 Tidligere forskning**

Ørbæk (2016) gjorde i 2016 en undersøkelse av samtlige straffesaker behandlet av spesialenheten for politisaker. Selv om det ikke ble avdekket direkte lovbrudd fra politiets side, ble det oppdaget svakheter ved politiets maktbruk, adferd og kommunikasjon.

Annen forskning på området viser til at måten en tjenesteperson i politiet oppfatter en borger på, kan ha stor betydning for hvilken tilnærming som blir valgt. I følge Zaiser & Staller (2015) tilsier tradisjonell kunnskap om politiet at tjenestepersoner ofte kan se på innbyggere som potensielle motstandere. Dersom man endrer denne persepsjonen fra å oppfatte en innbygger som en potensiell motstander, og til å oppfatte vedkommende som en medborger med tilhørende rettigheter og verdighet, så utvider man måten man ser på samhandlingen mellom politi-innbygger. Dette skiftet i perspektiv vil kunne medføre konfliktdempende

alternativer i en tjenstepersons verktøykasse, og i tillegg øke sikkerheten til tjenstepersonen (Zaiser & Staller, 2015, s. 2).

Basert på funnene til Kapoor (2015), er det interessant å forsøke å finne ut av om det er noen sammenheng mellom klagesaker på politiet (Politidirektoratet, 2020) som domineres av kategorien "adferd", innbyggerundersøkelsen som måler blant annet tillit til politiet (Kantar, 2020) og funnene til Ørbæk (2016) om mulige svakheter ved politiets opptreden, og mangel på trening på de laveste tiltaksnivåene på maktpyramiden.

## 1.2 Bakgrunn

Historisk har ordenstjenesten og strafforfølgingen vært ansett som politiets hovedfunksjoner. I dag har politiet også andre oppgaver, for eksempel relatert til sikkerhet og en hjelpe- og servicefunksjon (Meld. St. 42 (2004-2005), s. 33). Eksempler på slike andre tjenester kan være utstedelse av pass, søknad om førerkort, mottak av hittegods og koordinere fellesinnsats for å redde mennesker fra død eller skade som følge av akutte ulykkes- eller faresituasjoner (Meld. St. 42 (2004-2005)).

Politiets arbeid er regulert av lover og instruksjoner, som også har etiske normer knyttet til seg. I politiloven heter det at politiet skal beskytte person, forebygge kriminalitet og yte borgerne hjelp og tjenester i faresituasjoner (Politiiloven, 1995, § 2), Politiet skal også opptre saklig og upartisk og med omtanke for personers integritet (Politiiloven, 1995, § 6). I politiinstruksen står det videre at politiet skal opptre høflig mot enhver, opptre med ro og beherskelse og ikke la seg provosere med motstand eller fornærmelser (Politiinstruksen, 1990, § 5-2).

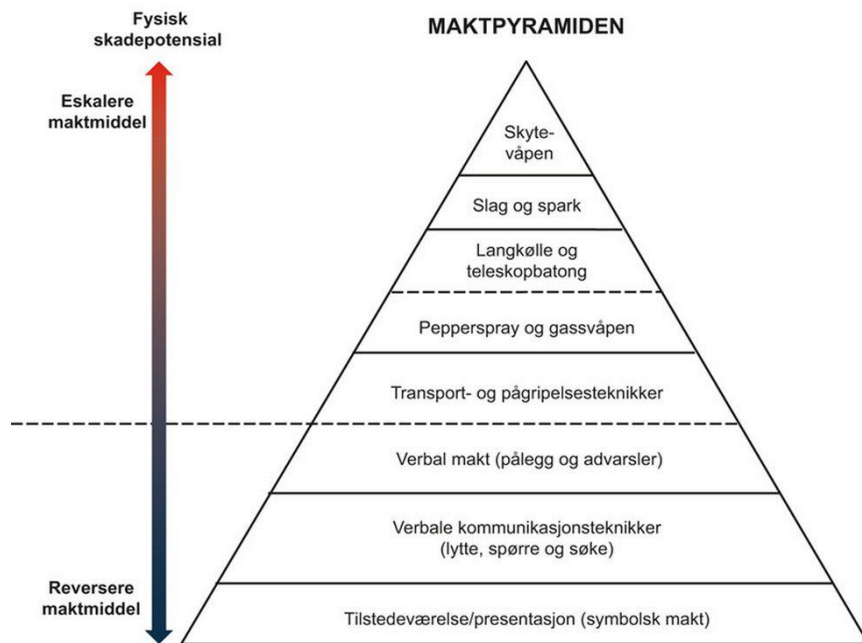
Det er ikke bare lover og instruksjoner som påvirker hvilke oppgaver politiet skal prioritere. Mål- og resultatstyring har vært det overordnede styringsprinsippet i den norske statsforvaltningen siden 1980- tallet (SSØ, 2012, s. 11). Styringsprinsippene innebærer bl.a. at alle virksomheter skal fastsette mål og resultatkrav, sikre at disse målene nås og at ressursbruken er effektiv.

Hensikten med mål- og resultatstyring opplyses å være at effektiviteten økes ved at underliggende nivå får frihet til selv å avgjøre veien frem til målet (SSØ, 2012, s. 11). Målene skal kunne måles, vurderes og følges opp. En konsekvens av et slikt fokus på målstyring er at politiet utvikler mål på områder som er enkle å måle, og ikke nødvendigvis på de mest sentrale områdene (Wathne, 2015, s. 286). Gjennomgående fører dette til fokus på

kriminalitetsreduksjon og reaktivt arbeid som lettere kan tallfestes, på bekostning av politiets forebyggende innsats og tillits- og trygghetsskapende arbeid ovenfor innbyggerne (Gundhus, 2011, sitert i Wathne, 2015, s. 287). Dette støttes av annen forskning som slår fast at det forebyggende arbeidet blir ofret og nedprioritert da det ikke gir positive utslag i relevante statistikker for politiarbeid. Forebyggende arbeid og relasjonsbygging er tidkrevende og blir prioritert bort til fordel for reaktivt og hendelsesstyrt politiarbeid (Langøien, Nøkleby & Jardim, 2020, s. 43).

Mål- og resultatstyring har over tid påvirket og fokusert hvilke oppgaver politiet skal prioritere, både gjennom overordnet lovverk, instruksjer og styringsprinsipper. I alle tilfeller skal den myndighetsutøvelsen som politiet utfører ha hjemmel i lov for å være legitim. Legitimitet innebærer i tillegg til likebehandling, at vern om grunnleggende verdier som liv, helse og eiendom skal ivaretas (Prop. 7 (1999-2000), s. 9). Legitimitet er ifølge Sunshine & Tyler (2003) en egenskap ved en autoritet eller institusjon, som fører til at innbyggere føler at den autoriteten eller organisasjonen har krav på å bli adlydt. Det viktigste for hvordan politiet blir oppfattet og hvilken grad av forpliktelse folk føler for å adlyde pålegg som blir gitt, er hvordan folk blir behandlet og ikke nødvendigvis hvor bra politiet ellers utfører jobben sin. For å veie opp for avgjørelser som går imot borgere, så må myndighetsutøvelsen anerkjenne behovet hos folk for å bli behandlet med verdighet og respekt av tilhørende rettigheter (Sunshine & Tyler, 2003, s. 536). Myndighetsutøvelse er ifølge Nilsen (2020) legitim når den har grunnlag i lov, er forankret i et legitimt formål, fyller kravene til nødvendighet og forholdsmessighet og utøves i tråd med menneskerettighetene (Nilsen, 2020, s. 9).

For å kategorisere politiets maktmidler er det utviklet en maktpyramide (Lohne Lie & Lagestad, 2011, s. 10). Det er en oversikt over de maktmidlene politiet rår over i den daglige tjenesten som enten kan være fysiske gjenstander som bæres på kroppen, eller personlige egenskaper og kunnskap hos den enkelte tjenesteperson (Lohne Lie & Lagestad, 2011).



Figur 1 - Politiets maktpyramide (Lohne Lie & Lagestad, 2011, s. 10)

Pyramiden tar utgangspunkt i politilovens prinsipper om at maktbruken skal være nødvendig og forholdsmessig. Den er veiledende og valg av maktmiddel og strategi bestemmes ut fra juridiske, taktiske, medisinske og etiske faktorer (Lohne Lie og Lagestad, 2011, s.11).

Politidistriktene Oslo, Øst. Sør-Vest og Troms er fra 01.01.2019, som de eneste politidistriktene, med på en toårig prøveordning med maktmiddelet elektrosjokkvåpen (NOU 2017:9, s. 215). Dette medfører at de tjenestestedene som deltar i denne prøveordningen har elektrosjokkvåpen som et eget tiltaksnivå på maktpyramiden. Dette er viktig å nevne, fordi de respondentene som har dette maktmiddelet i beltet sitt har ytterligere ett ekstra tiltaksnivå som må vurderes når en beslutning skal fattes om hvilket tiltaksnivå på maktpyramiden et tjenesteoppdrag skal løses på.

Den vanligste formen for politiarbeid er det som kalles for ordenstjeneste. Edvinsen (2009) definerer dette som «den målrettede forebyggende og hendelsesstyrte patruljetjenesten som politiet utfører for å hindre eller gripe inn overfor forstyrrelse av den offentlige ro og orden eller trusler mot enkeltpersoners eller allmennhetens sikkerhet, samt for å avverge eller stanse lovbrudd» (Edvinsen, 2009, s. 12, sitert i Lagestad, 2010, s. 9). Det er ikke et formelt definert begrep, men fungerer som en samlebetegnelse på de oppgavene politiet utfører som primært skal ivareta den offentlige ro og orden. Ordenstjeneste utføres i stor grad som patruljetjeneste i bil (Fredriksen & Spurkland, 2019, s. 23). En patrulje består av to eller flere tjenestepersoner. Polititjenestepersonell jobber sjelden alene i patruljetjeneste. Grunnlaget for god oppdragsløsning dannes i samarbeidet mellom tjenestepersonene, og avhenger av deres evne til å jobbe i team.

Tjenestepersoner i politiet kalles for innsatspersonell (IP). Med innsatspersonell menes tjenestepersoner som regelmessig utfører patruljetjeneste, og tjenestepersoner i livvaktjeneste. Dette omfatter også tjenestepersoner som normalt gjør annen tjeneste, men som regelmessig gjør patruljetjeneste i for eksempel helger eller ferieperioder (Politiets beredskapssystem del 1, 2011, s. 38).

Innsatspersonell er inndelt i kategorier etter kompetanse og den årlige utdanningen de skal gjennomføre. Innsatspersonell i kategoriene 1-4 skal gjennomføre årlig trening i henhold til program utarbeidet av Politihøgskolen, på oppdrag fra Politidirektoratet. Det utarbeides årlige temalister sentralt hvor innholdet i treningene fastsettes, som igjen sendes ut til de enkelte distriktene for planlegging og gjennomføring (Politiets beredskapssystem del 1, 2011, s. 38).

### **Kategori 1 (IP1):**

I denne kategorien inngår Beredskapstroppen (BT), som er et sentralt bistandsorgan med plassering i Oslo politidistrikt. Det er en nasjonal bistandsenhet mot terror, organisert kriminalitet og annen alvorlig kriminalitet (Politiets beredskapssystem del 1, 2011, s. 38).

### **Kategori 2 (IP2):**

Tjenestepersoner som har livvaktjeneste som hovedoppgave. Den Kongelige Politieskorte (DKP) har nasjonale bistandsoppgaver for livvaktjenesten for kongefamilien, og andre som har behov for beskyttelse når Kongefamilien er vertskap (Politiets beredskapssystem del 1, 2011, s. 44).

### **Kategori 3 (IP3):**

I denne kategorien finnes tjenestepersoner som inngår i politidistriktenes utrykningsenhet (UEH). Denne ressursen finnes i alle landets politidistrikter, og er spesialtrent personell for løsning av skarpe oppdrag og håndtering av andre tilsiktede, uønskede hendelser som terror og sabotasje. De utgjør kompetansenivået mellom IP 4 (politiets ordinære innsatspersonell) og nasjonale bistandsressurser. De er en del av politidistriktets døgnskutteløse grunnberedskap (Politihøgskolen.no).

#### **Kategori 4 (IP4):**

I denne kategorien inngår alle andre tjenestepersoner som skal gjennomføre årlig utdanning/trening og godkjenningssprøve for tjenestevåpen. Dette blir regnet som politiets ordinære innsatspersonell (Politiets beredskapssystem del 1, 2011, s. 38).

#### **Kategori 5 (annet operativt personell):**

I denne kategorien inngår tjenestepersoner som skal ha årlig innsatstrening, men som ikke skal gjennomføre godkjenningssprøve for skytevåpen og skal normalt ikke bevæpnes (Politiets beredskapssystem, 2011, s. 38).

Av de 10 grunnprinsippene for norsk politi (NOU 1981:35, s. 13) fremgår det at politiet blant annet skal ha et sivilt preg i løsningen av oppgaver, metodebruk og opptreden, være basert på en generalistrolle med fokus på forebygging, være desentralisert ved mange og spredte tjenestesteder og ikke minst være underlagt effektiv kontroll fra samfunnets side (Meld. St. 42 (2004-2005), s. 10). Grunnprinsippene poengterer viktigheten av samspillet med publikum, og slår fast at publikum er politiets viktigste ressurs (Meld. St. 42 (2004-2005), s. 9). Videre poengteres viktigheten av god kommunikasjon med publikum. Dette må innebære reell kommunikasjon som betyr at politiet både har en lyttende, forhandlende og informerende rolle, og en anerkjennelse av nytteverdien av god dialog. Det nevnes også at kommunikasjonen med publikum har et stort forbedringspotensial, ved at kommunikasjonen med publikum ikke bare blir usystematisk og situasjonsbetinget (Meld. St. 42 (2004-2005), s. 69).

Norsk politi har samtidig ikke bare rett til, men også plikt til, å anvende makt som oppfyller kravene til nødvendighet, forsvarlighet og forholdsmessighet (Politoloven, 1995, § 6). Det er også et krav at politiet til enhver tid skal tilstrebe å løse tjenesteoppdrag ved bruk av minst mulig makt, det vil si å holde seg så lavt som mulig på maktpyramiden. Minst mulig bruk av makt gjelder særlig med tanke på fysisk maktbruk, hvor det stilles krav til likebehandling og at arbeidet gjøres på en slik måte at borgernes verdighet blir ivaretatt (NOU 2009:12, s. 30). Verbal kommunikasjon hvor man tilstreber å unngå bruk av fysiske maktmidler skal likevel danne basis for alt publikumsrelatert arbeid. Dette er innlysende ut fra prinsippet om forholdsmessighet som er nedfelt i politiloven (Lohne Lie & Lagestad, 2011, s. 12). Dersom kommunikasjonen feiler, vil en konsekvens kunne være økt spenning og konfliktnivå

(Hoff, 1995, s. 106). I møte med personer som opplever en personlig krise for eksempel, kan det å beherske verbale tilnærminger ha stor betydning. Dette kan innebære å stille direkte, enkle spørsmål og å ta inn over seg den andre personens perspektiver (Hoff, 1995, s. 91).

Det eksisterer pensum, kunnskap og teori tilgjengelig for politiet når det kommer til verbale kommunikasjonsteknikker og bruk av myke tiltak. Tjenestepersoner kan etter endt utdanning søke på videreutdanning for politiets forhandlertjeneste. I studieplanen står det at formålet er «...å utdanne polititjenestepersonell til politiforhandlere og bidra til at disse benytter hensiktsmessig kommunikasjon i forhandlingssituasjoner» (Politihøgskolen.no). Det understrekes for søkere at deltagerne velges ut i henhold til lokale kompetanseplaner i de enkelte politidistriktene, og søkerne må ha minst fem års praksis etter grunnutdanningen. Det er også andre kriterier som stilles til de som ønsker slik videreutdanning (Politihøgskolen.no). Kunnskapene som kommer politiforhandlere til gode er med andre ord knyttet til ferdigheter som i utgangspunktet ikke er tilgjengelig for andre enn de som søker på denne videreutdanningen.

Når jeg i denne oppgaven skiller mellom myke og harde tiltak, så støtter jeg meg til Kapoors (2015) bruk av uttrykket. For å overføre dette til norske forhold, så velger jeg å definere de tre nederste tiltaksnivåene på maktpyramiden som myke tiltak. De resterende tiltaksnivåene definerer jeg da som harde tiltak.

## 2 Teori

I dette kapitlet presenteres relevant teori som legges til grunn for å kunne svare på oppgavens problemstilling. Jeg vil se på begrepet krise, og forsøke å sette begrepet inn i en kontekst som passer med den type hendelser politiet kan møte på i sitt virke med publikum. Jeg vil også se på begrepet krisehåndtering, og sette det i sammenheng med den betydningen som en tjenesteperson i politiet kan ha i møtet med personer som opplever kriselignende hendelser. Begrepene sensemaking og situational awareness vil jeg også vie plass, da dette spiller en rolle for måten en tjenesteperson i politiet oppfatter en situasjon på og tar inn over seg inntrykk i omgivelsene. Jeg vil også si noe om trening, og tanker om hvordan treningen kan bidra til å få en helhetlig tilnærming til de utfordringene som en operativ tjenesteperson i politiet kan bli møtt med i tjeneste. Til slutt vil jeg si noe om teori rundt beslutningstaking, som i dette tilfellet avgjør hvilket tiltaksnivå på maktpyramiden en tjenesteperson velger å benytte seg av.



## 2.1 Krise

Begrepet krise kan sees på ulike måter. Allerede i 1960-årene presenterte Hermann (1963) noen nøkkelementer som er definerende ved en oppstått krise. Disse elementene er 1) trussel mot viktige mål og verdier for en aktør 2) begrenset tid til rådighet pga. en kommende tidsfrist eller økende kostnad ved ikke å foreta seg noe og 3) et antall uforutsigbare hendelser og/eller usikkerheter knyttet til situasjonen, som gjør det vanskelig å forutse utfall av de avgjørelsene og handlingene som tas (Hermann, 1963). Disse elementene har senere blitt benyttet i flere andre, men lignende, definisjoner av begrepet krise.

En annen definisjon av begrepet som også inneholder elementene trussel, tidspress og usikkerhet kommer fra Boin et al. (2017) som hevder en krise er et kritisk veiskille i et sosialt system, hvor kjerneverdier og strukturene blir utsatt for en brå og uventet trussel, som inneholder ukjente faktorer og hvor det tilsynelatende er behov for en omfattende respons (Boin, Hart, Stern, Sundelius, 2017, s. 5). En annen definisjon av krise står i NOU (2000:24, s. 19), som trekker frem at en krise er en hendelse som har potensiale til å true viktige verdier og svekke en organisasjons evne til å utføre viktige funksjoner. Rosenthal m.fl. (1989) trekker også frem momentene trussel, tidspress og usikkerhet, men trekker også inn behovet for å ta beslutninger under vanskelige forhold, ved at en krise defineres som «En alvorlig trussel mot strukturer, verdier, og normer i et sosialt system som under tidspress og usikkerhet gjør det nødvendig å foreta kritiske beslutninger» (Rosenthal, 1989, sitert i Engen et al., 2017, s. 261).

En krise trenger ikke nødvendigvis å favne vidt i form av at det kan ramme organisasjoner og samfunn. Krise kan også ramme på det individuelle plan. I følge Boin et al. (2017) brukes begrepet krise også når noe truer en person individuelt. En personlig krise kan markere en periode med emosjonell uro eller sykdom, hvor målet er komme seg ovenpå både mentalt og fysisk (Boin et al., 2017, s. 5). Ifølge Hoff (1995) kan en krise defineres som en alvorlig hendelse eller vendepunkt som representerer både fare og mulighet. Hun bruker begrepet krise om noe individuelt som personlige opplevelser. Hun trekker inn at man også kan oppleve en personlig krise, og definerer dette som "an acute emotional upset arising from situational, developmental, or sociocultural sources and resulting in a temporary inability to cope by means of one`s usual problem-solving devices" (Hoff, 1995, s.4). Hva som oppleves som en krise hevder hun videre varierer fra person til person. Det som er en krise for en person trenger ikke være en krise for en annen. Det er et subjektivt element også i det som oppfattes som en krise. I følge Hoff (1995) oppstår ikke en krise av seg selv. Kriser oppstår

når vår personlige tolkning av stressfulle hendelser, sammenholdt med vår evne til å mestre og begrensningene i våre sosiale ressurser, leder til stress som er så alvorlig at vi ikke klarer å finne lindring (Hoff, 1995, s.5).

