

Kenneth Jøssund  
Elisabeth Lund

## Korrupsjonserkjennelse på ledernivå i Trøndelag politidistrikt

En kartleggingsstudie av hvordan  
korrupsjonserkjennelse fører til forebygging og  
kontroll

Masteroppgave i Master of Public Administration (MPA)  
Veileder: Tor Georg Jakobsen og Leiv Opstad  
August 2023



Kenneth Jøssund  
Elisabeth Lund

# **Korrupsjonserkjennelse på ledernivå i Trøndelag politidistrikt**

En kartleggingsstudie av hvordan  
korrupsjonserkjennelse fører til forebygging og  
kontroll

Masteroppgave i Master of Public Administration (MPA)  
Veileder: Tor Georg Jakobsen og Leiv Opstad  
August 2023

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet  
Fakultet for økonomi  
NTNU Handelshøyskolen



Kunnskap for en bedre verden





## **Forord**

Denne masteroppgaven markerer den avsluttende delen av studiet vårt i Master of Public Administration på NTNU. Vi har gjennom dette studiet blitt møtt av kompetente og motiverte forelesere vi har hatt stor glede og nytte av på studiesamlinger, både fysiske og digitale. Dagene med undervisning og samlinger har vært svært utviklende, og holdt faglig høyt nivå. Vi har hatt gode diskusjoner med medstudenter, og vi er takknemlige for felleskapet vi har hatt. Vi er to studenter fra hvert vårt kull som har skrevet denne avhandlingen. Sammen fant vi et stort engasjement for et spennende utforsket tema, som har vært lærerikt, givende og gøy å sette seg inn i, dykke ned i og utforske. Vi kommer ikke unna at det tidvis også har vært krevende – men nå er vi endelig i mål!

Vi vil takke våre veiledere på NTNU, professor Tor Georg Jakobsen og dosent Leiv Opstad for deling av kunnskap, innspill og mange gode råd. En stor takk rettes også til vår biveileder, professor Liv Finstad ved Universitet i Oslo. Vi er svært heldige som har kunnet dra nytte av hennes omfattende kunnskap på fagfeltet. Tusen takk til informantene våre som gjorde denne oppgaven mulig – uten deres tanker, innspill, svar på spørsmål og innsikt hadde ikke denne avhandlingen hatt innhold. Og ja, en takk til oss selv, det fortjener vi! Til de av dere i vår krets som har korrekturlest underveis og i slutfasen – takk! Finnes det feil nå, så er de helt og holdent våre egne.

Og så til sist, til de som har holdt ut med oss, ikke bare i arbeidet med denne masteroppgaven, men studieløpet i sin helhet. Til samboer og barn, kjæreste, venner, familie, kollegaer og ledere. Vi er heldige som har hatt dere som heiagjeng. Nå gleder vi oss til å ha mer tid til dere fremover!

Trondheim 31.08.2023

Kenneth Jøssund og Elisabeth Lund

## Sammendrag

Korrupsjon kan arte seg på mange måter. Til felles har de at samfunnets politiske, sosiale og økonomiske goder blir krenket. I denne masteroppgaven undersøker vi hvordan lederne i Trøndelag politidistrikt erkjenner risikoen for politikorrupsjon. Målet vårt har ikke vært å avdekke om politilederne begår korruperte handlinger, men undersøke om politiledernes risikoerkjennelse fører til mer fokus på forebyggende arbeid og kontroll. Dette er en kartleggingsstudie hvor vi har tatt utgangspunkt i organisasjonen, Trøndelag politidistrikt som case.

Ut fra en kvalitativ tilnærming med intensivt design har vi undersøkt hvordan lederne i Trøndelag politidistrikt forstår begrepet politikorrupsjon. Våre undersøkelser viser at lederne har en felles forståelse, men de beskriver dette med forskjellige ord, som involverer å oppnå fordeler gjennom stilling og makt. Erkjennelse av korrupsjonsrisiko har majoriteten av politilederne, derimot manglet en systematisk vurdering av risikoen, noe som antyder manglende bevissthet om korrupsjon og dets konsekvenser. Våre funn tyder på at lederne arbeidet forebyggende, men dette arbeidet varierer fra uformelt til en mer strukturert tilnærming. Lederne oppmuntrer sine ansatte til å varsle om uetisk adferd, men politiets avvikssystem benyttes i varierende grad. Tydelige retningslinjer og sanksjonering av regelbrudd vil bidra til å minimere risikoen. Lederne vurderer seg selv som gode på erfaringsdeling, men arbeidet med erfaringslæring fremstår som ustrukturert og tilfeldig.

Vi finner at politiledernes erkjennelse av korrupsjonsrisiko fører til økt fokus på forebygging og kontroll. Imidlertid varierer graden av erkjennelse blant lederne, og det er nødvendig med mer systematisk arbeid og kunnskapsbaserte tiltak for å redusere risikoen. Ikke alle lederne har en reell forståelse av risikoen og derfor varierte også innsatsen mot korrupsjon. Våre funn peker på at noen ledere undervurderer risikoen for korrupsjon på egen avdeling.

I denne studien kartlegger vi kunnskapshull om politikorrupsjon og undersøker dermed også behovet for en systematisk forebyggingsstrategi mot politikorrupsjon i Politiet.

## **Abstract**

Corruption can take many forms. The common denominator is that the political, social and economic benefits of a society is being violated. In this thesis we have examined how the leadership in Trøndelag police district have acknowledged the risk regarding police corruption. Our main focal point has not been to uncover whether or not leaders commit corrupt actions, but rather to examine if risk awareness within the leadership increases preventive measures and control regarding corruption. This is a study in which we have used Trøndelag police district as the main focal point.

Using a qualitative approach with an intensive design, we have explored how leaders in Trøndelag police district interprets the notion of police corruption. Our studie showed that leaders have a common understanding with regards to achieving benefits through position and power. The majority of police leaders acknowledges the risk of corruption. However, there is a lack of systematically assessing this risk, which indicates a lack of awareness concerning corruption and its consequences. We have also seen that leaders applies preventive measures, but these measures varies from an informal approach to a more structured one. Leaders encouraged employees to report unethical behavior, but the usage of the deviation system varies. Having clear guidelines and sanctions for breaking these guidelines will contribute to minimizing the risk. Leaders assess their own capability to exchange experiences as good, however learning from different experiences seems to be unstructured and does not conform to a standardized system.

We have found that acknowledgement within the police leadership concerning the risk of corruption, leads to increased focus on preventive measures and control. The study has shown that the degree of recognition among leaders varies, and it is necessary to work more systematically with the topic of corruption, in addition to applying experience-based measures to reduce the risk. Not all leaders had a true understanding of the risk, and therefore we found a varied effort in dealing with corruption. Our findings indicate that some of the leaders underestimate the risk of corruption in their own department.

In this study we are mapping knowledge gaps considering police corruption and exploring the possible need for a systematic prevention strategy against police corruption.

# Innholdsfortegnelse

Forord.....	i
Sammendrag.....	ii
Abstract.....	iii
Figurer og tabeller.....	vi
<b>1. Innledning</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1 Problemstilling</b> .....	<b>3</b>
<b>1.2 Begrepsavklaring</b> .....	<b>3</b>
<b>1.3 Forskningsspørsmål</b> .....	<b>4</b>
<b>1.4 Avgrensninger</b> .....	<b>5</b>
<b>1.5 Oppgavens oppbygging</b> .....	<b>6</b>
<b>2. Referanseramme</b> .....	<b>6</b>
<b>2.1 Styring av politiet</b> .....	<b>6</b>
<b>2.2 Trøndelag politidistrikt</b> .....	<b>8</b>
<b>3. Teoretisk tilnærming</b> .....	<b>10</b>
<b>3.1 Korrupsjon</b> .....	<b>10</b>
<b>3.2 Politikorrupsjon</b> .....	<b>13</b>
<b>3.3 Risiko</b> .....	<b>16</b>
3.3.1 Risikodefinsjon i offentlige dokumenter.....	16
3.3.2 Risikobegrepet i korrupsjonssammenheng.....	17
3.3.3 Hvordan vi velger ut informasjon.....	17
<b>3.4 Korrupsjonsrisiko i politiet</b> .....	<b>21</b>
3.4.1 Forhold som har betydning for korrupsjonsrisiko.....	21
<b>3.5 Forebygging og kontroll</b> .....	<b>23</b>
3.5.1 Årsaker til politikorrupsjon.....	23
3.5.2 Strategier for å forebygge og forhindre politikorrupsjon.....	23
3.5.3 Notoritet i politiet.....	30
<b>3.6 Ledelse og lederrollen</b> .....	<b>31</b>
3.6.1 Lederrollen tematisert i forskning på politikorrupsjon.....	32
3.6.2 Lederrollen og integritet.....	33
3.6.3 Erfaringslæring.....	35
<b>3.7 Oppsummering</b> .....	<b>36</b>
<b>4. Metode</b> .....	<b>39</b>
<b>4.1 Vitenskapelig tilnærming</b> .....	<b>39</b>
<b>4.2 Metodevalg</b> .....	<b>40</b>
4.2.1 Induktiv tilnærming.....	40

4.2.2	Intensivt design og kvalitative data .....	41
<b>4.3</b>	<b>Hvem er informantene?</b> .....	<b>41</b>
<b>4.4</b>	<b>Etiske spørsmål</b> .....	<b>42</b>
<b>4.5</b>	<b>Det å forske på sine egne</b> .....	<b>42</b>
<b>4.6</b>	<b>Datainnsamling</b> .....	<b>43</b>
4.6.1	Det individuelle intervjuet – et dybdeintervju.....	44
4.6.2	Bearbeiding av data .....	45
<b>4.7</b>	<b>Analyse og analyseprosess</b> .....	<b>45</b>
<b>4.8</b>	<b>Validitet, reliabilitet og overførbarhet</b> .....	<b>46</b>
<b>4.9</b>	<b>Refleksjon og kritikk til egne valg</b> .....	<b>48</b>
<b>4.10</b>	<b>Oppsummering</b> .....	<b>49</b>
<b>5.</b>	<b>Empiri</b> .....	<b>49</b>
<b>5.1</b>	<b>Definisjon og kunnskap om politikorrupsjon i Trøndelag politidistrikt.</b> .....	<b>50</b>
<b>5.2</b>	<b>Risiko for politikorrupsjon</b> .....	<b>52</b>
<b>5.3</b>	<b>Forebygging</b> .....	<b>55</b>
<b>5.4</b>	<b>Kontroll</b> .....	<b>60</b>
<b>5.5</b>	<b>Erfaringslæring</b> .....	<b>65</b>
<b>6.</b>	<b>Analyse</b> .....	<b>68</b>
<b>6.1</b>	<b>Definisjon og kunnskap om politikorrupsjon i Trøndelag politidistrikt</b> .....	<b>68</b>
6.1.1	Straffelovgivningen .....	68
6.1.2	Den samfunnsvitenskapelige politiforskningen.....	69
<b>6.2</b>	<b>Risiko for politikorrupsjon</b> .....	<b>72</b>
6.2.1	Oppgaver som innebærer korrupsjonsrisiko .....	72
6.2.2	Erkjenner politilederne risikoen for politikorrupsjon? .....	75
<b>6.3</b>	<b>Forebygging</b> .....	<b>76</b>
6.3.1	Hvordan kan politikorrupsjon forebygges? .....	76
6.3.2	Hvordan arbeider lederne for å forhindre politikorrupsjon?.....	79
<b>6.4</b>	<b>Kontroll</b> .....	<b>84</b>
6.4.1	Kontroll .....	84
<b>6.5</b>	<b>Erfaringslæring</b> .....	<b>86</b>
6.5.1	Erfaringslæring.....	86
<b>7.</b>	<b>Konklusjoner</b> .....	<b>88</b>
<b>7.1</b>	<b>Hovedfunn</b> .....	<b>89</b>
<b>7.2</b>	<b>Studiens betydning for praksis</b> .....	<b>91</b>
<b>7.3</b>	<b>Forslag til videre forskning</b> .....	<b>92</b>
<b>7.4</b>	<b>Avsluttende refleksjoner</b> .....	<b>93</b>

<b>8. Referanser</b> .....	94
<b>9. Vedlegg</b> .....	100
<b>Vedlegg 1. Informasjon om forskningsprosjektet</b> .....	100
<b>Vedlegg 2. Intervjuguide</b> .....	103

## **Figurer og tabeller**

Figur 1: Det tosporede system. Kilde: Riksadvokaten 2023 .....	7
Figur 2: Kart over Trøndelag politidistrikt pr. 24.3.23 .....	8
Figur 3: Organisasjonskart Trøndelag politidistrikt pr. 24.3.23 .....	9
Figur 4: Viser sammenhengen mellom risikovurdering og risikoanalyse i henhold til NS 5814:2008, referert fra (Busmundrud et al, 2015,s 22) .....	20
Figur 5: Det etiske navigasjonshjulet. Kilde: Politidirektoratet, 2018. ....	28
Figur 6: Figur som illustrer sammenheng mellom teori og problemstilling .....	37
Figur 7: En interaktiv modell for analyse av kvalitative data. Kilde: Miles & Huberman (1994 s. 12).....	46
Tabell 1: Typologi politikorrupsjon.....	15
Tabell 2: Konstante og variable forhold .....	22
Tabell 3: Interne og eksterne strategier for å forhindre politikorrupsjon .....	26
Tabell 4: Hva forbinder du som leder i Trøndelag politidistrikt med politikorrupsjon? .....	51
Tabell 5: Oppgaver og situasjoner som er risikofylte for korrupsjonsrisiko .....	53
Tabell 6: Tiltak mot korrupsjon .....	59
Tabell 7: Interne kontrollmekanismer mot politikorrupsjon .....	60
Tabell 8: Erfaringslæring i Trøndelag politidistrikt.....	66

# 1. Innledning

Temaet for denne avhandlingen er erkjennelse av korrupsjonsrisiko blant ledere i Trøndelag politidistrikt. Målet er ikke å avdekke om politilederne begår korruperte handlinger, men å undersøke ledernes risikoerkjennelse for politikorrupsjon på egen avdeling, som i sum dekker politidistriktet. Videre undersøkes det om denne erkjennelsen fører til forebyggende arbeid og kontroll. Problemstillingen vi søker å finne svar på er «Vil politilederne i Trøndelag politidistrikt sin erkjennelse av korrupsjonsrisiko føre til mer fokus på forebyggende arbeid og kontroll?». Dette er en casestudie hvor vi ser på hele Trøndelag politidistrikt gjennom intervju med ni ledere på ulike nivåer i politidistriktet. Arbeidet med politikorrupsjon har i de senere årene blitt mer aktuelt enn tidligere, men det etterlyses mer forskning på temaet.

