



# OPPFØLGINGS- UNDERSØKELSEN

## POLITIANSATTES OG POLITILEDERES ERFARING MED (NÆR)POLITIREFORMEN

---

OPPFØLGINGSUNDERSØKELSEN 2021 / INSTITUTT FOR  
POLITIKK OG FORVALTNING, UNIVERSITETET I BERGEN



<b>FORORD</b>	<b>4</b>
<b>SAMMENDRAG</b>	<b>6</b>
<b>1. INNLEDNING</b>	<b>12</b>
Bakgrunn	13
Rapportens oppbygging	13
Metode og data	14
<b>2. SITUASJONEN NÅ</b>	<b>18</b>
Tjenestested og arbeidsoppgaver	19
Politiets ti grunnprinsipper	20
Arbeidssituasjon	24
Arbeidsplass	24
Samarbeid og kontakt	25
<b>3. OPPLEVELSE AV REFORMEN</b>	<b>30</b>
Opplevelse av reformprosessen	32
Hvilken virkning hadde reformen for eget arbeidssted?	33
Variasjoner mellom ulike grupper i politiet	34
<b>4. FORVENTNINGER OG ERFARINGER</b>	<b>40</b>
Situasjonen i 2016	41
Likheter og ulikheter	42
<b>5. KONKLUSJON</b>	<b>46</b>
Situasjonen etter endt implementering	47
Erfaringer med reformen og utvikling over tid	48
Ble skepsisen til reformen svekket?	51
<b>REFERANSER</b>	<b>52</b>
<b>VEDLEGG</b>	<b>56</b>
A. Fordeling gruppevis	57
B. Frafallanalyse Nullpunktsmålingen 2016	58
C. Oppfølgingsundersøkelsen vs. politiorganisasjonen	59
D. Kjønnfordelingen i politi- og lensmannsetaten	59
E. Spørreskjema	60

## TABELL- OG FIGUROVERSIKT

Tabell 1.1 Frafallsanalyse 2022.	15
Tabell 2.1 Hvilken del av organisasjonen respondentene jobber i .	19
Tabell 2.2 Fysisk arbeidssted.	19
Figur 2.1 Respondentenes vurdering av eget tjenestested.	20
Figur 2.2 Respondentenes vurdering av overenstemmelse med de ti grunnprinsippene.	21
Tabell 2.3 Politiets ti grunnprinsipper.	22
Figur 2.3 Respondentenes vurdering av dagens arbeidssituasjon.	24
Figur 2.4 Respondentenes oppfatning av egen arbeidsplass.	25
Figur 2.5 Respondentenes kontakt med aktører i politi- og justissektoren.	26
Tabell 2.4 Synes du at ditt arbeidssted samarbeider tilstrekkelig med relevante aktører i politiet?	26
Figur 2.6 Respondentenes kontakt med øvrige aktører.	27
Tabell 2.5 Synes du at ditt arbeidssted samarbeider tilstrekkelig med relevante kommunale aktører?	28
Tabell 3.1 Har du fått nye arbeidsoppgaver som følge av nærpolitireformen?	31
Tabell 3.2 Har du fått nytt (fysisk) arbeidssted som følge av nærpolitireformen?	31
Tabell 3.3 Fikk du det nye tjenestestedet mot din egen vilje?	31
Figur 3.1 Respondentenes opplevelse av reformprosessen.	32
Figur 3.2 Respondentenes opplevelse av mulige konsekvenser av Nærpolitireformen.	33
Tabell 3.4 Vurdering av eget arbeidssted til svært/nokså stor grad, fordelt på leder/medarbeider.	35
Tabell 3.5 Vurdering av eget arbeidssted til svært/nokså stor grad, fordelt på type driftsenhet.	36
Tabell 3.6 Vurdering av eget arbeidssted til svært/nokså stor grad fordelt på stillingstype.	36
Tabell 3.7 Andel som i mener dagens politi passer til beskrivelsen «dagens politi er desentralisert»	37
Tabell 3.8 Mulige konsekvenser opplevd i svært/nokså stor grad, fordelt på leder/medarbeider.	38
Tabell 3.9 Mulige konsekvenser opplevd i svært/nokså stor grad, fordelt på type driftsenhet.	38
Tabell 4.1 Mulige konsekvenser opplevd i svært/nokså stor grad, prosentvis 2016 vs. 2021.	42
Tabell 4.2 Politiets interne kontaktmønster 2016 vs. 2021. Prosentandel ukentlig kontakt.	43
Tabell 4.3 Synes du at ditt arbeidssted samarbeider tilstrekkelig med relevante aktører i politiet?	43
Tabell 4.4 Politiets eksterne kontaktmønster 2016 vs. 2021.	44
Tabell 4.5 Synes du at ditt arbeidssted samarbeider tilstrekkelig med relevante kommunale aktører?	44
Tabell 4.6 Overenstemmelse med de ti grunnprinsippene i svært/nokså stor grad, 2016 kontra 2022.	45

# FORORD

---

I dette arbeidsnotatet presenterer vi resultatene fra oppfølgingen av Nærpolitireformens nullpunktmåling (Renå, 2016), den såkalte Oppfølgingsundersøkelsen. Prosjektleder for dette arbeidet har vært Chris Hagen Magnussen, og notatet er ført i pennen av samme med Kristin Rubecksen som medforfatter (begge UiB). Resultatene er basert på en elektronisk undersøkelse utsendt desember 2021 til alle som deltok i Nullpunktmålingen. Formålet med undersøkelsen har vært å få oppdatert kunnskap om politiansattes arbeidshverdag og deres erfaringer med reformen nå som den er ferdig implementert.

Ideas2evidence, ved Joachim Wettergren og Asle Høgestøl, har stått for den tekniske gjennomføringen av spørreundersøkelsen. Dataene fra denne oppfølgingsundersøkelsen skal også inngå i undertegnede doktorgradsprosjekt, som er tenkt slutført medio 2026. Dataene vil etter prosjektets slutt arkiveres og tilgjengeliggjøres for forskning på egnet sted.

En særlig takk rettes til DFØ ved Lars-Hugo Andersen, Oddbjørg Bakli (prosjektleder), Kirsti Gaasø og Vivi Lassen for faglig støtte og uvurderlige innspill underveis. En stor takk rettes også til ansvarlige hos Parat Politiet, Norges Politilederslag, Politiets Fellesforbund, NTL Politiet og Politijuristene for viktig bistand i forbindelse med utsending av invitasjon til deltakelse, og ikke minst til Helge Renå for all støtte prosjektet gjennom. Helt til slutt vil vi rette en meget stor takk til alle som har tatt seg tid til å svare på Oppfølgingsundersøkelsen. Uten dere ville ikke denne rapporten vært mulig.

Sydneshaugen, desember 2022

Chris Hagen Magnussen  
*Prosjektleder*

# SAMMENDRAG

---

Denne rapporten tar først og fremst utgangspunkt i data fra den såkalte Oppfølgingsundersøkelsen. Undersøkelsen er en oppfølging av nullpunktmålingen av politiansatte og lederes vurdering av arbeidssituasjonen pr. 2016 og forventninger til den da forestående Nærpolitireformen. Dette notatet gir oss således oppdatert kunnskap om situasjonen pr. 2021 og respondentenes erfaringer med den nå gjennomførte reformen. Invitasjoner til å delta i Oppfølgingsundersøkelsen ble sendt alle som deltok i Nullpunktmålingen, totalt 4 479. I alt deltok 1 926.

## Status i 2021

Det er fremdeles stor politisk enighet om at de ti grunnprinsippene fortsatt skal legges til grunn for den videre utviklingen av politiet, til tross for kritiske innvendinger mot prinsippenes aktualitet for dagens politi (se eksempelvis Mortvedt, 206; Inderhaug, 2020). Enkelte av grunnprinsippene er i stor grad identifiserbare for politiet selv også i 2021, men hovedinntrykket er at politiet i stadig mindre grad kjenner seg igjen i grunnprinsippene. For 6 av 10 prinsipper er det under halvparten av de spurte som er av den oppfatning at politiet i svært/nokså stor grad passer til beskrivelsene. I særlig grad ser vi at de prinsippene som omhandler tilstedeværelse lokalt er lite gjenkjennbare, noe som kan ses i sammenheng med den gjennomførte reformen og dens av mange oppfattede sentraliseringskomponenter.

Når det gjaldt spørsmål om egen arbeidsplass, ser vi to tydelige resultat. Nær tre fjerdedeler av de spurte er stolt av å jobbe i politiet, og like over halvparten opplever å ha god nok tid til å gjøre jobben de er satt til å gjøre med god kvalitet. For øvrige spørsmål ser vi ikke et like klart bilde, særlig i spørsmål om den politiansatte tilbys relevant kompetanseutvikling ser vi en jevn fordeling på alle mulige svaralternativ. I den grad Nærpolitireformen har bidratt til økt kompetanseutvikling av den enkelte politiansatte, framkommer det ikke i dette datamaterialet.

Nær 8 av 10 er av den oppfatning at nærmeste leder i svært/nokså stor grad verdsetter åpenhet og samarbeid på tvers, mens over halvparten oppfatter at krevende hendelser i etterkant blir evaluert og drøftet i svært/nokså så stor grad. Dette kan tolkes i retning av en lederkultur hvor samarbeid og deling av informasjon ses på som positivt, noe som også har vært en av Nærpolitireformens målsetninger (Meld. St. 29 (2019–2020)). Dette underbygges ytterligere ved at over halvparten av de spurte er svært/nokså enig i at det ikke eksisterer uskrevne regler som legger begrensninger på hva ansatte kan snakke om internt. Når det gjelder spørsmål om lojalitet, blir det vanskelig å konkludere klart.

Ikke uventet er lederne i større grad enn medarbeiderne mer positive til reformen. Dette var også tilfelle for Nullpunktmålingen. I 2016 var riktignok flertallet blant lederne skeptisk, til tross for at lederne som gruppe var mest positiv. Dette er i 2021 snudd. Det er fremdeles flest reformpositive blant lederne, men flertallet av lederne er innbyrdes også positiv. Politiansatte i distriktene er videre mest skeptisk til reformen, men denne skepsisen er også på økende front i sær-/fellesorgan sett i forhold til 2016. Om vi sorterer dette på stillingstype, ser vi at de i politistilling virker til å være minst fornøyd med reformen, de i juriststilling er mest fornøyd, mens de i sivilstilling virker til å være mest usikker eller mest likegyldig til den.

En stor andel av de spurte oppfatter videre at økonomiske og politiske hensyn hadde vært reformens førende prinsipp, mens faglige hensyn i langt mindre grad er vurdert til å være motivasjonen bak. Det er videre delte meninger om det har vært god nok tid til å gjennomføre reformen, med en noe større andel som oppfatter at det ikke er tilfelle. Det samme er tilfelle for ivaretagelse av arbeidstakernes interesser under reformimplementeringen. Nær halvparten opplever å ha fått god nok informasjon om de endringer reformen har medført.

## Bedre enn forventet?

Om vi ser på forventede konsekvenser i 2016 sammen med de opplevde faktiske konsekvensene i 2021, kan vi i medhold av resultatene fra Oppfølgingsundersøkelsen konkludere med at det har gått bedre enn forventet. Nærpolitireformen oppleves å ha bidratt til en styrking av det kriminalitetsforebyggende arbeidet overfor barn og unge, og den oppleves å ha bidratt til en mer effektiv kriminalitetsbekjempelse. For andre mulige konsekvenser, slik som mindre sentralisering av politiets ressurser og et mer tilgjengelig politi, er bilde nærmest uendret fra 2016 til 2021.

Vi skal være forsiktig med å konkludere for bastant i medhold av dette. Det er for det første slik at disse resultatene bygger på respondentenes *opplevelse* av disse forholdene. Det finnes andre og mer nøytrale data som kan fortelle oss om dette rent faktisk er tilfelle. For det andre er det også slik at det til tross for en økning, fremdeles er en relativt liten andel av de spurte som mener reformen har bidratt til en positiv utvikling.

## Politiske målsettinger i variende grad nådd?

De politiske målsettingene slik de ble formulert i Prop. 61 LS (2014–2015), omhandlet et operativt, synlig og tilgjengelig politi, med kapasitet og kompetanse til å etterforske alvorlig kriminalitet. Innfelt i dette finner vi både en nærpolitikomponent, sett gjennom utvikling av et effektivt og lokalt nærpoliti der folk bor, og en spesialiseringskomponent med fokus på utvikling av robuste fagmiljøer for håndtering av morgendagens kriminalitetsutfordringer.

De politiske målsettingene er, basert på resultatene fra denne undersøkelsen vel og merke, i noen grad nådd. Et politi preget av kultur av åpenhet og tillit gjennom god ledelse og aktivt medarbeiderskap virker til å være innfridd, mens målsettinger om et mer tilgjengelig og tilstedeværende politi med god lokal forankring og samhandling; et mer enhetlig politi som leverer likere polititjenester med bedre kvalitet i hele landet; et politi med mer målrettet innsats på forebygging, etterforskning og beredskap; et politi med bedre kompetanse og kapasitet, som deler kunnskap og lærer av erfaringer og et politi som arbeider mer effektivt ved å ta i bruk bedre metoder og ny teknologi kun i beste fall er delvis innfridd.

Respondentene i denne undersøkelsen utgjør i overkant av 10% av de som jobbet i politiet ved utgangen av 2021 (se vedlegg C), og konklusjonene våre må nødvendigvis tolkes i lys av dette. Resultatene våre gir oss likevel sterke indikasjoner på hvordan politiet oppfatter egen arbeidshverdag, og hvordan de vurderer reformen etter ferdig implementering.





## SUMMARY

This report is primarily based on data from a follow-up of the zero point measurement of police employees and managers' assessment of the work situation in 2016 and expectations for the then imminent reform of the Norwegian police (Renå, 2016). This report thus gives us updated knowledge of the situation as of 2021 and the respondents' experiences with the now implemented reform. Invitations to participate in the follow-up survey were sent to all who took part in the zero point measurement, a total of 4,479. A total of 1,926 participated.

### The situation in 2021

There is still a large political consensus that the ten core principles of the police<sup>2</sup> should continue to be used as a basis for the further development of the police, despite critical objections to the relevance of the principles for today's police. Some of the core principles are in large recognizable for the police employees also in 2021, but to a lesser extent compared to 2016. For 6 out of 10 principles, less than half of the respondents are of the opinion that the police fit the descriptions to a very/quite a large extent. In particular, we see that the principles dealing with local presence are hardly recognisable, which can be seen in the context of the implemented reform and its perceived centralization components.

Regarding own workplace, we see two clear results. Nearly three-quarters of those questioned are proud to work in the police, and just over half of them feel that they have enough time to do the job they are set to do with good quality. For other questions, we do not see an equally clear picture, especially in the question of whether the police employee is offered relevant skills development, we see an even distribution across all possible answer options.

Almost 8 out of 10 are of the opinion that the immediate leader to a very/fairly large extent values transparency and cross-functional cooperation, while more than half perceive that demanding incidents are evaluated and discussed afterwards to a very/fairly large extent. This can be interpreted in the direction that there is a good leadership culture in the police, where cooperation and sharing of information is seen as something positive, completely in line with the objectives of the 2015 Police Reform. This is further substantiated by the fact that more than half of the respondents strongly/somewhat agree that there are no unwritten rules that place restrictions on what employees can talk about internally. When it comes to questions of loyalty, it becomes difficult to draw clear conclusions. The proportion who have answered that they neither agree nor disagree that colleague loyalty does not weigh more heavily than loyalty to the leadership is significantly larger than on any of the other questions.

Not unexpectedly, leaders are to a greater extent than employees more positive about the reform. This was also the case for the zero point measurement. In 2016, the majority of leaders were sceptical, despite the fact that the leaders as a group were most positive. This is reversed in 2021. The majority of leaders are still positive about reform, but the majority of them are also mutually positive.

---

<sup>1</sup> See Larsson (2017) for a more in-depth review of the ten core principles.

Police employees in the districts are also the most sceptical of the reform, but this scepticism is also on the rise in special/joint bodies. If we sort this by type of position, we see that those in police positions seem to be the least satisfied with the reform, those in legal positions are the most satisfied, while those in civil positions seem to be the most uncertain or the most indifferent to it.

A large proportion of those questioned also perceive that economic and political considerations had been the leading principle of the reform, while professional considerations are considered to be the motivation behind it to a far lesser extent. There are also divided opinions as to whether there has been enough time to implement the reform, with a somewhat larger proportion who perceive that this is not the case. The same is the case for safeguarding interests under the reform implementation. Almost half feel that they have received sufficient information about the changes brought about by the reform.

### **BETTER THAN FEARED?**

If we look at expected consequences together with the experienced actual consequences, we can conclude based on the results of the follow-up survey, that things have gone better than feared, at least in most areas. The 2015 Police Reform is to a larger extent than in 2016 felt to have contributed to a strengthening of the crime prevention work towards children and young people, and it is felt to have contributed to a more effective fight against crime. For other possible consequences, such as less centralization of the police's resources and a more accessible police, the picture is almost unchanged from 2016 to 2021.