Mesteparten av kontakten mellom politi og publikum skjer ansikt til ansikt, enten en-til-en eller i små grupper (Miller, 2006, s. 21). Politiet arbeider ofte med personlige kriser, som har potensial til å bli større kriser på samfunnsnivå. I ytterste konsekvens kan en personlig krise utarte seg til for eksempel hendelser hvor en person lar sin frustrasjon og sitt sinne gå ut over andre enn seg selv. Dersom vedkommende opplever å ikke blir tatt på alvor av de første representantene fra det offentlige som vedkommende kommer i kontakt med, så kan andres liv stå i fare. Derfor er denne nyansen viktig å få med i arbeidet med denne oppgaven

## **2.2 Krisehåndtering**

Politiet er samfunnets krisehåndterere. De skal være den sentrale aktøren i det sivile samfunnets beredskap under kritiske og ekstraordinære situasjoner. Det er avgjørende at politiet ser sitt bidrag i et større perspektiv, og baserer seg på samvirke med andre nød- og beredskapsstater og andre aktører (Meld St. 42 (2004-2005), s. 10). Krisehåndtering kan defineres som "Den umiddelbare og påfølgende responsen, forberedt eller ad-hoc, når en krise har manifestert seg" (Engen et al., 2016, s.300). Krisehåndteringen har som formål å gjenopprette en form for normalitet, å få kontroll på farer som har manifestert seg og å redusere konsekvensene (Engen et al., 2016). Mens krise er en midlertidig hendelse, så er krisehåndtering en pågående og avgjørende aktivitet også mellom kriser (Pursiainen,2018).

Når kriser inntreffer i et samfunn, så ser befolkningen mot lederne sine. Krisehåndtering kan også sees på som ledelse i ekstraordinære situasjoner (Engen et al., 2016, s. 301).

Befolkningen har forventninger til at ledelsen både skal forebygge og begrense omfanget av en krise. De må kunne forklare hva som gikk galt og hvorfor. Når regjeringen responderer bra på en krise, så blir skaden begrenset. Når sårbarheter og trusler som kommer til overflaten blir tilstrekkelig vurdert og håndtert, så vil potensielt katastrofale virkninger ikke inntreffe. Men når krisehåndteringen svikter, så vil skadeomfanget øke (Boin et al, 2017, s.4).

Det samme kan sies for krisehåndtering på det individuelle og personlige plan. På det personlige plan blir krisehåndtering av Hoff (1995, s. 4) definert som hele prosessen med å jobbe seg gjennom krisen til man har kommet til en løsning, en prosess som vanligvis

inkluderer handling ikke bare fra individet som selv står i krisen, men også fra andre medlemmer fra personens naturlige og/eller institusjonelle nettverk. Formålet med denne formen for krisehåndtering er at den skal fremme personlig vekst og unngå destruktive utfall av en traumatisk hendelse (Hoff, 1995, s. 119). Om denne løsningen er god eller dårlig er avhengig av hvilken innblanding som har blitt gjort av en *krisearbeider* (sykepleier, politibetjent, psykolog mm). Politiet jobber ofte i sjiktet mellom samfunnsmessige og personlige kriser. For at disse ikke skal utvikle seg til å bli større kriser, så må de personlige krisene tas på alvor også av politiet i den innledende fasen. Når noen (helsearbeidere, politi mm) iverksetter handling i forhold til en persons personlige krise, så kalles dette kriseinnblanding (Hoff, 1995, s. 4).

Politiet gjør ifølge instruks (Politiinstruksen, 1990) best nytte for seg hvis det på forhånd klarer å forebygge eller avverge lovbrudd eller ordensforstyrrelser. Personorientert forebygging fokuserer på samfunnsmessige, miljø- og individbaserte årsaker til kriminalitet (Meld. St. 42, (2004-2005), s. 38). Dette understreker kompleksiteten i politiets samfunnsoppdrag. På den ene siden skal politiet avverge kriser og alvorlige hendelser på samfunnsnivå. På den andre siden møter de mennesker som har havnet i uheldige og ekstreme situasjoner og som gjennomgår personlige kriser. Politiet må her innta rollen som en krisearbeider, for å forebygge en personlig krise som kan utvikle seg til å bli en krise på samfunnsnivå.

## 2.3 Sensemaking

Krisehåndtering preges av at man ikke har tilstrekkelig informasjon som man kan stole på, og at man ikke har oversikt over situasjonen. Det som skiller suksess fra fiasko i krisehåndteringen, er evnen til å skape, dele og fortløpende evaluere en dynamisk situasjon (Boin et al, 2017, s. 24). Sensemaking, eller to make sense, kan defineres som prosessen med å forklare hendelser som har skjedd og forutse nye, kommende hendelser (Klein et al., 2010, s. 304). Det er en aktiv kognitiv prosess hvor bruddstykker av det man oppfatter i en tidsavgrenset situasjon settes sammen til en helhet. Produktet av denne prosessen er mening eller forståelse av en situasjon eller hendelse. Dette begrepet er viktig å se på, fordi evne til sensemaking vil øke sjansen for å ta gode avgjørelser. Det er en prosess som bidrar til å gi mening til hendelser, og som danner basis for å beslutte for eksempel hvilket tiltaksnivå på maktpyramiden en tjenesteperson skal benytte seg av.

Sensemaking blir ofte forvekslet med tolking (Weick, 1995, s. 13). Hovedforskjellen, ifølge Weick (1995), er at sensemaking er prosessen hvor det som senere tolkes blir skapt. Å tolke betyr at noe som allerede eksisterer venter på å bli oppdaget. Å begi seg ut på sensemaking betyr å konstruere og ramme inn noe subjektivt for å gjøre det håndgripelig og meningsfylt. Man evner ikke å forstå hva man gjør før man faktisk har gjort det. Først i ettertid kan man se tilbake og gi mening til hendelser eller handlinger som har blitt gjort (Weick, 1995, s. 14).

En annen egenskap er at sensemaking har en følelsesmessig komponent knyttet til seg. Dersom en person for eksempel holder på med en innlært sekvens for å gjennomføre en rutinepreget operasjon, så vil enhver avbrytelse av denne sekvensen kunne føre til en følelsesmessig opphisselse (Weick, 1995, s. 46). I det man merker en slik opphisselse, så vil man forsøke å konstruere en link mellom den oppståtte nå-situasjonen og utfall av lignende, tidligere situasjoner for å gi mening til opphisselsen. Den følelsesmessige komponenten er ifølge Weick (1995, s. 46) det som skjer i tiden mellom en rutinepreget handling blir avbrutt og til handlingen blir gjenopptatt eller erstattet av en annen handling som fullfører sekvensen. Slike følelser, gode i form av nytelse og dårlig i form av sinne, påvirker sensemaking ved at man husker hendelser som har gitt tilsvarende følelse som det kjennes på i øyeblikket. En slik følelsesmessig respons utløst av en avbrytelse av en pågående handling er viktig, også fordi det forbereder mennesker for en fight-or-flight reaksjon. Det gir en advarsel om at det er noe i gjære som krever passende handling og at ens helse og velvære kan stå på spill (Weick, 1995).

Sensemaking kan også håndteres i team, for eksempel internt i en politipatrulje som består av to eller flere tjenestepersoner. Team sensemaking defineres som prosessen hvor et team håndterer og koordinerer anstrengelser for å forklare den nåværende situasjonen og forutse fremtidige situasjoner, typisk i omgivelser preget av usikkerhet og tvetydighet (Klein et al., 2010, s. 304).

For at et team skal fungere godt sammen så må man fange opp varselsignaler i omgivelsene og formidle dette til de øvrige medlemmene i teamet. Hos team som ikke lykkes kan man ofte peke på sammenbrudd i prosessen med sensemaking, hvor man har mislyktes i å fange opp viktige hint i omgivelsene og/eller ikke lykkes med å sette sammen tilgjengelig informasjon til noe meningsfylt (Klein et al, 2010, s. 306). En måte å unngå dette på er å *tilkjennegi tvil*. Dette er en av de tøffeste og mest kritiske oppgavene et team står ovenfor. Dette handler om å

akseptere at man er usikker å stille spørsmål ved sin egen oppfattelse. Dette kan gjøre at man oppfatter nyanser man tidligere har oversett og kan bidra til at man bedre fanger opp dynamikken i en hendelse (Klein et al, 2010, s. 309).

Klein et al (2015) gjennomførte en studie med mål forstå hvorfor og hvordan noen tjenestepersoner, fra både politiet og det militære, var mer effektive enn andre i å møte publikum uten å skape fiendtlighet og konflikt. De kalte dette å være «vennlige fremmede» (VF). Det å skape tillit mellom politiet og publikum fant de var den viktigste egenskapen ved en VF, da tillit gjorde både kommunikasjon og effektivitet bedre i komplekse og dynamiske møter med publikum (Klein et al., 2015, s. 239). På bakgrunn av intervjuer definerte de en ramme rundt begrepet VF, og de fant at dersom målsettingen var å bygge tillit til publikum, så kunne dette defineres som en form for sensemaking. Tjenestepersoner som gikk inn i et møte med publikum med denne målsettingen virket å tolke situasjoner ulikt sammenlignet med tjenestepersoner som hadde andre målsettinger, for eksempel det å forberede seg på det verste, fullføre oppdraget for enhver pris og følge regelverket til punkt og prikke (Klein et al, 2015, s. 239). Ved å ta utgangspunkt i 4 aspekter som bidrar til å gjenkjenne en situasjon i form av 1) gitte tegn i omgivelsene å være på utkikk etter, 2) forventninger, 3) kurante målsettinger og 4) potensielle handlingsmåter, så bidro dette til å ramme inn begrepet VF i et sensemaking-perspektiv. Tjenestepersoner som jobbet ut fra dette perspektivet, vil basert på Klein et al (2015) være oppmerksomme på andre signaler i omgivelsene, gå inn i en situasjon med andre forventninger, ha annen målsetting og vurdere andre handlingsmåter enn de tjenestepersonene som ikke benyttet seg av dette perspektivet.

I vår sammenheng vil det å kunne sette sensemaking i sammenheng med myke tiltak, kunne bidra til at det aktivt søkes etter måter å skape relasjoner med publikum på. Ved tillitsskapende adferd fra politiet og opparbeidelse av relasjonell kompetanse gjennom trening, vil en respons fra publikum kunne skape en ny mulighet for en tjenesteperson til å skape mening, og søke å danne en felles plattform hvor verbal kommunikasjon ikke bare blir et verktøy, men også selve målet i situasjonen.

## 2.4 Situational awareness

Situational awareness (SA) kan på norsk oversettes til «situasjonsbevissthet» (Eid & Johnsen, 2006, s. 19). Dette kan defineres som ««The perception of the elements in the environment within a volume of time and space, the comprehension of their meaning and the projection of their status in the near future» (Endsley, 1988, s. 97, sitert i Endsley, 2000, s. 5). Dette omfatter operatørens oppfatning av kritiske faktorer i omgivelsene, hvordan disse henger sammen, og hva de kan føre til i nær fremtid. Den enkelte operatørs situasjonsbevissthet styres av individuelle egenskaper, som personlighet, kognitiv og fysisk kapasitet, tidligere erfaring og kontekstavhengige forhold (Eid og Johnsen, 2006, s.19).

Datamengden i omgivelsene kan være enorm og en operatør, eller tjenesteperson i politiet, må klare å luke ut det som er unødvendig og å sette sammen nødvendige biter for å skape tilstrekkelig grunnlag for å ta avgjørelser. SA handler om å vite hva som skjer rundt deg og prioritere informasjon (Endsley, 2000, s. 5). I følge Endsley (2000) kan det være vanskelig å avgjøre hvor mye SA som er tilstrekkelig. Flaks kan gjøre at selv et lavt nivå SA i en gitt situasjon er nok, og motsatt vil selv et høyt nivå SA kunne føre til dårlige prestasjoner. Etter hvert som nivået SA hos et individ øker, så vil også sannsynligheten for å ta gode avgjørelser og prestere godt øke (Endsley, 2000, s. 27).

Definisjonen av SA indikerer at dette handler om ulike nivå, hvor faktorene oppfatning, sammenheng og evne til å forutse er nevnt. Endsley (1988) deler SA inn i tre ulike nivåer:

**Nivå 1 – persepsjon:** På dette nivået dreier det seg om å få oversikt over relevante elementer i omgivelsene (Endsley, 2000). For en operatør, eller tjenesteperson i politiet, kan dette være lokalisering av eget mannskap, motstanders plassering og bevegelse, egenskaper ved terrenget og værforhold (Eid og Johnsen, 2006, s. 228).

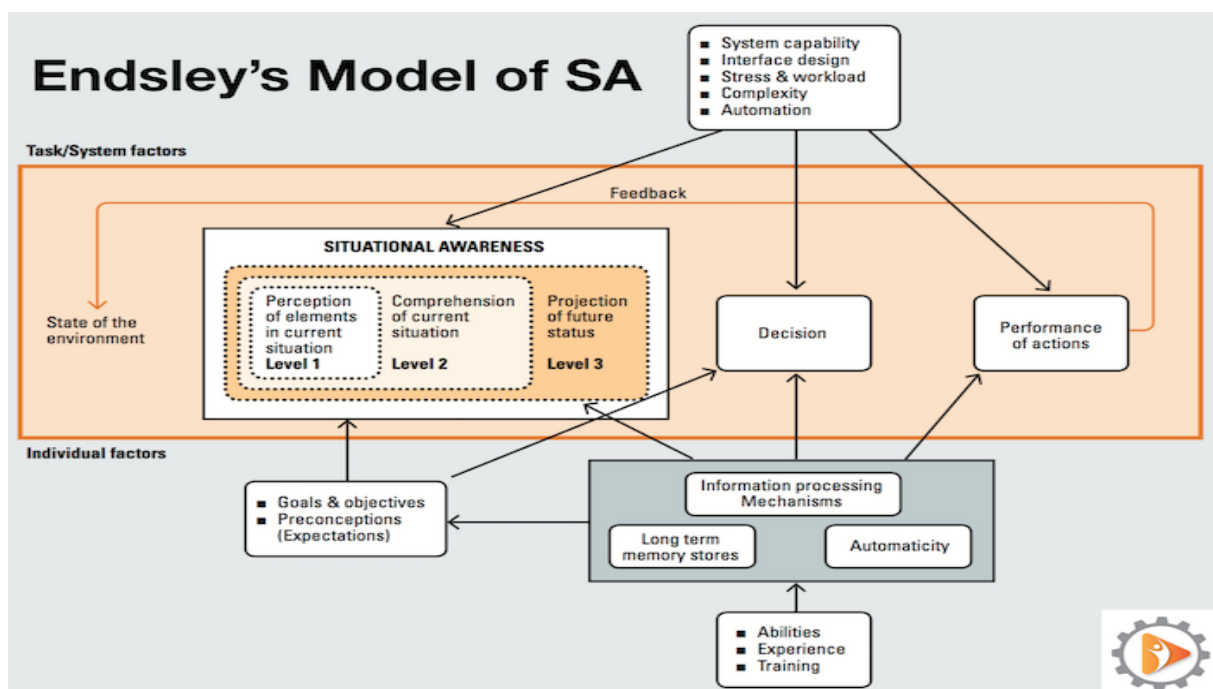
**Nivå 2 – forståelse:** Det handler ikke bare om å sanse og forholde seg til informasjon. Informasjonen må kombineres, tolkes, lagre og kunne hentes frem igjen. De ulike signalene i omgivelsene må kunne rangeres etter relevans til hvilket mål man har satt seg.

I denne konteksten kan vi hevde at en polititjenesteperson med nivå 2 SA har klart å skille ut operasjonelt relevant informasjon og hvor betydelig den er basert på data anskaffet på nivå 1 (Endsley, 2000). En uerfaren tjenesteperson kan være i stand til å oppfatte signaler like godt

som sin erfarne kollega, men vil ofte komme til kort i å integrere ulike dataelementer sammen med relevante mål for å forstå situasjonen som helhet like godt som den med erfarne ekspertise (Eid og Johnsen, 2006, s. 228).

**Nivå 3 – projeksjon:** På det høyeste nivået ligger evnen til å forutse fremtidige hendelser og hvilken betydning de har. Dette markerer en egenskap til en ekspert (Endsley, 2000, s. 7). Erfarne tjenestepersoner skiller seg fra uerfarne ved at de har utviklet denne evnen og bruker mye tid på å forsøke å forutse fremtidige hendelser. Dette er en prosess som pågår under trening, planlegging og gjennomføring av oppdrag. Dette gir tjenestepersonene nødvendig tid og kunnskap til å bestemme den mest hensiktsmessige taktikken for å oppnå målet med oppdraget (Eid og Johnsen, 2006, s. 228).

Mangelfull situasjonsbevissthet kan hemme beslutningstaking. Den største enkeltårsaken til situasjonsbevissthetsfeil er at man på nivå 1 ikke oppfatter situasjonen riktig. Viktig informasjon blir kanskje ikke mottatt riktig eller man klarer ikke å få med seg viktige detaljer (Eid og Johnsen, 2006). Gjennomgang av rapporter fra internasjonal luftfart viser at 76% av feil gjort blant piloter skyldes svikt i SA nivå 1 (Endsley, 2000).



Figur 2 - Modell av SA i en dynamisk beslutningsprosess (Endsley, 1995).

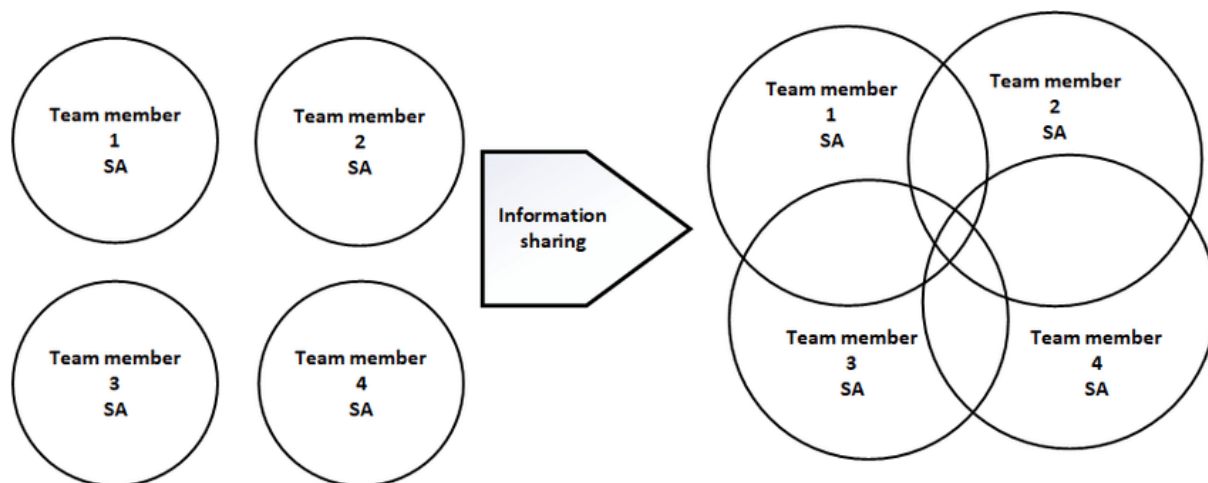
Endsley (1995) har valgt å sette SA som et eget nivå adskilt fra både beslutningstaking og selve utøvelsen. Selv de beste beslutningstakere vil ta gale avgjørelser dersom de har unøyaktig eller mangelfull SA. Omvendt kan en person som har perfekt SA kunne ta feil

avgjørelse, grunnet mangel på trening, dårlig valg av taktikk eller rett og slett på grunn av dårlig utøvelse (Endsley, 1995, s. 36). I tillegg kan mangel på både erfaring og trening føre til at det ikke finnes godt utviklede handlingsalternativer for en gitt situasjon. Personlige faktorer som impulsivitet, beslutningsvegring eller risikovillighet kan også gjøre at et individ er utsatt for å ta dårlige avgjørelser (Endsley, 2000).