På internasjonalt nivå finnes det mye forskning på politikorrupsjon, men i Norden er det svært liten empirisk forskning på dette temaet. Kunnskap om politikorrupsjon er helt avgjørende for både å kvalitetssikre og utvikle en kunnskapsbasert forebyggingsstrategi, og i den daglige ledelsen av politiet. Vi kan ikke se at noen i Norge har forsket på korrupsjonsforebygging i politiet, så denne oppgaven er den første i sitt slag.

Bakgrunnen for denne studien er en kjent straffesak i Norge og det evalueringsarbeidet som er gjort i etterkant av denne. Den 19.juni 2020 avsa Borgarting lagmannsrett dom i straffesaken mot polititjenestemannen Erik Jensen, hvor han ble dømt med 21 års fengsel for grov korrupsjon og medvirkning til innførsel av narkotika. I etterkant av denne straffesaken nedsatte Politidirektoratet Evalueringsutvalget, og deres oppdrag var blant annet å identifisere læringspunkter, med særlig vekt på leders ansvar, og vurdere hvilke tiltak som kan forhindre at noe tilsvarende skjer igjen (Evalueringsutvalget, 2021, s. 2). Dette arbeidet resulterte i rapporten «Politikorrupsjon. Lederskap, risikoerkjennelse og læring» som ble fremlagt 26.mai 2021. Evalueringsutvalget identifiserte en rekke læringspunkter og anbefalinger som omhandlet ledersvikt, erkjennelse av korrupsjonsrisiko, ledelse av læring, internkontroll, informantbehandling, ytringsklima og varsling, kultur, holdning og ledelse (Evalueringsutvalget, 2021, s. 14–15). Denne oppgaven tar utgangspunkt i to av Evalueringsutvalgets anbefalinger. Anbefaling en: «korrupsjonsrisikoen må erkjennes» og anbefaling elleve: «behov for forskning om politikorrupsjon i Norge» (Evalueringsutvalget, 2021, s. 88, 91).

Korrupsjon er et alvorlig lovbrudd og regnes som svært samfunnsskadelig, og Høyesterett har uttalt seg om alvorligheten av korrupsjon begått av polititjenestemenn på følgende vis:

*Ved vurderingen av alvorret må det videre tas hensyn til hva slags offentlige myndighetspersoner det er tale om. Polititjenestemenn står etter min mening i så måte i en særstilling. De utøver inngripende myndighet på vegne av det offentlige, og det er nødvendig at de nyter alminnelig tillit i samfunnet. Korrupsjon forøvet av polititjenestemenn undergraver tilliten til rettsapparatet, og slike forbrytelser representerer en trussel mot viktige prinsipper som vårt samfunn bygger på, ikke minst prinsippet om likhet for loven. Dersom det fester seg et inntrykk av at man med tilstrekkelig ressurser eller kontakter kan kjøpe seg fri fra plikter som er pålagt i lov eller avgjørelser av offentlige myndigheter, vil det ramme tilliten til rettsstaten (Rt-2011-477).*

Dette er en kartleggingsstudie, basert på strategisk utvalgte informanter på ulike ledernivå i Trøndelag politidistrikt. Vi har undersøkt ni informanters tanker, holdninger og handlinger gjennom intervjuer gjennomført i februar 2023. Hovedfokuset har hele veien vært på den siste av Evalueringsutvalgets anbefalinger, men arbeidet med å få lederne til å erkjenne risikoen, eller i det minste begynne på veien til å gjøre det, har vært svært viktig.

Noen av de funnene vi har gjort i denne studien er at majoriteten av lederne erkjenner at det er en korrupsjonsrisiko på deres avdeling, men at det ulikt hvordan dette arbeides med. På den ene siden er det god struktur og jevnlig på dagsorden, andre steder er det mer tilfeldig og lite gjennomarbeidet. Videre har vi funnet at mange ledere har god oversikt over ulike oppgaver som kan innebære korrupsjonsrisiko, men ingen har kartlagt hvilke som kan inntreffe på deres avdeling. Det siste funnet vi ønsker å presentere i denne omgangen er at lederne har et bevisst forhold til sin egen rolle, og viktigheten av å utøve denne på en klok måte.

Vårt bidrag i denne avhandlingen vil kunne føre til et mer helhetlig kunnskapsgrunnlag om politikorrupsjon og bidra til at politiet utvikler en kunnskapsbasert forebyggingsstrategi, som både ivaretar fungerende tiltak og iverksetter endringer der det er nødvendig.



## 1.1 Problemstilling

Politikorrupsjon er vanskelig å oppdage da begge parter i en korrupt relasjon har sterk interesse av å holde relasjonen skjult, og på bakgrunn av dette søkes det ikke å avdekke korrupsjon. Rammen for oppgaven, er som beskrevet tidligere, politiledere i Trøndelag politidistrikt. Oppgaven skal å undersøke ledernes risikoerkjennelse for politikorrupsjon på egen avdeling, og om denne erkjennelsen fører til forebyggende arbeid og kontroll.

Problemstillingen vi søker å finne svar på er:

**Vil politilederne i Trøndelag politidistrikt sin erkjennelse av korrupsjonsrisiko føre til mer fokus på forebyggende arbeid og kontroll?**

## 1.2 Begrepsavklaring

Følgende innhold legges til grunn i de begrepene som benyttes i oppgavens problemstilling.

### *Politileder*

Når vi omtaler en politileder legges det til grunn at vedkommen er ansatt som leder i politidistriktet. Det er ikke nødvendig med politimyndighet, og det betyr at en politileder også kan være sivilt ansatt. Videre legges det til grunn at politilederen har personalansvar. Fagledere i politiet vil derfor falle utenfor vår definisjon.

### *Korrupsjon*

Korrupsjon er et mangfoldig begrep. I straffeloven er korrupsjon betegnet som et straffbart forhold som omhandler at noen i kraft av sin stilling enten mottar eller gir en fordel som er utilbørlig.

### *Politikorrupsjon*

I den samfunnsvitenskapelige politiforskningen brukes begrepet bredere, og omfatter de ulike typer handlinger som har til felles at politiets myndighetsutøvelse korrumpes. Det kan være både straffbare handlinger, men også uetiske handlinger.

### *Korrupsjonsrisiko*

Korrupsjonsrisiko er knyttet både til det som omtales som variable forhold og konstante forhold. Konstante forhold omhandler den innebygde risikoen som per definisjon er tilknyttet

politiarbeid, mens variable forhold påvirker omfanget av korrupsjon og ytringsformer (Newburn, 2015, s. 8–9).

#### *Forebyggende arbeid*

Alt arbeid og tiltak som gjøres for å redusere faren for at noe uønsket skal forekomme.

#### *Kontroll*

Vi tolker det slik at kontroll kan være en prosess eller en handling som er utført for å sjekke ut eller overvåke en situasjon eller en aktivitet. Formålet må være at den skal sikre at den oppfyller krav eller retningslinjer, både formelle og uformelle. Kontrollen kan være både proaktiv og reaktiv. Hensikten med kontroll er å forhindre avvik fra det er ønsket / akseptert (NOU 2009:12, s. 24).

### **1.3 Forskningsspørsmål**

Problemstillingen operasjonaliseres videre i fem forskningsspørsmål, som skal analyseres med utgangspunkt i teori og empiriske funn.

#### *Forskningsspørsmål 1*

##### **I hvilken grad har politilederne en felles forståelse av begrepet politikorrupsjon?**

I forskningsspørsmål 1 ser oppgaven på å avdekke hvordan politilederne definerer og opplever politikorrupsjon. Det er viktig å få innsikt i lederens subjektive definisjon av politikorrupsjon og dette undersøkes gjennom dybdeintervju hvor alle informantene blir spurt en rekke spørsmål knyttet til opplevelse og definisjon av politikorrupsjon.

#### *Forskningsspørsmål 2*

##### **I hvilken grad erkjenner politilederne risikoen for politikorrupsjon?**

Formålet med forskningsspørsmål 2 er å undersøke hvordan politilederne vurderer risiko for politikorrupsjon i egne rekker. For å ta stilling til politilederens erkjennelse ble det stilte en rekke spørsmål knyttet til risikovurderinger, varslingskultur og kartlegging av hvilke oppgaver og situasjoner lederne selv mente var mest risikofylt for politikorrupsjon.

### *Forskningsspørsmål 3*

#### **Hvordan kan politikorrupsjon forebygges, og hvordan arbeider lederne i Trøndelag politidistrikt for å forhindre politikorrupsjon?**

Forskningsspørsmål 3 tar sikte på å undersøke hvordan politilederne bruker sin rolle til å bevisstgjøre etisk standard i politiet og hvordan de arbeider forebyggende mot politikorrupsjon.

### *Forskningsspørsmål 4*

#### **Hvilke tiltak gjøres for å minimere korrupsjonsrisiko?**

Hensikten med dette forskningsspørsmålet er å undersøke hvilke kontrollmekanismer lederne benytter seg av for å minimere korrupsjonsrisikoen. Oppgaven undersøker hvordan lederne forholder seg til internkontrollen, hvordan rapporteringskulturen er, samt hvordan avvik følges opp. Her undersøker også håndteringen av bierverv samt konkrete tiltak som styrker den interne kontrollmekanismen mot politikorrupsjon.

### *Forskningsspørsmål 5*

#### **På hvilken måte arbeider lederne i Trøndelag politidistrikt med erfaringslæring, og er den kunnskapsbasert?**

Det undersøkes om hvordan de forskjellige lederne arbeider med erfaringslæring og om denne er kunnskapsbasert, samt om hvordan lederne mener at Erik Jensen-saken har hatt betydning for hvordan Trøndelag politidistrikt arbeider med erfaringslæring.

## **1.4 Avgrensninger**

Problemstillingen er avgrenset til å omhandle ledere i Trøndelag politidistrikt og ikke øvrige ansatte. Metoder som informantbehandling, og hvordan kulturen arter seg blir ikke berørt i denne oppgaven. Det finnes svært trolig ikke én politikultur, men mange, og siden oppgaven skal se på et helt distrikt er dette ikke naturlig for denne besvarelsen. Samlet sett gir teoriutvalget et godt og nyansert bilde på forskningsspørsmålene og problemstillingen.