We must be careful not to draw too firm a conclusion based on this. Firstly, these results are based on the respondents' experience of these conditions. There are other and more neutral data that can tell us if this is actually the case. Secondly, the majority of respondents still believe that the reform has not contributed to a positive development of the police. The proportion of reform-positive respondents may have increased, but they are still in the minority.

### **POLITICAL OBJECTIVES MET TO VARYING DEGREES**

The political objectives as they were formulated in Prop. 61 LS (2014–2015), dealt with an operative, visible and accessible police, with the capacity and competence to investigate serious crime. Included in this we find both a community policing component, seen through the development of effective and local community policing where people live, and a specialization component with a focus on the development of robust professional environments for handling tomorrow's crime challenges.

Based on the results of this study, we can argue that the political goals are achieved to some extent. A police characterized by a culture of openness and trust through good leadership and active teamwork seems to be met, while objectives for a more accessible and present police with good local anchoring and interaction; a more uniform police force that delivers better police services with better quality throughout the country; a police force with more targeted efforts on prevention, investigation and preparedness; a police force with better competence and capacity, which shares knowledge and learns from experience and a police force that works more efficiently by adopting better methods and new technology is only partially achieved at best.

# 1. INNLEDNING

---

Den omfattende reformeringen og omorganiseringen av norsk politi, bedre kjent som Nærpolitireformen, er nå slutført. I reformens startfase gjennomførte Helge Renå ved Universitetet i Bergen en måling av politiansattes oppfatninger og vurderinger av deres daværende arbeidssituasjon og forventninger til den forestående reformen, den såkalte Nullpunktmålingen (Renå, 2016<sup>2</sup>). Dette notatet er en oppfølging av målingen fra 2016, og gir et bilde av hvordan politiets arbeidshverdag så ut pr. desember 2021, fem år etter reformen ble påbegynt. Fra 2016 til 2021 er noen spørsmål lagt til, noen er fjernet og svært mange er like. Dette redegjør vi nærmere under «metode og data».

## Bakgrunn

Nærpolitireformen er et sentralt stikkord for denne undersøkelsen. Bakgrunnen for reformen knyttes av mange først og fremst til terrorangrepene 22. juli 2011, og da i særlig grad Gjørv-kommisjonens utledninger om mangelfull kultur i politiet som en sentral forklaringsfaktor på de utfordringene politiet stod overfor under terrorangrepet 22. juli 2011 (NOU2012:14). I løsningene skissert av det påfølgende Politianalyseutvalget til reformering av politiet var det derimot ikke hovedsakelig en kulturell løsningsforståelse som ble lagt til grunn for de videre anbefalinger. Det som ble foreslått var i stedet en todelt politireform med fokus på struktur og kvalitet, noe som i langt større grad kan forstås som en fortsettelse av det tidligere Lande Hasle-utvalgets tilrådninger om effektivisering av politiet (NOU 1999:10). Strukturdelen av reformen inneholdt forslag til endringer i politiets oppgavesett samt ny struktur og organisering av politiet, mens kvalitetsdelen omfattet forbedringer i styring og ledelsesprosesser (NOU2013:9). Etter offentlig debatt ble politireformen endelig vedtatt i juni 2015 (Prop. 61 LS (2014-2015)), stort sett i samsvar med Politianalyseutvalgets anbefalinger.

Reformen ble igangsatt 1. januar 2016, og medførte store endringer i politidistrikter, tjenestesteder og en intern distriktsvis organisering i funksjonelle og geografiske driftsenheter. Reformen medførte også forandringer i politiets oppgaveportefølje, både med tanke på nye og skjerpede krav og overføring av arbeidsoppgaver til andre enheter. Undersøkelser både før og underveis i reformarbeidet har synliggjort en stor skepsis blant politiansatte- og ledere (Renå, 2016; Filstad og Karp, 2018), noe som aktualiserer forskning på politiansatte og deres opplevelse av reformen både før og etter implementeringen av den.

## Rapportens oppbygging

Resten av kapittel 1 vil redegjøre for datagrunnlaget for Oppfølgingsundersøkelsen og metodisk tilnærming. Kapittel 2 gir en oversikt over situasjonsbildet ved overgangen mellom 2021-2022, hvordan politiansatte og -ledere opplever og vurderer den, erfarer egen arbeidssituasjon og arbeidssted, politiets kontakt- og samarbeidsmønster, både internt i etaten og i sektoren, men også med eksterne aktører så som kommunale aktører. Kapittel 3 omhandler erfaringer med reformen, både virkninger den har hatt på eget arbeidssted og for politiet mer generelt. I kapittel 4 ser vi nærmere på forventninger til reformen slik det framsto gjennom Nullpunktmålingen i 2016 kontra de erfaringer respondentene gjør seg ved gjennomført reform ved utgangen av 2021.

<sup>2</sup> Rapporten er tilgjengelig fra: <https://bora.uib.no/bora-xmliui/handle/1956/15809>

Vi ser nærmere på om det er samsvar mellom respondentenes svar og deres arbeidssted, stillingstype og stillingsposisjon. I femte og siste kapittel sammenfattes det mer overordnede konklusjoner.

## Metode og data

Denne rapporten bygger på et datamateriale innhentet ved hjelp av et elektronisk spørreskjema utsendt i desember 2021. Invitasjon til deltakelse i Oppfølgingsundersøkelsen ble sendt til alle som deltok i Nullpunktmålingen i 2016, totalt 4 479. Av disse ble 900 personer utelatt fordi de av ulike årsaker ikke lenger var i målgruppen til undersøkelsen, eksempelvis fordi de ikke lenger jobbet i politiet. Dette gir et endelig utvalg på 3 579. Etter to purrerunder hadde 1 926 besvart Oppfølgingsundersøkelsen, noe som gir en svarprosent på 54%. Ikke alle som deltok svarte på alle spørsmålene. Derfor vil antall respondenter variere noe mellom de ulike frekvensfordelingene og analysene. 1 750 besvarte hele spørreundersøkelsen, det vil si over 90 % av alle som har avgitt svar i undersøkelsen. Siden respondentene som inngår i Oppfølgingsundersøkelsen også svarte på Nullpunktmålingen i 2016, gir dette ikke bare to datasett som representerer øyeblikksbilder i tid, men også et bilde på utvikling over tid i form av paneldata. Målet med denne rapporten er å forstå og forklare hvordan politiansattes opplever og vurderer egen arbeidssituasjon og arbeidssted før og etter innføringen av Nærpolitireformen, noe vi måler med utgangspunkt i undersøkelsens paneldesign. Responsraten vurderes i så måte å være akseptabel.

Vel så viktig som et fokus på dem som har besvart undersøkelsen, er også et fokus på dem som ikke har gjort det, og om det i forlengelsen av dette finnes systematiske skjevheter i utvalget. Dette er undersøkt ved hjelp av frafallsanalyser, som her illustrert i tabell 1.1. Tabell 1.1 viser over/underrepresentasjon mellom de to undersøkelsene fordelt på arbeidssted, stillingstype (jurist, sivil, politi), ansvar (med eller uten personalansvar), alder og kjønn. Etter vår vurdering, avviker dette så lite at det ikke er behov for å vekte gruppene. Som det videre fremgår av tabell 1.1 er det klart flest respondenter med sitt arbeidssted i politidistriktene, mens andelen respondenter med arbeidssted i sær-/fellesorgan og POD er forholdsvis lav. Ser en på andelen de spesifikke politidistriktene utgjør av totalen for politidistriktene, så er Oslo politidistrikt noe underrepresentert i undersøkelsen (basert på tall per 31.12.2021<sup>3</sup>). Dette følger i hovedsak et lignende mønster som vi så i Nullpunktmålingen fra 2016.

Utvalget i Oppfølgingsundersøkelsen representerer 54% av dem som svarte i Nullpunktmålingen (45% dersom man tar utgangspunkt i dem som svarte på alle spørsmålene). Utvalget i Nullpunktmålingen utgjorde igjen 36,8% av hele den daværende populasjonen av ansatte i politietaten (28,5% med utgangspunkt i dem som svarte på alle spørsmålene, se vedlegg C). Mulighetene for å generalisere denne rapportens funn til å gjelde hele nåværende populasjon av politiansatte er derfor begrenset, selv om rapporten kan gi oss gode indikasjoner på tendenser i populasjonen som sådan.

<sup>3</sup> Kilde: <https://www.politiet.no/om-politiet/tall-og-fakta/bemanning/>. Nedlastet 24.11.2022.

**TABELL 1.1 FRAFALLSANALYSE 2022. HELE TALL OG PROSENT.**

	OPPFØLGINGSUNDERSØKELSEN		NULLPUNKTMÅLINGEN	
	ABSOLUTTE TALL	PROSENT	ABSOLUTTE TALL	PROSENT
<b>Arbeidsted 2021</b>				
Politidistrikt	1557	80,8	4 790	83,2
Sær-/fellesorgan og POD	267	13,9	968	16,8
<b>Stillingstype</b>				
Politi	1227	63,7	2 885	66,4
Sivil	472	24,5	1 282	29,5
Jurist	105	5,5	177	4,1
<b>Leder/ikke-leder</b>				
Leder	424	22,0	940	20,5
Ikke-leder	1393	72,3	3 650	79,5
<b>Kjønn</b>				
Kvinne	676	35,1	1 661	36,5
Mann	1250	64,9	2 890	63,5
<b>Alder</b>				
<30 år	14	,7	540	11,9
30–39 år	395	20,5	1 044	23,0
40–49 år	638	33,1	1 542	33,9
50–59 år	715	37,1	1 202	26,5
>59 år	164	8,5	216	4,8

I likhet med forrige rapport (Renå, 2016), er som nevnt Nærpolitireformen et åpenbart sentralt stikkord også for Oppfølgingsundersøkelsen. De som er særlig engasjert i reformen og reformens virkninger både med negativt og positivt fortegn, kan også tenkes å være ekstra tilbøyelig til å svare på denne Oppfølgingsundersøkelsen, kontra dem som ikke har en særlig formening eller som ikke har blitt særlig påvirket av den.

Spørsmålene har vært de samme i begge undersøkelsene, med noen unntak. Noen spørsmål ble kun stilt i første runde, mens andre ble lagt til i siste runde. Nullpunktmålingen inneholdt en rekke spørsmål om deltakelse på øvelse, både med tanke på øvelse på akutte ekstraordinære hendelser, øvelse på håndtering av krevende straffesaker og fysisk øvelse på pågående livstruende vold (PLIVO). Disse spørsmålene er ikke videreført i Oppfølgingsundersøkelsen.

Videre ble respondentene i 2016 spurt om inndeling av både daværende politidistrikt og daværende særorgan. Politidistriktene ble som følge av reformen redusert i antall. En omorganisering av særorganene var på daværende tidspunkt en mulighet, men ble siden skrinlagt. Følgelig er også disse spørsmålene tatt ut av 2021-undersøkelsen. Som vi kommer nærmere inn på senere, var også spørsmål knyttet til politiets kontakt med eksterne aktører langt mer omfattende i Nullpunktmålingen enn i Oppfølgingsundersøkelsen. I sistnevnte er hovedsakelig spørsmål knyttet til kontakt med eksterne kommunale aktører blitt videreført. Endelig er det slik at alle spørsmål om respondentenes bakgrunn, både med tanke på alder, kjønn, utdanning og tidligere arbeidserfaring, kun er å finne i Nullpunktmålingen. Respondentenes løpenummer har dog vært identisk i begge rundene, og undersøkelsens paneldesign har derfor muliggjort sporing og kobling av (anonymiserte) bakgrunnsvariabler for Oppfølgingsundersøkelsen også.

I Oppfølgingsundersøkelsen ble det lagt til spørsmål som i hovedsak enten har omhandlet nye reformrelaterte tiltak, eksempelvis spørsmål driftsenhet-tilhørighet, eller ulike reformrelaterte effekter. For sistnevnte ble respondentene spurt om deres oppfatning av hva som har vært reformens førende prinsipp, i hvilken grad det har vært tilstrekkelig tid, informasjon og ivaretagelse av interesser under reformimplementeringen. Det er også lagt til flere svaralternativ i spørsmål om mulige konsekvenser, herunder om Nærpolitireformen har bidratt til at vi får et mer enhetlig politi, om Nærpolitireformen har bidratt til at vi får svakere fagmiljøer og om Nærpolitireformen har bidratt til at publikum får likere polititjenester.





## **2. SITUASJONEN NÅ**

---

Dette kapittelet omhandler svarfordeling på spørsmål vedrørende dagens situasjon, både hvordan respondentene opplever egen arbeidssituasjon og egen arbeidsplass, i hvilken grad de oppfatter politiet til å samsvare med politiets ti grunnprinsipper, hvor ofte de har kontakt med andre aktører både internt i politiorganisasjonen og eksternt eksempelvis i kommunen, samt deres vurderinger av tjenestested og arbeidsoppgaver.

Strukturdelen av Nærpolitireformen innebar både sammenslåing av og endring i politidistrikter, tjenestesteder og en intern distriktsvis organisering i funksjonelle og geografiske driftsenheter. Fra tabell 2.1 ser vi at de som har besvart Oppfølgingsundersøkelsen fordeler seg forholdsvis likt på geografiske og funksjonelle driftsenheter. Over 60% av respondentene oppgir at de på undersøkelsestidspunktet har sitt fysiske arbeidssted ved Politidistriktets hovedsete (tabell 2.2). Imidlertid er det mange av respondentene som på spørsmål om fysisk arbeidssted ikke har svart på dette (962 respondenter, ca. 50% av utvalget, har ikke gitt opplysninger om fysisk arbeidssted).

**TABELL 2.1 HVILKEN DEL AV ORGANISASJONEN RESPONDENTENE JOBBER I. HELE TALL OG PROSENT.**

ARBEIDSTED 2021	ABSOLUTE TALL	PROSENT
Funksjonell driftsenhet (FDE)	779	44,0
Geografisk driftsenhet (GDE)	800	45,2
Stab	190	10,7
<b>Total (N=100%)</b>	<b>9026</b>	<b>100</b>

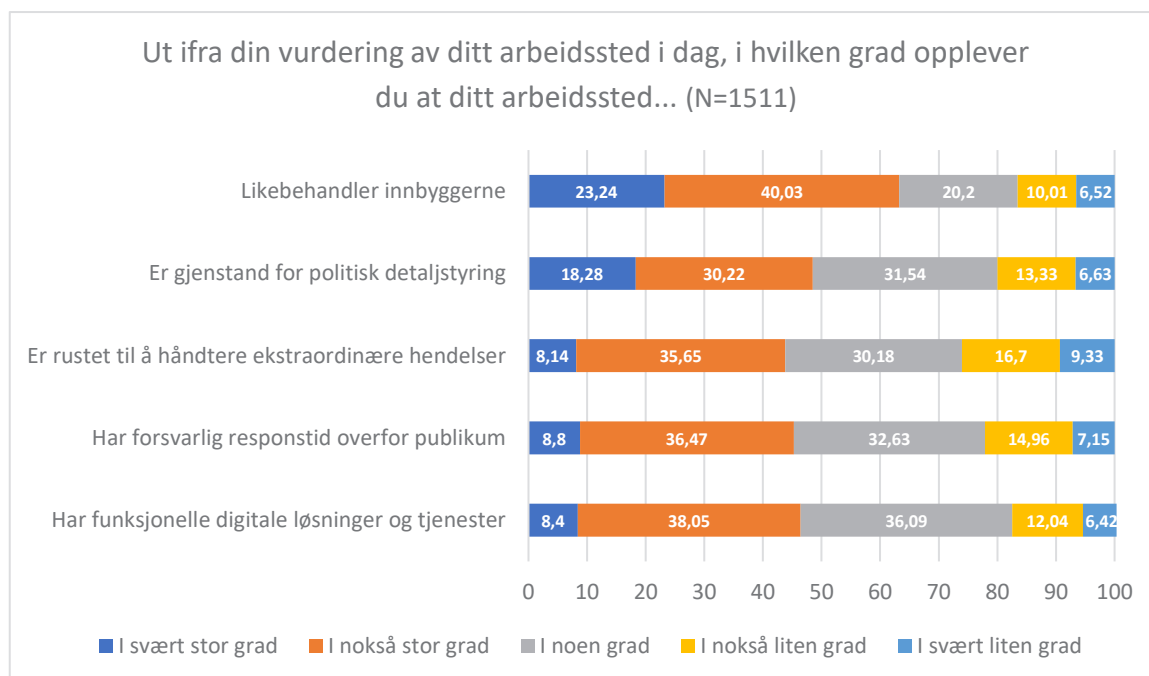
**TABELL 2.2 FYSISK ARBEIDSTED. HELE TALL OG PROSENT.**

ARBEIDSTED 2021	ABSOLUTE TALL	PROSENT
Politidistriktets hovedsete	595	61,7
Annet tjenestested	369	38,3
<b>Total (N=100%)</b>	<b>964</b>	<b>100,0</b>

## Tjenestested og arbeidsoppgaver

Inspirert av reformens uttalte målsettinger, ble respondentene bedt om å ta stilling til en rekke påstander om eget tjenestested og egne arbeidsoppgaver. Som illustrert i figur 2.1, er det i likhet med forrige undersøkelse i 2016 også her stor variasjon i hvorvidt respondentene opplever at eget arbeidssted samsvarer med påstandene som er listet opp. Alle påstandene har dog til felles at over halvparten i noen grad opplever at arbeidsstedet lever opptil disse. Aller størst overenstemmelse ser vi i påstanden om at arbeidsstedet likebehandler innbyggerne, noe 63% i svært/nokså stor grad opplever at det gjør. I motsatt ende opplever 26% at arbeidsstedet i nokså/svært liten grad er rustet til å håndtere ekstraordinære hendelser, mens 22% vurderer at arbeidsstedet i nokså/svært liten grad har en forsvarlig responstid overfor publikum. Hvorvidt arbeidsstedet er gjenstand for politisk detaljstyring, virker det til å være bred enighet om. Hele 80% oppfatter minimum at det i hvert fall i *noen* grad er det.