Tradisjonelt har trening som angår beslutninger rundt bruk av makt dreid seg om kunnskap om lover og regler tilknyttet dette, i tillegg til effektiv bruk av selve maktmiddelet. Eksempler på dette er bruk av harde tiltak som elektroshokkvåpen, batong og pepperspray (Rajakaruna et al., 2017, s. 508). Mangelen på utvikling innenfor treningen som politiet gjennomfører, kan ifølge Rajakaruna et al. (2017, s. 509) forklares med manglende kunnskap om hvilke kunnskaper og ferdigheter som kreves av en tjenesteperson for å effektivt håndtere situasjoner hvor bruk av makt kan bli nødvendig. I Rajakaruna et al. (2017) studie fant forskerteamet flere kategorier ferdigheter som de mente treningen burde fokusere på, for bedre å være i stand til å fange opp kompleksiteten i oppdrag hvor bruk av makt kunne bli nødvendig. Eksempler på slike kategorier ferdigheter var økt selvbevissthet, økt bevissthet rundt partner og miljø, gjøre en fortløpende vurdering av situasjonen over hele tidsspennet til oppdraget og klare å tilpasse reaksjonen og adferd til situasjonen (Rajakaruna et al., 2017, s. 516).

På samme måte som sensemaking kan gjøres i team, gjelder dette også for situational awareness. Team SA kan defineres som «the degree to which every team member possess the SA needed for his or her job» (Endsley, 1995, s. 39). I dette ligger at hvert enkelt medlem av teamet må ha tilstrekkelig SA for å utføre sine oppgaver, slik at teamet skal fungere optimalt. Det er ikke godt nok at kun ett medlem i teamet har tilstrekkelig SA for å utføre sin jobb, dersom kritisk informasjon som andre har behov for ikke blir formidlet. Dette kan føre til kritiske feil (Endsley, 2015, s. 23). I diskusjoner om SA i en gruppe eller team, er nettopp graden av sammenfallende eller delt SA avgjørende for hvor velfungerende teamet er. Utfordringen i et team er at den enkelte utøvers SA må deles med den eller de andre i teamet. Dersom et team ikke deler SA, vil utøvelsen av en oppgave eller operasjon preges av den manglende felles SA. Å dele ens oppfatning (SA) med andre, slik at de oppfatter det samme som deg, er like mye en kommunikativ og relasjonell utfordring som en kognitiv øvelse. Dersom medlemmer av et team har nøyaktig og god SA på det som angår alle og er felles, så kan det være et mål for hvor bra teamet kommuniserer internt (Mosier and Childster, 1991, sitert i Endsley. 1995. s. 39).





Figur 3 - Team situational awareness (Endsley, 1995).

## 2.5 Forholdet mellom sensemaking og situational awareness

I definisjonene over kan man se at det er likhetstrekk mellom SA og sensemaking. Det er likevel to ulike begreper som det er viktig å skille, for å forstå hvordan beslutninger fattes i operative miljø hvor man havner i situasjoner preget av usikkerhet og uforutsigbarhet. Sensemaking er ifølge Endsley (2015) prosessen med å omgjøre data fra nivå 1 SA til nivå 2 SA. Dette er en aktiv prosess, som blir til ved å samle sammen og kombinere informasjon man har skaffet seg på nivå 1. Selv om det er mange likhetstrekk mellom SA og sensemaking, trekker Endsley (2015) frem noen ulikheter:

- 1) Sensemaking er hovedsakelig en bevisst, overveiende handling. Dette kan ofte sies om SA, men det er også kjent for å være en høyt automatisert prosess som sammenligner og gjenkjenner tidligere hendelser. Denne automatiserte prosessen tar i bruk kognitive skjema av lignende situasjoner tidligere (Endsley, 2015, s. 18).
- 2) Sensemaking er hovedsakelig en prosess hvor man ser bakover for å finne mening, mens SA primært ser fremover (Endsley, 2015, s. 18).
- 3) Sensemaking avsluttes som oftest med hva konklusjonen blir på tilbakeblikket. SA bruker denne informasjonen til å skape en helhet, som igjen brukes til å se fremover og vurdere sannsynligheten for kommende hendelser (Endsley, 2015, s. 18).

Situasjonsbevissthet handler om å danne seg umiddelbare intuitive inntrykk av en situasjon basert på prinsipper for mønstergjenkjennelse. En situasjon blir umiddelbart kategorisert i forhold til mulige situasjoner. Forskning bekrefter at erfarne beslutningstakere subjektivt føler de har en intuitiv situasjonsoppfatning. Økt situasjonsbevissthet blir trukket frem som et redskap til å oppnå bedre kvalitet på beslutningstakingen (Eid og Johnsen, 2006 s.165).

## **2.6 Decision making**

Prosessene med sensemaking og situational awareness leder altså frem mot beslutningstaking. Når alt kommer til alt, så er det kvaliteten på de beslutningene vi tar som avgjør om de vurderingene vi gjør eller ordrene vi gir, fører til suksess eller katastrofe (Eid & Johnsen, 2006, s. 155).

En definisjon på beslutning er prosessen frem mot å ta en avgjørelse eller velge et alternativ, noen ganger referert til som handlemåte, for å møte kravet til en gitt situasjon (Flin et al., 2008, s. 41).

Analytisk tenkning blir ofte fremhevet som den beste måten å komme frem til en beslutning på. I en tradisjonell, analytisk beslutningsprosess finnes alle handlingsalternativene først frem, og beslutningstakeren velger deretter mellom disse (Eid & Johnsen, 2006, s. 156). Denne rasjonelle, analytiske modellen forutsetter at det settes klare mål, at man har god oversikt i situasjonen og kjennskap om alle relevante fakta. Ikke minst behøver man god tid til rådighet for å skaffe informasjon og til å vurdere de ulike alternativene mot hverandre (Eid & Johnsen, 2006, s. 159).

På den andre siden finner man beslutninger som må tas i omgivelser hvor elementer av tidspress, risiko, dynamiske, raskt skiftende miljøer og usikkerhet er gjeldende. Metodene utledet av den ovennevnte analytiske beslutningstakingen blir for kompleks og tidkrevende å benytte seg av for operatører, eller tjenestepersoner i politiet, som jobber i risikofylte og uforutsigbare omgivelser (Flin et al, 2008, s. 43).

Mot slutten av 1980 årene vokste det frem forskning som tok for seg beslutningstaking i omgivelser preget av høy usikkerhet, med mangelfull informasjon til rådighet, skiftende målsettinger, høyt tidspress og risiko. Denne retningen ble kalt Natural Decision Making (NDM).

I følge Endsley er SA ikke bare en stor del av det å ta avgjørelser, men SA kan også i stor grad påvirke selve beslutningsprosessen. Omgivelsene et problem oppstår i, sammenholdt med konteksten, avgjør i stor grad hvilken strategi man velger for å løse problemet. Det er ikke bare elementer i omgivelsene som avgjør (nivå 1 SA), men også hvordan disse elementene blir vurdert i forhold til hverandre (nivå 2 SA) som styrer beslutningsstrategi (Endsley, 1995, s. 39).

I operative omgivelser foregår det en kontinuerlig vurdering av situasjonen. Omgivelsene scannes for å finne ut hva som er problemet, deretter genereres og vurderes en eller flere alternative løsninger, for videre å velge og sette i verk et alternativ og deretter evaluere fortløpende hva resultatet blir. Dette kalles gjerne for dynamisk beslutningstaking. Det finnes en rekke ulike modeller som viser en slik fremgangsmåte, og et fellestrekk ved mange av dem er at de viser to underliggende stadier i form av 1) situasjonsvurdering og 2) beslutningstaking (Flin et al., 2008. s. 44).

### **2.6.1 Situasjonsvurdering – hva er problemet?**

I denne sammenhengen er det definert som prosessen hvor man aktivt undersøker og evaluerer omgivelsene i arbeidsmiljøet man befinner seg i. Et eksempel på dette kan være en polititjenesteperson som ankommer et åsted (Flin et al., 2008, s. 45). Den første fasen i en beslutningstaking er å klarlegge hvilken situasjon man står ovenfor. I denne fasen vil beslutningstakeren, alene eller sammen med andre, forsøke å ramme inn omgivelsene for å forklare situasjonen. Dette skiller seg fra den kontinuerlige kognitive scanningen av omgivelsene som leder frem mot situational awareness, ved at den er mye mer bevisst rettet mot å identifisere og forstå en ny eller endret situasjon. Dersom persepsjonen av omgivelsene viser seg å være mangelfull, eller ikke forstått, så er det sannsynlig at den kommende beslutningen ikke blir optimal. Grunner til at en situasjon ikke blir oppfattet riktig, kan være at tegn i omgivelsene blir misforstått og/eller oversett. Dette kan resultere i et ukorrekt mentalt bilde av situasjonen. I tillegg kan man feilvurdere risikobildet eller hvor mye tid man har til rådighet (Flin et al., 2008, s. 46). Beslutningsfeil kan også forekomme dersom operatørene ikke fanger opp selv små endringer i omgivelsene ved at man ikke oppdaterer situasjonsvurderingen ofte nok.

Tidsfaktoren spiller også en viktig rolle i denne tidlige fasen av beslutningsprosessen. Studier fra miljøer hvor tidsfaktoren er av stor betydning, som for eksempel luftfart, politiyrket og akuttmedisin, viser at erfarne utøvere har gode evner til å vurdere hvor mye tid man har til rådighet sammenlignet med mer uerfarne utøvere. De som har mindre erfaring, har en tendens til å undervurdere tidsfaktoren. De erfarne utøverne har også utviklet flere strategier for å kjøpe seg tid i utfordrende situasjoner (Flin et al., 2008, s. 47).

Hvor mye tid man har til rådighet spiller inn på hvilken metode som blir benyttet til å fatte en beslutning. Ofte er det en sammenheng mellom tid og risiko. Når risikoen øker, vil ofte tiden man har til rådighet minske.

### **2.6.2 Ulike metoder for beslutningstaking – hva skal jeg gjøre?**

Fase en av beslutningstakingen er altså å foreta en situasjonsvurdering. Fase to er å fatte selve beslutningen. I fase to er det ifølge Flin et al. (2008) om å gjøre å velge et handlingsalternativ som er i tråd med informasjonen man har skaffet seg i situasjonsvurderingen. Det blir trukket frem 4 prinsipielle metoder for å gjøre dette:

*Recognition-primed decisions (intuitive beslutninger).* Her blir kun et handlingsalternativ vurdert av gangen. Denne modusen dreier seg om å huske tidligere responser på situasjoner av samme type. Dette er en rask beslutningsmåte, som kan kalles intuisjon eller magefølelse. Responsen kommer så hurtig at man antar at handlingsmåten er lagret sammen med et episodisk minne av tidligere, lignende hendelser. Det blir tilnærmet en automatisert prosess med lite bevisst overveining (Flin et al., 2008, s. 48).

Intuisjon på høyt nivå kan defineres som: «situasjonen har gitt et hint. Dette hintet har gitt eksperten tilgang på informasjon lagret i hukommelsen, og denne informasjonen gir svaret. Intuisjon er verken mer eller mindre enn gjenkjennelse» (Simon, 1992, sitert i Kahnemann & Klein, 2009, s. 520).

For at definisjonen over skal gi mening, så må for det første omgivelsene gi hint som er forenlig med situasjonen, og være så spesifikke at de kan gjenkjennes – selv om individet ikke vet hva de er. Et barn klarer f.eks. å gjenkjenne en hund, å skille den fra andre dyr, uten egentlig å klare å forklare hvorfor. For det andre vil bare en slik intuisjon klare å utvikle seg i miljøer med regularitet og gjentakelse, slik at man kan koble et hint til en gitt situasjon

(Kahnemann & Klein, 2009, s. 520). Selv om flere opplever samme type situasjoner, vil noen utvikle en høyere grad av intuisjon og raskere lære seg mønster. Grad av motivasjon, forpliktelse og talent spiller en rolle (Kahnemann & Klein, 2009, s. 521).

Denne metoden kan egne seg for erfarne utøvere som jobber med relativt gjenkjennbare og kjente situasjoner, og spesielt under tidspress, og den kan være mer motstandsdyktig mot stress enn andre strategier (Flin et al., 2008, s. 51).

*Regelbasert beslutningstaking.* For denne strategien handler det om å identifisere en situasjon, og enten ved hjelp av hukommelse eller å lese seg opp på instruksjoner og regelverk finne den riktige responsen. Dette kan bety en mer bevisst anstrengelse enn strategien med intuisjon. Denne metoden er spesielt utbredt blant nybegynnere som bruker denne metoden til å lære seg prosedyrer i hendelser som opptrer hyppig eller er knyttet til høy risiko. Dette kan også benyttes av eksperter for å spare kapasitet til beslutninger de har identifisert i fremtiden. For eksempel en pilot som bruker manualer og prosedyrer for å slukke en brann i motoren i lufta, slik at kapasitet kan frigis til å beslutte hvor man skal lande flyet (Flin et al., 2008, s. 52). Feil kan her oppstå dersom man tar i bruk feil instruks.

*Beslutninger basert på valg.* Dette kan også kalles en analytisk måte å ta beslutninger på. Beslutningstakeren gjenkaller fra hukommelsen, instruksjoner/manualer eller fra andre teammedlemmer, et antall handlingsmåter som så blir sammenlignet for å avgjøre den beste handlingsmåten. Ideelt sett bør alle relevante alternativer bli vurdert for å komme frem til beste resultat. Denne metoden er tidkrevende, mentalt krevende og vil ofte kunne kreve penn og pair eller lignende for at man skal klare å ha oversikt. Fordelen er at sjansen for å komme til en optimal løsning er større ved denne metoden, i og med at alle hensiktsmessige løsninger er vurdert opp mot hverandre (Flin et al., 2008, s. 54).

*Kreativ beslutningstaking.* Dette er en metode som handler om å utforske ukjent terreng. Det handler om å utvikle en handlemåte for en situasjon man ikke har trent på eller forutsett kan skje. Den er lite benyttet, men noen ganger blir man kastet ut på dypt vann uten å velde det selv. Et eksempel er måneferden til Apollo 13, hvor det like etter avgang skjedde en uventet og uforutsett hendelse som gjorde at den måtte gjennomføres med høy grad av improvisasjon (Flin et al., 2008, s. 55). Fordelene med dette kan være at man produserer løsninger til ukjente situasjoner, og at noen kan være så bra at man videreutvikler dem til lignende situasjoner i fremtiden.

## 2.7 Betyr erfaring nødvendigvis læring?

I følge Hammond (1996) har erfaring rykte på seg til å være en forutsetning for ekspertise. Han viser til at dette langt ifra alltid er sant. I stort sett samtlige studier av eksperter innenfor rammene av beslutningstaking og vurderinger, så viser det seg at erfaring ikke er relatert til den empiriske nøyaktigheten av slike ekspertuttalelser. Faktisk er det slik at i mange slike undersøkelser av eksperter, så er erfaring negativt korrelert med nøyaktighet (Hammond, 1996, s. 278). I følge Klein (2013, s. 166) er en forutsetning for ekspertise at man får tilbakemelding og funderer over sin siste feil. For at intuitiv beslutningstaking kan regnes for å være virkelig ferdighetsbasert, er det ifølge Kahneman & Klein (2009) spesielt to forutsetninger som må være til stede. For det første må det være spesifikke hint i omgivelsene, som fanges opp selv om individet selv ikke vet hva de er. For det andre, så må individet ha en mulighet til å lære seg disse relevante hintene.

Å bli dyktig på intuisjon kan kun skje i omgivelser preget av regelmessighet, som skaper merkbare hint i omgivelsene (Kahneman & Klein, 2009, s. 520). I følge Kirkebøen (2017) er det to generelle betingelsene for erfaringslæring at vi for det første får umiddelbar, tydelig og konsistent tilbakemelding når vi tar feil, og for det andre at tilbakemeldingen gir oss en klar forståelse av hva som var feilen. Disse to betingelsene er ofte ikke til stede i praktisk profesjonsutøvelse (Kirkebøen, 2017, s. 192). Dette er viktig å ha i bakhodet når det gjelder denne studien. Det er altså ikke nødvendigvis slik at man blir god på noe, for eksempel et gitt tiltaksnivå på maktpyramiden, bare fordi man benytter seg av det tiltaksnivået ofte.

Kahneman & Klein (2009) lanserer et begrep de kaller fraksjonert ekspertise. Selv om erfaringen er til stede, så argumenterer de for at man ofte ikke er like flink i alle aspektene ved jobben, spesielt dersom man har en jobb hvor man kan møte ukjente oppgaver. Man vet hvordan kunnskapen skal anvendes i noen situasjoner, men ikke i alle da situasjonene man møter er ulike (Kahneman & Klein, 2009, s. 523). De argumenterer for at dette er regel, og ikke et unntak. Begrepet kan være et element som kan forklare en slags illusjon av å være flinkere enn det som i realiteten er tilfelle. Profesjonelle opplever en grad av overselsikkerhet i møte med nye situasjoner som de har lite eller ferdigheter i (Kahneman & Klein, 2009, s. 523).

### 3 Metode

Problemstillingen for denne studien var:

*Hvordan er trening i politiet tilpasset forventningene i lovverk og instruksjer, til å benytte seg av minst mulig bruk av makt i løsningen av sitt samfunnsoppdrag?*

I samfunnsvitenskapelige undersøkelser er det en kompleks virkelighet som studeres. Det er flere måter å gå frem for å undersøke mulige mønstre. Å gjøre fenomener konkrete slik at de kan måles eller klassifiseres kalles for operasjonalisering. Det konkrete resultatet av denne operasjonaliseringen betegnes som en variabel, som er en egenskap eller kjennetegn ved enhetene som studeres (Johannessen, 2009, s. 43). For å operasjonalisere denne problemstillingen falt valget i denne oppgaven på kvantitativ metode. Begrepet *kvantitativ* har med mengde, antall og størrelse å gjøre. Mye forskning innenfor samfunnsvitenskap har som mål å belyse ulike sider ved folks virkelighet. Det er imidlertid ikke selve virkeligheten som analyseres. Folks virkelighet omgjøres til data. Data, eller empiri, er noe som blir skapt av forskeren og som utgjør bindeleddet mellom virkeligheten og analysen av den (Johannessen, 2009, s. 41).

Empirien i denne oppgaven ble samlet inn via et prestrukturert spørreskjema med oppgitte svaralternativer. En fordel med dette, er ifølge Johannessen (2009) at oppgitte svaralternativer gjør det enklere for respondentene å fylle ut skjemaet ved å markere det svaralternativet som passer best. Dette gjør også databehandlingen og registreringen i etterkant enklere (Johannessen, 2009, s. 27). Et slikt prestrukturert spørreskjema gjorde det også enklere for min egen del å gjennomføre undersøkelsen. Alle deltagerne svarte på de samme spørsmålene, svarprosenten ble høyere da jeg nådde ut til alle som møtte opp på trening og det var enkelt å skrive ut nye skjema til bruk ved andre geografiske driftsenheter som var med i undersøkelsen.

Før et slikt skjema tas i bruk, kan det ifølge Johannessen (2009) være lurt i utføre en prestudie. Dette innebar å plukke ut noen med kjennskap til politiarbeid som svarte på spørsmålene først, som kunne sjekke om spørsmålene var tydelige og forståelige. Deltagerne i prestudiet var ikke en del av den endelige populasjonen.

### **3.1 Utvalg**

I studien var fokuset på innsamling av data om en avgrenset gruppe. Målgruppen var samtlige politioperative tjenestepersoner i et av landets politidistrikt. Begrunnelsen for valget av dette som målgruppe, er at de jobber operativt til daglig og havner i situasjoner jevnlig hvor de må vurdere hvilket tiltaksnivå på maktpyramiden som til enhver tid skal benyttes. Populasjonen ble også gjort i forhold til respondenter som innehar de nødvendige ferdighetene og kunnskapene om lovverk og instruksjer til å jobbe operativt. Dette kalles studiepopulasjonen (Johannessen, 2009, s. 42).

Totalt har jeg mottatt svar fra 70% av de totalt 224 operative som jobber i distriktet. Ved den største geografiske enheten, var svarprosenten på over 90%. Som hovedregel blir det hevdet at en svarrespons på rundt 50% er bra (Johannessen, 2009, s. 43). Det er ønskelig med så stor svarprosent som mulig slik at man kan generalisere resultatene til å gjelde for hele populasjonen. Jo nærmere man kommer 100%, jo mer kan man ha tillit til å generalisere resultatet. Ved å dele ut skjemaet og la undersøkelsen være en del av obligatorisk trening, så oppnådde jeg å nå ut til mange respondenter.