## **1.5 Oppgavens oppbygging**

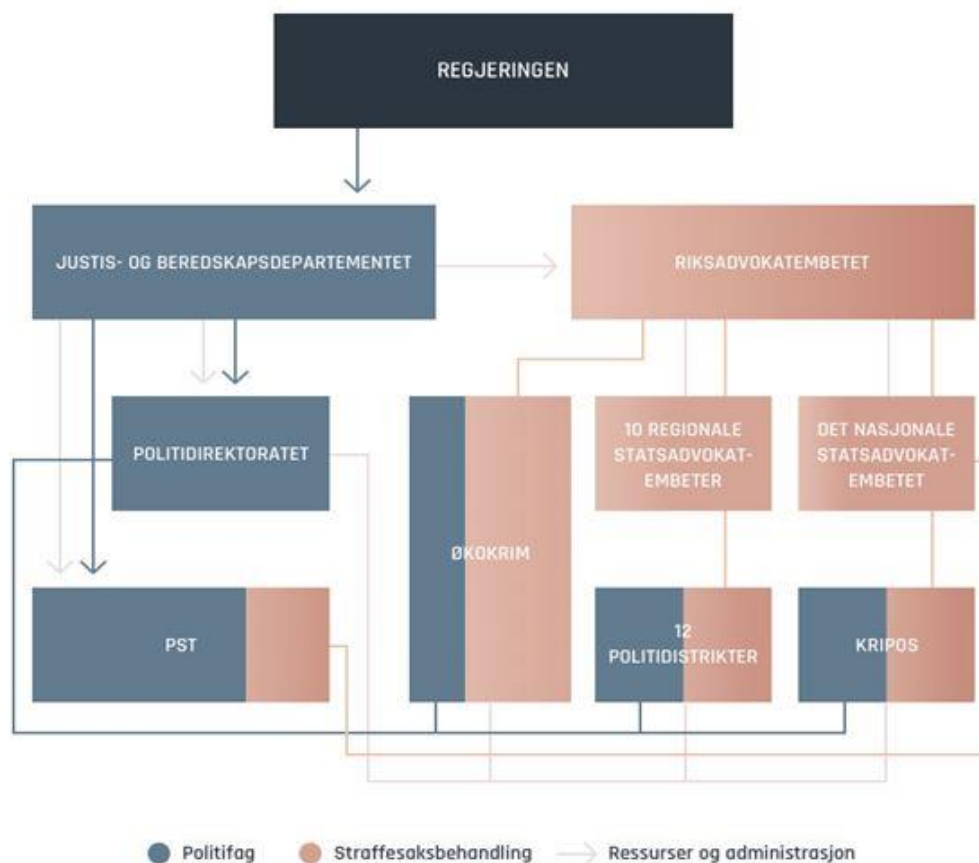
Denne avhandlingen er inndelt i åtte kapitler, oppbygd i henhold til veiledning til akademisk skriving MPA NTNU. Innledning, problemstilling og forskningsspørsmål er allerede presentert. Kapittel to setter tematikken inn i den konteksten som skal undersøkes, gjennom å beskrive hvordan politiet styres. Det blir også gitt en kort presentasjon av Trøndelag politidistrikt som er oppgavens case. I kapittel tre presenterer det teoretiske grunnlaget og i kapittel fire gis det en beskrivelse av metodiske valg, samt forskningsdesign. Dette kapittelet skal bidra til å sikre at kunnskapen som frembringes om temaet gjøres på en troverdig og gyldig måte. Empirien blir presentert i kapittel fem, og i kapittel seks analyseres teori og funn. Vil teori og empiri samsvare? Det blir presentert i avhandlingens siste kapittel, det sjuende, hvor konklusjonene på forskningsspørsmålene og problemstillingen er beskrevet. Dette kapittelet avsluttes med avhandlingens betydning for praksis, forslag til fremtidige studier og en avsluttende refleksjon.

## **2. Referanseramme**

I dette kapittelet beskrives referanserammen som danner masteroppgavens bakteppe. Det gis en kort presentasjon av hvordan politiet styres, deretter presenteres oppgavens case - Trøndelag politidistrikt.

### **2.1 Styring av politiet**

Politiet er organisert under Justis- og beredskapsdepartementet. Styringen av politiet skjer gjennom Politidirektoratet, som har i oppgave å gjennomføre regjeringens politikk basert på tildelinger og oppdrag, forvaltning av regelverk og tilskudd, lede, styre, organisere og utvikle politietaten (Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, 2023, s. 17). Overordnet kan vi si at politidirektoratet skal lede og samordne politiet slik at publikum får en handlekraftig og fleksibel etat. Politiet er styrt av to instanser, gjennom det som blir omtalt som «det tosporede system». Disse to instansene er påtalemyndigheten ved Riksadvokatembetet og Justis- og beredskapsdepartementet.



Figur 1: Det tosporede system. Kilde: Riksadvokaten 2023

Dette kan videre forklares med at det er to styrings- og ledelseslinjer i politiet hva gjelder etterforskning av straffesaker. Påtalemyndigheten styrer hvilke sakstyper som skal gis prioritet og har et faglig ansvar. Politidirektoratet har ansvaret for administrative, økonomiske og polisiære gjøremål (Glomseth & Johannessen, 2015, s. 57)

Politiet styres og påvirkes av forskjellige styringssystemer. Politiet er styrt gjennom regler og lovverk. Politiet er også styrt gjennom målstyring og økonomistyring. Videre er politiet styrt gjennom de ulike profesjonene, faglig kompetanse, idealer og verdier innen de ulike profesjonene.

*Det finnes ingen oppskrift på hvordan politiet skal styres, organiseres og ledes. Som politisk styrt organisasjon må politiet vurderes ut fra det samfunnsoppdraget etaten er gitt, og de lover, justispolitiske prioriteringer og budsjetter myndigheter legger frem fra år til år (Glomseth & Johannessen, 2015, s. 60).*

Da politiet er politisk styrt, kan ikke politiet utelukkende styres og ledes kun fra faglige hensyn, men dette må også balanseres i politiske og økonomiske hensyn.

Lennart Lundquist definerer det offentlige etos som:

*De fundamentale forestillinger om hvordan vårt samfunn bør styres. Det omfatter virkelighetsoppfatninger, verdier og ideer om på hvilken måte verdiene skal tilgodeses (Glomseth & Johannessen, 2015, s. 63).*

Dette begrepet innebærer viktige verdier slik som politisk demokrati, rettsikkerhet, offentlig etikk, men også de økonomiske verdiene slik som kostnadseffektivitet, produktivitet og mål middel- rasjonalitet. Disse verdiene definerer i stor grad konteksten for ledelse i politiet ettersom politiet samfunnsrolle skal garantere for demokrati og rettsikkerhet. Politiledere kan i denne sammenhengen oppleve at de må være dobbelt lojale. Lojale mot egen organisasjon, egen enhet og ansatte. I tillegg skal de være lojale mot folket, til demokratiet og samfunnsverdiene.

## 2.2 Trøndelag politidistrikt



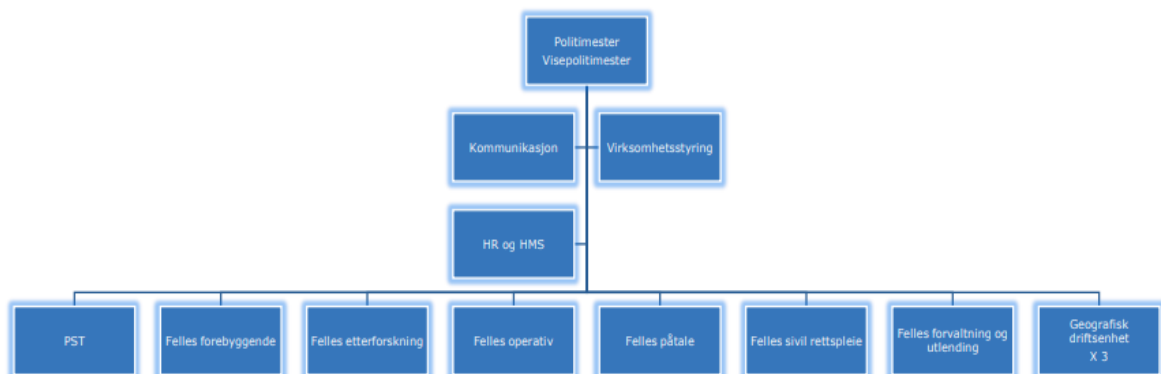
Figur 2: Kart over Trøndelag politidistrikt pr. 24.3.23

Denne kartleggingsstudien gjennomføres i Trøndelag politidistrikt. Dette politidistriktet består av gamle Nord- og Sør-Trøndelag politidistrikt. Disse ble slått sammen i 2016 som følge av Nærpolitireformen. Trøndelag politidistrikt dekker hele Trøndelag fylke, samt Bindal kommune i Nordland fylke. Trøndelag fylke har et folketall på 478 470 og består av 38 kommuner (Trøndelagital, 2023). Trøndelag politidistrikt har ca. 1200 ansatte og har hovedsete i Trondheim.

Trøndelag politidistrikt er organisert i syv driftsenheter og tre geografiske enheter. De tre geografiske enhetene er Gauldal og Orkdal, Trondheim og Værnes, og Namdal og Innherred, og enhetene har ansvaret for politioppgavene innenfor sitt geografiske område.



## Trøndelag politidistrikt



Figur 3: Organisasjonskart Trøndelag politidistrikt pr. 24.3.23

De funksjonelle driftsenhetene har fagansvar innenfor sine konkrete fagområder, og skal støtte polititjenesten i de geografiske driftsenhetene, samt løse enkelte oppgaver som det ikke er hensiktsmessig å løse i alle geografiske driftsenheter. Eksempler på dette kan være spesialistkompetanse, rådgivning eller kapasitetsforsterkning.

### 3. Teoretisk tilnærming

Dette kapittelet gir en fremstilling av den teorien som er relevant for analyse av problemstilling og forskningsspørsmål, som kan brukes i en norsk kontekst. Her behandles temaene korrupsjon, risiko, forebygging, kontroll, ledelse og erfaringslæring, og er bygd opp rundt de ulike temaene og forskningsspørsmålene denne avhandlingen baserer seg på.

#### 3.1 Korrupsjon

Korrupsjon er et mangfoldig begrep, som kan arte seg på flere måter (Transparency International Norge, 2021). Felles for disse er at korrupsjon krenker samfunnets politiske, økonomiske og sosiale goder. Gjennom tilslutningen til FN-konvensjonen mot korrupsjon (UNCAC) og Europarådets konvensjon mot korrupsjon er Norge forpliktet til å både forebygge og bekjempe korrupsjon (Europarådet, 1999).

I Fortalen til Europarådets korrupsjonskonvensjon av 1999 finner vi følgende:

*Korrupsjon truer rettsstaten, demokratiet og menneskerettighetene, undergraver godt styresett, billighet og sosial rettferdighet, vrir konkurransen, hindrer økonomisk utvikling og utgjør en fare for stabiliteten i demokratiske institusjoner og samfunnets moralske grunnlag (Europarådet, 1999).*

Med bakgrunn i denne korrupsjonskonvensjon kan en se at korrupsjon er noe som skader samfunnet på en kritisk måte, og dette støttes også av Høyesterett. I Rt-2001-227 kan vi lese:

*Korrupsjon er en forbrytelse med stekt samfunnsmessig karakter (...) De avhengighetsforhold som oppstår i forbindelse med korrupsjon kan gi grunnlag for utpressing og annen kriminalitet, som kan gi skadevirkninger langt utover de som direkte ville følge av bestikkelsen. Karakteristisk for korrupsjon er at den foregår svært fordekt, med utvisning av stor oppfinnsomhet når det gjelder å skjule hva som foregår (Rt-2001-227)*

Konteksten korrupsjon ses på i denne avhandlingen er som nevnt politiet, og da er det av stor interesse å se hva politiet selv definerer som politikorrupsjon. Spesialenheten for politisaker forklarer korrupsjon slik:

*Korrupsjon er ikke bare bestikkelser, det er også en form for maktmisbruk. Det er ofte en flytende, uklar grense mellom hva som er ulovlig misbruk av stilling og hva som er omstridt, men ikke ulovlig, bruk eller misbruk av maktposisjon. For eksempel krever ikke alltid den*



*korrupte umiddelbar, økonomisk belønning for å gjøre noen en tjeneste, men bygger opp avhengighet og takknemlighetsgjeld hos noen som han kan hente inn senere (Spesialenheten for politisaker, 2008, s. 14).*

Korrupsjonsbegrepet kan som poengtert tidligere, ha flere betydninger. De tre sitatene over oppsummerer korrupsjon som noe som truer rettsstaten og er en forbrytelse med sterk samfunnsmessig karakter. Korrupsjon begrenser seg ikke til det økonomiske, men kan også omhandle tjenester som byttes, avhengighetsforhold og takknemlighetsgjeld som kan benyttes ved senere anledninger. Korrupsjon er et meget alvorlig lovbrudd, også fordi politikorrupsjon angriper tilliten til rettstaten. Høyesterett fastslo i 2011 følgende:

*Polititjenestemenn står i en særstilling. De utøver inngripende myndighet på vegne av det offentlige, og det er nødvendig at de nyter alminnelig tillit i samfunnet. Korrupsjon forøvet av polititjenestemenn undergraver tilliten til rettsapparatet, og slike forbrytelser representerer en trussel mot viktige prinsipper som vårt samfunn bygger på, ikke minst prinsippet om likhet for loven. Dersom det fester seg et inntrykk av at man med tilstrekkelige ressurser eller kontakter kan kjøpe seg fri fra plikter som er pålagt i lov eller avgjørelser av offentlige myndigheter, vil det ramme tilliten til rettstaten (RT-2011-477).*

### *Straffeloven og politiforskning*

Det går et tydelig skille mellom hvordan begrepet korrupsjon benyttes i strafferetten og i den samfunnsvitenskapelige politiforskningen.