I motsetning til de øvrige påstandene i dette spørsmålsbatteriet, er ikke denne påstanden udelt positivt ladet.



**Figur 2.1** Respondentenes vurdering av eget tjenestested. Tall oppgitt i prosent.

## Politiets ti grunnprinsipper

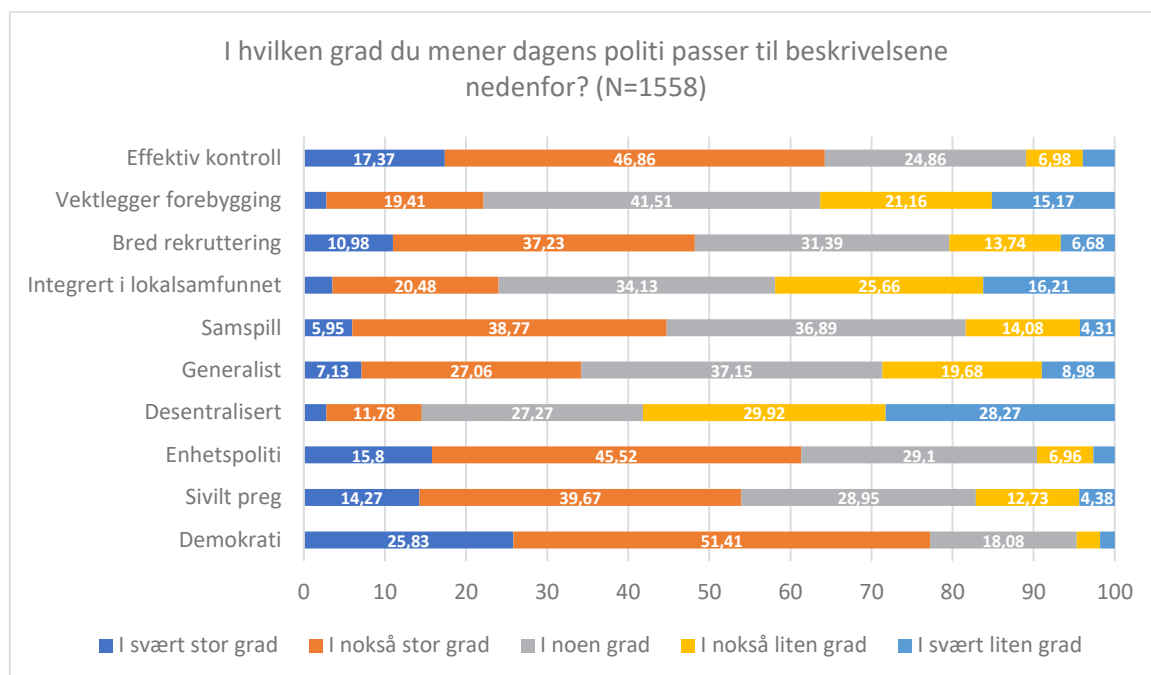
De ti grunnprinsippene er hva som regulerer politiets oppbygging, virksomhet og verdigrunnlag, og som igjen danner utgangspunktet for politiets overordnede strategiarbeid. Grunnprinsippene representerer videre et politisk vedtatt uttrykk for hvilke verdier politiet skal ivareta, og de forteller noe om hvordan relasjonen mellom politiet og samfunnet skal forstås.

Disse ble for første gang introdusert i forbindelse med Politirulleutvalgets arbeid i 1981 (NOU 1981:35), og stadfester blant annet at politiet skal være desentralisert, integrert i lokalsamfunnet, bestå av generalister og at hovedvekten av oppgaveløsningen skal legges på forebyggende virksomhet (se prinsippene i sin helhet i tabell 2.3).

Nærpolitireformen skulle gjennom omorganisering og innføring av nye arbeidsmetoder gjøre politiet i stand til å møte et endret risikobilde og en stadig økende trussel fra organisert kriminalitet, noe som kan forklare reformens fokus på sentralisering av ressurser, robuste fagmiljø, innovative arbeidsmetoder og digitalisering. Samtidig har dette også ført til en politiorganisasjon som skal ivareta flere iboende spenninger forankret i både det gamle politiet og det nye, så som desentralisering-sentralisering, beredskap-forebygging og generalist-spesialist. Grunnprinsippene var likevel i politianalyseutvalgets arbeid i 2013 oppgitt å være bestemmende for utvalgets forståelse av politiets rolle i samfunnet. I politianalysen skrives det at grunnprinsippene «... legger grunnlaget for den videre utviklingen av politiet, men de må kontinuerlig tolkes ut fra utviklingen i kriminalitetsbildet og tilgjengelige ressurser», en argumentasjon som opprettholdes i Stortingsmelding 29 (2019-

2020) hvor det heter seg at selv om «... prinsippene fortsatt gjelder for norsk politi, er det viktig at de tolkes i lys av samfunnsutviklingen». Grunnprinsippene skal fremdeles legges til grunn, men er nå også fått en kontekstuell dimensjon. Resultatene fra Nullpunktmålingen viste at svært mange ikke opplevde at politiet pr. 2016 samsvarte med de ti grunnprinsippene. Gitt at disse likevel stadig legges til grunn for den stadige utviklingen av politiet, er det interessant å undersøke hvordan ledere og ansatte i politiet i 2021 opplever dette. I figur 2.2 ser vi svarfordelingen i spørsmål om dagens politi passer til beskrivelsene som anført av de ti grunnprinsippene.

Som figur 2.2 viser, er det blandede oppfatninger av politiets samsvar med de ti grunnprinsippene. Når det gjelder spørsmål om dagens politi avspeiler demokratiske og humanistiske idealer i tråd med vår samfunnsform og vårt styresett, oppfatter 64% av respondentene at politiet i svært/nokså stor grad gjør det. Også for spørsmål om politiet er underlagt effektiv kontroll fra samfunnets side (64%), om dagens politi er et enhetspoliti (61%) og om dagens politi har et sivilt preg (54%) oppfatter over halvparten av respondentene at politiet i svært/nokså stor grad samsvarer. Like under halvparten oppfatter også politiet til å ha bred rekruttering (48%). Kun 14% av de spurte oppfatter politiet til å samsvare med prinsippet om å være desentralisert, likeså oppfattes politiet heller ikke til å samsvare med prinsippet om å vektlegge forebyggende virksomhet (22%) og om å være integrert i lokalsamfunnet (24%). Den lave andelen som oppfatter dagens politi til å være desentralisert, kan tenkes å være relatert til misforholdet mellom reformens navn innledningsvis (**nær**politireformen) og reformens substansielle innhold (sentralisering). At det fremdeles er en lav andel som oppfatter politiet til å legge hovedvekten sin på forebyggende virksomhet, kan tolkes dithen at det fremdeles er ganske delte oppfatninger innad i politiet om dette faktisk er tilfelle, til tross for reformens intensjon om en offensiv satsing på forebyggende tiltak.



**Figur 2.2** Respondentenes vurdering av overensstemmelse med de ti grunnprinsippene. Tall oppgitt i prosent.

# POLITIETS TI GRUNNPRINSIPPER

---

## Tabell 2.3 Politiets ti grunnprinsipper

Politiet skal avspeile samfunnets demokratiske og humanistiske idealer.

Politiet skal ha et sivilt preg.

Vi skal ha et enhetspoliti.

Politiet skal være desentralisert.

Politibetjenten skal være generalist.

Politiet skal virke i samspill med publikum.

Politiet skal være integrert i lokalsamfunnet.

Politiet skal ha en bred rekruttering.

Politiet skal prioritere mellom sine oppgaver og legge hovedvekten på forebyggende virksomhet.

Politiet skal være underlagt effektiv kontroll fra samfunnets side.

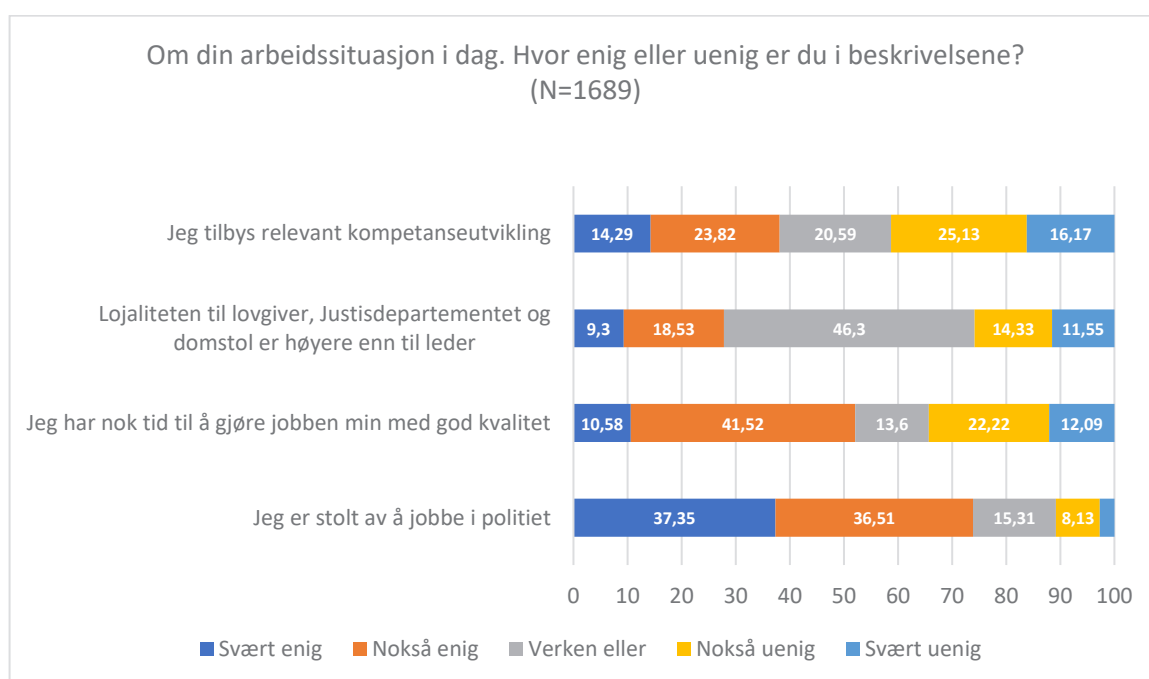
**Kilde:** NOU 1981:35





## Arbeidssituasjon

Hva gjelder oppfatninger av dagens arbeidssituasjon, ser vi to klare tendenser: ansatte er fremdeles stort sett stolt av å jobbe i politiet (74% sier seg svært/nokså enig i dette), og en stor andel opplever å ha god nok tid til utføre jobben med god kvalitet (52% svært/nokså enig). For øvrige spørsmål om relevant kompetanseutvikling og lojalitet, ser vi ikke et like klart bilde. Her svarer henholdsvis 25% og 16% at de er svært eller enig enig i beskrivelsene, mens 24% og 14% svarer de er nokså eller svært uenig i dem. For spørsmål om lojalitet til lovgiver, Justisdepartementet og domstol kontra lojalitet til leder, svarer en stor andel av de spurte (46%) at de er verken enig eller uenig. Dette kan tolkes dithen at respondentene ikke har en sterk formening om spørsmålet, eller det kan skyldes andre forhold, eksempelvis at dette er situasjonsbestemt.

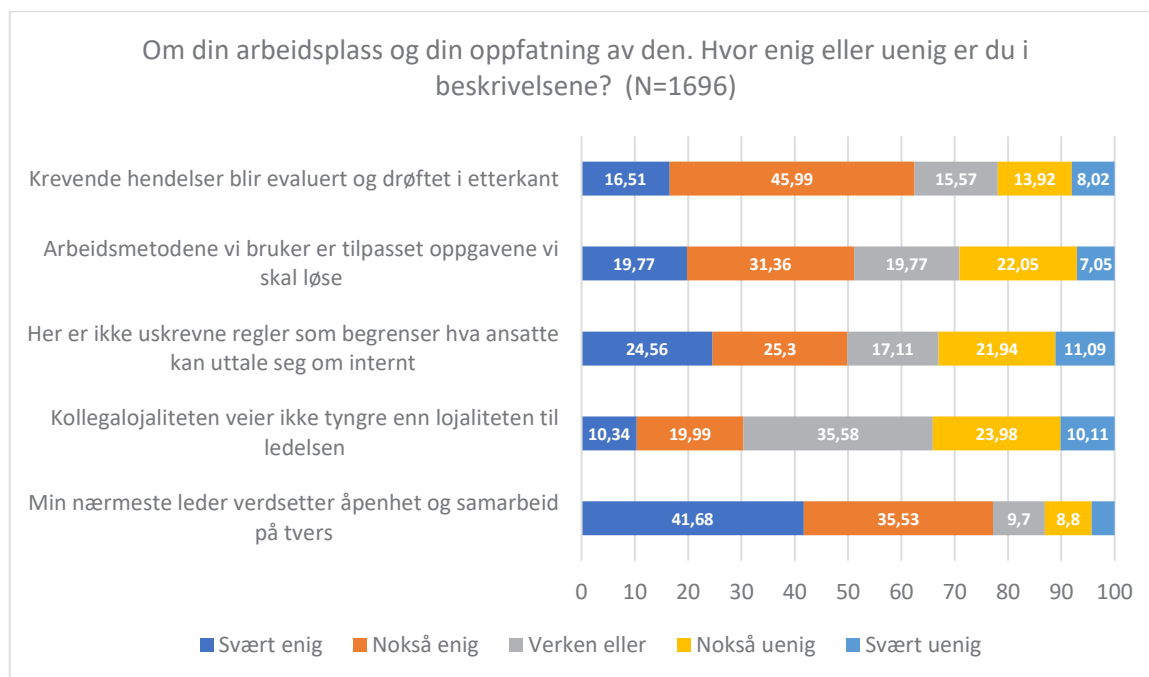


**Figur 2.3** Respondentenes vurdering av dagens arbeidssituasjon. Tall oppgitt i prosent.

## Arbeidsplass

I spørsmål vedrørende arbeidsplass, er det særlig to forhold som peker seg ut. 62% av de politiansatte er svært/nokså enig i at krevende hendelser blir evaluert og drøftet i etterkant, og hele 77% sier seg svært/nokså enig i at nærmeste leder verdsetter åpenhet og samarbeid på tvers. Omlag 51% sier seg videre svært/nokså enig i at arbeidsmetodene som brukes er tilpasset den faktiske oppgaveløsingen til politiet. I spørsmål om kollegaloyalitet veier tyngre enn lojalitet til ledelsen svarer 36% av respondentene at de er verken enig eller uenig, og omtrent like mange sier seg svært/nokså enig (34%) eller nokså/svært uenig (30%). Dette kan tolkes i retning av at spørsmålet enten er uvesentlig, eller at lojaliteten hierarkisk og vertikalt er situasjonsbetinget. Alle spørsmålene er her positivt vinklet. Når det gjelder spørsmål om arbeidsmetoder, uskrevne regler om hva som kan sies internt og lojalitet er formuleringene snudd fra slik de var formulert i spørreskjema, for å forenkle sammenligning i spørsmål om oppfatning av arbeidsplass.