I starten av spørreskjemaet ble deltagerne blant annet spurt om hvilken kategori innsatspersonell de tilhørte. Det var i utgangspunktet listet opp tre ulike alternativer for dette. Det har imidlertid grunnet covid-19 blitt forsinkelser i gjennomføringen av den årlige, obligatoriske treningen. Dette har medført at det ikke har kommet inn noen svar fra kategorien som kalles «annet operativt personell» (AOP). Den kategorien har jeg i sin helhet valgt å se bort fra i denne undersøkelsen, slik at svarene kun omfatter kategoriene IP-3 og IP-4. På vedlagte spørreskjema fremgår det at AOP er et av svaralternativene.

### **3.2 Spørreundersøkelsen**

Selve spørreskjemaet bestod av totalt 17 spørsmål. Skjemaet ble skrevet ut i papirs form, og ble delt ut til deltagerne fysisk. Først ble respondentene stilt spørsmål om relevant bakgrunnsinformasjon. Dette bestod av spørsmål om hvor lenge siden de var ferdig utdannet, hvilken kategori av innsatspersonell de tilhørte og arbeidssted.



Deretter fikk de spørsmål knyttet til erfaring rundt bruken av makt i tjeneste. For hvert spørsmål fikk de listet opp alle nivåene i maktpyramiden og ble bedt om å rangere dem i forhold til hverandre på en skala fra 1-5 (1 = sjelden/aldri; 5 = ofte). Spørsmålene fra denne kategorien var hvor ofte de hadde benyttet seg av de enkelte nivåene på jobb og hvor ofte de har opplevd at et oppdrag henholdsvis har startet og blitt avsluttet på de enkelte tiltaksnivåene.

Den neste kategorien spørsmål var knyttet til trening. De ble spurt hvor ofte de har deltatt på obligatorisk, årlig IP-trening rettet mot både praktiske og teoretiske ferdigheter på de enkelte nivåene. Videre ble de spurt om den årlige, obligatoriske treningen ga dem tilstrekkelige praktiske og teoretiske ferdigheter på nivåene i maktpyramiden.

De ble også stilt spørsmål knyttet til kompetanse og mestring. De ble bedt om å svare i hvilken grad de følte de mestret de ulike nivåene på maktpyramiden, og om de følte de hadde behov for bedre praktiske og teoretiske ferdigheter på de ulike nivåene.

De ble videre stilt spørsmål om sine vurderinger og erfaringer knyttet til anvendelsen av maktpyramiden, herunder om de opplevde det vanskelig å leve opp til instruks og lovverk rundt når kravene var oppfylt for å benytte seg av makt på de enkelte nivåene. De ble også bedt om å vurdere ulike faktorer og deres innvirkning på situasjonsbevissthet ute på oppdrag.

Avslutningsvis ble de spurt om de hadde opplevd situasjoner som hadde eskalert og om de syntes oppdraget kunne vært løst bedre ved å holde seg på et lavere nivå på maktpyramiden. De ble også bedt om å vurdere faktorer som kunne påvirke et slikt utfall, og om noen faktorer var viktigere enn andre i vurderingen av hvorfor det ble benyttet for mye makt i de enkelte situasjonene. Samme vurdering ble de bedt om å gjøre i situasjoner som de med hell hadde klart å redusere konfliktnivået i, og om det var faktorer som ble vurdert som viktigere enn andre når det kom til reduisering av konfliktnivå.

### **3.3 Analysen**

Spørreundersøkelsen ble levert ut i papirs form, og resultatene ble senere registrert i et excel-dokument. Dette dokumentet ble senere eksportert over i programvaren IBM SPSS, som er et statistisk analyseverktøy brukt til å analysere data. Jeg har benyttet meg av en 1 mnd.

prøveversjon av programmet, versjon nr. 1.0.0 1447. Jeg har i tillegg benyttet meg av dataprogrammet Statistica, for å lage enkelte figurer i form av grafiske fremstillinger.

Flere av spørsmålene tok mål av seg å måle samme fenomen. En måleparameter for å sjekke i hvilken grad spørsmålene måler det samme kalles Cronbachs alpha, eller Cronbachs generaliserbarhetskoeffisient (Skog, 2015, s. 97). Dersom det er stor konsistens mellom spørsmålene (variablene) kan det tyde på at de spør om det samme. Spørsmålene (variablene) ble derfor slått sammen til en samleindeks, fordi alle spørsmålene i indeksen ble antatt å måle ulike aspekter ved det samme begrepet vi ønsket å få et samlet mål for. I denne studien ble det laget en indeks for bruksfrekvens og en indeks for trening.

«Bruksfrekvens» ble estimert basert på gjennomsnittsscore på de tre spørsmålene som var ment å måle erfaring med bruk av de ulike tiltakene; «trening» ble estimert basert på gjennomsnittet for de to spørsmålene om hvor mye praktisk og teoretisk trening deltakerne hadde gjennomført. Cronbachs alpha for spørsmålene om erfaring var  $\alpha = .84$ , og for spørsmålene som målte trening var  $\alpha = .93$ , noe som indikerer en høy grad av intern konsistens (Thrane, 2018, s, 49).

Det ble også benyttet ulike Analysis of Variance (ANOVA) – tester for å måle effekten av hvilke tiltak deltagerne opplyser å bruke aktivt i tjenesten sammenlignet med hva de trener på. Dette ble gjort ved å benytte en 2 (Indeks for erfaring vs. indeks for trening) x 8 (tiltaksnivå på maktpyramiden) repeterte målingers ANOVA. Det ble også benyttet en korrelasjonsanalyse for å se på sammenhengen mellom fenomener.

Designet på studien gjorde det mulig å se på sammenhenger mellom variablene erfaring, trening og mestring.

### **3.4 Validitet og reliabilitet**

Data vurderes ut fra validitet. Dette innebærer blant annet om vi måler det vi tror vi måler, og hvor gyldig målingen og resultatene er. Data vurderes også ut fra reliabilitet. Dette innebærer vurdering av hvor godt måleinstrumentet er og hvor godt vi klarer å måle noe (Arntzen & Tolsby, 2010, s. 14).

Reliabilitet viser til datamaterialets nøyaktighet og pålitelighet. Stabilitet er et begrep for å vurdere påliteligheten i en studie. Dersom man administrerer det samme spørreskjemaet til samme utvalg to ganger, og resultatet fra begge stemmer overens, så kan man si at stabiliteten er god og reliabiliteten høy. Et annet mål for reliabilitet er indre konsistens, som innebærer at de ulike spørsmålene i skjemaet er egnet til å måle de samme egenskapene (Drageset & Ellingsen, 2009, s. 108). I denne studien hadde flere av spørsmålene høy intern reliabilitet, målt ved bruk av Cronbachs alpha. Flere av spørsmålene ble på grunn av dette slått sammen til en samlevariabel. Videre så ble spørreskjemaet delt ut til ulike tidspunkter, avhengig av hvilken geografisk driftsenhet de ulike respondentene jobbet ved. Det kan ikke utelukkes at det har blitt pratet om undersøkelsen blant respondentene før alle hadde fått mulighet til å svare, men designet var utformet slik at det hele var anonymisert og at det var den enkeltes personlige mening og erfaring som var interessant – uavhengig av arbeidssted, erfaring og kjønn.

Tall ført inn i et skjema har i seg selv liten verdi. Det må tolkes riktig. Gyldigheten (validitet) av resultatene handler om hvor sannsynlig det er at funnene faktisk beskriver virkeligheten for hele populasjonen, og at resultatene ikke skyldes andre faktorer som det ikke er kontrollert for. Høy reliabilitet er en forutsetning for høy validitet (Drageset & Ellingsen, 2009, s. 109). I denne studien var svarandelen 70%. Det samme spørreskjemaet ble benyttet av samtlige respondenter.

I tillegg har det kommet inn svar fra fire ulike driftsenheter i politidistriktet. Spørsmålene var utformet slik at de omhandlet tema som alle har et forhold til, enten de har jobbet lenge eller nylig har kommet ut fra Politihøgskolen. Begrepene som ble benyttet er kjent fra lovverk, som er likt over hele landet. I tillegg er begrepene kjente fra både trening ute i de ulike driftsenhetene, og for studentene ved Politihøgskolen. Det er godt etablerte begreper i hele organisasjonen. Ved at jeg kjenner terminologien og språket godt, gjør dette at spørreskjemaet har større validitet. Spørreskjemaet har derfor spørsmål som er tydelige for respondentene og derfor bidrar til å unngå misforståelser. Deltagerne svarer på det jeg ønsker å få svar på.

Det er også verdt å merke seg at de fire politidistriktene Oslo, Øst, Sør-Vest og Troms som de eneste distriktene har tilgang på maktmiddelet elektrosjokkvåpen fra 01.01.2019 som en toårig prøveordning (NOU 2017:9, s. 215). Dette medfører at disse fire distriktene har elektrosjokkvåpen som et eget nivå på maktpyramiden. For å sikre at denne studien kan utføres også i andre distrikt, så har jeg utelatt dette nivået når jeg har regnet gjennomsnitt på

«harde» tiltak i analysedelen. Det samme gjelder når jeg har slått sammen flere variabler til en samlevariabel. Da er også nivået "elektrosjokkvåpen" tatt ut fra statistikken. Et annet moment er at ikke alle de operative tjenestepersonene som er med i studiepopulasjonen har gjennomført obligatorisk opplæringsprogram for dette maktmiddelet, slik at resultatene spriker en del og gjør at tiltaksnivået skiller seg klart ut fra de andre tiltaksnivåene resultatmessig.

### **3.5 Etikk og å forske i egen kultur**

I følge Den nasjonale forskningsetiske komitè for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH), kommer forskerens ansvar til syne gjennom etiske retningslinjer. I retningslinjene står det blant annet at deltagerne i forskningen skal gis tilstrekkelig med informasjon om det de deltar på, at de gis en mulighet for å reservere seg fra å delta uten ulemper og press. De skal også når tid som helst kunne avbryte sin deltagelse. Dette har jeg ivare tatt ved å legge ved et samtykke til spørreundersøkelsen, hvor informasjon om dette fremgår. I tillegg ble hvert enkelt skjema nummerert, og levert ut i tilfeldig rekkefølge. Det er først dersom deltageren ønsker å trekke sitt samtykke at jeg vil kunne bli kjent med koblingen mellom nummer og navn, for å kunne slette opplysningene fra datamaterialet. I tillegg ble informasjon om dette gjort muntlig. I retningslinjene står det blant annet at personlige opplysninger skal være avidentifisert og at informasjonen som formidles videre ikke skal kunne identifisere deltageren.

Jeg tok kontakt med Norsk senter for forskningsdata (NSD) i forkant av undersøkelsen. Der konkluderte NSD med at undersøkelsen ikke var søknadspliktig dersom personvernet ble opprettholdt, og identifisering av deltagerne ikke kunne skje. Ved å fjerne den opprinnelige kjønnsmarkøren ble dette oppnådd.

I retningslinjene står det også noe om betydningen av forskningens frihet. Dette sier noe om faglig frihet og forskningens uavhengighet, og at utfallet av forskningen ikke skal preges av andre parters ønske om å hindre eller styre forskningen. Velbegrunnede problemstillinger må ikke hindres av øvrige interesser, eller at det legges føringer på hvilke resultater forskningen skal lede til. Dette ble det tatt hensyn til. Studien ble forankret hos politimesteren i forkant av datainnsamlingen. Der ble studien godkjent, uten at det ble lagt føringer for hvilke resultat som skulle fremkomme. Jeg ble også gitt frihet som forsker, ved at jeg selv fikk avgjøre når

og hvor spørreskjemaet skulle deles ut blant deltagerne. Det kom heller ingen føringer for hva spørreskjemaet skulle inneholde. Dersom dette ikke hadde vært tilfelle, kunne det ha oppstått etiske utfordringer dersom man som forsker blir avhengig av oppdragsgiver. En slik situasjon kan svekke både upartiskhet og den vitenskapelige kvaliteten i forskningen. Denne avhengigheten kan være av økonomisk art, men også personlige forhold blir trukket frem som tette bånd og langvarige forbindelser. I noen situasjoner kan rollekonflikten være så stor at rollene ikke bør forenes.

Retningslinjene peker på et ansvar for forskeren om å fremtre med klarhet. Spesielt kan dette være gjeldende i situasjoner som min egen, der jeg opptrer med flere roller ovenfor deltagerne i undersøkelsen, der regelen spesielt trekker frem kombinasjonen av rollen som lærer (instruktør) i undervisningssammenheng. Parallele roller blir trukket frem som verdifulle i noen sammenhenger, men kravet om fritt samtykke er poengtert også her.

Politiet er med god margin den mest synlige delen av justisvesenet, og ansiktet til statens sivile maktapparat utad (Reiner, 2000, s. 1). Videre hevder Reiner (2000) at mye av forskningen på etaten dreier seg om å stille spørsmål rundt politiets praksis som kanskje avviker fra lovverk og instruksjer. En del av politiets arbeid er både forbundet med fare og arbeid i gråsoner, hvor jobben dreier seg om å få folk til å gjøre ting de ikke ønsker samt å få dem til å avstå fra å gjøre handlinger de vil gjøre. Fremgangsmåten tjenestepersoner bruker for å løse oppdrag vil ofte kunne bli oppfattet som kontroversielt til tross for at det er lovlige inngrep. Det å avdekke hvilke fremgangsmåter politiet bruker for å nå sine mål, kan bety å avdekke informasjon som tjenestepersonene ønsker å holde under radaren (Reiner, 2000).

Polititjenestepersonene som blir forsket på vil uunngåelig kunne bli nervøse rundt hvordan de blir fremstilt utad, og hvordan dette blir oppfattet av egen ledelse så vel som andre aktører de står ansvarlige for (Reiner, 2000, s. 9). Dette kan føre til en strategisk oppførsel fremfor en genuin og ekte opptreden, noe som igjen vil kunne ha påvirkning på forskningsresultatene. Dette kalles også for forskningseffekt, og kan defineres som «alle virkninger på aktørene og deres samspill av at de er under utforskning og vet om det» (Repstad, 2007, i Johnsen et. Al., 2009, s. 201). For å motvirke dette, fikk respondentene i forkant av undersøkelsen poengtert at svarene var anonyme, og at det ikke var noen måte å spore nummer på spørreskjema til personen som svarte. Spørreskjemaene var helt tilfeldig nummerert, som kun var for å forenkle registreringen og eventuelt kunne slette data fra undersøkelsen dersom de trakk samtykket sitt tilbake på et senere tidspunkt. Det var også mulig å levere blankt og helt

valgfridd å stille opp. Det ble poengtert at det ikke ville få noen konsekvenser uavhengig hva de svarte.

Et annet aspekt ved politiarbeid som gjør det vanskelig å forske på, er at mye av jobben gjøres utenfor politihuset og ute av syne for ledere som jobber på stasjonen. I tillegg utføres jobben i makkerpar eller alene, slik at det ofte oppstår situasjoner hvor det er ord-mot-ord, tjenestepersoner mot publikum, hvor troverdigheten kan være avgjørende. Ønske om å bryte gjennom denne usynligheten har gjort slik at deltagende observasjon har blitt den foretrukne fremgangsmåten i politiforskning. (Reiner, 2000, s. 10). Selv med deltagende observasjon vil det alltid være et spørsmål om det forskerne observerer er rett, eller om det er tilgjort adferd for å komme fordelaktig ut. Det er et spørsmål om tillit, og ofte er dette en form for forskning som er svært tidkrevende for å klare å bli akseptert bland tjenestepersonene og oppnå tillit. I mitt tilfelle forsker jeg på egne kolleger, hvor jeg selv har vært i mange av de samme situasjonene som de opplever i det daglige og får spørsmål om i undersøkelsen.

Brown (Brown, 1996, sitert i Reiner, 2000, s. 11) teoretiserte rundt en rangering av hvilke roller en forsker kan ha i møtet med politietaten, og jeg vil si kort om hva dette innebærer for å sette min egen forskerrolle i kontekst:

*Inside/innside- forskeren:* Dette er brukt om polititjenestepersoner som utfører forskning på egen etat. Utfordringen med tilgang vil her være borte, spesielt dersom forskningen er forankret i ledelse eller lignende. Selv om den formelle tilgangen kommer lettere, vil man fremdeles måtte jobbe med å skaffe seg tillit og få genuint samarbeid tilbake. Man kan bli mistrodd av deltagerne for å ha en agenda med forskningen, og å handle på ledelsens vegne. Uansett utgangspunkt, vil forskeren alltid påvirke de sosiale interaksjonene som skaffer data. Alt man kan gjøre er å være reflektiv og bevisst disse utfordringene.

De andre kategoriene som Brown (1996) nevner, er utside/innside-forskeren, innside/utside-forskeren og utside/utside-forskeren. Hver av disse rollene har ifølge Reiner sine utfordringer (Reiner, 2000, s. 13). På grunn av at jeg jobber i organisasjonen, og har kjennskap til respondentene i større eller mindre grad gjennom jobb, vil jeg i min forskning plassere meg i innside/innside rollen, og jeg begrenser derfor teorien rundt innsideforskning.

For å motvirke Browns (1996) problematisering av forskerrollen, ble spørreskjemaet utarbeidet i samarbeid med veileder. Det kan være utfordrende med innsideforskning da man internt i en organisasjon tar grunnleggende antagelser for gitt i samme grad

(Wadel & Fuglestad, 2014, s. 27), Gode diskusjoner med veileder på forhånd bidro til å få et annet perspektiv på forskningen fra en som ikke hadde inngående kjennskap til politietaten.

Som innsideforsker så stilles det krav til at jeg i min egen kultur må være bevisst på at jeg kanskje leter etter svar som jeg på forhånd har bestemt meg for å finne. I tillegg vil det å kjenne fagfeltet godt kunne være en hemsko for å se gamle ting på nye måter. Dette støttes av Rachlew (2010), som sier at der det for tradisjonelle forskere handler om å komme seg inn i feltet for å skaffe seg oversikt, så må en forsker i egen organisasjon og kultur komme seg ut av feltet for å skaffe seg oversikt (Rachlew, 2010, i T. Myklebust & G. Thomassen, 2010, s. 130).

For nettopp å komme seg ut av egen organisasjon og skaffe oversikt, har jeg tatt ett studie ved Universitetet i Tromsø. Dette studiet har gitt meg et utenfra-perspektiv, og har også hjulpet meg ved utforming av problemstillingen for oppgaven. Jeg forsøkte å unngå forutinntatthet ved å gjøre et poeng av å ikke fortelle deltagerne i forkant av undersøkelsen hva dette handlet om, for å ikke gi forventninger for hva svarene skulle inneholde. Samtidig diskuterte jeg spørsmålene grundig med veileder i forkant for å kvalitetssikre at det ikke ble spurt spørsmål som førte i en gitt retning.

## **4 Resultat**

Det første forskningsspørsmålet var å måle i hvilken grad deltagerne hadde opplevd oppdragsløsninger hvor det etter deres mening hadde blitt benyttet for mye makt i forhold til kravene om nødvendighet, forsvarlighet og forholdsmessighet i politiloven (Politiloven, 1995, § 6).

### **4.1 Unødvendig bruk av makt og mulige årsaker til at dette skjer**

I undersøkelsen ble deltagerne spurt om hvorvidt de selv hadde opplevd å være på oppdrag som de mente kunne ha vært løst bedre ved å benytte seg av et lavere tiltaksnivå på maktpyramiden.

Tabell 1 - Gjennomsnitt og standardavvik (SA) for om deltagerne har opplevd at oppdrag har blitt løst ved bruk av for mye makt.

N	Gjennomsnitt	Standardavvik
154	2.78	1.17

Oppsummert viser tabellen at gjennomsnittsverdien nærmer seg tallverdien 3, noe som indikerer at relativt mange har opplevd at tjenesteoppdrag har blitt løst ved å benytte seg av høyere tiltaksnivå på maktpyramiden enn hva som oppfattes som nødvendig, forsvarlig og forholdsmessig (Politoloven, 1995, § 6).

Videre ble respondentene bedt om å rangere forhåndsdefinerte faktorer over hva de mente kunne være årsaken til at oppdrag hadde blitt løst med et høyere nivå av maktbruk enn ønskelig.