I straffeloven er korrupsjon betegnet som *et straffbart forhold* som omhandler at noen, i kraft av sin stilling, enten mottar eller gir en fordel som er utilbørlig, eller tilbyr, aksepterer eller krever en slik fordel (Evalueringsutvalget, 2021, s. 28). To paragrafer i straffeloven omhandler korrupsjon. Den første, § 387, omtaler korrupsjon som kan bli straffet med bot eller fengsel inntil tre år

- a. for seg eller andre krever, mottar eller aksepterer et tilbud om en utilbørlig fordel i anledning av sin stilling, verv eller utføring av oppdrag, eller*
- b. gir eller tilbyr noen en utilbørlig fordel i anledning utøvelsen av stilling, verv eller utføringen av oppdrag (Straffeloven, 2005, § 387).*

Den andre, § 388, omtaler grov korrupsjon som kan straffes med fengsel inntil ti år, og ved avgjørelsen av om korrupsjonen er grov skal det legges vekt på om handlingen:

- a. *er forøvd av eller ovenfor en offentlig tjenestemann eller noen annen ved brudd på den særlige tillit som følger med hans stilling, verv eller oppdrag,*
- b. *om den har eller kunne ha hatt til følge betydelig økonomisk fordel,*
- c. *om det forelå risiko for betydelig skade økonomisk eller av annen art, og*
- d. *om det er registret uriktige regnskapsopplysninger, utarbeidet uriktig regnskapsdokumentasjon eller uriktig årsregnskap (Straffeloven, 2005, § 388).*

Disse bestemmelsene i straffeloven viderefører de tidligere korrupsjonsbestemmelsene i straffeloven 1902 § 276 a-b, og ble tilføyd ved lov 4. juli nr. 78, for at Norge skulle oppfylle sine folkerettslige forpliktelser ovenfor Europarådets strafferettslige konvensjon av 27. januar 1999, med tilleggsprotokoll av 22. januar 2003. Dog var endringen også en erkjennelse av den samfunnsskadelige virkningen korrupsjon har. Norge gikk for øvrig lenger i å kriminalisere enkelte handlinger enn det konvensjonen krever, og strafferammene ble i denne lovendringen forhøyet til inntil ti år for grov korrupsjon (Ot.prp. nr. 78 (2002-2003), s. 32).

I politiforskningen bruker man begrepet korrupsjon om det *utilbørlige* ved situasjonen – det som er upassende, uriktig eller urimelige, uten at det må være en utveksling av noe som i rettslig forstand utgjør en fordel. Denne forståelsen er langt bredere enn hva straffeloven legger til grunn, og her vil politikorrupsjon omfatte mange ulike handlinger som har til felles at myndighetsutøvelsen til politiet korrumpes, eksempelvis ved at en polititjenestemann ikke følger instruks og handler i strid med denne. Korrupsjon kan dermed også inntreffe i kritikkverdige forhold, uten at det nødvendigvis er straffbart i seg selv (Evalueringsutvalget, 2021, s. 28–29).

Det er altså svært viktig å poengtere at korrupsjon skjer i kraft av rolle og stilling, og Klockars i Newburn tydeliggjør dette ved å eksemplifisere det slik:

*If police officers steal from the scene of a crime they are called to investigate, they are corrupt. If they steal from their families, friends or from the stores and homes without the cover of their police role, they are merely thieves (Newburn, 1999, s. 5).*

### 3.2 Politikorrupsjon

Fenomenet politikorrupsjon synes å ha eksistert på tvers av tid og sted, og som Sherman har uttrykt det «Like lenge som det har vært et politi, har det vært politikorrupsjon (Sherman, 1974a, s. 1). Ingen land har gjennom historien greid å unngå politikorrupsjon, men graden av og i hvilke former har variert. Det er av forskjellige årsaker svært vanskelig å estimere det reelle omfanget av politikorrupsjon, da korrupsjon ofte er skjult og i mange tilfeller også offerløs aktivitet, med mindre det blir avslørt etter oppdaget (Thomassen, 2003, s. 15).

Opprinnelig ble politikorrupsjon forstått som å bestikke politiansatte med penger (Finstad, 2014, s. 233) og med tiden har denne forståelsen endret seg til noe bredere. Goldstein (1975, s.3) åpnet for at korrupsjon også kunne handle om handlinger til fordel for andre, og ikke bare egen vinning. Dette ble videreført av Kleinig gjennom følgende sitat: «Police officers act corruptly when, in exercising or failing to exercise their authority, they act with the primary intention of furthering private or departmental/divisional advantage» (Kleinig, 1996, s. 166). Når man inkluderer de organisatoriske gevinstene i måten å definere politikorrupsjon på har det en sammenheng med «noble cause corruption», eller det vi på norsk kaller hensikten helliger middelet, eller edel korrupsjon. Denne sammenhengen innebærer at den moralske forpliktelsen politifolk opplever gjør at de kan finne på å tøye og bryte noen regler for å oppnå det beste for andre individer, organisasjoner eller samfunnet for øvrig (Caldero, Dailey, & Withrow, 2018, s. 72).

Dean, Bell og Lauchs spør så om korrupsjon, selv om hensikten er aldri så god, kan kalles edel? De hevder at det ikke finnes noe nobelt eller edelt i politikorrupsjon, og at selv om det ikke er straffbare midler som benyttes, så innebærer det en korrumperting av legitimiteten hos politiet, og det kan føre til at publikum mister respekt for loven – noe som kan bidra til at legitimitet og tillit til politiet svekkes (Dean, Bell & Lauchs, 2010).

Punch har tatt til orde for en bred definisjon av begrepet korrupsjon, som etter hvert har blitt lagt til grunn av mange sentrale forskere på feltet. Han definerer korrupsjon slik:

*Corruption occurs when an official receives or is promised significant advantage or reward (personal, group, organizational) for doing something that he is under a duty to do anyway, that he is under duty not to do, for exercising a legitimate discretion for improper reasons, and for employing illegal means to achieve approved goals (Punch, 2000, s. 304).*

Videre trekker Punch politikorrupsjon noe lengre enn det forskerne på feltet enes om. Han mener at kjernen i politikorrupsjon handler om all misbruk av politimakt, autoritet og tillit i bred forstand (Punch, 2009, s. 18). Kritikken fra andre forskere til denne tolkningen er at alt som går galt og er galt i politiet ikke kan være samlebetegnelse på politikorrupsjon (Evalueringsutvalget, 2021, s. 32).

Fenomenet politikorrupsjon har i den samfunnsvitenskaplige politiforskningen blitt illustrert ved hjelp av en typologi som løfter frem, som nevnt over, at det ikke finnes entydige grenser mellom hva som er uetiske og straffbare korruperte politihandlinger. De første 8 punktene stammer fra Roebuck & Barker (1974). Punkt 9 kommer fra Punch (2009). Punktene 10, 11 og 12 er tilføyd etter Newburn (2015), og det siste punktet, nr 13, er fra Prentzler (2009) (Evalueringsutvalget, 2021, s. 30).

Eksempel på korrupt/uetisk virksomhet	Forklaring
<b>1. Korrumpert av autoritet</b>	Når en polititjenesteperson mottar en eller annen form for materiell belønning fordi vedkommende er politi, men uten nødvendigvis å bryte loven. Eksempler er gratis drinker, mat, tjenester, misbruk av ressurser man er betrodd å forvalte i forbindelse med jobben (som f.eks. kredittkort).
<b>2. Returprovisjoner («kickbacks»)</b>	Å motta varer, tjenester eller penger for å anbefale bestemte forretningsforetak.
<b>3. Opportunistisk tyveri</b>	Å stjele fra arrestanter, forulykkede i trafikken, ofre for kriminalitet og døde personer.
<b>4. Bestiktelser/utpressing («klassisk korrupsjon»)</b>	Godta bestiktelser for å overse lovbrudd, f.eks. ved å unnlate å pågripe en person, la være å anmelde en person eller ikke beslaglegge gjenstander som skulle vært beslaglagt.
<b>5. Beskyttelse av ulovlig aktivitet</b>	Når politiet beskytter personer som begår lovbrudd (f.eks. lovbrudd knyttet til narkotika, prostitusjon, pornografi).
<b>6. Manipulere rettshåndhevelsen («prosesskorrupsjon»)</b>	Undergrave politiets etterforskning f.eks. ved å «miste» bevis.
<b>7. Direkte kriminalitet</b>	En polititjenesteperson begår kriminalitet mot person eller eiendom for personlig vinnings skyld, og det ikke er tvil om at handlingen både er straffbar og et brudd mot organisasjonens normer.
<b>8. Interne bestiktelser («internal payoffs»)</b>	Privilegier som ferie, turnus, stasjonering og forfremmelser blir kjøpt, byttet eller solgt.
<b>9. Planting eller fjerning av bevis («flaking or padding»)</b>	Å plante bevis. Dette er særlig knyttet til narkotikakriminalitet.
<b>10. Brudd på taushetsplikt</b>	Handlinger som å tipse kriminelle om planlagte politiaktiviteter og brudd på taushetsplikt f.eks. i kontakt med media.
<b>11. Upassende ekstraarbeid/næringsinteresser – også etter pensjonering</b>	Arbeid og aktiviteter som er eller anses for å være uforenlig med politirollen. Å ta slikt arbeid etter at man har blitt pensjonert reiser tilsvarende etiske spørsmål.
<b>12. Andre former for uforstand i tjenesten</b>	Politivold, diskriminerende praksis, å drikke på jobb.
<b>13. Ulovlig eller uprofesjonell atferd på fritiden</b>	Lovbrudd eller upassende atferd, som promillekjøring, overgrep, vold.

Tabell 1: Typologi politikorrupsjon

Uansett hvordan man «vrir og vender» på begrepet politikorrupsjon må en erkjenne at man står ovenfor gråsoner og fortolkningsrammer. Noe er absolutt straffbart, noe er kritikkverdig og noe er rett og slett bare dårlig politiarbeid. Grensegangen mellom hva som er korrupsjon,

tjenesteforsømmelse og dårlig dømmekraft hos den enkelte kan være vanskelig å gå opp i praksis. Det som er straffbart kan kun avgjøres med konkrete straffebestemmelser, mens gråsonene og deres tolkningsmuligheter innebærer at politiet, og samfunnet, må ha oversikt over de handlingene som i politiet kan være korruperte, uetiske eller begge deler. Politikorrupsjon handler i vid forstand om integritet og politietikk (Evalueringsutvalget, 2021, s. 32)

### **3.3 Risiko**

Risiko kan forstås på flere måter, avhengig av hvilket fagfelt en står i. Det kan være innenfor økonomi, matematikk, naturvitenskap, medisin og samfunnsfag. På noen fagområder kan risiko handle om statistikk og modeller, mens andre fagområder har en bredere og mer kunnskapsbasert tilnærming (Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB) 2013, s.23). Risiko er et komplekst fenomen med mangfoldige definisjoner. Hvordan risiko identifiseres og defineres er relevant når informantenes risikoerkjennelse av politikorrupsjon skal undersøkes.

#### **3.3.1 Risikodefinsjon i offentlige dokumenter**

Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap utgir årlig en rapport om nasjonalt risikobilde. De legger til grunn følgende definisjon av risiko:

*Risiko handler alltid om hva som kan skje i framtida og er derfor forbundet med usikkerhet. Usikkerheten knytter seg til om en bestemt uønsket hendelse vil inntreffe og hva konsekvensene av denne hendelsen vil bli (DSB, 2013, s.9).*

Det er to viktig teoretiske forskjeller i forståelsen av risiko, og det er om den oppfattes som objektivistisk eller subjektivistisk. Den første tilnærmingen preger naturvitenskapen og medisin, mens subjektivisk er den samfunnsvitenskapelige tilnærmingen. Forskjellen ligger i oppfattelsen av om det er objektivt og uavhengig eller om det en fortolkning av virkeligheten, altså en konstruksjon.

Hvordan man oppfatter risiko er svært relevant for denne avhandlingens undersøkelser. Ekspertene innenfor et område er ofte opptatt av å måle sannsynligheten for ulike hendelser, og deretter måle konsekvenser i observerbare størrelser. Folk flest er mest opptatt av konsekvenser for ulike hendelser, og følelsesmessige vurderinger av konsekvensene (DSB, 2013, s.24).

I Stortingsmeldingen fra 2016 som omhandler *samfunnssikkerhet, risiko i et trygt samfunn*, blir følgende risikobegrep lagt til grunn: «et produkt av sannsynligheten for at en hendelse inntreffer og konsekvensen dersom den inntreffer» (Meld. St.10 (2016-2017), s. 26)

### 3.3.2 Risikobegrepet i korrupsjonssammenheng

Det er vanlig å skille mellom realistisk og et konstruktivistisk kunnskapssyn på risiko (Engen et al., 2021, s. 92) Et realistisk kunnskapssyn og et «teknisk-økonomisk perspektiv» bruker matematiske og statistiske modeller for å kunne si noe om muligheten for fremtidige hendelser og konsekvensen av disse. Den vanlige definisjonen innen dette perspektivet er «risiko er produktet av sannsynlighet og konsekvens». I et konstruktivistisk kunnskapssyn på risiko vil utgangspunktet være hvordan vi som mennesker forstår og tolker og forteller om fremtiden. Hvordan vi forstår risiko er avhengig av hvordan risikoen blir opplevd og hvordan den blir forestilt i samarbeidet mellom enkeltmennesker, grupper, organisasjoner og institusjoner (Engen et al., 2021, s. 92–93). Et annet perspektiv som kommer fra sosiologien, er sosialkonstruktivisme. Dette perspektivet forklarer at menneskers virkelighetsforståelse kontinuerlig er preget av opplevelser, situasjoner, kontekst og historie. Innenfor dette perspektivet blir «all kunnskap om risiko knyttet til sosiokulturelle kontekster relevant, enten det er vitenskap, annen ekspertkunnskap eller former for lekmannskunnskap» (Engen et al., 2021, s. 112-113).