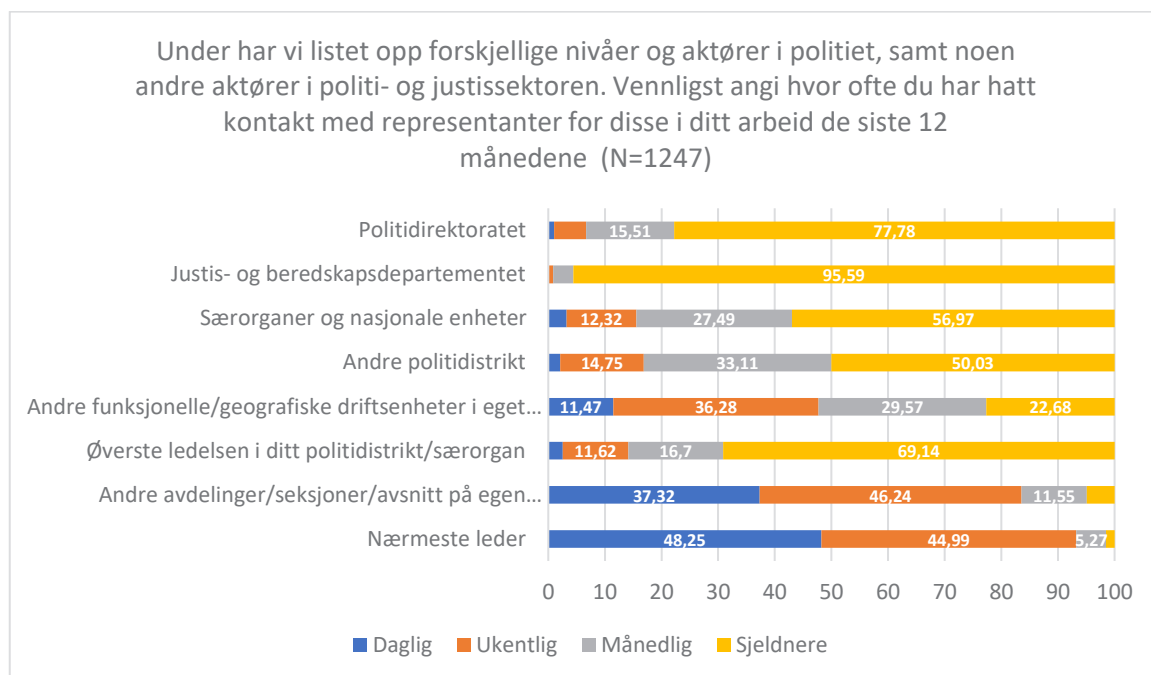




**Figur 2.4** Respondentenes oppfatning av egen arbeidsplass. Tall oppgitt i prosent.

## Samarbeid og kontakt

I spørreskjema ble respondentene bedt om å angi hvor ofte en i løpet av de siste 12 månedene har hatt kontakt med representanter politi-/justissektoren i forbindelse med arbeid. Svarfordelingen er illustrert i figur 2.5, og viser ikke overraskende at nærmeste leder er den aktøren flest respondenter har ukentlig kontakt med (93%), tett fulgt av andre aktører på egen arbeidsplass (84%). Av andre aktører i politi-/justissektoren, oppgir flest å være i ukentlig kontakt med andre funksjonelle-/geografiske driftsenheter i eget politidistrikt (48%). Over halvparten av de spurte har sjeldnere enn månedlig kontakt med Justis- og beredskapsdepartementet (96%), Politidirektoratet (78%), særorgan og nasjonale enheter (57%) og andre politidistrikt (50%). Hvem de politiansatte har kontakt med og frekvensen i denne kontakten, vil langt på vei følge av stilling og tjenestebehov. I så måte er det ikke overraskende at flertallet ikke har hyppig kontakt med Justis- og beredskapsdepartementet eller Politidirektoratet. Kontakt med særorgan og nasjonale enheter og til dels andre politidistrikt vil videre kunne tenkes å følge tjenestevei via nærmeste leder. Gitt at flertallet av de spurte ikke er ledere, kan kontakt med særorgan, nasjonale enheter og andre politidistrikt, eller mangel på kontakt som sådan, kunne tenkes å forklares i samsvar med dette.



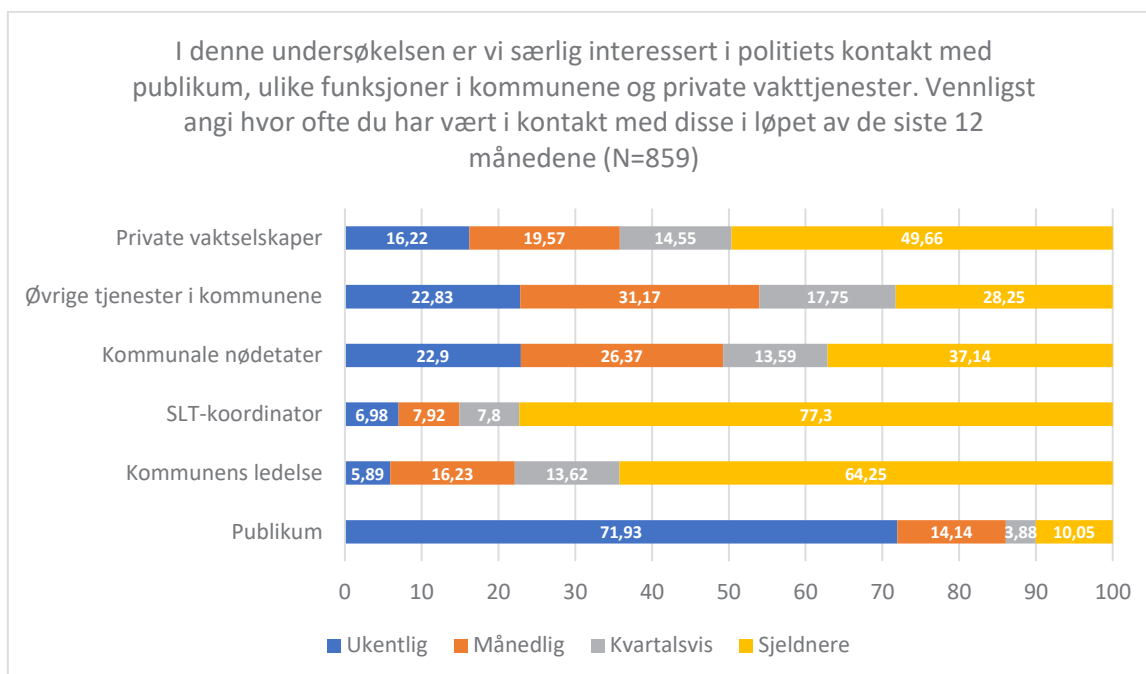
**Figur 2.5** Respondentenes kontakt med aktører i politi- og justissektoren. Tall oppgitt i prosent.

I tillegg til å kartlegge hvem respondentene har hatt kontakt med de siste 12 månedene, har vi også spurt i hvilken grad en mener at arbeidsstedet samarbeider tilstrekkelig med relevante politiaktører. En innsigelse mot dette spørsmålet kan eksempelvis være at hvilke aktører som anses å være «relevante» vil variere fra stilling til stilling og fra respondent til respondent. Likeså vil det også være ulike oppfatninger av hva som er «tilstrekkelig» og ikke. Svarene her gir oss uavhengig av dette en indikasjon på hvordan politiansatte oppfatter samarbeidet på tvers i sektoren. Som vi ser i tabell 2.4, oppgir 60% at eget arbeidssted i svært/nokså stor grad samarbeider tilstrekkelig med relevante aktører i politiet, 30% oppfatter at politiet i noen grad gjør det. Dette kan tyde på at samarbeidsrelasjonene internt i politiet fremdeles er gode. Hvordan samarbeidsmønsteret innad i politiet ser ut i 2021 sammenlignet med 2016, ser vi nærmere på i kapittel 4.

**TABELL 2.4 I HVILKEN GRAD SYNES DU AT DITT ARBEIDSSTED SAMARBEIDER TILSTREKkelig MED RELEVANTE AKTØRER I POLITIET?**

I svært stor grad	15%
I nokså stor grad	45%
I noen grad	30%
I nokså liten grad	6%
I svært liten grad	2%
Ikke relevant	2%
<b>N</b>	<b>1752</b>

Foruten kontakt med aktører i politi-/justissektoren, er respondentene bedt om å svare på deres kontakt med eksterne, fortrinnsvis kommunale aktører. Som det fremgår av figur 2.6, oppgir 72% å være i ukentlig kontakt med publikum, en andel som øker til 86% om vi også inkluderer månedlig kontakt. For øvrige kommunale tjenester er andelen respondenter i månedlig kontakt 54%, mens nær halvparten (49%) er like ofte i kontakt med kommunale nødetater. Over halvparten er sjeldnere enn kvartalsvis i kontakt med kommunens ledelse (64%) eller den lokale SLT-koordinatoren (77%)<sup>4</sup>. Igjen vil hyppighet i kontakt eller mangel på hyppighet kunne tenkes å forklares i samsvar med tjenestestilling og tjenestebehov, noe som i særlig grad kan tenkes å gjelde kontakt med aktører som kommunal ledelse eller SLT-koordinator, i motsetning til kontakt med eksempelvis publikum. Halvparten av de spurte er minst kvartalsvis i kontakt med private vaktsselskaper, andre halvparten sjeldnere.



**Figur 2.6** Respondentenes kontakt med øvrige aktører. Tall oppgitt i prosent.

Også i spørsmål om kontakt med eksterne aktører, har vi bedt respondentene vurdere hvorvidt de samarbeider tilstrekkelig med relevante aktører. De samme innsigelser som i spørsmål om samarbeid med relevante politiaktører gjelder også her, men som påpekt vil vi uansett få en pekepinn på hvordan samarbeid med kommunale aktører fortøner seg. Som vi ser i tabell 2.5, oppgir 41% av respondentene at eget arbeidssted i svært/nokså stor grad samarbeider med relevante aktører. 10% vurderer det dithen at arbeidsstedet i nokså liten/svært liten grad gjør det. I den grad respondentene oppfatter relevante aktører i egen sektor som vanskelig å definere, er det å anta at relevante

<sup>4</sup> SLT står for Samordning av Lokale rus- og kriminalitetsforebyggende Tiltak, og SLT-modellen fungerer som et hjelpemiddel for å samordne rus og kriminalitetsforebyggende tiltak for barn og unge. Modellen bidrar til å koordinere informasjon, kunnskap og ressurser mellom kommunale aktører og politi, samt næringsliv og frivillige organisasjoner. Se mer på <https://konfliktraadet.no/slt-modellen/>

kommunale aktører er enda vanskeligere å identifisere. Dette kan tenkes å forklare hvorfor 23% av de spurte ikke anser spørsmålet som relevant nok til å svare på.

**TABELL 2.5 I HVILKEN GRAD SYNES DU AT DITT ARBEIDSSTED SAMARBEIDER TILSTREKKELIG MED RELEVANTE KOMMUNALE AKTØRER?**

I svært stor grad	9%
I nokså stor grad	33%
I noen grad	25%
I nokså liten grad	7%
I svært liten grad	3%
Ikke relevant	23%
<b>N</b>	<b>1745</b>



# 3. OPPLEVELSE AV REFORMEN

---

I forrige runde ble respondentene spurt om deres forventninger til den forestående reformen, eksemplifisert gjennom et utvalg mulige konsekvenser som følge av den. I denne runden har vi spurt respondentene om i hvilken grad de oppfatter at disse konsekvensene faktisk *har* inntruffet. I tillegg har vi spurt respondentene om selve reformprosessen, samt om de faktiske følgene av reformen. Kapittel tre omhandler således respondentenes erfaringer med Nærpolitireformen, både med tanke på hvor mange som har fått nytt fysisk arbeidssted på grunn av reformen, hvilken virkning reformen har hatt for eget arbeidssted og hvordan disse oppfatningene varierer mellom ulike grupper i politiet. Kapitlet avsluttes med noen utledninger om generelle erfaringer med Nærpolitireformen. I det påfølgende kapittel 4 vil vi se dette i sammenheng med Nullpunkt målingen.

## Nytt fysisk arbeidssted som følge av reformen

Nærpolitireformen var altså en todelt reform, bestående av en strukturdelen og en kulturdelen. Strukturdelen av reformen hadde som mål å styrke politiets innsats om kjerneoppgavene, noe som blant annet skulle muliggjøres gjennom en reduksjon av tjenestesteder og sammenslåing av politidistrikt. Mot 27 politidistrikt før reformen, stod en etterpå igjen med 12. Når det gjelder tjenestesteder, bestod disse av 221 fysiske steder når reformen var ferdig utrullet, mot 354 før. Et interessant spørsmål i så måte er i hvilken grad dette har påvirket respondentene i denne undersøkelsen, og videre i hvilken grad eventuelle endringer har vært frivillig eller ikke. I tabell 3.1, 3.2 og 3.3 er svarfordelingen på disse spørsmålene illustrert. Denne viser at nær 40% fikk nye arbeidsoppgaver, 20% av de spurte fikk nytt fysisk arbeidssted som følge av reformen, og at nær halvparten av disse (49%) fikk det mot sin egen vilje.

**TABELL 3.1 HAR DU FÅTT NYE ARBEIDSOPPGAVER SOM FØLGE AV NÆRPOLITIREFORMEN?**

Ja	38%
Nei	62%
<b>N</b>	<b>1831</b>

**TABELL 3.2 HAR DU FÅTT NYTT (FYSISK) ARBEIDSSTED SOM FØLGE AV NÆRPOLITIREFORMEN?<sup>5</sup>**

Ja	20%
Nei	80%
<b>N</b>	<b>1834</b>

**TABELL 3.3 FIKK DU DET NYE TJENESTESTEDET MOT DIN EGEN VILJE?**

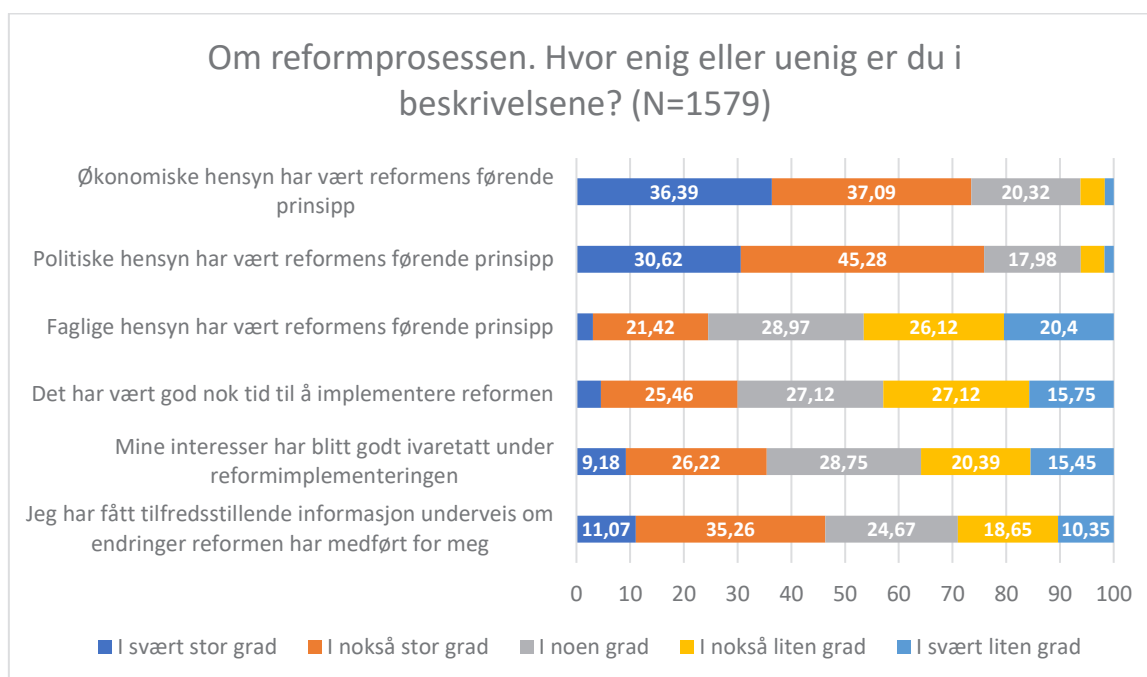
Ja	49%
Nei	51%
<b>N</b>	<b>358</b>

<sup>5</sup> Med nytt arbeidssted mener vi ny fysisk plassering, f.eks. nytt arbeidssted som følge av at du jobbet på et tjenestested som har blitt lagt ned eller slått sammen med et annet.

## Opplevelse av reformprosessen

Hva som oppleves å være drivkraften bak reformen kan også tenkes å påvirke respondentenes oppfatning av den. For å belyse dette, er respondentene bedt om å ta stilling til en rekke beskrivelser om reformprosessen, som her er illustrert i figur 3.1. Om hva som har vært reformens førende prinsipp, svarer henholdsvis 76% og 73% at politiske hensyn og økonomiske hensyn i svært/nokså stor grad har vært det. 25% mener faglige hensyn i svært/nokså stor grad har vært det førende prinsipp. Bruken av begrepene «politiske», «økonomiske» og «faglige» hensyn kan diskuteres. Ingen av begrepene er udelt positivt eller negativt ladet, og alle tre begrepene kan fortolkes og forstås på ulike måter. En såpass stor og omfattende offentlig reform som det Nærpolitireformen var vil eksempelvis kunne sies å være implisitt politisk, all den tid slike offentlige reformer nødvendigvis er et produkt av politiske forhandlinger og politiske vedtak. At den eksempelvis er økonomisk motivert, trenger heller ikke å stå i motstrid til i hvilken grad den er faglig motivert. Vi kan derfor ikke lese for mye ut av disse svarene, men de forteller oss noe om hvordan reformen er blitt oppfattet av dem som i størst grad også er blitt berørt av den.

Lignende innsigelser kan rettes mot spørsmål om det har vært tilstrekkelig med tid å implementere reformen. Hvordan tid defineres og operasjonaliseres gitt de endringer som har funnet sted vil variere fra distrikt til distrikt, og politiansatte imellom. Resultatene viser likevel at 30% oppfatter i svært/nokså stor grad å ha hatt tilstrekkelig med tid, og videre at 27% i noen grad mener å ha hatt nok tid. 43% mener en i nokså/svært liten grad har hatt nok tid. Svarene her varierer altså noe, og er således vanskelig å fortolke entydig. Også for spørsmål om ivaretagelse av interesser under reformimplementeringen er svarene varierende, hvor 35% i svært/nokså stor grad sier seg enig i dette, mot 36% i motsatt ende. 46 % mener at en i svært/nokså stor grad har fått tilstrekkelig informasjon om endringer underveis.