Tabell 2 - Gjennomsnitt og standardavvik (SA) på faktorer som kan ha påvirket maktbruk.

Tiltak	N	Gjennomsnitt	Standardavvik
Innledet for høyt på pyramiden	127	3.09	1.20
Innledet for lavt på pyramiden	126	2.52	1.06
Eget behov for å dominere	128	3.13	1.19
Kollegas manglende ferdigheter	127	2.96	1.20
Dårlig intern samhandling	130	2.99	1.09
Tj. Pers. opplevelse av frykt	127	2.66	1.21
Ulik situasjonsforståelse internt	131	3.17	1.04
Ulik sit. Mellom pol.-publikum	127	3.12	1.11
Liten tid til rådighet	130	2.92	1.10
Lite folk på jobb	128	2.77	1.21
Respektløs opptreden fra politi	127	2.25	1.27
Urealistisk trening	125	1.75	.94

Oppsummert viser tabellen at de faktorene som skiller seg mest ut ved å ha påvirket tjenestepersoner negativt, er ulik situasjonsforståelse både internt i patruljen (*Gj.snitt* = 3.17 ; *SA* = 1.04) og eksternt mellom politi og publikum (*Gj.snitt* = 3,12 ; *SA* = 1,11), eget behov for å dominere (*Gj.snitt* = 3,13 ; *SA* = 1,19) og å innlede et oppdrag på for høyt nivå på maktpyramiden (*Gj.snitt* = 3,09 ; *SA* = 1,20).



## 4.2 Bruk og anvendelighet av de ulike tiltaksnivåene i aktiv tjeneste

Det andre forskningsspørsmålet var å undersøke forholdet mellom hvilke tiltak innsatspersonell bruker i tjenesten og hva de trener på ved den årlige operative IP-treningen. For å svare på dette presenteres først deskriptiv statistikk over hvordan bruken av de ulike tiltakene på maktpyramiden fordeler seg i tjenesten, før det presenteres deskriptiv statistikk over hva de opplever å ha trent på gjennom den årlige IP-treningen. Tilslutt gjennomføres en repeterte målingers ANOVA analyse for å sammenligne hva deltakerne bruker i aktiv tjeneste og hva de trener på under obligatorisk IP-trening.

For å kartlegge hvilke tiltak deltakerne bruker mest, og derfor har mest erfaring med, ble respondentene spurt om 1) hvor ofte de hadde benyttet seg av de ulike tiltakene på maktpyramiden i sin tjenestetid, og hvor ofte de har opplevd at et oppdrag 2) starter og 3) avsluttes på et gitt tiltaksnivå. Som vist i tabell 1 går det frem at deltakerne rapporterer mye erfaring med myke tiltak både generelt i løpet av sin tjenestetid ( $Gj.snitt = 4.54$ ;  $SA = .47$ ) og når det gjelder hvor ofte de har opplevd at et tiltak starter ( $Gj.snitt = 4.11$ ;  $SA = .55$ ) og avsluttes ( $Gj.snitt = 4.11$ ;  $SA = .73$ ) på et gitt tiltaksnivå. Respondentene har imidlertid mindre erfaring med harde tiltak, både generelt i sin tjenestetid ( $Gj.snitt = 1.65$ ;  $SA = .41$ ), og når det gjelder hvor ofte de har opplevd at et gitt tiltak starter ( $Gj.snitt = 1.37$ ;  $SA = .36$ ) eller avsluttes ( $Gj.snitt = 1.52$ ;  $SA = .33$ ) på et gitt nivå. Deltakerne ble også spurt om i hvilken grad de opplevde de ulike tiltakene som anvendelige uansett konflikt nivå. Som det også går frem av tabell 1, så fremstår de myke tiltakene ( $Gj.snitt = 4.50$ ;  $SA = 0.57$ ) som mer anvendelige på tvers av situasjoner sammenlignet med harde tiltak ( $Gj.snitt = 1.70$ ;  $SA = .78$ ).

Tabell 3 - Gjennomsnitt og standardavvik (SA) for hvor ofte tiltaksnivå blir benyttet, og hvor ofte de opplever at oppdrag starter og avsluttes på et gitt tiltaksnivå, samt hvor anvendbart de ulike tiltaksnivåene er uavhengig av konfliktnivå.

Tiltak	Hyppighet Gj.Snitt (SA)	Start oppdrag Gj.Snitt (SA)	Slutt oppdrag Gj.snitt (SA)	Anvend. Gj.snitt (SA)
Skytevåpen	1.17 (.53)	1.13 (.46)	1.05 (.26)	1.28 (.76)
Slag og spark	1.08 (.34)	1.04 (.22)	1.03 (.18)	1.29 (.75)
Elektrosjokkvåpen	1.10 (.32)	1.09 (.32)	1.12 (.41)	1.42 (.87)
Slagvåpen	1.07 (.28)	1.07 (.30)	1.04 (.21)	1.51 (.89)
Pepperspray og gassvåpen	1.58 (.76)	1.35 (.61)	1.47 (.66)	1.74 (.97)
Tr. og pågripelsesteknikker	3.33 (1.01)	2.25 (.95)	3.01 (.98)	2.67(1.19)
Verbal makt	4.06 (.87)	3.18 (.95)	3.72 (1.02)	3.95(1.11)
Verbale komm.teknikker	4.67 (.61)	4.38 (.73)	4.43 (.78)	4.73 (.66)
Tilstedeværelse	4.90 (.36)	4.77 (.48)	4.19 (1.06)	4.82 (.54)
"Myke" tiltak	4.54 (.47)	4.11 (.55)	4.11 (.73)	4.50 (.57)
"Harde" tiltak	1.65 (.41)	1.37 (.36)	1.52 (.33)	1.70 (.78)

Oppsummert betyr dette altså at deltakerne bruker myke tiltak i større grad enn harde tiltak i operativ tjeneste, og de opplever myke tiltak som mer anvendelige på tvers av situasjoner med ulikt konfliktnivå sammenlignet med harde tiltak.

#### 4.2.1 Innhold på obligatorisk IP-trening

For å kartlegge hvilke tiltak deltagerne har trent mest på ble respondentene spurt om hvor ofte de har deltatt på årlig, obligatorisk IP-trening rettet mot praktiske og teoretiske ferdigheter på de ulike tiltaksnivåene. Som vist i tabell 2 går det frem at når det gjelder praktiske ferdigheter så rapporterer deltagerne å ha trent mer på "harde" tiltak ( $Gj.snitt = 3.48$ ;  $SA = .94$ ) sammenlignet med "myke" tiltak ( $Gj.snitt = 2.55$ ;  $SA = 1,22$ ). Det samme gjelder teoretiske IP trening, der trening har fokusert mer på "harde" tiltak ( $Gj.snitt = 2.56$ ;  $SA = 1.08$ ) enn på "myke" tiltak ( $Gj.snitt = 1.88$ ;  $SA = 2.56$ ).

Tabell 4 - Gjennomsnitt og standardavvik (SA) for hvor mye praktisk og teoretisk trening deltagerne opplever å ha hatt på de ulike nivåene i maktpyramiden.

Tiltak	N	Praktisk Gj.snitt (SA)	Teoretisk Gj.snitt (SA)
Skytevåpen	153	4.20 (1.04)	2.82 (1.24)
Slag og spark	152	2.75 (1.17)	2.26 (1.16)
Elektrosjokkvåpen	150	1.73 (1.09)	1.74 (1.01)
Slagvåpen	152	3.29 (1.15)	2.48 (1.19)
Pepperspray og gassvåpen	153	3.40 (1.16)	2.58 (1.17)
Tr. og pågripelsesteknikker	153	3.76 (1.05)	2.64 (1.18)
Verbal makt	153	2.94 (1.28)	2.02 (1.20)
Verbale komm.teknikker	153	2.41 (1.28)	1.80 (1.09)
Tilstedeværelse	153	2,31 (1,45)	1.80 (1.17)
"Myke" tiltak	153	2.55 (1.22)	1.88 (1.09)
"Harde" tiltak	153	3.48 (.94)	2.56 (1.08)

Ser man på gjennomsnittene samlet sett, så oppgir deltagerne å ha trent mer praktisk enn teoretisk, og da i større grad på harde ferdigheter enn på myke ferdigheter. For eksempel er praktisk skytetrening noe deltakerne oppgir å ha trent mye, mens de har trent betydelig mindre på verbale kommunikasjonsteknikker og tilstedeværelse.

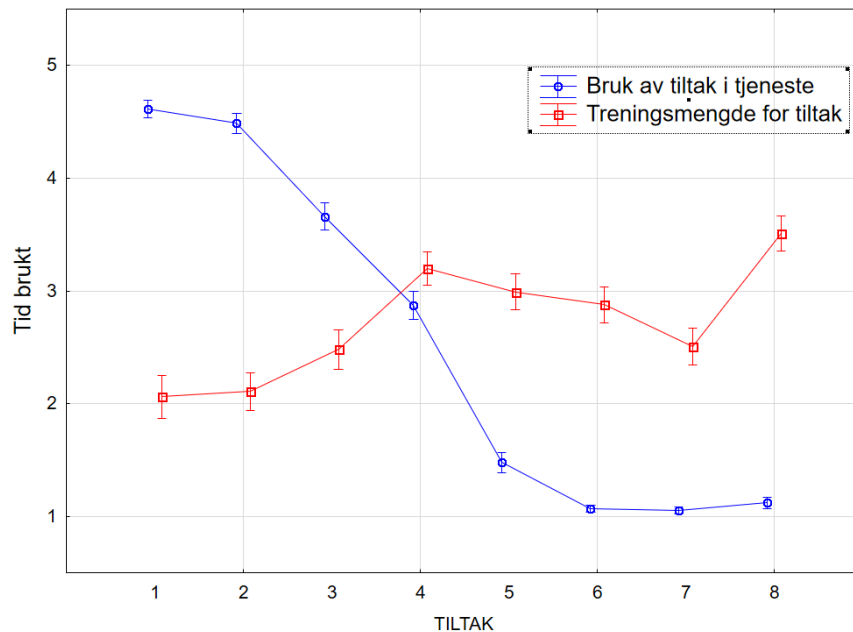
#### 4.2.2 Hva de trener på sammenlignet med hva som brukes mest

For å sammenligne forholdet mellom hva deltakerne opplever å bruke mest i aktiv tjeneste, og de tiltakene de trener på gjennom obligatorisk IP- trening ble det laget en indeks for bruksfrekvens og en indeks for trening.

En 2 (Indeks for erfaring vs. indeks for trening) x 8 (tiltak) repeterte målingers ANOVA ble brukt for å analysere forholdet mellom hva deltakerne oppgir at de bruker aktivt i tjenesten sammenlignet hva de trener på. Som vist i figur 1, viser analysen at deltakerne bruker mer tid på de ulike tiltakene i aktiv tjeneste (*Gj.snitt* = 2.88; *SA* = .38) enn de gjør på trening (*Gj.snitt* = 2.59; *SA* = .96),  $F(1, 152)=19.1, p < .001$ . Analysen viser også at de samlet sett bruker mer tid på myke tiltak (*Gj.snitt* = 3.22; *SA* = .75) enn de bruker på harde tiltak (*Gj.snitt* = 2.27; *SA* = .59),  $F(1, 152)= 570.10, p < .001$ .

Det som er særlig relevant for forskningsspørsmålet er at det er en høyst signifikant interaksjon mellom bruk av tiltakene i aktiv tjeneste og tid brukt på trening,  $F(1, 152)= 1602.40, p < .001$ . En kontrastanalyse viser at deltakerne bruker «myke tiltak» i aktiv tjeneste

(*Gj.snitt* = 4.25; *SA* = 0.46) signifikant mye mer enn trening på «myke tiltak» (*Gj.snitt* = 2.19; *SA* = 1.03) blir vektlagt i obligatorisk IP trening,  $F(1, 152) = 541.79, p < .01$ . Det motsatte er tilfelle for harde tiltak. Der viser analysen at deltakerne bruker «harde tiltak» (*Gj.snitt* = 1.52; *SA* = 0.30) i aktiv tjeneste i mye mindre grad enn det er vektlagt i obligatorisk IP trening (*Gj.snitt* = 3.02; *SA* = 0.88),  $F(1, 152) = 481.57, p < .01$ .



Figur 4 - Gjennomsnitt og standardavvik (SA) for hvor ofte deltagerne bruker de ulike tiltaksnivåene i maktpyramiden i tjeneste vs. hvor mye de trener på de ulike tiltaksnivåene.

Samlet sett tyder dette altså på at deltakerne bruker myke tiltak i mye større grad enn harde tiltak, og deltakerne opplever at obligatorisk IP-trening i større grad fokuserer på harde enn myke tiltak.

En Pearson korrelasjonsanalyse viser videre at det ikke er en signifikant korrelasjon mellom hvor mye de bruker myke tiltak i tjenesten og hvor mye de trener på myke tiltak, ( $r(153) = 0.074, p > .05$ ), mens det er en svak positiv korrelasjon for harde tiltak, ( $r(153) = 0.28, p < .05$ ).

Samlet sett indikerer dette at det er liten sammenheng mellom hvilke tiltak deltakerne rapporterer at de bruker i tjenesten og det de trener på under obligatorisk IP-trening, både når vi sammenligner gjennomsnitt og når vi ser på korrelasjoner.

For å måle i hvilken grad deltagerne var fornøyde med den treningen de gjennomfører, ble de stilt et spørsmål om hvorvidt de opplevde treningen som tilstrekkelig, og et annet spørsmål om det var noe de ønsket seg mer trening på.

Tabell 5 - Gjennomsnitt og standardavvik (SA) for hvorvidt respondentene opplever treningen de har som tilstrekkelig, og om det er noe de kunne tenkt seg mer av. Spørsmålene er for enkelthets skyld delt inn i myke og harde tiltak.

Spørsmål	N	Myke tiltak Gj.snitt (SA)	Harde tiltak Gj.snitt (SA)
Nok praktisk trening	155	2.50 (1.05)	3.46 (.77)
Nok teoretisk trening	155	2.31 (1.11)	3.09 (.98)
Ønsker mer praktisk tren.	156	2.92 (1.15)	3.35 (.87)
Ønsker mer teoretisk tren.	156	2.88 (1.18)	2.58 (.99)

Oppsummert så opplevde deltagerne i større grad at de får nok trening på harde tiltak enn på myke tiltak. Deltagerne ønsker seg samtidig mer praktisk rettet trening på harde tiltak sammenlignet med myke, samt at de ønsker seg mer teoretisk kompetanse på myke enn harde tiltak.

### 4.3 Mestring, trening og erfaring

Formålet med det tredje forskningsspørsmålet var å undersøke forholdet mellom mestring, trening og erfaring. Dette gjøres ved først å vise statistikk over mestring, og på sammenhengen mellom trening og mestring.

For å kartlegge i hvilken grad deltakerne opplevde at de mestret de ulike tiltakene i maktpyramiden ble de spurt om både i hvilken grad de mestret de ulike tiltakene, og også i hvilken grad de kunne dem så godt at de opplevde at de kunne lære dem fra seg. Som vist i tabell 3, så rapporterer deltakerne stort sett at de mestrer tiltakene godt, og at de i stor grad kan dette så godt at de kan lære det fra seg. Det ser likevel ut til at det er en tendens til at dette gjelder de myke tiltakene i noe større grad enn de harde. Denne forskjellen i gjennomsnitt er signifikant både når det gjelder mestring (4.27 vs. 3.77), ( $F(1, 155) = 79.13, p < .001$ ), og når det gjelder i hvilken grad de opplever at de vil kunne lære fra seg de ulike tiltakene (4.15 vs. 3.68), ( $F(1, 153) = 36.52, p < .001$ ).

Tabell 6 - Gjennomsnitt og standardavvik (SA) for i hvilken grad deltagerne opplever at de mestrer de ulike nivåene i maktpyramiden.

Tiltak	N	Mestrer Gj.snitt (SA)	N	Lære bort
Skytevåpen	156	3.97 (.79)	154	3.69 (0.88)
Slag og spark	156	3.28 (.91)	153	3.31 (1.05)
Elektrosjokkvåpen	153	2.43 (1.47)	141	2.36 (1.40)
Slagvåpen	155	3.77 (.77)	154	3.64 (0.80)
Pepperspray og gassvåpen	155	4.10 (.65)	154	3.83 (0.71)
Tr. og pågripelsesteknikker	156	3.72 (.68)	153	3.48 (0.83)
Verbal makt	156	4.21(.73)	154	4.06 (0.79)
Verbale komm.teknikker	156	4.19 (.82)	154	3.84 (1.01)
Tilstedeværelse	156	4.43 (.70)	153	4.18 (0.84)
"Myke" tiltak	156	4.27 (.66)	156	4.15 (0.62)
"Harde" tiltak	156	3.77 (.52)	156	3.68 (0.51)

Oppsummer ser deltakerne ut til å oppleve at de mestrer de ulike tiltakene godt.

Mestring kan tenkes å komme enten gjennom at de opparbeider seg erfaring med de ulike tiltakene gjennom aktiv tjeneste, eller at de tilegner seg dette gjennom trening. I det følgende skal sammenhengen mellom disse to faktorene sees nærmere på.

For å undersøke forholdet mellom mestring og henholdsvis bruksfrekvens og trening, laget vi først en samlevariabel for mestring basert på spørsmålene om hvor godt de opplevde å mestre de ulike tiltakene og i hvilken grad de opplever å kunne lære fra seg de ulike tiltakene. En Cronbachs alpha- analyse viste høy grad av intern konsistens ( $\alpha = .83$ ) mellom de to spørsmålene, noe som indikerer at spørsmålene måler en felles dimensjon og at de derfor kan slås sammen i en samlevariabel. Deretter ble korrelasjonen mellom mestring og samlevariablene for henholdsvis trening og mestring fra figur 1 undersøkt. Korrelasjon mellom variabler betyr at høye verdier på den ene variabelen, også har høye verdier på den andre variabelen og omvendt (Johannessen, 2009, s. 125).

Det er en moderat positiv korrelasjon mellom opplevd mestring av myke ferdigheter og trening på myke ferdigheter  $r(153) = .28, p < .05$ , men det er ingen korrelasjon mellom opplevd mestring og erfaring fra aktiv tjeneste ( $r(153) = .08, p > .05$ ).

Når jeg ser på opplevd mestring av harde ferdigheter, så er det en moderat positiv korrelasjon med trening på harde ferdigheter ( $r(153) = .31, p < .05$ ), og en moderat positiv korrelasjon med erfaring ( $r(153) = .28, p < .05$ ).

Oppsummert tyder dette på at opplevd mestring i noen grad henger sammen med trening, både når det gjelder harde og myke ferdigheter, mens erfaring bare ser ut til å ha en innvirkning på opplevd mestring av harde tiltak. Det ser altså ikke ut til at opplevd mestring av myke ferdigheter har sammenheng med erfaring.

#### **4.4 Oppsummering**

Det første forskningsspørsmålet tok mål av seg å finne ut om respondentene hadde opplevd situasjoner som hadde eskalert, og som etter deres mening kunne vært løst bedre ved å holde seg på et lavere tiltaksnivå på maktpyramiden. Gjennomsnittet på dette spørsmålet var nært tallverdien 3, slik at respondentene i relativt stor grad hadde opplevd oppdrag hvor det var benyttet for mye makt etter politiloven (1995, § 6), hvor det stilles krav til at bruken av makt skal være nødvendig, forsvarlig og forholdsmessig. Av de forhåndsdefinerte faktorene, var det de fire variablene 1) innledet oppdrag på for høyt tiltaksnivå, 2) tjenestepersons eget behov for å dominere, 3) ulik SA internt i patruljen og 4) ulik SA mellom politi og publikum, som ble trukket frem som de med størst påvirkning til utfallet.

Det andre forskningsspørsmålet var å se på forholdet mellom hvordan treningen er lagt opp rundt de enkelte tiltaksnivåene på maktpyramiden, sammenlignet med hvordan bruken av de ulike tiltaksnivåene er fordelt under utførelsen av tjenesten. Undersøkelsen konkluderte med at de myke tiltakene i langt større grad enn de harde tiltakene blir benyttet i operativ tjeneste. Respondentene opplyste også at de trener mer praktisk enn teoretisk, og da mer på harde tiltak enn myke. På spørsmål om de opplevde treningen de får som tilstrekkelig, og om det var noe de kunne tenkt seg mer trening på, så svarte de i større grad harde enn myke tiltak jevnt over. Unntaket var hva de ønsket mer teoretisk kunnskap om. Da kom myke tiltak høyest ut.