Risikobegrepet har mangfoldige sider avhengig av hvilket perspektiv en fortolker det i. Denne avhandlingen skal undersøke risiko knyttet til politikorrupsjon. Politiorrupsjon er i denne sammenheng ikke noe som er kalkulert og forutsigbart, snarere er det noe som er ikke håndfast og som er fremtidsrettet (Kemshall, 2003, s. 8). Studien undersøker om politilederne erkjenner risikoen for politikorrupsjon og om denne erkjennelsen fører til mer fokus på forbyggende arbeid og kontroll. Det er derfor naturlig å sette søkelyset på det psykologiske perspektivet av risiko og hva det er som kan påvirke politiledernes risikoppfatning.

### 3.3.3 Hvordan vi velger ut informasjon

Mennesket får forståelse for risiko gjennom å bruke sine sanser. Det kan være direkte observasjon, verbal kommunikasjon og de fysiske signalene som vi mottar. Vi mottar store informasjonsmengder gjennom media, og det er gjerne gjennom media vi opplyses om naturkatastrofer, ulykker og andre katastrofer. Vi selekterer ut informasjon som er viktig for oss, og danner oss et bilde av situasjonen. Det er særlig to faktorer som er viktige for

informasjonsutvelgelse, og det er evne og motivasjon. Evnen til informasjonsbehandling forutsetter at menneskene har adgang til informasjonen, og at det foreligger tid til å bearbeide den. I tillegg må det være et begrenset antall distraherende faktorer til stede. Menneskenes motivasjon vil være avhengig av personlig interesser, verdier og selvbevissthet. Når informasjon blir mottatt er det normale fornuftsreaksjoner som trer i kraft for å behandle denne (Engen et al., 2021, s. 108-109).

### *Kognitive heuristikker*

Kognitive heuristikker er mentale modeller som selekterer og systematiserer våre sanseinntrykk. De blir også kalt forenklingsstrategier og beskrives som intuitive. Heuristikkene hjelpe oss til å huske bedre, foreta valg og vurdere alvorligheten av risiko (Renn, 2008, s.101). Folk flest balanserer risikostrategier i hverdagen og det er ofte ikke snakk om å unngå størst mulig tap eller maksimere profitt, snarere er det slik at en velger en løsning i hverdagen som er god nok for en selv. Det medfører for risikopersepsjon at hendelser som man først tenker på, blir viktigere eller mer sannsynlig, enn hendelser som ikke er så viktige. I tillegg vil en anse det som mer sannsynlig med hendelser som er alvorlig for en, enn for eksempel andre hendelser som er mindre alvorlige. En vil også tone ned informasjon som utfordrer eksisterende oppfatning om sannsynlighet eller mulighet for en hendelse. Disse faktorene viser hvordan intuisjon har stor betydning for vår risikopersepsjon (Engen et al., 2021, s. 109).

Torkelsen (2012) henviser til Slovic (2000) om at mennesker ser ut til å følge en rekke heuristikker i situasjoner hvor man forsøker å gjøre oppgaver mer fornuftig. Ofte er mennesker for sikre på egne vurderinger og de har for stor tillit til egne vurderinger. Dette kan skyldes at mennesker er for lite oppmerksomme ovenfor grunnlaget til antakelsene en baserer sine beslutninger på. Mennesket har lettere for å huske nylige hendelser og derfor påvirkes våre vurderinger av disse. Tilgjengelighet er en annen heuristikk. Det er vanskelig å se for seg en hendelse som aldri har inntruffet, da mennesker ofte ser fremtiden som et speil av fortiden (Torkelsen, 2012, s. 46).

### *Risikokompensasjon*

Teorien om risikokompensasjon handler om at mennesker påvirkes av det opplevde risikonivået, og tilpasser seg dette. Dersom risikoen er lav er mennesket mer risikovillig enn hvis risikoen oppleves som høy. Et eksempel på dette er effekten av sikkerhetsutstyr i en bil. Bilene har blitt tryggere, men antall ulykker med små skader har ikke blitt redusert tilsvarende.



Et annet eksempel omhandler korrupsjon i politiet. Dersom det går veldig lang tid uten at det er noen politiansatte som blir straffeforfulgt eller etterforsket for korrupsjonshandlinger, vil både ledere og politiansatte oppleve at arbeidsplassen er mer trygg enn den faktisk er (Engen et al., 2021, s. 111).

### *Risikoforståelse*

Amundrud og Aven (2015) skriver at risikoforståelse er den kunnskapen vi har om risiko knyttet til en aktivitet. For å kunne erkjenne og redusere risiko er risikoforståelse en forutsetning. Denne kunnskapen utvikles over tid hvor mennesket sammenstiller sannsynlighet og konsekvenser av ulike aktiviteter. Vår risikoforståelse er med på å avgjøre hvilke tiltak som skal iverksettes (Amundrud & Aven, 2015, s. 42). Dette støttes også i rapporten fra 22. juli kommisjonen som sier «risikoforståelsen ligger til grunn for hvilke tiltak som iverksettes» (NOU 2012:14, s. 451).

### *Risikoerkjennelse*

Denne oppgaven undersøker om ledernes erkjennelse av korrupsjonsrisiko fører til mer fokus på forebyggende arbeid og kontroll. Hva ligger i erkjennelse av risiko?

*Erkjennelse av risiko er en forutsetning for å kunne forebygge, redusere og håndtere den. Det innebærer mer enn å observere at risikoen finnes. Det krever også at man vurderer hvilke konsekvenser den kan få, og hvordan den bør håndteres. Fraværet av risikoerkjennelse kan føre til at man unnlater å gjennomføre tiltak som burde ha vært gjennomført (Meld. St.10 (2016–2017), s. 30).*

Amundrud & Aven (2015) definerer risikoerkjennelse som «innsikten og forståelsen av risikoen man står ovenfor». Risikoforståelse sammen med risikovurdering er derfor en forutsetning for å få risikoerkjennelse.

Kontrollmekanismeutvalget, 22.juli kommisjonen, politianalysen og Bevæpningsutvalget har alle uttalt seg om risikoerkjennelse i politiet. Alle rapportene belyser «at politiets lederskap og kultur preges av manglende forutseenhet, dvs. manglende risikoerkjennelse» (Evalueringsutvalget, 2021, s. 57).

## Risikopersepsjon

Renn (2008) beskriver at risiko er en mental modell, som betyr at vi reagerer på risiko ut ifra våre egne konstruksjoner og antagelser. Risikopersepsjon er derfor mentale prosesser som oppstår i møte med ulike situasjoner. Prosessene er høyst individuell og preges av at individet bruker sunn fornuft, verdier, tradisjoner og sist, men ikke minst opparbeidet erfaring, for å oppfatte og vurdere risiko (Boyesen, 2003, s. 9). Begrepet handler om hvordan vi bearbeider signaler eller informasjon om fremtidige uønskede hendelser, hvordan vi danner oss en forståelse av hvor alvorlig denne hendelsen er, hvor sannsynlig at den inntreffer og om vi skal akseptere den. Dette betyr at mennesker kan stå ovenfor de samme risikoene, men at risikoene blir vurdert ulikt og dermed håndtert forskjellig. (Engen et al., 2021, s. 108-109)

Torkelsen (2012) henviser til Slovic (2000) om at forskning rundt persepsjon og kognisjon, viser at vansker med å oppfatte sannsynlighet, sammen med personlig erfaring og medias framstilling, fører til at usikkerhet benektes, risiko feiltolkes og at man har for høy tillit til egne vurderinger (Torkelsen, 2012, s. 44).

## Risikovurderinger

I henhold til NS 5814:2008 er «risikovurdering» en prosess som består av tre trinn. Planlegging, risikoanalyse og risikoevaluering.



Figur 4: Viser sammenhengen mellom risikovurdering og risikoanalyse i henhold til NS 5814:2008, referert fra (Busmundrud et al, 2015,s 22)

Formålet med risikovurderingen er å danne seg et bilde om risikoen er akseptabel eller ikke. Risikovurderingen blir påvirket av våre holdninger, erfaringer og verdier (Engen et al., 2021, s. 95).

### **3.4 Korrupsjonsrisiko i politiet**

Hvert år utgis korrupsjonsindeksen som er en rangering av 180 land etter nivå på opplevd korrupsjon i offentlig sektor. Norge er rangert som nummer fire på denne indeksen, etter landene Danmark, Finland og New Zealand. Helt nederst på denne indeksen finner vi Somalia, Syria og Sør-Sudan.

Korrupsjonsindeksen for 2022 er nylig lansert og av den fremgår det at:

*Landene med høyest score på indeksen er preget av relativt lite bestikkelser og god beskyttelse mot underslag av offentlige ressurser og myndigheters maktmisbruk, men de er ikke frie for korrupsjon* (Transparency International Norge, 2023).

Dette finner vi igjen i Spesialenhetens årsrapport fra 2018, da det på lederplass, av daværende leder Jan Egil Presthus, ble fastslått av risikoen for politikorrupsjon i Norge er reell (Spesialenheten for politisaker, 2018).

#### 3.4.1 Forhold som har betydning for korrupsjonsrisiko

Ikke alle former for lovbrudd og alt politiarbeid innebærer like stor korrupsjonsrisiko (Evalueringsutvalget, 2021, s. 36). Newburn (2015 s. 8) skriver at korrupsjonsrisiko knyttes til to forhold: I: *konstante forhold*, som handler om den innebygde risikoen som pr. definisjon er knyttet til politiarbeid. II: *variable forhold*, som går på det som påvirker korrupsjonens omfang og ytringsformer, i en gitt politiorganisasjon på et gitt sted og tidspunkt (Newburn, 2015, s. 8).

Grunnen til at det i forskningen opereres med konstante og variable forhold og faktorer forklares med at politikorrupsjon som fenomen anses for å være uunngåelig i samfunnet, og dermed blir politikorrupsjon også forutsigbart. Videre kan man si at det finnes en innebygd risiko i arbeidet politiet gjør, og at det derfor er institusjonelt betinget, da det omhandler ulike type kriminalitet, hvilke metoder som brukes, organiseringen av politiarbeidet, og hvilken kultur som tilrettelegger for politikorrupsjon og andre «politiavvik» (Evalueringsutvalget, 2021, s. 34). De ulike konstante og variable forholdene, med beskrivelse, er presentert nedenfor.

Konstante forhold (innebygd risiko)	Beskrivelse
<b>Stort skjønnsrom</b>	Utøvelse av skjønn kan skje på både legitimt og illegitimt grunnlag.
<b>Ledere har lite innsyn i arbeidet</b>	Hva en politibetjent gjør er ofte lite synlig for ledere i linjen.
<b>Publikum har lite innsyn i arbeidet</b>	Mye av det politiet gjør foregår uten at publikum er vitne til det.
<b>Intern lojalitet, taushetskode</b>	«Politikultur» kjennetegnes av sterk intern solidaritet og hemmelighold.
<b>Støtte fra ledere («managerial secrecy»)</b>	Ledere har ofte arbeidet seg opp fra «gata» og har mange av de samme holdningene som dem de skal lede.
<b>Statusproblemer</b>	Det hender at politiet har lavere lønn enn det som deres makt skulle tilsa.
<b>Kontakt med lovbrutere / å være utsatt for fristelser</b>	Politifolk kommer i kontakt med mange forskjellige mennesker som har interesse av at politiet ikke gjør det de har plikt til å gjøre. Slike personer kan ha tilgang til betydelige ressurser.
Variable forhold	Beskrivelse
<b>Samfunnsforhold</b>	Dette handler om graden av «anomi», den politiske «stemningen» og om det finnes kulturkonflikter.
<b>Kjennetegn ved organisasjonen</b>	Graden av byråkrati, lederes integritet, solidariteten innad i subkulturer, politifolks moralske karrierer og oppfatninger om legitime muligheter.
<b>Lovgivningen muliggjør korrupsjon</b>	Såkalt offerløs kriminalitet Utnytte forskrifter og forvaltningslovgivning, f.eks. knyttet til byggetillatelse, trafikk og bevilgninger.
<b>Korrupsjonskontroll</b>	Hvem vokter vokterne? Hvordan prioriteres integritet og korrupsjonskontroll internt? Hvordan kontrolleres politiet av eksterne kontrollmekanismer?
<b>Hvordan korrupsjon organiseres</b>	To grunnleggende former: «arrangementer» og «hendelser».
<b>«Moralsk kynisme»</b>	Kontakt med kriminelle og det å bli utsatt for fristelser er en del av politityrket, noe som kan påvirke politifolk til å bli kyniske.

Tabell 2: Konstante og variable forhold

### 3.5 Forebygging og kontroll

#### 3.5.1 Årsaker til politikorrupsjon

For at en skal kunne forstå hvordan politikorrupsjon skal forebygges og forhindres er det viktig å se på årsakene til politikorrupsjon. Disse kan variere fra individorienterte forklaringer til det kulturelt deterministiske. På slutten av sekstitallet, da man for alvor begynte å forske på fenomenet politikorrupsjon, var de individorienterte forklaringene dominerende. Forklaringen var ofte at årsaken til korrupsjon var moralske brister hos den enkelte ansatte, og at det var den enkelte som var problemet – ikke systemet (Thomassen, 2003, s. 17). En annen årsak er forklart som glidende overganger. En person «er» ikke korrupt: den «blir det», og det starter i det små gjennom gradvise steg. Starten kan være så enkel som å benytte seg av tilbud om rabatter og gratis mat til at det over tid utvikler seg til mer alvorlige handlinger. Man lærer seg å rasjonalisere, og dermed fører det til at man kan bagatellisere tvilsomme og ulovlige handlinger. De moralske barrierene svekkes over tid, og denne prosessen skjer ikke i et vakuum, men i en subkultur som lar seg bestikke (Sherman, 1974b).