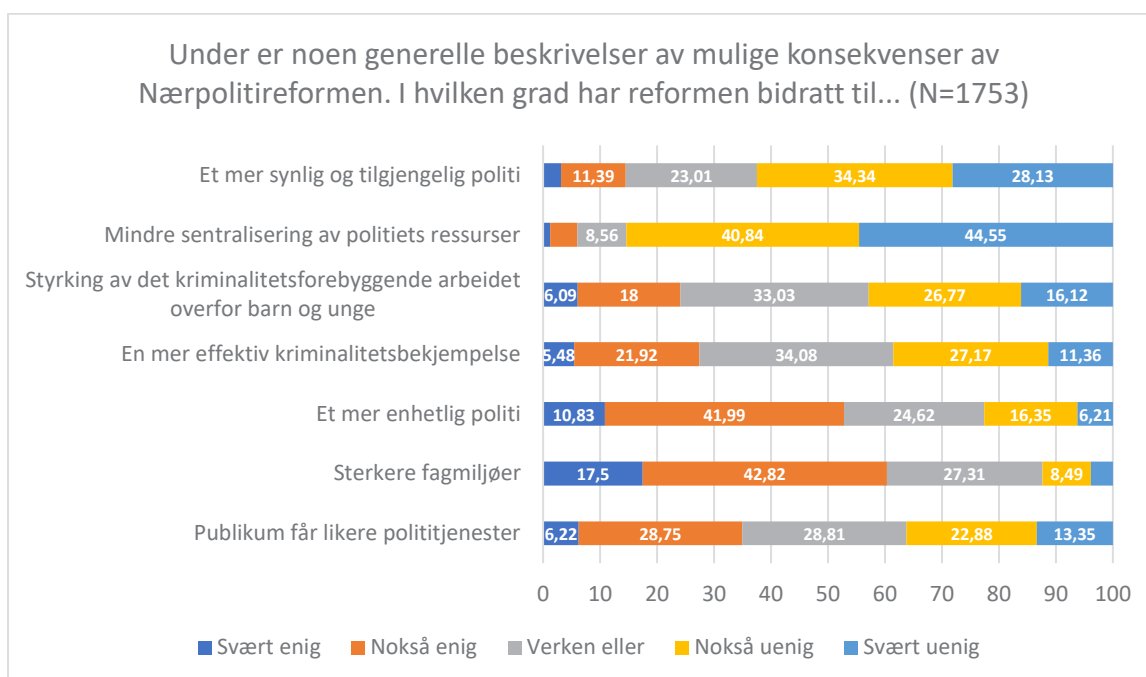
**Figur 3.1** Respondentenes opplevelse av reformprosessen. Tall oppgitt i prosent.



## Hvilken virkning hadde reformen for eget arbeidssted?

Som allerede nevnt innledningsvis i dette kapittelet er respondentene her bedt om å ta stilling til opplevde, faktiske erfaringer som følge av reformen, kontra forventede konsekvenser som følge av den. Det absolutt største utslaget ser vi i spørsmålet om Nærpolitireformen har bidratt til mindre sentralisering av politiets ressurser. Her oppfatter kun 6% å være svært/nokså enig i akkurat det, mot 85% som er nokså/svært uenig i denne beskrivelsen. Over halvparten (66%) er videre nokså/svært uenig i at reformen har ført til et mer synlig og tilgjengelig politi. På den positive siden, mener 52% at reformen i svært/nokså stor grad har ført til et mer enhetlig politi, mot 23% som mener den i nokså/svært liten grad har ført til det. For øvrige spørsmål er svarene mer tvetydig. Både i spørsmål om reformen har ført til en mer effektiv kriminalitetsbekjempelse og i spørsmål om den har ført til den har ført til en styrking av det kriminalitetsforebyggende arbeidet overfor barn og unge, svarer om lag en tredjedel (henholdsvis 34% og 33%) at den i verken stor eller liten grad har ført til dette. Hvorvidt det kan tolkes dithen at dette er forhold reformen har forsøkt, men ikke klart å endre, eller om det kan forstås slik at dette er områder reformen i mindre grad har berørt, er vanskelig å si noe om. Det første vil dog kunne tenkes å være tilfelle, ettersom både effektivisering og styrking av politiets kjerneoppgaver har vært gjennomgående målsettinger for reformen.

I likhet med spørsmål som vedrører oppfattelser av arbeidsplass, er alle spørsmålene her også positivt vinklet. Det betyr at enkelte av formuleringene snudd fra slik de var formulert i spørreskjema for å her forenkle sammenligning i spørsmål om oppfatning av arbeidsplass. I dette tilfellet gjelder dette spørsmål om mindre sentralisering, styrking av forebyggende arbeid overfor barn og unge, samt spørsmål om sterkere fagmiljøer. I spørreskjemaet ble det spurt om reformen har bidratt til mer sentralisering, svekking av forebyggende arbeid og svakere fagmiljøer.



**Figur 3.2** Respondentenes opplevelse av mulige konsekvenser av Nærpolitireformen. Tall oppgitt i prosent.

## Variasjoner mellom ulike grupper i politiet

Politiorganisasjonen bestod ved utgangen av 2021 av 18 092 personer, som sammen ivaretar et bredt spekter av både generelle og spesialiserte arbeidsoppgaver. Politidistriktene ivaretar især det som av mange oppfattes som det tradisjonelle politiarbeidet, mens særorgan som Kripos og Økokrim ivaretar mer spesialiserte politioppgaver som eksempelvis organisert alvorlig kriminalitet, økonomisk kriminalitet eller miljøkriminalitet. Andre organ, eksempelvis Nasjonalt ID-senter, bidrar med ekspertkunnskap på utvalgte områder, så som å kontrollere og avklare identitet. Politiet består videre av mennesker med ulik bakgrunn og ulik kompetanse, ansatt i enten sivile stillinger, politistillinger eller i juriststillinger, som igjen kan være medarbeidere eller ledere, med eller uten personalsvar. Sagt med andre ord, politiet består av mange ulike mennesker. Med dette som bakteppe, er det derfor interessant for oss å se nærmere på hvordan oppfatninger og synspunkter om både arbeidshverdag og reformen varierer blant disse ulike gruppene i politiet.

Særorgan og andre nasjonale enheter var videre i langt mindre grad direkte påvirket av reformen, og også mellom og innad i politidistriktene kan det tenkes at grad av påvirkning har vært ulik. Med reformen kom eksempelvis også inndelinger i geografiske driftsenheter (GDE) og funksjonelle driftsenheter (FDE). De geografiske driftsenhetene er en videre geografisk inndeling av politidistriktet, mens de funksjonelle driftsenhetene består av enheter som er felles for hele politidistriktet. Også her er det interessant å undersøke i hvilken grad det er samvariasjon mellom arbeidssted, stillingsnivå og stillingstype i vurderinger av arbeidssituasjon og reformerfaringer.

### Arbeidssted

I figur 2.1 så vi på respondentenes vurderinger av eget tjenestested. Som vi så, vurderte respondentene eget arbeidssted til i svært/ nokså stor grad å leve opp til de beskrivelsene som ble gitt. Om vi fordeler disse svarene på arbeidsfunksjon (leder/medarbeider), tilhørende driftsenhet (FDE/GDE) eller stillingstype (politi/jurist/sivil) ser vi at oppfatningene av dette varierer innbyrdes i politiorganisasjonen.

Som illustrert i tabell 3.4, opplever ledere i større grad enn medarbeiderne at arbeidsstedet i svært/ nokså stor grad innfrir de beskrivelsene som er gitt. Med unntak av «...har funksjonelle digitale løsninger og tjenester» og «... politisk detaljstyring», mener over halvparten av lederne at så er tilfelle. Størst enighet er det i oppfatninger om at arbeidsstedet samarbeider tilstrekkelig med relevante aktører i politiet og at politiet likebehandler innbyggerne, hvor 71% av lederne mener at arbeidsstedet i svært/nokså stor grad gjør det. Medarbeidere er klart mest skeptisk, og svarer med to unntak lavere enn det lederne gjør. Størst differanse er det i synet på om arbeidsstedet er rustet til å håndtere ekstraordinære hendelser, hvor medarbeiderne svarer 17 prosentpoeng lavere enn sine ledere. Tett fulgt er påstandene om at arbeidsstedet samarbeider tilstrekkelig med relevante aktører i politiet (differanse på 13 prosentpoeng) og om arbeidsstedet har forsvarlig responstid overfor publikum. I begge (differanse på 12 prosentpoeng). Det største unntaket er påstand om funksjonelle digitale løsninger og funksjoner, hvor medarbeiderne er noe mer positive enn sine ledere. En nærliggende fortolkning av det vi her ser, er at medarbeiderne er tettere på publikum, og derfor også er mer eksponert for og kritisk til eventuelle svakheter relatert til dette.

Halvparten av disse er signifikante på 1%-nivå. Det vil si at sannsynligheten for feilslutning er 1% eller lavere. Når det gjelder likebehandling av innbyggerne, er denne signifikant på 5%-nivå. Dette signifikansnivået er mye brukt i samfunnsvitenskapelig forskning, men feilmarginen er noe større enn på 1%-nivå. For de resterende, er disse ikke signifikant. Det vil si at vi ikke kan utelukke at effekten vi observerer skyldes tilfeldigheter eller andre ukjente årsaker. Alle signifikanstester er her gjort ved hjelp av en tohalet t-test<sup>6</sup>.

**TABELL 3.4 PROSENTVIS VURDERING AV EGET ARBEIDSSTED TIL SVÆRT/NOKSÅ STOR GRAD, FORDELT PÅ LEDER/MEDARBEIDER**

	LEDER	MEDARB.	DIFF.
Likebehandler innbyggerne	71	61	10*
Samarbeider tilstrekkelig med relevante aktører i politiet	71	58	13**
Har forsvarlig responstid overfor publikum	55	43	12**
Er gjenstand for politisk detaljstyring	47	49	-2
Er rustet til å håndtere ekstraordinære hendelser	57	40	17**
Har funksjonelle digitale løsninger og tjenester	42	48	-6
<b>N</b>	<b>383</b>	<b>839</b>	<b>1222</b>

\*\* Signifikant på 1%-nivå, \* Signifikant på 5%-nivå

I tabell 3.5 har vi sett de samme spørsmålene, men denne gang fordelt på om den ansatte jobber i enten distriktets geografiske driftsenhet (GDE) eller den funksjonelle driftsenheten (FDE). Vi ser her en tendens til at de som jobber i den geografiske driftsenhetsstrukturen i mindre grad enn sine kollegaer i den funksjonelle driftsenhetsstrukturen vurderer at eget arbeidssted i svært/nokså stor grad lever opp til de gitte beskrivelsene. Især gjelder dette i spørsmål om tilstrekkelig samarbeid med relevante aktører i politiet (49%) og i påstand om at eget arbeidssted er rustet til å håndtere ekstraordinære hendelser (32%). For begge tilfeller er differansen på 18 prosentpoeng. Også i spørsmål om forsvarlig responstid overfor publikum, ser vi variasjon, hvor henholdsvis 51% av dem i funksjonell driftsenhet er svært/nokså stor grad enig i beskrivelsen, mot 37% i geografisk driftsenhet. Dette gir en differanse på 14 prosentpoeng.

<sup>6</sup> En t-test er en statistisk test basert på t-fordelingen i et gitt datasett, og undersøker om gjennomsnittsverdien i et normalfordelt datasett er signifikant forskjellig fra det av en nullhypotese.

**TABELL 3.5 PROSENTVIS VURDERING AV EGET ARBEIDSSTED TIL SVÆRT/NOKSÅ STOR GRAD, FORDELT PÅ TYPE DRIFTSENHET**

	FDE	GDE	DIFF.
Likebehandler innbyggerne	56	57	-1**
Samarbeider tilstrekkelig med relevante aktører i politiet	67	49	18**
Har forsvarlig responstid overfor publikum	51	37	14
Er gjenstand for politisk detaljstyring	45	49	-4
Er rustet til å håndtere ekstraordinære hendelser	50	32	18**
Har funksjonelle digitale løsninger og tjenester	50	41	9**
<b>N</b>	<b>755</b>	<b>783</b>	<b>1538</b>

\*\* Signifikant på 1%-nivå

Når det gjelder opplevelser av eget arbeidssted og disse ulike beskrivelsene, har vi endelig også sett dette i lys av stillingstype. Resultatene er oppsummert i tabell 3.5, og viser oss at en mindre andel av de i politistilling i svært/nokså stor grad er enig i at arbeidsstedet lever opp til påstandene, kontra de i jurist- eller sivilstilling. Samtidig ser vi også tendenser til likheter på tvers av de ulike stillingstypene, eksempelvis mellom politistilling og juriststilling i spørsmål om forsvarlig responstid overfor publikum (hhv. 43% og 44%), eller mellom juriststilling og sivilstilling vedrørende om arbeidsstedet er gjenstand for politisk detaljstyring (46% og 46%). Om arbeidsstedet i svært/nokså stor grad har funksjonelle digitale løsninger og tjenester, ser vi også at de i juriststilling og sivilstilling samsvarer.

**TABELL 3.6 PROSENTVIS VURDERING AV EGET ARBEIDSSTED TIL SVÆRT/NOKSÅ STOR GRAD FORDELT PÅ STILLINGSTYPE**

	POLITI	JURIST	SIVIL
Likebehandler innbyggerne	56	78	74*
Samarbeider tilstrekkelig med relevante aktører i politiet	64	68	61
Har forsvarlig responstid overfor publikum	43**	44	53**
Er gjenstand for politisk detaljstyring	49*	46	46*
Er rustet til å håndtere ekstraordinære hendelser	40	59	50
Har funksjonelle digitale løsninger og tjenester	44*	53	51
<b>N</b>	<b>1088</b>	<b>88</b>	<b>335</b>

\*\* Signifikant på 1%-nivå; \* Signifikant på 5%-nivå

## Desentralisert

I figur 2.2 så vi nærmere på respondentenes vurdering av politiets overenstemmelse med de ti grunnprinsippene. Et av prinsippene det virker til å være størst uenighet om, er det av et desentralisert politi. Her oppfattet kun 15% av alle de spurte at dagens politi lever opp til dette prinsippet, mens 58% mente at politiet i nokså/svært liten grad gjør det. I hvilken grad en oppfatter dagens

politi til å være eksempelvis desentralisert vil dog kunne tenkes å variere blant like stillingstyper og ulike arbeidshverdager. Hvordan det er forskjellig mellom de ulike stillingstypene i politiet er derfor interessant å se nærmere på, noe vi har illustrert i tabell 3.3. Som vi her ser, varierer dette blant de ulike gruppene. Kun om lag en tiendedel av de i politistilling er av den oppfatning at dagens politi i svært/nokså stor grad er desentralisert. En fjerdedel av de i juriststilling er av samme oppfatning, mens det samme gjelder en femtedel av de sivilt ansatte. Om vi ser på svarfordelingen for «i nokså/svært liten grad», ser vi samme tendenser. Blant dem i politistilling, svarer 63% at politiet i nokså/svært liten grad innfrir prinsippet om å være desentralisert, mens det for de i juriststillinger og sivile stillinger er ganske likt (henholdsvis 46% og 47%).

**TABELL 3.7 PROSENTVIS ANDEL SOM I SVÆRT/NOKSÅ STOR GRAD DU MENER DAGENS POLITI PASSER TIL BESKRIVELSEN «DAGENS POLITI ER DESENTRALISERT»**

	POLITI	JURIST	SIVIL
I svært/nokså stor grad	12**	26**	20**
<b>N</b>	<b>1178</b>	<b>98</b>	<b>422</b>

\*\* Signifikant på 1%-nivå.

## Konsekvenser

Som vist i figur 3.2, varierte respondentenes oppfatninger av reformens konsekvenser. Unntakene var i spørsmål om reformen hadde bidratt til en sentralisering av politiets ressurser, hvor 6% totalt var svært/nokså enig og i spørsmål om reformen hadde bidratt til et mer synlig og tilgjengelig politi, mens 15% mente den i svært/nokså stor grad hadde gjort så. Videre så vi at 15% av alle som svarte i svært/nokså stor grad mente reformen hadde resultert i et mer synlig og tilgjengelig politi, mens 52% i svært/nokså stor grad mente reformen hadde ført til et mer enhetlig politi. Dersom vi skiller dette på ledere og medarbeidere, som vist i tabell 3.8, ser vi at ledere er mer positive når det gjelder ønskede konsekvenser av reformen enn det ikke-lederne er. Differansen er med unntak av sentralisering av politiets ressurser, gjennomgående større enn 10 prosentpoeng. Aller størst forskjell er det i oppfatning av mer effektiv kriminalitetsbekjempelse, hvor oppunder halvparten av lederne mener reformen har bidratt til dette, mot kun 23% av medarbeiderne. Differansen i påstand om at Nærpolitireformen har bidratt til sterkere fagmiljøer er nær like stor som i foregående, men her opplever over halvparten av de spurte at det er tilfelle, uavhengig av hvilken stilling en har.