Det tredje forskningsspørsmålet undersøkte forholdet mellom mestring, trening og erfaring. Jevnt over svarte respondentene at de mestret de ulike tiltaksnivåene godt. Denne opplevde mestringen viste seg å ha en moderat sammenheng med trening på myke og harde tiltak. Mestringen hadde begrenset sammenheng med bruken av harde tiltak i tjeneste, mens det ikke

ble påvist noen sammenheng mellom den omfattende bruken av myke tiltak i tjenesten og den opplevde mestringen på myke tiltak.

## 5 Diskusjon

Problemstillingen for oppgaven var

*Hvordan samsvarer treningen i politiet med forventningene og kravene i lovverket om å bruke minst mulig makt under utøvelsen av tjenesten?*

Det at så mange respondenter oppga å ha opplevd å ha benyttet for mye makt under utførelsen av tjenesten er interessant. Det å benytte for mye makt under utførelsen av tjenesten står i kontrast til den høye mestringen som deltagerne har rapportert på de myke tiltakene i undersøkelsen, og jevnt over også på de harde tiltakene. Det å mestre alle tiltaksnivåene godt behøver ikke bety at man ikke skal kunne benytte harde tiltak under utførelsen av tjenesten, men det det her spørres om er om de har opplevd å benytte seg av *for mye* makt.

Overskridelsen kan skyldes at makt ble brukt i situasjoner hvor det ikke var lovlig adgang til å gjøre det, at det ble brukt feil type maktmidler, eller at det ble brukt for mye makt (Fredriksen & Spurkland, 2019, s. 267). Dette betyr at respondentene ved gjentatte anledninger har opplevd at løsningen av oppdrag ikke har levd opp til kravet i lovteksten om at oppdrag skal løses på lavest mulig tiltaksnivå på maktpyramiden (Politi-loven, 1995, § 6). Kanskje har det blitt benyttet makt i situasjoner som ellers kunne ha blitt forebygget, og dermed har man ikke levd opp til forventningene i politiinstruksen (1990) som sier at politiet i ethvert tilfelle gjør best nytte for seg hvis det på forhånd lykkes i å forebygge eller avverge lovbrudd eller ordensforstyrrelser (Politiinstruksen, 1990, § 2-1).

Deltagerne ble bedt om å rangere forhåndsdefinerte faktorer for å forsøke å belyse årsaker til at for mye makt ble benyttet i disse situasjonene. Det var fire faktorer som skilte seg ut. Den første var å innlede publikumskontakt på for høyt tiltaksnivå på maktpyramiden. En feilaktig opplevelse av situasjonen kan spores tilbake til hvordan kapasitet den enkelte tjenesteperson har til å skaffe seg situasjonsbevissthet. I følge Klein (2000, i Endsley, 2000, s. 52) er situasjonsbevissthet både knyttet til utøvelse og en forutsetning for å ta avgjørelser. Det er først på situasjonsbevissthet nivå 2 at mening blir skapt og mønster tolkes. I følge Klein (2000) er nivå 2 situasjonsbevissthet en prosess hvor sensemaking kommer til bruk. I følge Weick (1995) handler dette om å konstruere og ramme inn en situasjon for å gjøre den håndgripelig og meningsfylt. Dersom en tjenesteperson tolker en situasjon feil, så vil det



kanskje oppleves tryggere å gå for høyt ut enn for lavt. Når vi samtidig vet at det trenes betraktelig mer på harde tiltak enn myke tiltak, så er det kanskje ikke så rart at potensiell feiltolkning av situasjoner og usikkerhet hos tjenestepersoner gir seg uttrykk på de høyere tiltaksnivåene. Gjennom trening vil man sannsynligvis ikke klare å gjenskape fullt og helt usikkerheten og påkjenningen som melder seg i en reell situasjon. Dersom det forekommer en uoverensstemmelse mellom egne mestringsforutsetninger og belastningsfaktorer, oppstår det en stressopplevelse (Eid & Johnsen, 2006, s. 41). Dersom stressopplevelsen blir sterk nok, er det kanskje sannsynlig at en tjenesteperson vil benytte seg av innlærte teknikker fremfor å prøve på noe man ikke har trent så mye på. Det kan gi mening basert på hvordan treningen er lagt opp.

Et annet aspekt det er nærliggende å trekke inn her er teorien rundt dynamisk beslutningstaking. Det vil være naturlig å trekke inn teorien rundt dette, da maktpyramiden for mange av respondentene består av totalt 9 tiltaksnivå (8 nivå for de politidistriktene som ikke er med på prøveordningen med bruk av elektrosjokkvåpen), og tjenestepersonene må beslutte hvilken inngangsverdi som skal benyttes. Dersom polititjenestepersonellet innleder publikumskontakt på for høyt nivå enn det situasjonen skulle tilsi, kan forklares med at man ikke oppfatter situasjonen riktig. Dersom man ikke oppfatter situasjonen riktig, er det større sjanse for at beslutningen ikke blir optimal. I følge Klein et al., (2015) kan målsettingen, eller type mindset, man går inn i en situasjon med påvirke hvilke signaler man plukker opp fra omgivelsene. Dersom et slikt mindset er innenfor rammene av det de kaller en «vennlig fremmed», hvor det å skape tillit er en god strategi og man ser på publikumsmøter som en mulighet til å skape tillit, så vil en tjenesteperson kanskje klare å lete etter signaler som kan dempe en situasjon fremfor å eskalere den. Det understrekes av Klein et al. (2015, s. 243) at sikkerhet kommer først, og at å søke tillit ikke trenger å gå på bekostning av dette. Dersom man legger til grunn en feilaktig opplevelse av situasjonen, kan dette føre til feil avgjørelse og at man benytter for mye makt i den aktuelle situasjonen.

Politiet møter ofte publikum i nye situasjoner som er preget av både tidspress og en stor grad av usikkerhet. Dette krever at de både må ha evnen til å kartlegge kritiske element i omgivelsene (SA nivå1). Videre krever det at de raskt klarer å tolke og gi mening til situasjonen de står i (SA nivå 2) og dersom de har kapasitet, ha en formening om hvordan situasjonen vil utvikle seg (SA nivå 3). Forskning har vist at høyere nivåer av SA er krevende å tilegne seg, slik at ved mangler her vil det ikke være urimelig å forvente at man da bruker de tiltaksnivåene man kan best.

Den neste faktoren som skilte seg ut som en forklaring på at det i situasjoner ble benyttet for mye makt, var tjenestepersoners eget behov for å dominere. Dersom dette er tilfelle, så kan det kanskje skyldes at tjenestepersonen på forhånd har bestemt seg for hvordan man vil angripe situasjonen uavhengig av faktorer i omgivelsene. Dersom man trekker inn teorien til Zaiser & Staller (2015), så viser den sammenhengen mellom en tjenestepersons persepsjon og valg av kommunikasjonsstrategi i møte med potensiell fysisk aggresjon. Det at en tjenesteperson ønsker å dominere kan inntreffe dersom man ser på en medborger som en potensiell motstander fremfor en innbygger med rettigheter og verdighet (Zaiser & Staller, 2015, s. 9). Et ønske om å dominere en situasjon, kan kanskje forklares med at man kan ha misforstått ønsket om å være militær i fremtoningen (være kledd i sort, være likt kledd og ha synlige maktmidler i beltet, vise handlekraft og være autoritær) med nødvendigheten av å fremstå enhetlig og være identifiserbar for befolkningen (Bell, 1982, s. 47). Politiet har både plikt og rett til å benytte makt ovenfor borgere i fredstid, og I følge Sunshine & Tyler (2003) er det et skjevt maktforhold mellom politi og publikum, hvor politiet er parten som har mest makt. Når den sterke parten utnytter sin sterke situasjon, kan denne oppførselen bli imitert av den andre parten og situasjonen kan lett eskalere (Pruitt & Robin, 1986, i Sunshine & Tyler, 2003, s. 520). I møter med publikum kan det ifølge Sunshine & Tyler (2003) lønne seg å benytte en taktikk basert på rettferdighet og samarbeid, og at dette kan dempe en slik kamp om å dominere en situasjon.

Dette betyr ikke at politiet aldri skal kunne benytte makt for å få kontroll på en fiendtlig innstilt person, men i den grad politiet kan fremskaffe samarbeid uten bruk av makt så vil dette i stor grad være fordelaktig for både samfunnet og politiet (Sunshine & Tyler, 2003, s. 520). Dersom en tjenesteperson i politiet tror man må dominere for å klare å bli tatt på alvor og utvise autoritet, så viser forskning at dette ikke er en fordelaktig strategi i lengden og vil kunne skape mistillit mot politiet og potensielle klagesaker fra publikum.

Den tredje faktoren som skilte seg ut i undersøkelsen når det kom til mulige årsaker til at for mye makt ble benyttet av tjenestepersoner under løsningen av oppdrag, var ulik situasjonsbevissthet internt mellom tjenestepersonene i patruljen. Endsley (2000) trekker frem at det finnes tre ulike nivåer av situasjonsbevissthet. Den enkelte operatørs evne til dette styres av individuelle egenskaper, som kan være ulikt fordelt i en tilfeldig patrulje med to eller flere tjenestepersoner. Nivå 1 dreier seg om å få oversikt over relevante elementer i omgivelsene, og luke ut det som ikke er interessant. Dersom en patrulje ikke har samme grad av situasjonsbevissthet, så kan det skyldes ulik grad av erfaring og at man rett og slett ikke

har samme forutsetninger for å sette sammen informasjon til en større helhet. De mest erfarne operatørene evner å sette seg inn i nivå 3 sensemaking, som betyr evnen til å forutse fremtidige hendelser og hvilken betydning de har. Evne til å forutse publikums reaksjoner på en gitt fremferd, og valg av taktikk, kan nok også her tenkes å virke dempende på en konflikt.

Det at undersøkelsen peker i retning av at ulik situasjonsbevissthet internt i en patrulje kan medføre at unødvendig maktbruk finner sted, kan ifølge teorien til Endsley (2000) forklares ved at mangelfull situasjonsbevissthet kan hemme beslutningstaking, og til og med føre til at feil valg blir tatt. Med feil valg kan man i denne konteksten vise til at det finnes 9 ulike tiltaksnivå på maktpyramiden, og tjenestepersoner skal på bakgrunn av egen oppfattelse og vurdering av situasjonen velge ett av dem. Et annet aspekt ved dette er at det handler også om hvordan man samhandler og deler informasjon som en patrulje. For at teamet skal fungere optimalt, må hvert enkelt medlem ha tilstrekkelig SA for å kunne utføre sine oppgaver. Endsley (1995) hevder det er flere veier frem til dette målet med å oppnå tilstrekkelig team situational awareness. Man kan for eksempel overføre informasjon verbalt eller på eget initiativ skaffe seg informasjonen som mangler. Dersom det er ulike grader av situational awareness involvert i patruljen, så er det ikke sikkert at man vet hva man skal se etter dersom man selv vil initiere og skaffe seg informasjon. Derfor kan kanskje ulik situational awareness bøtes på ved i større grad benytte seg av kommunikasjon internt i patruljen. Spesielt dersom dette kan føre til uønsket bruk av makt ved å benytte seg av et høyere tiltaksnivå på maktpyramiden enn nødvendig. Da kan dette aspektet være verdt å se nærmere på for eksempel i måten det trenes på.

Den fjerde og siste faktoren som skilte seg ut i undersøkelsen når det kom til mulige årsaker til at tjenestepersoner benyttet for mye makt under utførelsen av tjenesten, var ulik situasjonsbevissthet mellom politi og publikum. En mulig årsak til dette kan være at hva som oppfattes som en krise kan variere fra person til person, og at det er et subjektivt element i hva som oppfattes som en krise (Hoff, 1995). I følge Engen et al. (2017) så vil en vanlig person kunne definere en gitt situasjon som en krise, mens en profesjonell aktør som politiet, vil kunne bedømme det som en rutinemessig hendelse som de har opplevd før. Å anerkjenne denne realiteten kan bidra til at en politipatrulje, ved å investere tid i den innledende fasen til å betrygge og forklare, både kan forebygge en potensiell konflikt og bidra til å skape felles situasjonsbevissthet mellom politi og publikum. Det at publikum har en annen forståelse av situasjonen enn politiet kan også ha naturlige årsaker. Politiet er en profesjonell aktør som har tilgang på informasjon og verktøy som en vanlig borger ikke har. I tillegg har politiet trening

på å håndtere visse typer situasjoner, som gjør at tjenestepersoner har større kapasitet og oversikt som de ikke nødvendigvis kan dele med publikum – både av hensynet til for eksempel taushetsplikt og hensynet til sikkerheten for øvrig.

I svarene fra respondentene kom det frem at de laveste tiltaksnivåene på maktpyramiden benyttes svært ofte under utførelsen av tjenesten, noe som er forenlig med funnene til Lagestad (2010) som hevder at ordenstjeneste er lite fysisk krevende og består av mest verbal kommunikasjon. Også Hoff (1995) hevder at så mye som 80% av tiden til en gjennomsnittlig tjenesteperson i politiet går med til andre ting enn ren kriminalitetsbekjempelse. I undersøkelsen fremkom det tydelig at de harde tiltakene ble brukt i langt mindre grad enn de myke tiltakene, noe som er forenlig med kravene i lovverket som sier at «Tjenesteoppdragets mål skal søkes nådd gjennom opplysning, råd, pålegg eller advarsel eller ved iverksettelse av regulerende eller forebyggende tiltak» (Politi-loven, 1995, § 6). I følge Lohne Lie & Lagestad (2011) skal verbal kommunikasjon hvor man tilstreber å unngå bruk av maktmidler danne basis for alt publikumsrelatert arbeid. Funnet er også i tråd med føringene i Stortingsmeldingen som omhandler politiets rolle og oppgaver (Meld. St. 42 (2004-2005)). Her står det bl.a. nevnt 10 grunnprinsipper for norsk politi. Et av punktene omhandler samspillet med publikum, og slår fast at publikum er politiets viktigste ressurs (Meld. St. 42 (2004-2005), s. 9). Videre poengteres viktigheten av god kommunikasjon med publikum. Dette må innebære reell kommunikasjon som betyr at politiet både har en lyttende og informerende rolle, og en anerkjennelse av nytteverdien av god dialog. Det nevnes også at kommunikasjonen med publikum har et stort forbedringspotensial, ved at kommunikasjonen med publikum ikke bare blir usystematisk og situasjonsbetinget (Meld. St. 42 (2004-2005), s. 69).

Til tross for at de myke tiltakene blir benyttet i stor grad mer enn de harde, så opplever politiet å få en rekke klager rettet mot tjenestepersoners adferd (Klager på politiet, 2020). I tillegg til klagesaker, så opplever politiet at tilliten til politiet er lavest blant den delen av befolkningen som har hatt kontakt med politiet på offentlig sted (Politiets innbyggerundersøkelse, 2020). En mulig forklaring på dette kan være at når det kommer til treningen, er bildet et annet. Da er situasjonen motsatt. Det trenes mer på de harde tiltakene enn på de myke. Dette er et paradoks, all den tid lovverk og instruksjoner stiller som krav at oppdragsløsningen skal holdes på et så lavt nivå som mulig, og man skal tilstrebe å unngå bruk av makt så langt det lar seg gjøre (Politi-loven, 1995, § 6). Til tross for dette, så er mesteparten av treningen lagt opp rundt harde tiltak. For eksempel er praktisk skytetrening det

tiltaksnivået som det trenes klart mest på av samtlige tiltaksnivå på pyramiden. Dette nivået er det øverste nivået av makt som politiet har lovlig tilgang til å benytte seg av, og som potensielt kan gi dødelig utfall. Dersom man ser bort fra nivået «elektrosjokkvåpen» (som ikke alle respondentene har tilgang på), så er det de to laveste tiltaksnivåene på maktpyramiden som det trenes minst på.

Det at undersøkelsen viser at det er relativt stor overvekt av trening på harde tiltak, gjør at man kanskje i for stor grad trener på siste delen av situasjonen hvor maktmiddelet skal benyttes, og ikke med fokus på forebygging og løsning av situasjoner ved bruk av de laveste tiltaksnivåene på maktpyramiden. Ifølge Rajakaruna et al. (2017) er det en rekke ferdigheter som kreves for å effektivt håndtere en potensielt farlig situasjon, for eksempel bevissthet rundt seg selv, partner og kontekst. I tillegg trekkes det frem at evne til god kommunikasjon, refleksjon og tilpasning underveis i situasjonen er viktige faktorer å mestre (Rajakaruna et al., 2017, s. 516). Svarene på min undersøkelse kan tyde på at trening på disse ferdighetene ikke blir prioritert, slik at denne helheten ikke blir ivaretatt.

Det kan gi mening å bruke lite av verdifull treningstid på de myke tiltakene, dersom man tenker at den hyppige bruken av dem i tjenesten gjør at man blir dyktig på det. Det fremgikk av undersøkelsen at mestringen respondentene opplevde jevnt over var høy. Spesielt godt opplevde respondentene at de mestret de myke tiltakene. I dette ligger det også et paradoks – de opplever høyest mestring på det de trener minst på. Det er derfor mulig å tenke seg at den høye mestringen de opplever nettopp stammer fra den hyppige bruken av de myke tiltakene i tjenesten.

Dersom betingelsene for å lære av erfaring er til stede, så kan intuisjon være både hurtig og uten krav til store anstrengelser. Slike betingelser omfatter blant annet mengde erfaring og tilgangen på god tilbakemelding (Kahneman & Klein, 2009, s. 522). Av undersøkelsen fremgikk det at det ikke var noen korrelasjon mellom aktiv bruk av de myke tiltakene i tjeneste (erfaring) og den opplevde mestringen. Dette kan forklares ved at erfaring ikke automatisk fører til læring. Selv om erfaringen er til stede, så vil begrepet fraksjonert ekspertise (Kahneman & Klein, 2009) kunne føre til at en tjenesteperson i politiet ikke vil beherske alle tiltaksnivåene på maktpyramiden like godt. En tjenesteperson i politiet skal klare å tilpasse maktbruken sin til mange ulike situasjoner, og kompleksiteten i oppdragsløsningen gjør at ikke alt opptrer like ofte og under kontrollerte omgivelser, og slik

jeg tolker det er det ifølge Kahneman & Klein (2009) sannsynlig at man er bedre i bruken av noe enn i bruken av alt.

Et annet aspekt ved erfaring, er at det kan oppstå overdreven tro på egne ferdigheter. En sterk subjektiv tro på egne ferdigheter fører ikke automatisk til verken bedre ferdigheter eller bedre beslutninger (Kahneman & Klein, 2009, s. 523). En slik overdreven tro på egne ferdigheter kan også komme av det Endsley (2000) refererer til som heldige omstendigheter. En person som ikke har kunnskap eller ferdigheter til å skaffe seg tilstrekkelig god SA, vil også kunne ta gode avgjørelser, på samme måte som perfekt SA vil kunne generere dårlige avgjørelser. En slik prestasjon basert på heldige omstendigheter, vil kunne bidra til at et individ får en illusjon av gode ferdigheter og dermed overselvsikkerhet (Kahneman & Klein, 2009, s. 525).

Resultatene av undersøkelsen viser at slik overselvsikkerhet kan være til stede.

Lohne Lie (2010) ved politihøgskolen i Oslo foretok, på bestilling fra Politidirektoratet og Politihøgskolen, en undersøkelse hvor han kartla og testet tjenestepersoners kunnskaper og ferdigheter på tiltaksnivået "Pågrepelses- og kontrollteknikker" på maktkpyramiden. Det ble blant annet utført en praktisk test på totalt 199 tjenestepersoner fra seks ulike politidistrikter i Norge (Lohne Lie, 2010, s. 38). Resultatet av denne undersøkelsen var at ca. 59% av de som ble testet ikke hadde tilfredsstillende ferdigheter på tiltaksnivået "Transport- og pågrepelsesteknikker", og at de ikke var i stand til å utøve fysisk makt i henhold til de krav og retningslinjer som gjelder for den type operativt arbeid. Tilfredsstillende ble i rapporten definert som å klare å pågripe en person som stod stille uten å yte motstand, der det kun var minstekrav til teknikk, moderat tempo og kontroll i pågripelsen som ble stilt (Lohne Lie, 2010, s. 57). I min studie har 96% av deltagerne svart at de vurderer seg selv på nivå 3 eller høyere, på en skala fra 1-5. Ingen deltagere vurderte seg selv til strykkarakter, som jeg vil vurdere nivå 1 til å være. Dette kan tyde på at det er tilfeller av overdreven tro på egne ferdigheter til stede.