Når politiet selv forklarer årsakene til politikorrupsjon er nyttig å se til årsrapporten fra Spesialenheten fra 2009. Her ble det trukket frem at årsakene til at politiansatte begår straffbare handlinger i tjenesten sin ofte er de samme årsakene som for lovbrystere flest: grådighet, rusproblemer, likegyldighet eller begjær (Spesialenheten for politisaker, 2009, s. 14).

#### 3.5.2 Strategier for å forebygge og forhindre politikorrupsjon

Dette temaet er avgrenset til å se på yrkesetisk standard, integritet og profesjonalitet – og hvordan lederrollen ivaretar dette. Noe av det som tematiserer i denne oppgaven, sammen med hva som presenteres i forskningen, er at for å forebygge og forhindre at noe skal skje, så må du først erkjenne og tro at det faktisk kan forekomme. Sherman har i sitt arbeid påpekt at «most police departments have members who commit corrupt acts from time to time. Only some police departements, however, become corrupt police departements» (Sherman, 1978, s. 32). Samtidig er det viktig å huske på at det store flertallet politifolk er ærlige og ikke-korruperte, selv i de mest krevende og utsatte arbeidsforholdene (Baer & Armao, 1995, s. 79–82).

En teori som mange gjerne bruker, men som flere har advart mot er teorien om «det råtne eple». Dette er ikke en teori som går direkte på korrupsjonsforebygging, men den svarer ganske enkelt på hvordan man kan løse problemet – og det er å kvitte seg med det dårlige eple, som i denne

sammenhengen er bildet på den utro polititjenestemannen. Det å tro at om man kvitter seg med personen så forsvinner problemet er direkte skadelig for forebygging og bekjempelse av korrupsjon og uetisk atferd, og forsvarer på tre måter: i) fokuset rettes mot den ene, og «frikjenner» organisasjonen og ledelsen. ii) teorien forutsetter at forholdene i resten av organisasjonen er uklanderlige, selv om det sjeldent er tilfelle og iii) teorien krever kun at det råtne eple straffes og fjernes fra organisasjonen. Flere kommisjoner har tydeliggjort at korrupsjon også handler om systemsvikt, og ikke kun om enkeltmennesket (Evalueringsutvalget, 2021, s. 39).

Fortsettelsen av teorikapittelet vil inneholde strategier politiet og politilederne kan benytte seg av for å forhindre korrupsjon, samt anbefalinger fra granskningskommisjoner og GRECO.

#### *Forskningsbaserte strategier for å forhindre korrupsjon*

Newburn (2015, s. 20–22) har løftet frem 15 interne og eksterne strategier politiet kan benytte seg av for å forhindre korrupsjon, og disse strategiene bygger på funn i forskning gjort av Ivkovic (2005), Prenzler (2009) og Transparency International (2012). Disse 15 omhandler både korrupsjonskontroll og arbeid med integritet, for både sivilt ansatte og politiansatte. De tolv første er interne strategier og de tre siste er eksterne strategier, og disse presenteres i tabellen nedenfor:

I hovedsak interne strategier	Forklaring
<b>1. Organisasjonsendringer</b>	Omfatter en lang rekke reformer (se nedenfor), det kan også innebære å gjøre organisasjonen mindre hierarkisk.
<b>2. Oppdage og etterforske</b>	Dette kan skje reaktivt (ved å bygge på etterretningsopplysninger og klager/anmeldelser) eller proaktivt (aktiv personalpolitikk ved å følge med på den enkelte medarbeider og dokumentasjon i forbindelse med integritetstesting).
<b>3. Straffe korrupte politifolk og bruke disiplinærsystemet</b>	Fra administrative reaksjoner til straffeforfølgning. Intensjonen er både å straffe og avskrekke.
<b>4. Oppmuntre til at lovbrudd, tjenesteforsømmelser og uetisk atferd blir rapportert/varsling</b>	Gjøre alt man kan for å bryte taushetskode. Gi god og konsekvent støtte til varslere.
<b>5. Overvåke risiko for korrupsjon</b>	Organisasjoner må gjøre risikovurderinger både når det gjelder rekruttering og i løpet av ansattes yrkeskarriere.
<b>6. Forbedre rekrutterings- og seleksjonsprosesser</b>	Grunnleggende reformer når det gjelder rekruttering og seleksjon, med særlig vekt på integritet.
<b>7. Bedre opplæring</b>	Særlig med hensyn til integritet. Forstår tjenestepersonene reglene og hvilke forventninger som stilles til dem?
<b>8. Lage offisielle retningslinjer og håndheve dem</b>	Klarhet om hvilke forventninger som stilles til politifolk er grunnleggende. Men forventningene må også håndheves hvis de skal tas alvorlig.
<b>9. Sørge for robuste veiledningsordninger slik at det fremmer ansvarlighet</b>	Mange studier fra flere land viser at manglende oversikt er en viktig årsak til korrupsjonsproblemer.
<b>10. Sørge for tilstrekkelige kontrollressurser</b>	Det er liten vits i å snakke varmt om korrupsjonskontroll hvis det ikke finnes tilstrekkelige ressurser til å håndtere problemene.
<b>11. Begrense muligheten til korrupsjon</b>	Lede og overvåke arbeidsoppgaver hvor korrupsjonsrisikoen er størst.
<b>12. Dyrke en yrkeskultur som ikke tolererer korrupsjon</b>	Tydelig lederskap på alle nivåer som fremmer etisk atferd og oppmuntrer til at lovbrudd, tjenesteforsømmelser og uetisk atferd rapporteres.

I hovedsak eksterne strategier	Forklaring
<b>13. Etablere et robust eksternt kontrollorgan som holder politiet ansvarlig</b>	Sørge for at det er tilstrekkelig demokratisk oversikt og kontroll av politiet, inkludert oversikt over kontrolltiltak.
<b>14. Oppdage og etterforske korrupsjon som ikke etterforskes av politiet selv</b>	Støtte og oppmuntre eksterne kontrollorganer til å undersøke påstander om tjenesteforsømmelse og korrupsjon.
<b>15. Formidle informasjon om korrupsjon og korrupsjonskontroll</b>	Samle og formidle robust kunnskap om ulike former for lovbrudd og tjenesteforsømmelse og hvilke reaksjoner som gis.

*Tabell 3: Interne og eksterne strategier for å forhindre politikorrupsjon*

I forlengelsen av disse femten strategiene er det viktig å påpeke at en ekstern og uavhengig kontroll er helt nødvendig for å sikre validiteten av arbeidet. Samtidig er det stor enighet om at den beste kontrollen gjøres av politiet selv, når denne blir gjennomført. Bakgrunnen for denne begrunnelsen er at ekstern kontroll av politiet ikke har like god oversikt, og ei heller har muligheter til å være grundigere enn hva de interne kontrollmekanismene innad i politiet er (Evalueringsutvalget, 2021, s. 43).

#### *Granskningskommisjonenes anbefalinger i arbeidet med forebygging*

Gjennom tidene har mange granskningskommisjoner sett på hvordan man skal forebygge og forhindre korrupsjon i politiet, og det er viktig å påpeke at dette er etterforskning – og som regel ikke forskning. Bayley og Perito (2011) har gjennomgått 32 granskningsrapporter som til sammen inneholdt 221 detaljerte anbefalinger, og disse granskningskommisjonene har spilt en viktig rolle når det kommer til å konkretisere kloke strategier for å kontrollere og forhindre korrupsjon. I oppsummeringen fra Bayley og Perito kom det blant annet frem at ledere og veiledere må sørge for, og holdes ansvarlig for, at deres medarbeider har høy integritet, forbedrete prosedyrer rundt ansettelse og forfremmelser internt, øke fokuset på bedre opplæring og arbeide aktivt med politikulturen. Videre løfter disse to frem at varslerne må i større grad beskyttes og at prosedyrer, arbeidsmetoder og instruksjoner må overvåkes – spesielt med tanke på beslag og informantbehandling. Ledere må ta *nok* ansvar, og ta lederansvaret innover seg (Bayley og Perito, 2011, s. 1–13). Korrupsjonsrisikoen kan reduseres betydelig med relevante tiltak, og dette må skje gjennom en kontinuerlig og konsekvent årvåkenhet for problematikken, hvis ikke vil problemene vedvare og gjenoppstå.



### *GRECO's anbefalinger med tilsvare fra politiet.*

Europarådet etablerte antikorrupsjonsorganet GRECO (Group of States against Corruption) i 1999, og Norge ble medlem i dette organet i 2001. Formålet med dette organet er å åpne opp for evaluering av hvordan organets medlemmer etterlever Europarådets korrupsjonsinstrumenter (GRECO, 2020). I 2020 fremla organet en evalueringsrapport som setter fokus på å forhindre korrupsjon og fremme integritet i sentrale myndigheter, med særlig fokus på topplederfunksjoner og rettshåndhevende organer. Ved utgangen av 2022 ble det utformet en oppfølgingsrapport, med hensikten å vurdere tiltakene norske myndigheter har iverksatt, basert på anbefalingene fra 2020. Myndighetene la i forkant frem en situasjonsrapport som ble avlevert mai 2022. Dette materialet er grunnlaget for oppfølgingsrapporten av 2022 (GRECO, 2022, s. 2). Rapporten fra 2020 kom med 14 anbefalinger, hvor de siste seks anbefalinger går direkte på politiet. Under er seks av disse lagt frem, samt hvordan disse ble svart ut i oppfølgingsrapporten.

*Anbefaling ni: innfør en policy for korrupsjonsforebygging og integritet, som baserer seg på en systematisk gjennomgang av korrupsjonsrisikoutsatte områder, kombinert med regelmessig vurdering av korrupsjonsrisiko*

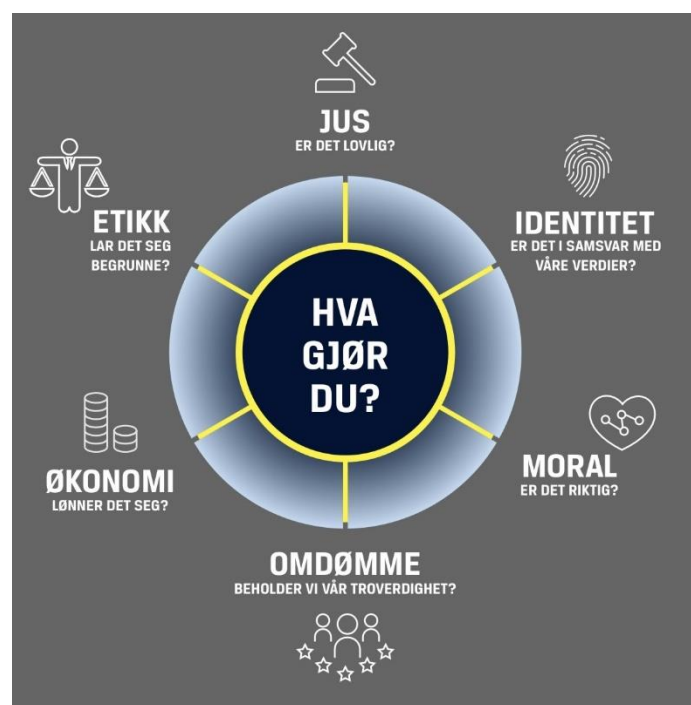
Politidirektøren har godkjent en policy for etikk og antikorrupsjon, og denne ble vedtatt 30.juni 2022. Policyen inneholder blant annet planer for opplæring, bevisstgjøring av etiske retningslinjer, nulltoleranseprinsipper for korrupsjon og interessekonflikter. Det er også innført rutiner for erfaringslæring i Spesialenheten, og i medarbeiderundersøkelsen er det lagt til spørsmål som berører etikk og antikorrupsjon. På bakgrunn av disse endringene konkluderte GRECO at anbefalingen var gjennomført på en tilfredsstillende måte (GRECO, 2022 s. 7–8).

*Anbefaling ti: styrk fokuset på de etiske retningslinjene på en mer helhetlig måte, og styrk de interne opplæringsprogrammene som går på integritet og yrkesetikk*

Det ble igangsatt en gjennomgang av etiske retningslinjer, og disse skal være oppdatert innen mars 2023, sammen med e-læringskurs som omhandler temaet. Politimesteren ble også bedt om å dokumentere hvilke opplæringstiltak som var gjennomført, slik at det kunne utarbeides videre opplæringstiltak om etiske og praktiske dilemmaer politiet møter i hverdagen. På det tidspunktet oppfølgingsrapporten forelå var denne anbefalingen ikke gjennomført (GRECO, 2022, s. 8). De etiske retningslinjene som forelå på tidspunktet for oppgavens datainnsamling er datert 2018. Her kan en lese at målet med de etiske retningslinjene er å «utvikle en positiv og god organisasjonskultur der medarbeidere er etisk bevisste og reflekterte i sitt daglige

arbeid». Det påpekes at det både er et virksomhetsansvar, et lederansvar og et personlig ansvar for alle medarbeidere. De etiske retningslinjene inkluderer politiets sju verdier: integritet, åpenhet, habilitet, respekt, medarbeiderskap, lederskap og mot. Her kan en lese at politiet uttaler at hvis de skal lykkes i arbeidet må alle som arbeider i politiet engasjere seg i retningslinjene, slik at alle ansatte kan «gjøre gode valg hver gang det gjelder» (Politidirektoratet, 2018).