**TABELL 3.8 MULIGE KONSEKVENSER OPPLEVD I SVÆRT/NOKSÅ STOR GRAD, PROSENTVIS FORDELT PÅ LEDER/ MEDARBEIDER**

	LEDER	MEDARB.	DIFF.
Et mer synlig og tilgjengelig politi	28	11	17**
Mindre sentralisering av politiets ressurser <sup>x</sup>	9	5	4**
En styrking av det kriminalitetsforebyggende arbeidet overfor barn og unge <sup>x</sup>	40	20	20**
En mer effektiv kriminalitetsbekjempelse	44	23	21**
Et mer enhetlig politi	63	50	13**
Sterkere fagmiljøer <sup>x</sup>	75	57	18**
Publikum får likere polititjenester	48	32	16**
<b>N</b>	<b>405</b>	<b>954</b>	<b>1359</b>

\*\* Signifikant på 1%-nivå

<sup>x</sup>Vinkling på spørsmål snudd fra negativ til positiv

Fordelt på FDE og GDE, ser vi også en klar tendens til at de som jobber i den geografiske driftsstrukturen i mindre grad mener reformen har ført til en bedring, enn dem som jobber i den funksjonelle strukturen. Forskjellene er riktignok mindre enn fordeling leder/ikke-leder, men ligger likevel oppunder 10 prosentpoeng på de fleste spørsmål. Aller størst differanse er det i oppfatningen av at reformen har bidratt til en mer effektiv kriminalitetsbekjempelse, hvor 31% av de i den funksjonelle driftsenheten i svært/nokså stor grad er enig, mot 20% blant dem i den geografiske driftsenheten. Differansen er på 11 prosentpoeng.

**TABELL 3.9 MULIGE KONSEKVENSER OPPLEVD I SVÆRT/NOKSÅ STOR GRAD, PROSENTVIS FORDELT PÅ TYPE DRIFTSENHET**

	FDE	GDE	DIFF.
Et mer synlig og tilgjengelig politi	17	9	8*
Mindre sentralisering av politiets ressurser <sup>x</sup>	8	3	5**
En styrking av det kriminalitetsforebyggende arbeidet overfor barn og unge <sup>x</sup>	25	21	4
En mer effektiv kriminalitetsbekjempelse	31	20	11**
Et mer enhetlig politi	54	47	7*
Sterkere fagmiljøer <sup>x</sup>	65	56	9*
Publikum får likere polititjenester	37	28	9**
<b>N</b>	<b>752</b>	<b>784</b>	<b>1536</b>

\*\* Signifikant på 1%-nivå; \* Signifikant på 5%-nivå

<sup>x</sup>Vinkling på spørsmål snudd fra negativ til positiv



# 4. FORVENTNINGER OG ERFARINGER

---



I kapittel 4 skal vi se resultatene fra Oppfølgingsundersøkelsen i 2021 i sammenheng med resultatene fra Nullpunktmålingen fra 2016. Evalueringer av store offentlige reformer er ikke et ukjent fenomen (se eksempelvis evalueringen av NAV-reformen i Andreassen og Aars, 2015), og Nærpolitireformen er intet unntak. Difi – Direktoratet for forvaltning og ikt, senere DFØ – Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, har på oppdrag fra Justis- og beredskapsdepartementet årlig evaluert Nærpolitireformen (se Difi, 2017,2018,2019; DFØ, 2020, 2021). I sammenheng med dette evalueringsprosjektet, har også en rekke andre evalueringsrapporter av mer spesifikk karakter utkommet, eksempelvis om reformens medieomtale (Retriever, 2017, 2018, 2019, 2020), om ledelse, implementering, effekter og resultater (Filstad og Karp, 2018; Filstad, 2020), om gjennomføring, endringsutfordringer og konsekvenser (Rubecksen og Ryssdal, 2018) og om reformens relasjon til publikum (Wathne, Talberg og Gundhus, 2019).

Datamaterialet denne rapporten bygger på er unikt, og skiller seg fra øvrige evalueringer i den forstand at vi her har muligheten til å følge politiet og politiansattes hverdag fra før reformen ble ordentlig rullet ut til etter den er ferdig implementert, gjennom den såkalte Nullpunktmålingen gjort i reformens spede begynnelse og Oppfølgingsundersøkelsen som er gjennomført etter at reformen var ferdig implementert. I den grad vi kan betrakte selve reformen som et stimuli, vil forskjeller i respondentenes svar mellom første og andre runde også i større eller mindre grad kunne fortelle oss noe om i hvilken grad reformen har truffet på de forhåndsdefinerte målsettingene og på ikke minst på hvilken måte reformen har påvirket arbeidshverdagen til dem som jobber i politiet. Reformevalueringer har et naturlig tilbakeskuende perspektiv, hvilket også betyr at respondenter i slike undersøkelser ofte reflekterer over egen situasjon og tiden før reform først etter den er ferdig innført. Slike svar kan derfor tenkes å være heftet med en viss grad av usikkerhet, noe vi unngår her fordi respondentene i denne undersøkelsen har tatt stilling til spørsmål om egen arbeidssituasjon og forventninger til reform både før og etter reformimplementeringen.

Som nevnt innledningsvis, deltok om lag halvparten av respondentene i første runde i Oppfølgingsundersøkelsen. Dette gir oss et ubalansert panel, hvor N=4479 i første runde og N=1750 i andre runde. Vi kunne forkastet dem som kun har deltatt i første runde, men vi har valgt å ikke gjøre det. Vi er her interessert i å fortelle noe om situasjonen for dem som jobber i politiet pr. 2021, sammenlignet med situasjonen slik den så ut i 2016. Med andre ord: disse to tverrsnittene og forholdet dem imellom er hva som er i fokus, ikke nødvendigvis det enkelte individs utvikling i samme tidsperiode.

## Situasjonen i 2016

Nullpunktmålingen i 2016 viste at politiansatte og ledere hadde liten tro på at reformen ville realisere de politiske målsettingene som ble definert. Få av de spurte trodde reformen ville føre til bedringer for eget arbeidssted, og den forventede effekten av reformen var sentralisering – men ikke en mer effektiv kriminalitetsbekjempelse. Det var videre flere reformpositive blant lederne, men flertallet av lederne var også skeptisk. Gitt at sentralisering var en forventet effekt, var det ikke overraskende størst skepsis til reformen i politidistriktene. Sivilt ansatte var mest usikre på reformens virkninger, mens flest i politistilling var skeptisk. I det følgende vil vi sammenligne resultatene fra Oppfølgingsundersøkelsen med Nullpunktmålingen.

# Likheter og ulikheter

## Forventede kontra opplevde konsekvenser

I Nullpunktmålingen ble respondentene bedt om å vurdere i hvilken grad de forventet at oppgitte mulige konsekvenser ville inntreffe som følge av reformen. I Oppfølgingsundersøkelsen ble respondentene bedt om å ta stilling til i hvilken grad de oppgitte konsekvensene faktisk inntraff. Altså hvilken effekt en antok reformen ville gi, kontra hvilken effekt den ble opplevd til å faktisk ha. Resultatene i tabell 4.1 viser svarfordelingen på dette. Som vi ser varierer dette fra 2016 til 2021, på noen områder mer enn andre. I den grad en hadde tro på at reformen i svært/nokså stor grad ville føre til et mer synlig og tilgjengelig politi, ble dette innfridd. Som vi ser, var det dog en svært liten andel som forventet dette. Når det gjelder mindre sentralisering av politiets ressurser, ser vi også denne stemte overens med antakelsene i forkant av reformen. Vinklingen på dette spørsmålet er som angitt snudd. Av de spurte i 2016 svarte hele 85% at de trodde reformen i svært/nokså stor grad ville føre til mer sentralisering av politiets ressurser, en prosentandel som er identisk med svarene fra 2021-undersøkelsen. Troen på at reformen i svært/nokså stor grad ville føre til en styrking av det kriminalitetsforebyggende arbeidet overfor barn og unge virker til å ha blitt innfridd og vel så det. Differansen på dette spørsmålet er på 8 prosentpoeng.

Et ganske likt bilde ser vi i spørsmål om reformen ville føre til en mer effektiv kriminalitetsbekjempelse, selv om den relative andelen som hadde troen på dette i begge tilfeller må sies å være lav. Oppsummert kan det argumenteres for at konsekvensene som følge av reformen ikke ble så ille som en fryktet i forkant, selv om dette ikke forteller oss mye om reformens generelle grad av suksess som sådan.

**TABELL 4.1 MULIGE KONSEKVENSER OPPLEVD I SVÆRT/NOKSÅ STOR GRAD, PROSENTVIS 2016 VS. 2021**

	2016	2021	DIFF.
Et mer synlig og tilgjengelig politi	13	14	1
Mindre sentralisering av politiets ressurser <sup>x</sup>	4	6	2
En styrking av det kriminalitetsforebyggende arbeidet overfor barn og unge <sup>x</sup>	16	24	8
En mer effektiv kriminalitetsbekjempelse	19	27	8
<b>N</b>	<b>4697</b>	<b>1752</b>	

<sup>x</sup> Vinkling på spørsmål snudd fra negativ til positiv

## Kontaktmønster og samarbeid

Når det gjelder politiets kontaktmønster før og etter reformen, er også dette høyst variert. Som illustrert i tabell 4.1 har ukentlig eller oftere kontakt med nærmeste leder økt markant fra 2016 til 2021, fra 31% til 45%. Vi ser også en økning i ukentlig eller oftere kontakt med andre avdelinger på egen arbeidsplass, med en differanse på 7 prosentpoeng. For aktører utenfor egen arbeidsplass ser vi generelt en tilbakegang, aller størst i tilfelle andre funksjonelle/geografiske driftsenheter i

eget politidistrikt. Her svarte 43% at de var ukentlig eller oftere i kontakt i 2016, mot 36% i 2021. Ukentlig eller oftere kontakt med andre politidistrikt var lav i 2016 (20%), og er enda lavere i 2021 (15%). Andelen politiansatte som har ukentlig eller oftere kontakt med Politidirektoratet har økt fra 2016 til 2021 med 3 prosentpoeng, men andelen i ukentlig eller oftere kontakt er i 2021 fremdeles svært liten (6%). Samlet sett er tendensen at ukentlig eller oftere kontakt med aktører internt på egen arbeidsplass øker, mens kontakt med øvrige aktører i politi- og justissektoren minsker.

I tabell 4.2 ser vi fordelingen på spørsmålet «i hvilken grad synes du at ditt arbeidssted samarbeider tilstrekkelig med relevante aktører i politiet?». Som tabellen viser, er dette tallet uendret fra 2016 til 2021.

**TABELL 4.2 POLITIETS INTERNE KONTAKTMØNSTER 2016 VS. 2021. PROSENTANDEL UKENTLIG KONTAKT.**

	2016	2021	DIFF.
Nærmeste leder	31	45	14
Andre avdelinger/seksjoner/avsnitt på egen arbeidsplass	39	46	7
Øverste ledelsen i ditt politidistrikt/særorgan	13	12	-1
Andre funksjonelle/geografiske driftsenheter i eget politidistrikt	43	36	-7
Andre politidistrikt	20	15	-5
Særorganer og nasjonale enheter	13	12	-1
Justis- og beredskapsdepartementet	1	1	-
Politidirektoratet	3	6	3
<b>N</b>	<b>4588</b>	<b>1247</b>	

**TABELL 4.3 I HVILKEN GRAD SYNES DU AT DITT ARBEIDSTED SAMARBEIDER TILSTREKkelig MED RELEVANTE AKTØRER I POLITIET?**

	2016	2021	DIFF.
I svært/nokså stor grad	60%	60%	-
<b>N</b>	<b>4660</b>	<b>1745</b>	

I Nullpunktmålingen fra 2016 ble respondentene spurt om samarbeidsrelasjoner og kontakt med en rekke eksterne aktører, både kommunale, statlige og andre. I Oppfølgingsundersøkelsen er dette perspektivet snevret betydelig inn, hvor hovedfokus nå er hovedsakelig på kommunale aktører. Dette vanskeliggjør en fullstendig sammenligning av 2016 og 2021. I tabell 4.3 er derimot sammenfallende eksterne aktører og kontakt med dem illustrert. Som vi ser har politiets kontakt med eksterne aktører i all hovedsak økt fra før reformen til etter reformen. Især når det gjelder ukentlig kontakt med kommunale nødetater, som øker fra 11% til 23%, altså en økning på 12 prosentpoeng. Ukentlig kontakt med kommunal ledelse har riktignok sunket, men dette er marginalt. Det kan også

være verdt å merke seg at kontakten med publikum har økt markant fra 66% til 72%. I den grad målet til Nærpolitireformen har vært å bringe politiet nærmere publikum, går utviklingen i riktig retning. Jevnt over synes politiets kontakt med eksterne aktører å være på økende front.

Dette ser vi også igjen i spørsmål om hvorvidt egen arbeidsplass samarbeider tilstrekkelig med relevante kommunale aktører. Som tabell 4.4 viser, har andelen som i svært/nokså stor grad synes eget arbeidssted samarbeider tilstrekkelig med relevante kommunale aktører økt fra 12% til 42%, en markant framgang på hele 20 prosentpoeng.

**TABELL 4.4 POLITIETS EKSTERNE KONTAKTMØNSTER 2016 VS. 2021. PROSENTANDEL DAGLIG KONTAKT.**

	2016	2021	DIFF.
Private vaktelskap	13	16	3
Kommunale nødetater	11	23	12
Kommunens ledelse	7	6	-1
Publikum	66	72	6
<b>N</b>	<b>4551</b>	<b>859</b>	

**TABELL 4.5 I HVILKEN GRAD SYNES DU AT DITT ARBEIDSSTED SAMARBEIDER TILSTREKKELIG MED RELEVANTE KOMMUNALE AKTØRER?**

	2016	2021	DIFF.
I svært/nokså stor grad	12%	42%	30
<b>N</b>	<b>3972</b>	<b>1752</b>	

## Grunnprinsippene

Som nevnt i kapittel 2 representerer politiets ti grunnprinsipper et politisk vedtatt uttrykk for hvilke verdier politiet skal ivareta, og de forteller oss noe om hvordan relasjonen mellom politiet og samfunnet skal forstås. At grunnprinsippene slik de er skriftlig nedfelt også stemmer overens med politiets eget selvbilde er viktig, rett og slett fordi politiet trenger reelle og langsiktige retningslinjer for egen prioritering og framferd. Nullpunktmålingen avdekket som allerede nevnt at politiet samarbeider med en del, men ikke alle av disse grunnprinsippene. Både i anledning politianalyseutvalgets arbeid i 2013, og i forbindelse med fremleggingen av Stortingsmelding 29 (2019-2020) Politimeldingen – et politi for fremtiden, var gyldigheten til de ti grunnprinsippene gjenstand for debatt. Særlig det som av mange ble oppfattet som en utvanning av disse, sett gjennom bruken av grunnprinsippene som mer relative enn absolutte. I politianalysen skrives det eksempelvis at grunnprinsippene «... legger grunnlaget for den videre utviklingen av politiet, men de må kontinuerlig tolkes ut fra utviklingen i kriminalitetsbildet og tilgjengelige ressurser», en argumentasjon som opprettholdes i Stortingsmelding 29 (2019-2020) hvor det heter seg at selv om «... prinsippene fortsatt gjelder for norsk politi, er det viktig at de tolkes i lys av samfunnsutviklingen».

I hvilken grad politiet kjenner seg igjen i de ti grunnprinsippene, og ikke minst hvordan utviklingen i dette synet har vært fra 2016 fram til nå er derfor interessant for oss å se nærmere på. Som tabell 4.5 viser, kjenner politiet seg enda mindre igjen i grunnprinsippene pr. 2021 kontra 2016, med noen få unntak. Vi begynner med å se på unntakene. Sett i forhold til 2016, er det en større andel av politiansatte som i svært/nokså stor grad mener politiet oppfyller prinsippet om å være underlagt effektiv kontroll fra samfunnets side. I 2016 svarte nær halvparten at dette i svært/nokså stor grad stemte, en andel som økte til 64% i 2021. Videre ser vi mindre økninger i synet på politiet som et enhetspoliti (5 prosentpoeng framgang, fra 56% i 2016 til 61% i 2021) og i oppfatningen av et politi som legger hovedvekt på forebyggende virksomhet (6 prosentpoeng opp fra 16% i 2016 til 22% i 2021). For de resterende prinsipper ser vi en nedgang.

Både for politiet som desentralisert, som integrert i lokalsamfunnet og som generalist er tilbakegangen på over 20 prosentpoeng, for et politi med bred rekruttering og et politi som virker i samspill med publikum rundt 15 prosentpoeng. Oppsummert, i den grad politiet ikke kjente seg igjen i de ti grunnprinsippene i 2016, er status ikke bedre i 2021. De prinsippene som omhandler politiets plass i lokalsamfunnet er under sterkt press, hvor ikke bare tilbakegangen mellom de to måletidspunktene er stor, men selve andelen som mener politiet opptrer i svært/nokså stor grad i overensstemmelse med disse også i seg selv er lav.