Den opplevde høye mestringen som kom frem i undersøkelsen hadde altså ikke sammenheng med den hyppige bruken av de myke tiltakene i tjeneste. Den hadde moderat sammenheng med trening på de samme tiltakene. Hvilke andre faktorer kan spille inn for å forklare den høye mestringen av de myke tiltakene? Det å hjelpe enkeltmennesker oppleves meningsfylt og er en viktig del av å være politi. Det krever imidlertid tid og en personlig investering å bygge relasjoner. Det kan være vanskelig å effektivisere arbeidet som skjer i førstelinjen fordi det handler om å håndtere konflikter hvor følelser er involvert (Wathne, 2015, s. 233).

Dersom målbare resultatmål er prioritet og det som gir belønning og klapp på skulderen, så vil kanskje de "myke" tilnærmingene bli nedprioritert fordi man ikke får noe konkret igjen for det. Målbare resultatmål kan for eksempel være relatert til tempo og hastighet, i form av responstid, saksbehandlingstid og hvor mange oppdrag man rekker over. Da vil det å ta seg tid til relasjonsbygging og kommunikasjon være tidkrevende ressursbruk som står i kontrast til det målbare som inneholder tempo og mengde. I undersøkelsen er relasjonsbygging, kommunikasjon og forebyggende arbeid definert som "myke" tilnærminger fra politiets side. Det er et paradoks at det trenes betydelig mindre på dette enn de "harde", målbare tilnærmingene, samtidig som det blir meldt av respondentene at de opplever høyest mestring på nettopp de "myke" tiltakene på maktpyramiden.

Et annet aspekt i møtene med publikum er politiuniformen. Det er vanskelig å måle uniformens betydning i samhandlingen mellom politi og publikum. Uniformen er nok ikke en ubetydelig faktor når det kommer til å få publikum til å etterkomme pålegg og beskjeder. Den moderne, militarisererte politiuniformen gjerne representert ved sorte farger, kan ifølge Paul & Birzer (2004) sees på som symbolsk vold. Den har 2 hovedfunksjoner: 1) opprettholde intern legitimitet og forsterke rollen som utøvere av symbolsk vold, og 2) fungere som et symbol som konstruerer et hierarki mellom politi og publikum (Paul & Birzer, 2004, s. 122). Det at undersøkelsen viser at mestringen er spesielt høy i bruk av myke ferdigheter, kan muligens også forklares med at man som tjenesteperson får et inntrykk av at man selv er bedre å kommunisere enn hva man i realiteten er, og at budskapet i noen grad kommer fra uniformen og ikke bare bæreren av den.

I følge Bell (1982) kan uniformen i møte med publikum fungere både som et filter og en barriere, og kommunisere nonverbalt til publikum hvem politiet er og hvilken funksjon politiet har (Bell, 1982, s. 46). I tillegg vil den mellommenneskelige interaksjonen mellom politi og publikum kunne påvirkes da uniformen gir et forvarsel på hvordan kommunikasjon blir sendt og mottatt, og hvilken opptreden og holdning man kan forvente. I tillegg representerer uniformen et skjevt maktforhold mellom politi og borger i en gitt situasjon (Bell, 1982, s. 46). Dette kan igjen reise spørsmål om hva som kommuniserer sterkest – er det uniformen i seg selv og frykten for konsekvenser dersom man ikke hører etter og oppfører seg bra, eller er det bæreren av uniformen som er god å ordlegge seg og oppnår ønsket resultat ved hjelp av gode ferdigheter i konfliktdemping og kommunikasjon?

Det at undersøkelsen viser at respondentene på den ene siden har opplevd i relativt stor grad har vært med på oppdrag hvor de mener det har blitt benyttet for mye makt, sammenholdt med at det trenes minst på det som brukes mest, kan være problematisk. Når man også ser at den høye opplevde mestringen på de myke tiltakene ikke har sammenheng med den hyppige bruken av de myke tiltakene i tjeneste, og bare moderat sammenheng med den lille treningen de opplever å ha hatt, så er det også et paradoks.

I ytterste konsekvens kan det å benytte seg av for mye makt i løsningen av samfunnsoppdraget som politiet er satt til å løse, være i strid med de 10 grunnprinsippene for politiet i Norge, og dermed kunne komme i konflikt med den norske samfunnsformen og et demokratisk styresett. Det kan også være i strid med menneskerettighetene (NOU 1981:35, s. 13). Politiet spiller en sentral rolle i statens plikt til å sikre grunnleggende menneskerettigheter, samtidig som menneskerettighetene er med på å definere hva som kan regnes som legitim utøvelse av politimyndighet (Nilsen, 2020, s. 12). Dersom innbyggerne i et land ikke blir behandlet på en legitim, rettferdig og likeverdig måte, kan resultatet bli mistillit mot politiet som kan føre til sivil ulydighet og et polarisert samfunn (Sunshine & Tyler, 2003, s. 515).

## 6 Avslutning

I denne oppgaven har jeg undersøkt om måten treningen i politiet gjennomføres på er tilpasset lovmessige krav om å løse samfunnsoppdraget ved bruk av minst mulig maktbruk, i tråd med prinsippene om nødvendighet, forsvarlighet og forholdsmessighet nedfelt i politiloven § 6.

Dette er mine hovedfunn:

Tjenestepersoner har i relativt stor grad opplevd at oppdrag de har vært på har blitt løst med mer bruk av makt enn situasjonen skulle tilsi. Av flere forhåndsdefinerte faktorer var det fire som skilte seg ut som en mulig, medvirkende årsak til dette. Disse faktorene var 1) at publikumsmøtet ble innledet på et for høyt nivå på maktpyramiden fra starten av, 2) en eller flere tjenestepersoners behov for å vise styrke og dominere i situasjonen, 3) ulik grad av situasjonsbevissthet mellom tjenestepersonene i patruljen og 4) ulik grad av situasjonsbevissthet mellom tjenestepersonene og publikum. Disse faktorene kan enten alene, eller samlet, ha påvirket beslutningstakingen rundt hvilket tiltaksnivå på maktpyramiden situasjonen skulle løses på.



Det kom frem at de harde tiltaksnivåene på maktpyramiden som det fokuseres mest på gjennom trening, ikke gjenspeiler den virkeligheten tjenestepersonene møter ute i tjeneste hvor de opplever at de fleste oppdrag løses gjennom bruk av myke tiltak. For eksempel trenes det mest på bruk av skytevåpen, som er det mest inngripende tiltaksnivået politiet kan benytte seg av. De tiltaksnivåene det trenes minst på er tilstedeværelse og verbale kommunikasjontechnikker. Dette er et paradoks som i seg selv gjør at tjenestepersonene kanskje ikke får de riktige forutsetningene for å leve opp til kravene i lovverket.

Det kan gi mening å prioritere de harde tiltakene gjennom trening, da de brukes sjelden og ved feil bruk kan dette få store konsekvenser. På den andre siden kan man tenke seg at lite trening på det som brukes mest, også gir mening da man får den erfaringen man har behov for gjennom bruk av tiltakene i praksis. Undersøkelsen viser imidlertid at erfaring ikke er noen garanti for læring dersom vilkårene for erfaringslæring ikke er tilstede. Grunnlag for læring av erfaring er sjelden til stede i et operativt miljø, da erfaringslæring krever både regelmessighet og tilgang på god tilbakemelding. I et operativt miljø oppleves det hyppig situasjoner preget av usikkerhet, tidspress og ukonsekvente omgivelser. Utrekninger i undersøkelsen viste heller ingen korrelasjon mellom erfaring fra bruk av de myke tiltakene i praksis og mestring.

## **6.1 Forslag til videre forskning**

På bakgrunn av de funn som har fremkommet i arbeidet med denne oppgaven vil jeg komme med forslag til videre forskning på feltet. Det kan virke som det er enkelt å legge opp trening på områder som det allerede eksisterer målbare parameter på. På skytebanen får tjenestepersonen raskt beskjed om treffet var innenfor eller utenfor tilfredsstillende resultat, noe som kanskje kan sies om alle de harde tiltaksnivåene på maktpyramiden. Det er derimot vanskelig å måle og trene på relasjonell kapasitet og verbale kommunikasjontechnikker, som begge bidrar til å gi tillit i møte med publikum. Kanskje er det nettopp her utfordringen ligger? Dersom treningen i fremtiden fokuserer på å forbedre tjenestepersoners verbale evner, og at man fokuserer mer på de myke ferdighetene som er egnet til å skape relasjoner og tillit i møte med publikum, så kan det være en spennende utvikling. Det trenger ikke gå på bekostning av ferdigheter og trening på de harde tiltaksnivåene, men i en helhetlig tankegang burde det kunne være rom for å ha ferdigheter innenfor begge strategiene.

Selv om jeg av formelle grunner må gjøre det, kan jeg ikke sette endelig punktum for dette temaet. Jeg må heller sette tankestrek i håp om at de spørsmålene og de linjene jeg har trukket opp i dette arbeidet blir diskutert. Og helst, imøtegått.

Dersom dette gjøres riktig kan konfliktdempende kommunikasjon og verbale strategier bli et av politiets viktigste redskap.

## Referanseliste

- Andersen, J. P. & Gustafsberg, H. (2016). A Training Method to Improve Police Use of Force Decision Making: A Randomized Controlled Trial. *Sage Open*, April-June 2016, s. 1-13. DOI: 10.1177/2158244016638708
- Arntzen, E., Tolsby, J. (2010). *Studenten som forsker i utdanning og yrke*. Høgskolen i Akershus.
- Bek, A. (2017). *Kommunikativa ferdigheter for polisstudenter: sluttrapport for PUNKTUM-projektet 2015-2017*. Institutionen för tillämpad utbildningsvetenskap (TUV).
- Bell, D. J. (1982). Police Uniforms, Attitudes and Citizens. *Journal of Criminal Justice*, 1982 (10), s. 45-55. [PII: 0047-2352\(82\)90059-9 \(sciencedirectassets.com\)](https://doi.org/10.1177/0047235282900599)
- Boin, A., Hart, P., Stern, E. & Sundelius, B. (2017). *The politics of crisis management Public Leadership under Pressure*. Cambridge University Press.
- Burke, R. H. (2004). *Hard Cop, Soft Cop: Dilemmas and Debates in Contemporary Policing*. Willian Publishing.
- Davis, E., Whyde, A., Langton, L. (2018). *Contacts Between Police and the Public, 2015*. U.S Department of Justice. [Contacts Between Police and the Public \(dailycaller.com\)](https://www.dailycaller.com/2018/03/28/contacts-between-police-and-the-public/).
- Drageset, S. & Ellingsen, S. (2009). Forståelse av kvantitativ helseforskning – en introduksjon og oversikt. *Nordisk Tidsskrift for Helseforskning*, 5 (2), 100-113.
- Eid, J. & Johnsen, B. H. (2006). *Operativ Psykologi* (2. utg.). Fagbokforlaget.
- Ekeland, T., Iversen, O., Nordhelle, G., Ohnstad, A. (2010). *Psykologi for sosial- og helsefagene* (2. utg.). Cappelen Akademiske Forlag.
- Endsley, M. R. (1995). Toward a Theory of Situational Awareness in Dynamic Systems. *Human Factors*, 37(1), 32-64.
- Endsley, M. R., Garland, D. J. (2000). *Situational Awareness Analysis and Measurement*. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

- Endsley, M. R. (2015). Situation Awareness Misconceptions and Misunderstandings. *Journal of Cognitive Engineering and Decision Making*, 9, (1), 4–32. DOI: 10.1177/1555343415572631
- Engen, O. A. H., Kruke, B. I., Lindøe, P. H., Olsen, K. H., Olsen, O. E. & Pettersen, K. A. (2016). *Perspektiver på samfunnssikkerhet*. Cappelen Damm Akademisk.
- Flin, R., O'Connor, P. & Crichton, M. (2008). *Safety at the sharp end*. CRC Press Taylor & Francis Group.
- Fredriksen, S. og Spurkland, K. (2019). *Ordensjuss* (2. utg.). Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Halvorsen, V. (2005). Politi, makt og demokrati. I J. Strype (Red.), *Politirollen gjennom 100 år* (s. 40-54). PHS Forskning 2005:2.
- Hammond, K. H. (1996). *Human Judgement and Social Policy: Irreducible Uncertainty. Inevitable Error, Unavoidable Injustice*. Oxford University Press.
- Hermann, C. F. (1963). Some Consequences of Crisis Which Limit the Viability of Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 8 (1), s. 61-82.
- Hoff, L. A. (1995). *People in Crisis: Understanding and Helping* (4 utg.). Jossey-Bass Inc.
- Instruks om bruk av elektrosjokkvåpen i politiet – prøveordning. (2019). Lovdata. [Instruks om bruk av elektrosjokkvåpen i politiet - prøveordning - Lovdata](#)
- Johannessen, A. (2009). *Introduksjon til SPSS* (4. utg.). Abstrakt Forlag.
- Johnsen, H. C., Halvorsen, A., Repstad, P. (Red.) (2009). *Å forske blant sine egne*. Høyskoleforlaget.
- Kahnemann & Klein (2009). Conditions for Intuitive Expertise A Failure to Disagree. *American Psychological Association*, 64, (6), s. 515-526.
- Kantar. (2020). *Politiets innbyggerundersøkelse*. [innbyggerundersøkelsen-2020-endelig.pdf \(politiet.no\)](#).

- Kapoor, V. (2015). *Education for Emancipation and Law Enforcement: Critical Pedagogical Examination of the Human Rights Education of the Police*. CESI conference 14-16 dec. Azim Premji University Bangalore.
- Kaufmann, G., Kaufmann, A. (2003). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (3. Utg.). Fagbokforlaget.
- Kirkebøen, G. (2017). Skjevheter i fagfolks skjønn: Hvordan kan beslutningstaking forbedres? I K. J. Sunnevåg (Red.), *Beslutninger på tynt informasjonsgrunnlag: Tilnæringer og utfordringer i prosjekters tidlige fase* (s. 175-201). Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet.
- Klein, G. (2013). A naturalistic decision making perspective on studying intuitive decision making. *Journal of Applied Research in Memory and Cognition*, 2015 (4), s. 164-168.
- Klein, G., Wiggins, S. & Dominguez, C. O. (2010). Team Sensemaking. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 11 (4), s. 304-320/ <https://doi.org/10.1080/14639221003729177>.
- Klein, G., Klein, H. A., Lande, B., Borders, J., Whitacre, J. C. (2015). Police and Military as Good Strangers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2015 (88), s. 231-250. DOI:10.1111/joop.12110
- Lagestad, P. (2010). *Fysisk styrke eller bare prat. Betydningen kjønn har i fysisk aktivitet og politiets ordenstjeneste* [Doktorgradsavhandling]. Norges Idrettshøgskole.
- Lagestad, P. & Rønning, H. (2010). *Politiets bruk av fysisk makt*. Nordisk Tidsskrift for Kriminalvidenskap.
- Langøien, L. J., Nøkleby, H., Jardim, P. S. J. (2020). *Målstyring i politiets forebyggende arbeid: en systematisk kartleggingsoversikt*. Rapport. Folkehelseinstituttet. Målstyring i politiets forebyggende arbeid: en systematisk kartleggingsoversikt (fhi.no).
- Lohne Lie, A. (2010). *Politiets bruk av fysisk makt*. PHS forskning (2010:2).
- Lohne Lie, A., & Lagestad, P. (2011). *Arrestasjonsteknikk*. Gyldendal Norsk Forlag.
- Meld. St. 42 (2004-2005). *Politiets rolle og oppgaver*. Justis- og politidepartementet. St.meld. nr. 42 (2004-200s. 5) (regjeringen.no).

- Miller, L. (2006). *Practical police psychology: Stress management and crisis intervention for law enforcement*. Springfield. Charles C. Thomas.
- Neeley, S. M. & Cronley, M. L. (2004). When Research Participants Don't Tell It Like It Is: Pinpointing the Effects of Social Desirability Bias Using Self Vs. Indirect-Questioning. *Advances in Customer Research*, 2004 (31), 432-433.  
<http://www.acrwebsite.org/volumes/8930/volumes/v31/NA-31>.
- NESH (2016). Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi. De nasjonale forskningsetiske komiteer.
- Nilsen, J. R. (2020). Politiets kriminalitetsforebyggende arbeid – gode intensjoner, men svakt rettslig fundert, i *Årsrapport 2020* (s. 9-12), spesialenheten for politisaker.  
[Spesialenheten for politisaker – Årsrapport 2020](#)
- NOU 1981:35. (1981). *Politiets rolle i samfunnet*. Justis- og politidepartementet. Politiets rolle i samfunnet : delutredning I - Nasjonalbiblioteket (nb.no).
- NOU 2000:24. (2000). *Et sårbart samfunn Utfordringer for sikkerhets- og beredskapsarbeidet i samfunnet*. Justis- og politidepartementet. [NOU 2000: 24 - regjeringen.no](#)
- NOU 2009:12. (2009). *Et ansvarlig politi. Åpenhet, kontroll og læring*. Departementenes servicesenter Informasjonsforvaltning. [NOU 2009: 12 - regjeringen.no](#)
- NOU 2017:9 (2017). *Politi og bevæpning. Legalitet, nødvendighet, forholdsmessighet og ansvarlighet*. Justis- og beredskapsdepartementet. [NOU 2017: 9 \(regjeringen.no\)](#).
- Paul, J., Birzer. M. L. (2004). Images Of Power: An Analysis of The Militarization of Police Uniforms And Messages Of Service. *Free Inquiry in Creative Sociology*, 2004 (32), s. 121-128. [Images of power - police uniforms.pdf](#)
- Phelps, J.M., Larsen, N.M. & Singh, M. (Red.). (2017). *Kommunikasjon og konflikthåndtering i operativt politiarbeid: sosialpsykologiske perspektiver*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Politidirektoratet. (2011). *Politiets beredskapssystem del 1*. POD-publikasjon nr. 2011704.

- Politidirektoratet. (2020). *Klager på politiet*. [Klager på politiet 2020.pub](#).
- Politihøgskolen. (2018, 17. august). *Grunnutdanning innsatspersonell til politiets utrykningsenheter*. [Innsatspersonell til politiets utrykningsenheter - Politihøgskolen \(politihogskolen.no\)](#).
- Politihøgskolen. (2014, 03. juni). Utdanning for politiets forhandlingstjeneste. [Politiets forhandlertjeneste - Politihøgskolen \(politihogskolen.no\)](#).
- Politihøgskolen. (2021, 17. mars). *Instruktørutdanning politioperative disipliner. Om utdanningen*. [Instruktørutdanning politioperative disipliner - Politihøgskolen \(politihogskolen.no\)](#).
- Politiinstruksen. (1990). Allminnelig tjenesteinstruks for politiet (FOR-1990-06-22-3963). Lovdata. [Alminnelig tjenesteinstruks for politiet \(politiinstruksen\) - Lovdata](#).
- Politi-loven. (1995). *Lov om politiet (politi-loven)* (LOV-1995-08-04-53). Lovdata. [Lov om politiet \(politi-loven\) - Lovdata](#)
- Prop. 7 (1999-2000). *Om lov om endringer i politi-loven (den sentrale politiledelsen)*. Justis- og Politidepartementet. [Ot.prp. nr. 7 \(regjeringen.no\)](#).
- Pursiainen, C. (2018). *The Crisis Management Cycle*. Routledge.
- Rachlew, A. (2010). Å forske på sine egne. I T. Myklebust & G. Thomassen (Red.), *Arbeidsmetoder og metodearbeid i politiet* (s. 128). Oslo: PHS forskning.
- Rajakaruna, N., Henry, P. J., Cutler, A. & Fairman, G. (2017). Ensuring the validity of police use of force training. *Police Practice and Research*, 18 (5), s. 507-521.  
<https://doi.org/10.1080/15614263.2016.1268959>
- Reiner, R. (2000). Police research. I R.D. King og E. Wincup (red.). *Doing Research on Crime and Justice*. New York: Oxford University Press.
- Schaap, D. (2020). Police trust-building strategies A socio-institutional, comparative approach. *Policing and Society*. <https://doi.org/10.1080/10439463.2020.1726345>
- Skog, O. J. (2015). *Å forklare sosiale fenomener: En regresjonsbasert tilnærming* (2. utg.). Gyldendal Norsk Forlag AS.