For å avhjelpe i denne prosessen har politiet tatt i bruk det de kaller «det etiske navigasjonshjulet». Dette navigasjonshjulet konkretiserer noen spørsmål en kan stille for å veilede seg selv eller andre, i handlinger og holdninger.



Figur 5: Det etiske navigasjonshjulet. Kilde: Politidirektoratet, 2018.

*Anbefaling elleve: iverksett ytterligere tiltak i rekrutteringsprosedyre med tanke på kandidatenes integritet og etikk, og gjennomfør integritetskontroll med jevne mellomrom for alle ansatte, avhengig av deres eksponering for korrupsjonsrisiko og sikkerhetsnivå.*

På bakgrunn av denne anbefalingen rapporterer politiet at de har styrket fokuset på etikk og integritet gjennom økt fokus på temaene i intervjusammenheng. Kandidatene blir bedt om å bekrefte skriftlig at de har lest og forstått de etiske retningslinjene, samt at de er pliktige til å oppgi om de har bierverv som kan skape interessekonflikt. Videre rapporterer politiet at etikk

og integritet er tema i medarbeidersamtalen, og at det foreligger en veiledning for denne samtalen for å sikre at temaet blir tatt opp med alle. GRECO vurderte sin anbefaling som delvis gjennomført (GRECO, 2022, s. 9).

*Anbefaling tolv: Politiet må utarbeide et felles søknadssystem for registrering og behandling av bierverv*

Et nytt digitalt system ble iverksatt august 2022 med dette formålet, samt at retningslinjene for hvilke bierverv politiansatte kan inneha ble inkorporert i systemet. Videre ble systemet integrert i arkivsystemet slik at det nå er mulig å få bedre oversikt over ansattes bierverv, gjennom rapporter og statistikk. Politiet opplyste om at det pr. september 2022 var mottatt over 800 søknader, og at fagforeningene var involvert i arbeidet med utvikling av nytt regelverk. GRECO konkluderte at dette var tilfredsstillende (GRECO, 2022, s. 9–10).

*Anbefaling tretten: Politiet er anbefalt å gjennomføre målrettet opplæring og bevisstgjøring om varsling og varslingsmuligheter på alle nivåer i politiet.*

Politiet meldte om at forbedrings- og avvikssystemet «Synergi» ble oppgradert i 2021, og at det igangsatt e-læringskurs for å øke bevissthet om systemet og dets funksjoner. Videre ble det våren 2022 besluttet å gjennomgå varslingsordningen og etablere ombudsmann for varslings saker. Ordningen har vært behandlet i samråd med fagforeningene, og det skal videre arbeides med opplæring av granskningsgrupper, evaluering av varslingshåndtering, revisjon av retningslinjer og mulig utvikling av nye. GRECO konkluderte med at denne anbefalingen kun var delvis gjennomført (GRECO, 2022, s. 10).

*Anbefaling fjorten: Etabler en nasjonal statistikk over disiplinære tiltak og videreformidle denne statistikken til offentligheten – som ivaretar de berørte personenes anonymitet.*

Alle lokale enheter i politiet er bedt om å registrere slikt i arkivsystemet WebSak, og derfor er det nå mulig å uthente statistikk. Det ble fra politiets side ikke fremlagt informasjon om offentliggjøringen av registret informasjon, og derfor konkluderte GRECO at denne anbefalingen ikke var gjennomført (GRECO, 2022, s. 10–11).

Det er en tydelig sammenheng og sammenfall mellom forskningens, granskningskommisjonenes og GRECO anbefalinger, som alle peker på de samme vurderingene og tiltakene. Dette er ikke overraskende da det er informasjonen fra de 32 granskningskommisjonene som er det empiriske materiale som benyttes. Forskingen har en mer analytisk tilnærming, mens granskningsrapportene og GRECO ser på bestemte tidsbilder -

selv om disse kan ha pågått over lengre tid. Forskingen blir derfor mer teoretisk basert enn arbeidet granskningskommisjonene gjør (Evalueringsutvalget, 2021, s. 41).

### 3.5.3 Notoritet i politiet

Notoritet betyr at beslutninger blir dokumentert og derfor er kontrollerbare for ettertiden (Westrøm, 2018, s. 3).

*Spesialenheten har gjennom 15 år sett noen fellestrekk ved de alvorligste straffesakene som enheten har etterforsket, uavhengig av hva etterforskningen gjelder. Etterforskningen kan ha avdekket alt fra gamle rykter om samme forhold som etterforskes til mer håndfaste opplysninger som ikke har blitt fulgt opp. I noen sammenhenger vet man ikke om noe er gjort fordi det mangler notoritet (Evalueringsutvalget, 2021, s. 78).*

Hensynet til notoritet i politiet er større enn for andre offentlige organer. Tjenestehandlingene skal være etterprøvbare, både ved intern og ekstern behandling av opplysninger. De ansatte utfører svært mange oppgaver uten oppsyn av ledere, andre kolleger eller publikum. Politiet besitter et maktmonopol og har vide hjemler for å bruke makt ovenfor personer som potensielt befinner seg i sårbare situasjoner. Notoritet rundt tjenestehandlingene er derfor viktig for å kontrollere og dokumentere tjenestehandlinger. Dette er også særskilt omhandlet i straffeprosessloven og påtaleinstruksen hva gjelder bruk av tvangsmidler. Har politiet anvendt et tvangsmiddel ovenfor personer som får status som siktet, skal det opprettes sak og bruken av tvangsmiddelet skal være etterprøvbar. Ved manglende notoritet kan rettsikkerheten til de involverte bli svekket i tillegg til at manglende notoritet svekker samfunnets mulighet til å etterprøve politiets handlinger. I tilfeller hvor slik dokumentasjon ikke foreligger vil det kunne skapes tvil om politiet bruker sine fullmakter i tråd med lovgivers forutsetninger (Spesialenheten for politisaker, 2011, s. 9).

Politilederne har også et ansvar for oppfølging av de ansatte. Det innebærer også en oppfølging av de ansattes vandel. Dersom det kommer frem negative opplysninger om en ansatt, plikter lederen å følge opp disse. I ytterste konsekvens kan lederen selv bli straffeforfulgt hvis hen unnlater å følge opp negativ informasjon om sine ansatte. I slike situasjoner er det derfor helt nødvendig at lederen sørger for notoritet av hvilke vurderinger og tiltak som er iverksatt ovenfor den enkelte (Spesialenheten for politisaker, 2011 s. 8).

### 3.6 Ledelse og lederrollen

Denne oppgave ser på ledernes erkjennelse av korrupsjonsrisiko, og en kommer ikke utenom ledelse og utøvelse av lederrollen. Ledelse er et stort felt, og det er mange måter å forstå ledelse på, hvordan ledelse skal utføres og hvem som kan utøve ledelse. En kan si at ledelse handler om å arbeide sammen med de ansatte og deres organisasjon for å skape resultater. Ledelse i staten skiller seg fra annet lederskap fordi staten har en spesiell forankring og eget mandat i samfunnet (Fornyings- og administrasjonsdepartementet, 2008). For at en skal kunne forstå ledelse er det et grunnleggende premiss å være klar over at ledelse bygger på et organisatorisk forankret mandat og ansvar for å lede og utvikle helheten i en virksomhet. Politiets mandat fremkommer av politilovens § 1:

*Staten skal sørge for den polititjeneste som samfunnet har behov for. Polititjenesten utføres av politi- og lensmannsetaten. Politiet skal gjennom forebyggende, håndhevende og hjelpende virksomhet være et ledd i samfunnets samlede innsats for å fremme og befeste borgernes rettsikkerhet, trygghet og alminnelige velferd for øvrig (Politoloven, 1995, § 1.).*

Hva ledelse handler om og hvordan ansvar er utformet, og skal ivaretas, må også relateres til spørsmålet om hvilket nivå og rolle det utføres innenfor (Askeland, 2012, s. 139). Yukl har definert ledelse slik:

*Leadership is the process of influencing others to understand and agree about what needs to be done and how to do it, and the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish shared objectives (Yulk, 2010, s. 7).*

Denne definisjonen er ganske allmenn, men den kan bidra til å fastholde noen sentrale dimensjoner, som er viktige for hvordan ledelse forstås. Ledelse handler om å *utøve innflytelse* – som i ansvar for å påvirke retningen for organisasjonen og medarbeiderne. Videre skal ledelse *mobilisere til handling* – hvor lederens relasjon til og motivasjon av medarbeidere skal bidra til en prosess, der man skaper oppslutning. Medarbeiderne skal få rom og mulighet til å bidra til at virksomheten realiserer sine oppgaver. Videre handler ledelse om *handlingsorientering* – til å involveres i ulike deler av virksomheten (Askeland, 2012, s. 139). Røvik definerer ledelse slik: «ledelse er en desentralisert, direkte og gjerne dialogbasert påvirkning primært utøvd i relasjonen mellom den enkelte leder og ansatte» (Røvik, 2007, s. 46). Når en skal snakke om ledelse kommer en nesten ikke utenom styring – og det er et viktig prinsipielt skille mellom disse to. Ledelse er personorientert, mens styring er systemorientert. Christensen mfl. i sier om

styring at det er «et lederskaps forsøk på å fatte kollektive beslutninger og påvirke atferd gjennom et sett eller system av formaliserte styringsinstrumenter» (Christensen, Læg Reid, Roness og Rørvik, 2009, s. 121). For å illustrere styring som virkemiddel kan man se på en rormann i en båt – hen styrer dit båten skal. En leder kan man derimot sammenligne med en kaptein på en båt – en som gir ferden retningen eller mål gjennom å bruke sin autoritet og sitt skjønn til å koordinere adferden til mannskapet (Ladegård og Vabo, 2011, s. 27).

Utover de øvrige definisjonene trekkes også Jacobsen og Thorsviks definisjon og beskrivelse av ledelse frem. De definerer ledelse som «en spesiell atferd som mennesker utviser i den hensikt å påvirke andre menneskers tenkning, holdning og atferd» (Jacobsen og Thorsvik, 2013, s. 416). Denne definisjonen fokuserer på tre aspekter ved ledelse: a: ledelse er en rekke handlinger som utøves av en eller flere personer, b: ledelse har til hensikt å få andre mennesker til å gjøre noe, og c: ledelse skal bidra til at organisasjonen når sine mål (Jacobsen og Thorsvik, 2013, s. 416).

### 3.6.1 Lederrollen tematisert i forskning på politikorrupsjon

I all hovedsak har forskning om politikorrupsjon omhandlet «fotfolket» i politiet, og svært sjeldent om lederne. Et unntak er en britisk studie om politiledere som har vært mistenkt for tjenesteforsømmelse og lovbrudd. Her intervjuet forskerne nøkkelpersoner samt etterforskere som hadde erfaring med å avhøre disse politilederne. Denne studien så blant annet på årsaksforholdene for lederne som ble tatt for lovbrudd og korrupsjon. Et av funnene viste at det etiske klimaet i politiorganisasjonen er avgjørende (Hough, May, Hales & Belur, 2016, s. 550). Andre funn i denne studien var at lederne kunne oppleve mangel på støtte, personlig sårbarhet og at de sjeldent eller aldri ble utfordret, og flere trakk frem at det ofte var karrieredepende å kritisere en leder (Hough et al. 2016, s. 546, 550). Som leder kan en oppleve å være hevet over regler og lover som gjelder for «fotfolket», og uetisk atferd kan bli et mønster hvis ikke denne atferden blir spørsmålstilt og utfordret. Lederne har ikke den samme kontakten med kriminelle som andre politifolk, og derfor har de også færre muligheter til å motta bestiktelser fra disse. De fristelsene som lederne møter er brudd på taushetsplikt, uærlighet og informasjonstilbakehold i forbindelse med rekrutteringsprosesser, forfremmelser og økonomiske misligheter som for eksempel reiseutgifter. I mellommenneskelige relasjoner omhandler det mobbing av kollegaer, seksuell trakassering, sexisme og rasisme (Hough et al. 2016, s. 546–547). Avslutningsvis i denne studien tematiserer Hough et al. at den beste måten

å heve den etiske standarden er på å ha en åpen og saklig diskusjon, og de som ledes opplever lederen som rettferdig og ryddig i det vedkommende gjør (Hough et al. 2016, s. 551).