**TABELL 4.6 PROSENTVIS OVERENSTEMMELSE MED DE TI GRUNNPRINSIPPENE I SVÆRT/NOKSÅ STOR GRAD, 2016 KONTRA 2022.**

	2016	2022	DIFF.
Dagens politi avspeiler demokratiske og humanistiske idealer, i tråd med vår samfunnsform og vårt styresett.	81	77	-4
Dagens politi har et sivilt preg.	60	54	-6
Dagens politi er et enhetspoliti (politioppgavene er samlet innenfor en og samme organisasjon).	56	61	5
Dagens politi er desentralisert.	38	15	-23
Dagens politibetjent er en generalist.	54	34	-20
Dagens politi virker i samspill med publikum.	61	45	-16
Dagens politi er integrert i lokalsamfunnet.	46	24	-22
Dagens politi har bred rekruttering.	63	48	-15
Dagens politi prioriterer mellom sine oppgaver og legger sin hovedvekt på forebyggende virksomhet.	16	22	6
Dagens politi er underlagt effektiv kontroll fra samfunnets side.	49	64	15
<b>N</b>	<b>5039</b>	<b>1558</b>	

# 5. KONKLUSJON

---

I dette siste kapittelet oppsummeres resultatene fra denne rapporten. Vi vil først kommentere den nåværende situasjonen i politiet, slik den fremstår etter endt reformimplementering. Deretter vil vi ta for oss hva som har vært de største endringene fra Nullpunktmålingen i 2016 til oppfølgingsundersøkelsen i 2021, før vi avslutningsvis vil reflektere over hvorvidt reformen har innfridd de forhåndsdefinerte politiske målsettingene, og i hvilken grad skepsisen til reformen synes å ha blitt svekket eller ikke.

## Situasjonen etter endt implementering

### Innbyggerne likebehandles

Nær to tredjedeler av respondentene i 2021 opplever i svært/nokså stor grad at eget arbeidssted likebehandler innbyggerne, mens en fjerdedel mener opplever at arbeidsstedet i nokså/svært liten grad er rustet til å håndtere ekstraordinære hendelser.

### Politiets grunnprinsipper er under stadig press

Det er fremdeles stor politisk enighet om at de ti grunnprinsippene fortsatt skal legges til grunn for den videre utviklingen av politiet, til tross for kritiske innvendinger mot prinsippenes aktualitet for dagens politi (se eksempelvis Mortvedt, 206; Inderhaug, 2020). Enkelte av grunnprinsippene står fremdeles sterkt i 2021, eksempelvis i prinsippet om et politi som avspeiler demokratiske og humanistiske idealer i tråd vår samfunnsform og styresett, og i prinsippet om et enhetspoliti. Det generelle inntrykket derimot, er at politiet i stadig mindre grad kjenner seg igjen i grunnprinsippene. For 6 av 10 prinsipper, er det under halvparten av de spurte som er av den oppfatning at politiet i svært/nokså stor grad passer til beskrivelsene. I særlig grad ser vi at de prinsippene som omhandler tilstedeværelse lokalt er lite gjenkjennbare, noe som kan ses i sammenheng med den gjennomførte reformen og dens av mange oppfattede sentraliseringskomponenter.

### Ansatte er stort sett stolte av å jobbe i politiet

Når det gjaldt spørsmål om egen arbeidsplass, ser vi to tydelige resultater. Nær tre fjerdedeler av de spurte er stolte av å jobbe i politiet, og like over halvparten opplever å ha god nok tid til å gjøre jobben de er satt til å gjøre med god kvalitet. For øvrige spørsmål ser vi ikke et like klart bilde, særlig i spørsmål om den politiansatte tilbys relevant kompetanseutvikling ser vi en jevn fordeling på alle mulige svaralternativ. I den grad Nærpolitireformen har bidratt til økt kompetanseutvikling av den enkelte politiansatte, framkommer det ikke i dette datamaterialet.

### Nærmeste leder verdsetter åpenhet, men lojaliteten er situasjonsbestemt?

Nær 80% er av den oppfatning at nærmeste leder i svært/nokså stor grad verdsetter åpenhet og samarbeid på tvers, mens over halvparten oppfatter at krevende hendelser i etterkant blir evaluert og drøftet i svært/nokså så stor grad. Dette kan tolkes i retning av en lederkultur hvor samarbeid og deling av informasjon ses på som positivt, noe som også har vært en av Nærpolitireformens mål-

setninger (Meld. St. 29 (2019–2020)). Dette underbygges ytterligere ved at over halvparten av de spurte er svært/nokså enig i at det ikke eksisterer uskrevne regler som legger begrensninger på hva ansatte kan snakke om internt. Når det gjelder spørsmål om lojalitet, blir det vanskelig å konkludere klart. Andelen som her har svart at de er verken enig eller uenig i at kollegalojaliteten ikke veier tyngre enn lojaliteten til ledelsen er vesentlig større enn på noen av de andre spørsmålene (over tre av ti). Dette kan vi fortolke på minst to måter: enten er det slik at lojaliteten til ledelsen er like stor eller større, eller så er det slik at dette avhenger av situasjonen der og da. I spørsmål om lojaliteten til lovgiver, Justisdepartement og domstol er høyere enn den til leder ser vi samme tendensen, hvor halvparten er verken enig eller uenig i påstanden. At lojaliteten enten er likt distribuert og/eller at den er situasjonsbetinget synes derfor å være det mest nærliggende.

## Hyppig kontakt innad på egen arbeidsplass, i varierende grad ellers

Når vi ser på frekvensen av politiets kontaktmønster internt på egen arbeidsplass, ser vi at denne er høy. Både kontakt med leder og med andre aktører på egen arbeidsplass. For øvrige aktører i politi- og justissektoren er kontakten langt sjeldnere, især for kontakt med Justis- og beredskapsdepartementet og Politidirektoratet. For andre aktører utenfor sektoren, er politiet særlig ofte i kontakt med publikum og dels med kommunale nødetater.

## Fremdeles variasjoner mellom ulike grupper i politiet, de i politistilling mest skeptisk

Ikke uventet er lederne mer positive til reformen, i større grad enn hva medarbeiderne er. Dette var også tilfelle i Nullpunktmålingen. I 2016 var det riktignok også lederne de mest reformpositive, men flertallet av lederne isolert sett var skeptisk. Dette er i 2021 snudd. Det er fremdeles flest reformpositive blant lederne, men flertallet av lederne er innbyrdes også positiv. Politiansatte i distriktene er videre mest skeptisk til reformen, men denne skepsisen er også på økende front i sær-/fellesorgan sammenlignet med 2016. Om vi sorterer dette på stillingstype, ser vi at de i politistilling virker til å være minst fornøyd med reformen, de i juriststilling er mest fornøyd, mens de i sivilstilling virker til å være mest usikker eller mest likegyldig til den.

## Erfaringer med reformen og utvikling over tid

### Nye arbeidsoppgaver og nye arbeidssted

Nær 20% har fått nytt arbeidssted som følge av reformen, enda flere (38%) nye arbeidsoppgaver. Nærpolitireformen må således kunne sies å ha vært nokså inngripende i den enkelte politiansattes arbeidshverdag.

### En politisk og økonomisk motivert reform, ikke en faglig

Som vi har sett oppgir en stor andel av de spurte at økonomiske og politiske hensyn hadde vært reformens førende prinsipp, mens faglige hensyn i langt mindre grad er oppfattet til å være motiva-



sjonen bak. Det er videre delte meninger om det har vært god nok tid til å gjennomføre reformen, med en noe større andel som oppfatter at det ikke er tilfelle. Det samme er tilfelle for ivaretagelse av interesser under reformimplementeringen. Nær halvparten opplever å ha fått god nok informasjon om de endringer reformen har medført, 4 av 5 politiansatte om vi også inkluderer dem som i noen grad har opplevd å få tilstrekkelig informasjon.

## Mulige reformkonsekvenser – bedre enn forventet?

Om vi ser på forventede konsekvenser sammen med de opplevde faktiske konsekvensene, kan vi basert på resultatene fra Oppfølgingsundersøkelsen konkludere med at det har gått bedre enn forventet. Nærpolitireformen oppleves å ha bidratt til en styrking av det kriminalitetsforebyggende arbeidet overfor barn og unge, og den oppleves å ha bidratt til en mer effektiv kriminalitetsbekjempelse. For andre mulige konsekvenser, slik som mindre sentralisering av politiets ressurser og et mer tilgjengelig politi, er bilde nærmest uendret fra 2016 til 2021. Vi skal være forsiktig med å konkludere med at dette betyr at reformen har bidratt til eksempelvis en mer effektiv kriminalitetsbekjempelse. Det er for det første slik at disse resultatene bygger på respondentenes opplevelse av disse forholdene. Det finnes andre og mer nøytrale data som kan fortelle oss om dette rent faktisk er tilfelle. For det andre er det også slik at det til tross for en økning, fremdeles er en relativt liten andel av de spurte som mener reformen har bidratt til en positiv utvikling.

## Mer kontakt innad, mer kontakt utad

Isolert sett har vi sett at politiets kontakt innad på egen arbeidsplass er høy. Sett over tid, er tendensen at ukentlig eller oftere kontakt med aktører internt på egen arbeidsplass øker, mens kontakt med øvrige aktører i politi- og justissektoren minsker. Kontakten med publikum har økt markant fra 2016 til 2021. I den grad målet til Nærpolitireformen har vært å bringe politiet nærmere publikum, går utviklingen her i riktig retning. Jevnt over synes politiets kontakt med eksterne aktører å være på økende front, noe også politiet selv synes å mene. Hele 42% er av den oppfatning av at politiet i 2021 samarbeider tilstrekkelig med relevante kommunale aktører, sammenlignet med 12% som svarte det samme fem år før.

## Ble de politiske målsettingene realisert?

De politiske målsettingene slik de ble formulert i Prop. 61 LS (2014–2015), omhandlet et operativt, synlig og tilgjengelig politi, med kapasitet og kompetanse til å etterforske alvorlig kriminalitet. Innfelt i dette finner vi både en nærpolitikomponent, sett gjennom utvikling av et effektivt og lokalt nærpoliti der folk bor, og en spesialiseringskomponent med fokus på utvikling av robuste fagmiljøer for håndtering av morgendagens kriminalitetsutfordringer. Hovedmålene, slik de er gjengitt i Meld. St. 29 (2019–2020), er som følger:

- Et mer tilgjengelig og tilstedeværende politi med god lokal forankring og samhandling
- Et mer enhetlig politi som leverer likere polititjenester med bedre kvalitet i hele landet
- Et politi med mer målrettet innsats på forebygging, etterforskning og beredskap
- Et politi med bedre kompetanse og kapasitet, som deler kunnskap og lærer av erfaringer

- Et politi som skaper bedre resultater i en kultur preget av åpenhet og tillit gjennom god ledelse og aktivt medarbeiderskap
- Et politi som arbeider mer effektivt ved å ta i bruk bedre metoder og ny teknologi

Som nevnt innledningsvis er denne rapportens generaliseringsmuligheter begrenset, vi kan ikke med sikkerhet slå fast at resultatene her også vil være gyldige for hele populasjonen av politiansatte. Svarene her vil derimot gi oss indikasjoner, noen sterkere enn andre, på tendenser og strømninger i populasjonen.

Målet om et mer tilgjengelig politi med god lokal forankring, er sett i lys av våre undersøkelser i beste fall kun delvis innfridd. Som vi har sett, er flertallet av den oppfatning at dagens politi i mindre grad er desentralisert, og at dagens politi i mindre grad er integrert i lokalsamfunnet nå enn før reformen. Samtidig ser vi også at politiet er oftere i kontakt med publikum i 2021 enn i 2016.

Om reformen har ført til et mer enhetlig politi med likere polititjenester er svaret delt. Over halvparten av de spurte mener reformen har ført til et mer enhetlig politi, mens de er delt i synet på om reformen har ført til likere tjenester. Over halvparten mener derimot at arbeidsstedet i svært/nokså stor grad likebehandler innbyggerne. Dette målet må derfor også sies å kun være delvis innfridd.

Når det gjelder et politi med mer målrettet innsats på forebygging, etterforskning og beredskap, ser vi en positiv utvikling, hvor stadig flere mener politiet legger sin hovedvekt på forebyggende virksomhet. Også i det forebyggende arbeidet overfor barn og unge ser vi en økning fra før reformen. Våre data inneholder ingen spørsmål direkte relatert til etterforskning og beredskap, og på bakgrunn av dette er det ikke dekning for å hevde at dette målet er mer enn delvis innfridd.

Å operasjonalisere «bedre kompetanse og kapasitet» kan være en krevende oppgave, så vel som det å «lære av erfaringer». Datasettet inneholder dog noen spørsmål som kan tas til inntekt for dette. Over halvparten mener politiet drøfter og evaluerer krevende hendelser i etterkant, noe som kan ses i sammenheng med læring. Halvparten av de spurte er også av den oppfatning at brukte arbeidsmetoder er tilpasset oppgavene som skal løses, noe som tas til inntekt for kompetanse. I så måte ser det ut til at dette målet er innfridd.

En kultur preget av åpenhet og tillit gjennom god ledelse og aktivt medarbeiderskap synes også å ha blitt oppnådd. Takhøyden for hva ansatte kan uttale seg om internt virker til å være høy, og en stor andel opplever også at nærmeste leder verdsetter åpenhet og samarbeid på tvers i politiorganisasjonen.

Målsettingen om et politi som mer aktivt tar i bruk bedre metoder og ny teknologi, har vært framholdt som et område med behov for større fokus og innsats, blant annet gjennom tilrådninger i Difi/DFØs årlige evalueringsrapporter. Oppfølgingsundersøkelsen viser en økning (15%) i andel som i svært/nokså stor grad opplever at arbeidsstedet har funksjonelle digitale løsninger og tjenester i 2021 enn i 2016. Det står altså bedre til med dette målet i 2021 enn i 2016, men i hvilken grad det er godt nok er vanskelig å konkludere med.

## Ble skepsisen til reformen svekket?

Nullpunktmålingen avdekket stor skepsis blant politiansatte til den forestående reformen. Mulighetene for en suksessfull reformimplementering ble derfor vurdert til å avhenge av den videre implementeringsprosessen, eller sagt med Helge Renås avsluttende ord fra forrige rapport:

Hvordan ledere og ansatte i politi-Norge vil vurdere Nærpolitireformen etter gjennomføringsfasen gjenstår å se. Det vil avhenge mye av hvordan den videre prosessen utformes og gjennomføres. Resultatene fra denne undersøkelsen er en sterk indikasjon på at politiske og administrative myndigheter har en jobb å gjøre i å skape oppslutning om reformen internt i organisasjonen, og at den videre prosessen vil bli krevende. (Renå, 2016, s. 49)

Resultatene fra Oppfølgingsundersøkelsen peker i retning av at skepsisen til reformen ble svekket. De mulige negative konsekvensene slo ikke til i like stor grad som forventet, de positive konsekvensene innfridde i større grad enn hva en trodde i 2016. I lys av dette kan vi argumentere for at det gikk bedre enn forventet. Men hvordan kan vi forklare denne skepsisen, og hva skyldes den?

Organisatoriske reformer og planlagte endringer i organisasjoner treffer både ansatte og lederes arbeidshverdag. Dette betyr at det ofte kan oppstå motstand og skepsis mot endringer av ulike årsaker. Dels kan det knytte seg til oppfatninger om redusert påvirkningskraft, usikkerhet, brudd med etablerte måter, vaner og rutiner, endring i relasjoner, endring i arbeidsoppgaver, frykt for å miste jobben med mer (Jacobsen og Thorsvik, 2013, s. 385). Slik skepsis og motstand kan både være basert på realistiske oppfatninger omkring endringen, men kan også bunne i misoppfatninger eller manglende informasjon. Grad av skepsis og endringsmotsand vil også variere avhengig av type og grad av reform og endring, men også mellom de ulike endringsfasene.

Hennestad, Revang og Strønen (2012, s. 131-134) skriver at endringer og nye tiltak ofte, og gjerne tidlig i prosessen, møtes med motstand og avvisning i både aktiv og passiv form. Kaufmann og Kaufmann (2009, s. 275-276) beskriver en omstillingskurve som baserer seg på fire faser i en omstillingsprosess (benektningsfasen/sjokkfasen, reaksjonsfasen, undersøkelsesfasen og tilpasningsfasen), der endringsmotstand ofte er sterkest i de innledende fasene, men avtar gjerne over tid.

Mesteparten av litteraturen knyttet til endringsmotstand har fokusert på ansattes motstand mot endringsinitiativer innenfor en organisasjon (Cutcher, 2009; Fernandez, 2015; Thomas og Davies, 2005), ofte med et utgangspunkt i betydning av profesjonelle identiteter (Cooper, 2015). Svært få studier har fokusert på organisatorisk motstand, til tross for at vi har kunnskap om at ansattes interesser og organisatoriske interesser eller identiteter ikke alltid sammenfaller (Skålén, 2004; Boon og Verhoest, 2017). Også i denne rapporten er det i hovedsak den første typen skepsis mot reformen vi kan si noe om, basert på de dataene som vi har tilgjengelig.