- SSØ. (2012). *Resultatmåling-Mål og resultatstyring i staten*. Senter for Statlig Økonomistyring: rapport 10/2012. [Resultatmåling: Mål- og resultatstyring i staten \(dfo.no\)](#).
- Sunshine, J. & Tyler, T. R. (2003). The Role of Procedural Justice and Legitimacy in Shaping Public Support for Policing. *Law & Society Review*, 37 (3), 513-548. [The Role of Procedural Justice and Legitimacy in Shaping Public Support for Policing \(uit.no\)](#)
- Thrane, C. (2018). *Kvantitativ metode: En praktisk tilnærming*. Oslo: Cappelen Damm AS
- Våpeninstruks for politiet. (2015). Våpeninstruks for politiet (FOR-2015-07-02-1088). Lovdata. Våpeninstruks for politiet - Lovdata
- Wadel, C., Fuglestad O. L. (2014). *Feltarbeid i egen kultur*. Cappelen Damm Akademiske.
- Wathne, C. T. (2015). *Som å bli fremmed i eget hus – Politiets opplevelse av mening og motivasjon i lys av nye styringssystemer*. [Doktorgradsavhandling]. Institutt for kriminologi og rettssosiologi, UiO.
- Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in Organisations*. Sage Publications, Inc.
- Zaiser, B. & Staller, M. S. (2015). The Word is Sometimes Mightier Than the Sword: Rethinking Communication Skills to Enhance Officer Safety. *Journal of Law Enforcement*, 4 (5). [Microsoft Word - The word TUESDAY Final.docx \(researchgate.net\)](#).
- Ørbæk, J. (2016). *Anmeldelser av politiets maktbruk - Er politiet selv ansvarlig for borgernes mistillit og manglende samarbeidsvilje?* [Masteroppgave]. Politihøgskolen.



## Vedlegg

### Vedlegg A: Samtykkeskjema forskningsprosjekt

#### Vil du delta i forskningsprosjektet

*”Konfliktdempende kommunikasjon”?*

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å utvikle en metodikk for utøvelse av politifaglig arbeid på de laveste nivåene i «maktpyramiden. I dette skrevet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

#### **Formål**

Prosjektet tar mål av seg å kartlegge operativt personells trening og erfaring med de ulike nivåene i maktpyramiden. Prosjektet fokuserer særlig på maktpyramidens laveste nivåer - der bruk av konfliktdempende kommunikasjon og kroppsspråk er viktige og hyppige brukte politifaglige metoder for å opprette og gjenopprette den offentlige lov og sikkerhet.

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

Du blir spurt om å delta fordi du er: tjenesteperson med operativ godkjenning og deltar på årlig, obligatorisk IP-trening i regi av Troms Politidistrikt.

Din deltakelse i dette forskningsprosjektet innebærer at anonymiserte data fra denne datainnsamlingen oppbevares til forskningsformål. Du svarer anonymt og det vil ikke samles inn personidentifiserende informasjon

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg på noen måte dersom du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

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

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

- Data vil lagres ved UiT Norges arktiske universitet i anonymisert form i prosjektperioden.
- Bare aggregerte gruppedata vil bli brukt i forskningspublikasjoner, og det vil ikke være mulig å identifisere informasjon om deg eller dine individuelle svar.

Du vil få utlevert en konvolutt. Inne i konvolutten ligger det et samtykkeskjema samt en spørreundersøkelse. Disse leveres inn hver for seg slik at de ikke kan kobles sammen. På undersøkelsen står det et nummer. Dette nummeret ber jeg deg om å memorere, slik at dersom du på et tidspunkt ønsker å trekke tilbake svaret ditt så kan du opplyse nummeret til meg. Det er først dersom du ønsker å trekke svaret ditt tilbake at jeg vil kunne koble nummeret ditt til svaret på spørreundersøkelsen.

Dersom du har spørsmål knyttet til prosjektet kan du kontakte;

Masterstudent Thomas Solstad (thomas.solstad@politiet.no)

Førsteamanuensis Jens Andreas Terum (jens.a.terum@uit.no)

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet konfliktdependende kommunikasjon ved Troms Politidistrikt, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

## **Vedlegg B: Spørreundersøkelse**

Denne undersøkelsen handler om kartlegging av maktbruk på de ulike nivåene av maktpyramiden.

I denne spørreundersøkelsen vil Politiloven § 6 være sentral. I denne paragrafen står det bl.a. at:

**«Politiet skal ikke ta i bruk sterkere midler uten at svakere midler må antas utilstrekkelige eller uhensiktsmessige, eller uten at slike forgjeves har vært forsøkt. De midler som anvendes, må være nødvendige og stå i forhold til situasjonens alvor, tjenestehandlingens formål og omstendighetene for øvrig»**

Med bakgrunn i denne paragrafen, så har det blitt utarbeidet en skjematisk oversikt over de lovlige maktmidlene vi har til vår disposisjon, for å påvirke utfallet av en gitt situasjon. Denne oversikten kjenner vi som «Maktpyramiden», og den ser ut som følger (rangert fra mest inngripende maktmiddel øverst, og til minst inngripende maktmiddel nederst)



Det er helt frivillig å delta på denne undersøkelsen. Du svarer anonymt, og det vil ca. ta 15 minutter å svare på spørsmålene. Det finnes ikke noen riktige eller gale svar. Jeg vil nå at du leser spørsmålene og svarer så godt du kan!

**Hvor lenge siden er det siden du var ferdig utdannet på Politihøgskolen? (Sett ring rundt svaret):**

0-3 år

4-7 år

8-11 år

12-15 år

Mer enn 16 år

**Hvilken IP kategori tilhører du? (sett ring rundt svaret):**

- AOP
- IP4
- IP3

**Hvor jobber du? (sett ring rundt svaret):**

- Jobber ikke i en by
- Finnsnes
- Harstad
- Tromsø

**Først har jeg noen spørsmål til deg om erfaring.**

**Spørsmål 1) Hvor ofte i din tid som polititjenesteperson har du benyttet deg aktivt av de ulike nivåene på jobb (Sett ring på hvert nivå)?**

	Sjelden				Ofte
Skytevåpen	1	2	3	4	5
Slag og spark	1	2	3	4	5
Elektrosjokkvåpen	1	2	3	4	5
Slagvåpen	1	2	3	4	5
Pepperspray og gassvåpen	1	2	3	4	5
Transport- og pågripelsesteknikker	1	2	3	4	5
Verbal makt	1	2	3	4	5

**Spørsmål 2) Hvor ofte har du opplevd at oppdragsløsningen starter på de ulike nivåene når du er fremme på stedet? (Sett ring på hvert nivå)?**

	Sjelden			Ofte	
Skytevåpen	1	2	3	4	5
Slag og spark	1	2	3	4	5
Elektrosjokkvåpen	1	2	3	4	5
Slagvåpen	1	2	3	4	5
Pepperspray og gassvåpen	1	2	3	4	5
Transport- og pågripelsesteknikker	1	2	3	4	5
Verbal makt	1	2	3	4	5
Verbale kommunikasjonsteknikker	1	2	3	4	5
Tilstedeværelse/presentasjon	1	2	3	4	5

**Spørsmål 3) Hvor ofte har du opplevd at et oppdrag avsluttes på de ulike nivåene? (Sett ring på hvert nivå)?**

	Sjelden			Ofte	
Skytevåpen	1	2	3	4	5
Slag og spark	1	2	3	4	5
Elektrosjokkvåpen	1	2	3	4	5
Slagvåpen	1	2	3	4	5
Pepperspray og gassvåpen	1	2	3	4	5
Transport- og pågripelsesteknikker	1	2	3	4	5
Verbal makt	1	2	3	4	5
Verbale kommunikasjonsteknikker	1	2	3	4	5
Tilstedeværelse/presentasjon	1	2	3	4	5

**Nedenfor følger noen spørsmål knyttet til trening.**

**Spørsmål 4) Hvor ofte har du deltatt på obligatorisk IP-trening rettet mot praktiske ferdigheter innenfor de enkelte nivåene i pyramiden? (Sett ring på hvert nivå)**

	<b>Sjelden</b>				<b>Ofte</b>
	1	2	3	4	5
Skytevåpen	1	2	3	4	5
Slag og spark	1	2	3	4	5
Elektrosjokkvåpen	1	2	3	4	5
Slagvåpen	1	2	3	4	5
Pepperspray og gassvåpen	1	2	3	4	5
Transport- og pågripelsesteknikker	1	2	3	4	5
Verbal makt	1	2	3	4	5
Verbale kommunikasjonsteknikker	1	2	3	4	5
Tilstedeværelse/presentasjon	1	2	3	4	5



**Spørsmål 5) Hvor ofte har du deltatt på obligatorisk IP- trening rettet mot teoretisk kompetanse innenfor de enkelte nivåene i pyramiden? (Sett ring på hvert nivå)**

	Sjelden			Ofte	
Skytevåpen	1	2	3	4	5
Slag og spark	1	2	3	4	5
Elektrosjokkvåpen	1	2	3	4	5
Slagvåpen	1	2	3	4	5
Pepperspray og gassvåpen	1	2	3	4	5
Transport- og pågripelsesteknikker	1	2	3	4	5
Verbal makt	1	2	3	4	5
Verbale kommunikasjonsteknikker	1	2	3	4	5
Tilstedeværelse/presentasjon	1	2	3	4	5

**Spørsmål 6) I hvilken grad føler du at obligatorisk IP-trening gir deg tilstrekkelige praktiske ferdigheter på de ulike nivåene i maktpyramiden? (Sett ring på hvert nivå)**

	I liten grad				I stor grad
Skytevåpen	1	2	3	4	5
Slag og spark	1	2	3	4	5
Elektrosjokkvåpen	1	2	3	4	5
Slagvåpen	1	2	3	4	5
Pepperspray og gassvåpen	1	2	3	4	5
Transport- og pågripelsesteknikker	1	2	3	4	5
Verbal makt	1	2	3	4	5
Verbale kommunikasjonsteknikker	1	2	3	4	5
Tilstedeværelse/presentasjon	1	2	3	4	5

**Spørsmål 7) I hvilken grad føler du at obligatorisk IP-trening gir deg tilstrekkelig teoretisk kompetanse på de ulike nivåene i maktpyramiden? (Sett ring på hvert nivå)**

	I liten grad				I stor grad
Skytevåpen	1	2	3	4	5
Slag og spark	1	2	3	4	5
Elektrosjokkvåpen	1	2	3	4	5
Slagvåpen	1	2	3	4	5
Pepperspray og gassvåpen	1	2	3	4	5
Transport- og pågripelsesteknikker	1	2	3	4	5
Verbal makt	1	2	3	4	5
Verbale kommunikasjonsteknikker	1	2	3	4	5
Tilstedeværelse/presentasjon	1	2	3	4	5

**Nedenfor følger noen spørsmål knyttet til kompetanse og mestring.**

**Spørsmål 8) I hvilken grad føler du at du mestrer de ulike nivåene på maktpyramiden? (Sett ring på hvert nivå)**

	<b>I liten grad</b>				<b>I stor grad</b>
	1	2	3	4	5
Skytevåpen	1	2	3	4	5
Slag og spark	1	2	3	4	5
Elektrosjokkvåpen	1	2	3	4	5
Slagvåpen	1	2	3	4	5
Pepperspray og gassvåpen	1	2	3	4	5
Transport- og pågripelsesteknikker	1	2	3	4	5
Verbal makt	1	2	3	4	5
Verbale kommunikasjonsteknikker	1	2	3	4	5
Tilstedeværelse/presentasjon	1	2	3	4	5

**Spørsmål 9) I hvilken grad tenker du at du gjerne skulle hatt bedre praktiske ferdigheter på de ulike nivåene på maktpyramiden? (Sett ring på hvert nivå)**

	<b>I liten grad</b>				<b>I stor grad</b>
Skytevåpen	1	2	3	4	5
Slag og spark	1	2	3	4	5
Elektrosjokkvåpen	1	2	3	4	5
Slagvåpen	1	2	3	4	5
Pepperspray og gassvåpen	1	2	3	4	5
Transport- og pågripelsesteknikker	1	2	3	4	5
Verbal makt	1	2	3	4	5
Verbale kommunikasjonsteknikker	1	2	3	4	5
Tilstedeværelse/presentasjon	1	2	3	4	5

**Spørsmål 10) I hvilken grad tenker du at du gjerne skulle hatt mer teoretisk kunnskap om de ulike nivåene på maktpyramiden? (Sett ring på hvert nivå)**

	<b>I liten grad</b>				<b>I stor grad</b>
Skytevåpen	1	2	3	4	5
Slag og spark	1	2	3	4	5
Elektrosjokkvåpen	1	2	3	4	5
Slagvåpen	1	2	3	4	5
Pepperspray og gassvåpen	1	2	3	4	5
Transport- og pågripelsesteknikker	1	2	3	4	5
Verbal makt	1	2	3	4	5
Verbale kommunikasjonsteknikker	1	2	3	4	5
Tilstedeværelse/presentasjon	1	2	3	4	5

**Avslutningsvis har vi noen spørsmål om dine vurderinger og erfaringer knyttet til anvendelsen av maktpyramiden.**

**Politiet skal ikke ta i bruk sterkere midler uten at svakere midler må antas utilstrekkelige eller uhensiktsmessige, eller uten at slike forgjeves har vært forsøkt.**

**Spørsmål 11A) Kan du angi i hvilken grad du opplever det vanskelig å avgjøre når du har oppfylt kravene ovenfor for hvert nivå i maktpyramiden? (Sett ring på hvert nivå)**

	I liten grad				I stor grad
Skytevåpen	1	2	3	4	5
Slag og spark	1	2	3	4	5
Elektrosjokkvåpen	1	2	3	4	5
Slagvåpen	1	2	3	4	5
Pepperspray og gassvåpen	1	2	3	4	5
Transport- og pågripelsesteknikker	1	2	3	4	5
Verbal makt	1	2	3	4	5
Verbale kommunikasjonsteknikker	1	2	3	4	5
Tilstedeværelse/presentasjon	1	2	3	4	5

**Spørsmål 11B) Kan du angi i hvilken grad du opplever at du og din(e) makker(e) har samme opplevelse av når dere har oppfylt kravene ovenfor for hvert nivå i maktpyramiden? (Sett ring på hvert nivå)**

	I liten grad				I stor grad
Skytevåpen	1	2	3	4	5
Slag og spark	1	2	3	4	5
Elektrosjokkvåpen	1	2	3	4	5
Slagvåpen	1	2	3	4	5
Pepperspray og gassvåpen	1	2	3	4	5
Transport- og pågripelsesteknikker	1	2	3	4	5
Verbal makt	1	2	3	4	5
Verbale kommunikasjonsteknikker	1	2	3	4	5
Tilstedeværelse/presentasjon	1	2	3	4	5



**Spørsmål 11C) I hvilken grad bidrar faktorene nedenfor til økt og bedre situasjonsforståelse på oppdrag etter ditt skjønn? (Sett ring på hvert nivå)**

	I liten grad				I stor grad
Praktisk trening	1	2	3	4	5
Teoretisk kunnskap	1	2	3	4	5
Samtrening	1	2	3	4	5
Scenariotrening	1	2	3	4	5
Debrief/evaluering etter oppdrag	1	2	3	4	5
Trening på verbal kommunikasjon	1	2	3	4	5
Godt kosthold og nok søvn	1	2	3	4	5
Liten tid til rådighet	1	2	3	4	5
God kjennskap til egne styrker og svakheter	1	2	3	4	5
Automatisering av oppgaver	1	2	3	4	5
Evne til å forutse fremtidige hendelser/handlinger	1	2	3	4	5

**Spørsmål 12) I hvilken grad forstår du innholdet i de ulike nivåene godt nok til å kunne lære det fra deg til andre polititjenestepersoner? (Sett ring på hvert nivå)**

	<b>I liten grad</b>				<b>I stor grad</b>
Skytevåpen	1	2	3	4	5
Slag og spark	1	2	3	4	5
Elektrosjokkvåpen	1	2	3	4	5
Slagvåpen	1	2	3	4	5
Pepperspray og gassvåpen	1	2	3	4	5
Transport- og pågripelsesteknikker	1	2	3	4	5
Verbal makt	1	2	3	4	5
Verbale kommunikasjonsteknikker	1	2	3	4	5
Tilstedeværelse/presentasjon	1	2	3	4	5

**Spørsmål 13) I hvilken grad tenker du at de ulike nivåene kan anvendes uansett konfliktnivå på oppdraget du er på? (Sett ring på hvert nivå)**

	<b>I liten grad</b>				<b>I stor grad</b>
Skytevåpen	1	2	3	4	5
Slag og spark	1	2	3	4	5
Elektrosjokkvåpen	1	2	3	4	5
Slagvåpen	1	2	3	4	5
Pepperspray og gassvåpen	1	2	3	4	5
Transport- og pågripelsesteknikker	1	2	3	4	5
Verbal makt	1	2	3	4	5
Verbale kommunikasjonsteknikker	1	2	3	4	5
Tilstedeværelse/presentasjon	1	2	3	4	5

**Spørsmål 14) I hvilken grad kjenner du til instruks og/eller pensum for de ulike nivåene? (Sett ring på hvert nivå)**

	I liten grad				I stor grad
	1	2	3	4	5
Skytevåpen	1	2	3	4	5
Slag og spark	1	2	3	4	5
Elektrosjokkvåpen	1	2	3	4	5
Slagvåpen	1	2	3	4	5
Pepperspray og gassvåpen	1	2	3	4	5
Transport- og pågripelsesteknikker	1	2	3	4	5
Verbal makt	1	2	3	4	5
Verbale kommunikasjonsteknikker	1	2	3	4	5
Tilstedeværelse/presentasjon	1	2	3	4	5

**Spørsmål 15) Har du opplevd situasjoner som har eskalert og som du synes kunne vært løst bedre ved å holde seg på et lavere nivå på maktpyramiden?**

**Liten grad**

**Stor grad**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
----------	----------	----------	----------	----------

**Spørsmål 16) I situasjoner som har eskalert, i hvilken grad tenker du at følgende faktorer har påvirket tjenstepersoners håndtering negativt, i form av økt maktbruk? (Dersom du ikke har opplevd slike situasjoner, kan du se bort fra dette spørsmålet) – sett ring på hvert nivå**

	I liten grad				I stor grad
Innledet på for høyt nivå på pyramiden	1	2	3	4	5
Innledet på for lavt nivå på pyramiden	1	2	3	4	5
Tjenstepersoners eget behov for å vise styrke og dominere	1	2	3	4	5
Tjenstepersoners manglende ferdigheter på lavere nivå	1	2	3	4	5
Dårlig samhandling internt i patruljen	1	2	3	4	5
Tjenstepersoners opplevelse av frykt	1	2	3	4	5
Ulik situasjonsforståelse internt i patruljen	1	2	3	4	5
Ulik situasjonsforståelse mellom politi og publikum	1	2	3	4	5

**Spørsmål 17) I situasjoner som har de-eskalert (reduisert konfliktnivå), i hvilken grad tenker du at følgende faktorer har påvirket tjenstepersoners håndtering positivt, i form av redusert maktbruk? (Dersom du ikke har opplevd slike situasjoner, kan du se bort fra dette spørsmålet) – sett ring på hvert nivå**

	I liten grad				I stor grad
Innledet på riktig nivå i forhold til situasjonen	1	2	3	4	5
Tjenstepersoners ønske om sikker og effektiv oppdragsløsning	1	2	3	4	5
Tjenstepersoners ferdigheter på maktbruk	1	2	3	4	5
God samhandling internt i patruljen	1	2	3	4	5
Tjenstepersoners opplevelse av trygghet	1	2	3	4	5
Lik situasjonsforståelse internt i patruljen	1	2	3	4	5
Lik situasjonsforståelse mellom politi og publikum	1	2	3	4	5
God tid til rådighet	1	2	3	4	5