# REFERANSER

---

- Andreassen, T. A. og Aars, J. (2015) *Den store reformen. Da NAV ble til*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Boon, J. og Verhoest, K. (2017) On the Dynamics of Reform Resistance: Why and How Bureaucratic Organizations Resist Shared Service Center Reforms, *International Public Management Journal*, 21(4), s. 533-557. DOI: 10.1080/10967494.2016.1276494.
- Cooper, C. A. (2015) Bureaucratic Identity and the Resistance of Politicization, *Administration & Society*, 50(1), s. 30-52. DOI: 10.1177/0095399715581046.
- Cutcher, L. (2009) Resisting Change from Within and Without the Organization, *Journal of Organizational Change Management*, 22(3), s. 275-289. DOI: 10.1108/09534810910951069.
- DFØ (2020) *Evaluering av nærpolitireformen. Statusrapport 2019. DFØ-rapport 2020:4*. Oslo: Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ).
- DFØ (2021) *Evaluering av nærpolitireformen. Statusrapport 2020. DFØ-rapport 2021:1*. Oslo: Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ).
- Difi (2017) *Evaluering av nærpolitireformen. Statusrapport 2016. Difi rapport 2017:2*. Oslo: Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi).
- Difi (2018) *Evaluering av nærpolitireformen. Statusrapport 2017. Difi rapport 2018:2*. Oslo: Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi).
- Difi (2019) *Evaluering av nærpolitireformen. Statusrapport 2018. Difi rapport 2019:1*. Oslo: Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi).
- Fernandez, S. (2015) Understanding and Overcoming Resistance to Organizational Change, i Perry, J.L. og Christensen, R.K. (red.) *Handbook of Public Administration*. 3. utg. San Francisco: Jossey-Bass, s. 382-397.
- Filstad, C. (2020) *Politiledelse og ledelse av nærpolitireformen: Forskning, diskusjoner og refleksjoner*. PHS Forskning 2020: 2. Oslo: Politihøgskolen.
- Filstad, C. og Karp, T. (2018) *Ledelse, implementering, effekter og resultater av nærpolitireformen*. Forskningsrapport. Oslo: Politihøgskolen.
- Hennestad, B. W., Revang, Ø. og Strønen, F. H. (2012) *Endringsledelse og ledelsesendring*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Inderhaug, E. (2020) Politimeldingen: Politiets grunnprinsipper under press, *Politiform*, 8. september. Tilgjengelig fra: <https://www.politiforum.no/politiets-grunnprinsipper-politimeldingen/politimeldingen-politiets-grunnprinsipper-under-press/204527> (Hentet: 15. desember 2022).
- Jacobsen, D. I., og Thorsvik, J. (2013) *Hvordan organisasjoner fungerer*. 4. utg. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kaufmann, G. og Kaufmann, A. (2009) *Psykologi i organisasjon og ledelse*. 4. utg. Bergen: Fagbokforlaget.

- Larsson, P. (2017) From Integration to Contact A Community Policing Reform? *Nordisk Politiforskning*, 4(2), s. 170-186. DOI: 10.18261.
- Meld. St. 29 (2019–2020) *Politimeldingen – et politi for fremtiden*.
- Mortvedt, O. E. (2016) Tidligere politidirektør: – Hvilket politi vil vi ha? *Politiforum*, 23. september. Tilgjengelig fra: <https://www.politiforum.no/ingelin-killengreen-nyheter-politireformen/tidligere-politidirektor--hvilket-politi-vil-vi-ha/132348> (Hentet: 15. desember 2022).
- NOU 1981:35 *Politiets rolle i samfunnet*.
- NOU 1999:10 *En bedre organisert politi- og lensmannsetat*.
- NOU 2012:14 *Rapport fra 22. juli-kommisjonen*.
- NOU 2013:9 *Ett politi – rustet til å møte fremtidens utfordringer — Politianalysen*.
- Prop. 61 LS (2014-2015) *Endringer i politiloven mv. (trygghet i hverdagen – nærpolitireformen)*.
- Renå, H. (2016) *Nærpolitireformen. Politiansatte og ledes vurdering av dagens situasjon og forventninger til reformen*. Forskningsrapport. Universitet i Bergen.
- Retriever (2017) *Analyse av medieomtalen av nærpolitireformen 2016-1017*. Oslo: Retriever Norge.
- Retriever (2018) *Analyse av medieomtalen av nærpolitireformen 2018*. Oslo: Retriever Norge.
- Retriever (2019) *Nærpolitireformen i mediene. Medieanalyse, 2019*. Oslo: Retriever Norge.
- Retriever (2020) *Analyse av medieomtalen av politireformen 2020*. Oslo: Retriever Norge.
- Rubecksen, K. og Ryssdal, A. (2018) *Nærpolitireformen: gjennomføring, endringsutfordringer og konsekvenser. Rapport 2 – 2018*. Bergen: Uni Research Rokkansenteret.
- Skålén, P. (2004) New Public Management Reform and the Construction of Organizational Identities, *International Journal of Public Sector Management*, 17(3), s. 251-263 DOI: 10.1108/09513550410530171.
- Thomas, R., og Davies, A. (2005) Theorizing the Micro-politics of Resistance: New Public Management and Managerial Identities in the UK Public Services, *Organization Studies*, 26(5), s. 683–706. DOI: 10.1177/0170840605051821.
- Wathne, C. T., Talberg, N. og Gundhus, H. (2019) *Nærpolitireformen og politiets relasjon til publikum*. AFI Rapport 2019:01. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet, OsloMet – storbyuniversitetet.



POLITI

POLITI

 N DV  
8538  
Ren Kjøreglede

# VEDLEGG

---



## A. FORDELING GRUPPEVIS. ANDEL OG PROSENT.

TABELL 1 RESPONDENTENE FORDELT ETTER STILLINGSTYPE OG STILLINGSNIVÅ

	LEDER	MEDARBEIDER	TOTAL
Politi	260 70%	957 67%	1 227 68%
Jurist	35 10%	70 5%	105 6%
Sivil	75 20%	397 28%	472 26%
<b>Total</b>	<b>370</b> <b>100%</b>	<b>1434</b> <b>100%</b>	<b>1804</b> <b>100%</b>

TABELL 2 RESPONDENTENE FORDELT ETTER STILLINGSTYPE OG ARBEIDSSTED

	I POLITIDISTRIKT	IKKE I POLITIDISTRIKT	TOTAL
Politi	1 171 67%	56 85%	1 227 68%
Jurist	105 6%	0 0%	105 6%
Sivil	462 27%	10 15%	472 26%
<b>Total</b>	<b>1 738</b> <b>100%</b>	<b>66</b> <b>100%</b>	<b>1 804</b> <b>100%</b>

TABELL 3 RESPONDENTENE FORDELT ETTER ARBEIDSSTED OG STILLINGSNIVÅ

	LEDER	MEDARBEIDER	TOTAL
Ansatt i politidistrikt	375 96%	1 485 97%	1 860 97%
Ikke ansatt i politidistrikt	14 4%	52 3%	66 3%
<b>Total</b>	<b>389</b> <b>100%</b>	<b>1 537</b> <b>100%</b>	<b>1 926</b> <b>100%</b>

## B. FRAFALLANALYSE NULLPUNKTSMÅLINGEN 2016

ARBEIDSTED 2015	UNDERSØKELSEN		POPULASJONEN		DIFFERANSE
	ABSOLUTTE TALL	PROSENT	ABSOLUTTE TALL	PROSENT	
Politidistrikt	4 790	83,3	13 521	83,0	0,2
Sær-/fellesorgan og POD	968	16,8	2 778	17,0	-0,2
<b>Stillingstype</b>					
Politi	2 885	66,4	9 516	58,4	8,0
Sivil	1 282	29,5	5 932	36,4	-6,9
Jurist	177	4,1	855	5,2	-1,1
<b>Leder/ikke-leder</b>					
Leder	940	20,5	1 474	9,0	11,5
Ikke-leder	3 650	79,5	14 825	91,0	-11,5
<b>Kjønn</b>					
Kvinne	1 661	36,5	7 329	45,0	-8,5
Mann	2 890	63,5	8 970	55,0	8,5
<b>Alder</b>					
<30 år	540	11,9	2 636	16,2	-4,3
30–39 år	1 044	23,0	4 355	26,7	-3,7
40–49 år	1 542	33,9	5 035	30,9	3,0
50–59 år	1 202	26,5	3 458	21,2	5,2
>59 år	216	4,8	815	5,0	-0,2

Kilde: Renå (2016)

## C. OPPFØLGINGSUNDERSØKELSEN VS. POLITIORGANISASJONEN

	OPPFØLGINGSUNDERSØKELSEN (2022)		POLITIORGANISASJONEN (PR. 31.12.2021)	
	ABSOLUTTE TALL	PROSENT (N=1926)	ABSOLUTTE TALL	PROSENT (N= 18 092,3 AN- TALL ÅRSVERK)
<b>ARBEIDSTED 2021</b>				
Politidistrikt	1557	80,8	14 907,7	82,3
Sær-/fellesorgan og POD	267	13,9	3092,6	17,1
<b>Stillingstype</b>				
Politi	1227	63,7	11 118	61,4
Sivil	472	24,5	6017,4	33,2
Jurist	105	5,5	957	5,2

**Kilde:** Bemanningstall for politiet (Bemanningsstatistikk – Politiet.no)

## D. KJØNNSFORDELINGEN I POLITI- OG LENSMANNSETATEN PER 31.12.2123.

STILLING	KVINNER	MENN	ANDEL KVINNER
Jurister	651	359	64 %
Politi	4 034	7 502	35 %
Sivil	4 187	2 187	66 %
<b>Total</b>	<b>8 872</b>	<b>10 048</b>	<b>47 %</b>
<b>Ledere med personalansvar</b>			
Jurister	72	65	53%
Politi	293	868	25%
Sivil	313	202	61%
<b>Total</b>	<b>678</b>	<b>1135</b>	<b>37%</b>

**Kilde:** Politiets årsrapport 2021

## E. SPØRRESKJEMA

### 1. Hvor jobber du?

- Agder politidistrikt
- Finnmark politidistrikt
- Innlandet politidistrikt
- KRIPOS
- Møre og Romsdal politidistrikt
- Nasjonalt ID-senter
- Namsfogden i Oslo
- Nordland politidistrikt
- Politiets fellestjenester
- Politiets IKT-tjenester
- Politiets utlendingsenhet
- Politihøgskolen
- Oslo politidistrikt
- Sør-Vest politidistrikt
- Sør-Øst politidistrikt
- Troms politidistrikt
- Trøndelag politidistrikt
- Utrykningspolitiet
- Vest politidistrikt
- ØKOKRIM
- Øst politidistrikt
- Min arbeidsgiver står ikke på listen

### 2. Har du fått nytt (fysisk) arbeidssted som følge av nærpolitireformen? Med nytt arbeidssted mener vi ny fysisk plassering, f.eks. nytt arbeidssted som følge av at du jobbet på et tjenestested som har blitt lagt ned eller slått sammen med en annen.

- Ja
- Nei

Oppfølgingsspørsmål til de som svarer «ja» på spm. 2:

#### **Fikk du det nye tjenestestedet mot din egen vilje?**

- Ja
- Nei

### 3. Har du fått nye arbeidsoppgaver som følge av nærpolitireformen?

- Ja
- Nei

Oppfølgingsspørsmål til de som svarer 'ja' på spm 3:

#### **Fikk du de nye arbeidsoppgavene mot egen vilje?**

- Ja
- Nei

### 4. I hvilken del av organisasjonen jobber du? (rutet kun til de som jobber i et politidistrikt)

- Funksjonell driftsenhet (FDE)
- Stab
- Geografisk driftsenhet (GDE)

**4b)** (rutet kun til de som jobber ved FDE og stab)

**Hvor er ditt fysiske arbeidssted?**

- Politidistriktets hovedsete
- Annet tjenestested

**5. Hvilken stilling har du?**

- Leder med personalansvar
- Leder uten personalansvar
- Medarbeider

**6. Hva slags type tjenester/oppgaver har du?** (flere svaralternativ kan velges)

- Patruljetjeneste (ordenspoliti)
- Etterforskning
- Forebygging
- Etterretning og analyse
- Kombinert tjeneste
- Forvaltning (f.eks. utlendingsforvaltning, pass osv.)
- Påtalejurist
- Sivil rettspleie
- Straffesaksstøtte
- Ledelse
- Administrasjon/lederstøtte
- Sivilt politifaglig arbeid (f.eks. arrest, grensekontroll, transportledsagere)
- Eiendom/materiell
- Drift/IKT
- Annet

**7. Hva slags type tjeneste har du i hovedsak?** (flere svaralternativ kan velges)

- Patruljetjeneste (ordenspoliti)
- Etterforskning
- Forebygging
- Etterretning og analyse
- Kombinert tjeneste
- Forvaltning (f.eks. utlendingsforvaltning, pass osv.)
- Påtalejurist
- Sivil rettspleie
- Straffesaksstøtte
- Ledelse
- Administrasjon/lederstøtte
- Sivilt politifaglig arbeid (f.eks. arrest, grensekontroll, transportledsagere)
- Eiendom/materiell
- Drift/IKT
- Annet

**8. Hvilken type stilling har du?**

Jeg har stilling som:

- Politi
- Jurist

- Sivilt ansatt

### 9. Om din arbeidssituasjon i dag. Hvor enig eller uenig er du i beskrivelsene?

	Svært enig	Nokså enig	Verken enig eller uenig	Nokså uenig	Svært uenig	Ikke relevant
Jeg har nok tid til å utføre arbeidsoppgavene med god kvalitet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg tilbyr ikke relevant kompetanseutvikling (kurs, videreutdanning m.v.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lojaliteten til lovgiver, Justisdepartementet og domstol er høyere enn til leder eller kolleger.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er stolt av å jobbe i politiet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 10. Om din arbeidsplass og din oppfatning av den. Hvor enig eller uenig er du i beskrivelsene?

	Svært enig	Nokså enig	Verken enig eller uenig	Nokså uenig	Svært uenig	Ikke relevant
Min nærmeste leder verdsetter åpenhet og samarbeid på tvers.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kollegalojaliteten veier tyngre enn lojaliteten til ledelsen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Her er det uskrevede regler som begrenser hva ansatte kan uttale seg om internt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeidsmetodene vi bruker er ikke tilpasset oppgavene vi skal løse.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Krevende hendelser blir evaluert og drøftet internt i etterkant.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Oppfølgingsspørsmål til de som har svart svært/nokså enig i at krevende hendelser blir evaluert og drøftet i etterkant:

**Blir de interne evalueringene og drøftingene av de krevende hendelsene fulgt opp?**

- I svært stor grad
- I nokså stor grad
- I noen grad
- I nokså liten grad
- I svært liten grad

**11. Ut ifra din vurdering av ditt arbeidssted i dag, i hvilken grad opplever du at ditt arbeidssted:**

	I svært stor grad	I nokså stor grad	I noen grad	I nokså liten grad	I svært liten grad	Ikke relevant
Har funksjonelle digitale løsninger og tjenester	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Har forsvarlig responstid overfor publikum	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er rustet til å håndtere ekstraordinære hendelser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er gjenstand for politisk detaljstyring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Likebehandler innbyggerne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**12. Under er noen generelle beskrivelser av mulige konsekvenser av Nærpolitireformen. Er du enig eller uenig i beskrivelsene?**

	Svært enig	Nokså enig	Verken enig eller uenig	Nokså uenig	Svært uenig
Nærpolitireformen har bidratt til et mer synlig og tilgjengelig politi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nærpolitireformen har bidratt til mer sentralisering av politiets ressurser.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nærpolitireformen har bidratt til en svekking av det kriminalitetsforebyggende arbeidet overfor barn og unge.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nærpolitireformen har bidratt til en mer effektiv kriminalitetsbekjempelse.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Nærpolitireformen har bidratt til at vi får et mer enhetlig politi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nærpolitireformen har bidratt til at vi får svakere fagmiljøer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nærpolitireformen har bidratt til at publikum får likere polititjenester.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**13. Under har vi listet opp forskjellige nivåer og aktører i politiet, samt noen andre aktører i politi- og justissektoren. Vennligst angi hvor ofte du har hatt kontakt med representanter for disse i ditt arbeid de siste 12 månedene.**

	Daglig	Ukentlig	Månedlig	Sjeldnere	Ikke relevant
Nærmeste leder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andre avdelinger/seksjoner/avsnitt på egen arbeidsplass	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Øverste ledelsen i ditt politidistrikt/særorgan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andre funksjonelle/geografiske driftsenheter i eget politidistrikt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andre politidistrikt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Særorganer og nasjonale enheter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Politidirektoratet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**14. I hvilken grad synes du at ditt arbeidssted samarbeider tilstrekkelig med relevante aktører i politiet?**

- I svært stor grad
- I nokså stor grad
- I noen grad
- I nokså liten grad
- I svært liten grad

Oppfølgingsspørsmål til de som svarer i nokså/svært liten grad: **Hvilke aktører mener du ditt arbeidssted burde samarbeidet mer med?**







**Takk for at du gjennomførte undersøkelsen. Hvis du har noen avsluttende kommentarer eller bemerkninger om undersøkelsen eller generelt om nærpolitireformen kan du skrive det under.**



[uib.no/gov](http://uib.no/gov)