En annen tydelig oppfordring i forbindelse med lederrollen og etisk standard kommer fra Newburn (2015). Han fremhever at målet aldri kan «hellige» skitne midler, som i teorien kalles «Noble cause corruption» eller «Dirty Harry-problem» (Newman, 2015, s. 34). Dette fenomenet stammer fra filmen *Dirty Harry* fra 1971, hvor Clint Eastwood spiller hovedrollen Harry Callahan. I denne filmen får vi se flere situasjoner som illustrerer den etiske balansegangen mellom å bruke skitne midler for å oppnå verdifulle og anerkjente mål. Hos Klockars fremkommer det tydelig at en leder aldri kan godta dette i sine arbeidsfelt, ei heller i etaten som en enhet. Regler skal aldri tøyes og brytes for å gjøre verden til et bedre sted, selv om intensjonen er aldri så god (Klockars, 1980). I forlengelsen her sier Newburn (2015, s. 35) at lederne selv er forbilder når det kommer til integritet, og at dette er noe lederne må ha tydelig i ryggmargen. Punch på sin side tematiserer at spesialiserte enheter som gjerne jobber litt «kreativt» ofte får gode resultater, og han oppfordrer derfor lederne i politiet til å «distrust your best performers and high achievers» (Punch, 2000, s. 319), altså etterspørre hvordan enhetens resultater ble oppnådd. Klare etiske retningslinjer er et tema Punch videre adresserer, og han mener at disse ikke vil gjøre det vanskeligere å bruke skjønn eller bidra til at politiet blir mindre effektivt, men at de vil fungere som en veiledning til hvordan lovgivningen skal håndheves, som igjen medfører bedre skjønnsutøvelse. Jo bedre politiet blir i stand til å bruke legitime midler, jo mindre må de ty til ulovlige midler (Punch, 2009, s. 239).

Lederrollen og lederskap blir også hos Huberts, Kaptein og Lasthuizen løftet opp som svært viktig, og kan sammenfattes gjennom dette sitatet:

« ... Yet, of all the measures that can be taken to prevent integrity violations, the behavior of management remains the most important. Several scholars as well as practitioners argue that leadership is the key variable influencing the ethics and integrity of employees (Huberts, Kaptein & Lasthuizen, 2007, s. 588).

### 3.6.2 Lederrollen og integritet

I politiet er integritet vektlagt som et viktig premiss, både for yrkesutøvelsen, men også i egenskap av å være ansatt i politiet. Dette er tematisert i de etiske retningslinjene de ansatte skal følge (Politidirektoratet, 2018).

Forskerne Huberts, Kaptein og Lasthuizen har sammen gjennomført en studie på politiet i Nederland. Her så på relasjonen mellom ulike aspekter av lederstil og ulike typer av brudd på

integritet, og hvordan de ulike lederkarakteristikker fungerte best og mest forebyggende i møte med handlinger og atferd som ønsket unngått. De definerer integritet slik «we define integrity as the quality of acting in accordance with moral values, norms and rules, and integrity is a quality of individuals, as well as of organizations» (Huberts et al. 2007, s. 589).

De tre ulike lederstiler de så på var lederen var en rollemodell og forbilde, den andre lederstilen bar stort preg av strenghet og ufravikelighet på lovverk og retningslinjer, mens den tredje var en åpen og inkluderende lederstil. I denne forskningen definerte de korrupsjon som synonymt med alle former for brudd på moralske normer og verdier (Huberts et al. 2007, s. 589).

Videre la de følgende innhold til hver av de tre lederstilene:

1. Ledere som fremstår som **rollemodeller og forbilder** setter gode eksempler for sine medarbeidere.
2. Ledere som er **strengt og tydelige** implementerer klare normer og regler, og sanksjonerer oppførsel som ikke er i samsvar med disse.
3. Ledere som legger vekt på **åpenhet og inkludering** diskuterer utfordringer og dilemmaer (Huberts et al. 2007, s. 590).

Lederstilene ble videre målt mot ni brudd på integritet, og målt til hvilken lederstil som var mest effektiv. Noen interessante funn fra denne studien er presentert under:

- De ansatte kopierer lederens standarder for integritet i deres daglige virke.
- Tydelig håndhevelse av regelverk er særlig effektivt i møte med bedrageri, korrupsjon og misbruk av ressurser.
- For å forebygge korrupsjon på den mest optimale måten må lederne benytte alle de tre aspektene av lederstiler for å oppnå et best mulig resultat.
- Ved korrupsjon som skjer i møte mellom eksterne og den ansatte, var strenghet den stilen som hadde størst effekt.
- Ved korrupsjon som skjer internt på arbeidsplassen hadde rollemodell-stilen størst effekt.

Studien konkluderte med at ledere som går foran som gode rollemodeller, er åpne og ikke er redde for å være tydelig på forventinger, samt følger lovverk og retningslinjer, aktivt bidrar til å påvirke integriteten hos de ansatte (Huberts et al. 2007, s. 595–603).



### 3.6.3 Erfaringslæring

5.mars 2008 ble «Kontrollmekanismeutvalget» oppnevnt av Justis og politidepartementet. Deres oppgave var å evaluere interne og eksterne kontrollmekanismer for politiet, og vurdere om disse kontrollmekanismene evnet å fange opp lovbrudd og kritikkverdige forhold. De konkluderte med at politiet hadde for dårlige systemer og rutiner for å lære av feil. Utvalget argumenterte for betydningen av kunnskapsbasert erfaringslæring, og at det er leders oppgave å legge til rette for og lede dette (Evalueringsutvalget, 2021, s. 48). 12. august 2011 ble «22.juli kommisjonen» oppnevnt ved kongelig resolusjon. Kommisjonens mandat var å gjennomgå, og trekke lærdom av, angrepene på regjeringskvartalet og Utøya 22.juli 2011. Rapporten fremla mange ulike læringspunkt, og en konklusjon fra kommisjonens arbeid var at evnen til å erkjenne risiko og ta lærdom av denne erkjennelsen var for liten (NOU 2012:14, s. 441). Som en direkte oppfølging av «22.juli kommisjonen» kom «Politianalysen». Rapportens var politiets ressursbruk, prioriteringer, kompetanse, ledelse og organisering. Utvalget pekte også her på at politiet ikke har gode nok systemer, kompetanse og prosesser for kontinuerlig utvikling og analysen avdekket at systematisk erfaringslæring ble praktisert i begrenset grad (Evalueringsutvalget, 2021, s. 48–50).

Politianalysen ble kunnskapsgrunnlaget for «Nærpolitireformen» (Evalueringsutvalget, 2021, s. 50). Denne analysen omfattet organisering av politi og lensmannsetaten, politiets oppgaver og ansvarsfordeling. Behovet for å utøve kompetent ledelse i politiet ble fremhevet, med spesielt fokus mot læring, åpenhet og utvikling (Prop. 61 LS (2014–2015), s. 31). Det ble påpekt at politiet må ta i bruk strukturerte metoder for erfaringslæring da dette en grunnleggende for kvalitetsforbedring. I 2016 ble det satt ned et nytt utvalg som skulle se på bevæpning av norsk politi, Bevæpningsutvalget. Utvalget påpekte at det er politiets ansvar å sørge for at det foreligger prosesser for læring som bidrar til forbedring. Utvalget kom frem til at læring gjennom refleksjon var i liten grad satt i system (Evalueringsutvalget, 2021, s. 50).

#### *Kunnskapsbasert erfaringslæring*

Erfaringslæring bygger på erfaringskunnskap, som igjen bygger på involvering og kommunikasjon mellom mennesker. Erfaringskunnskapen er ofte skjult for den som utøver den. På bakgrunn av dette er det derfor mye kunnskap som ikke er synlig, både hos enkeltpersoner og i organisasjoner. Læring kan undersøkes på mange ulike nivå. Det kan være individuell læring eller organisatorisk læring, som er når en hel organisasjon lærer av det som

enkeltmennesker eller grupper har lært. Det kan også være systematisk læring som finner sted når flere organisasjoner innenfor samme virksomhet lærer av det en organisasjon i systemet har erfart og lært (NOU 2009:12, s. 184).

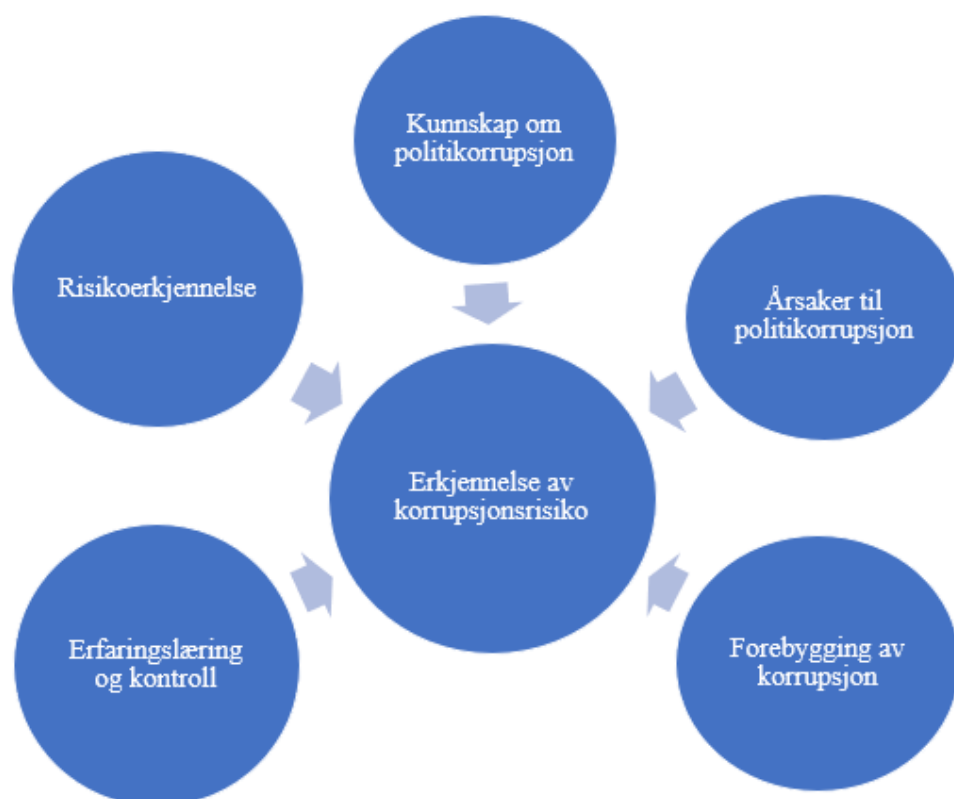
Skal erfaringskunnskap bli til erfaringslæring, må den kobles sammen med teoretisk kunnskap. En av bakdelene med denne tilnærmingen er at erfaringslæringen bygger på kunnskap man allerede har. Det kan derfor være vanskelig å tenke helt nytt. Dersom erfaringslæringen bygger på andre typer kunnskap enn sin egen erfaringsbaserte, vil erfaringslæringen gå i retning av å være kunnskapsbasert (NOU 2009:12, s. 185). Kunnskapsbasering medfører systematisk og metodisk innhenting av informasjon og kunnskap. Hvis målet er å treffe gode beslutninger så forutsettes det at en tar i bruk annen kunnskap enn sin egen erfaringsbaserte. Kunnskapsbasert erfaringslæring er en grunnmur for å opprettholde og utvikle et demokratisk og ansvarlig politiarbeid (Evalueringsutvalget, 2021, s. 53).

For at læring i større grad skal være tilrettelagt er det av betydning at politilederne har en dekkende forståelse av hva som ligger i erfaringsbasert læring. Tidligere forskning viser at politiledere ikke definerer begrepet erfaringslæring likt (Hoel & Barland, 2020). Filstad (2020) skriver at mange forbinder erfaringslæring med kurs, trening og utdanning. I det daglige blir erfaringslæring knyttet til å finne forbedringspunkter etter hendelser. Denne innfallsvinkelen er for snever da erfaringslæring er mye mer enn å finne en kortsiktig løsning på et problem. Det er først når en reflekterer over virkelighetsoppfatninger som styrer praksis at det blir mulig å finne årsaken til problemet (Filstad, 2020, s. 180).

Et viktig premiss for å kunne skape en felles forståelse av læring er det nødvendig å legge til grunn at refleksjon er en forutsetning for læring og endring. Læring skjer gjennom involvering og tilhørighet og arbeidsgiver og arbeidstaker trenger å utfordre hverandre slik at man sammen nye løsninger (Filstad, 2020, s. 167). Klimaet for læring krever en ledelse som legger til rette for et godt arbeidsmiljø som oppfordrer til læring, åpenhet og dialog (Filstad, 2020, s. 174).

### **3.7 Oppsummering**

I den avsluttende delen av teorikapittelet er oppgavens teorifundament illustrert gjennom figuren nedenfor. Denne figuren viser den logiske sammenhengen mellom oppgavens problemstilling og forskningsspørsmål.



Figur 6: Figur som illustrer sammenheng mellom teori og problemstilling

Som tidligere beskrevet finnes det internasjonal forskning på korrupsjon i politiet, men det har vært nødvendig for oppgaven å anvende teori som kan brukes i en norsk kontekst. Det har til tider vært både ambivalent og krevende, da det er brukt mye ressurser på å undersøke bakgrunnen til de studiene som er presentert, slik at de ulike kontekstene kan overføres til norske forhold. Teori som er relevant for denne oppgavens analyse av problemstilling og forskningsspørsmål er fremstilt. Før forventningene til de ulike temaene fremstilles vil oppgaven løfte en overordnet forventning samt alle fem tema har til felles. Informantene er alle ledere, og det antas at alle har en eller annen form for lederutdanning eller kurs, gjennom Politihøgskolen eller andre utdanningsinstitusjoner. Det vil naturlig nok være ulikheter i hvilken utdanning, erfaring og individuelle forskjeller informantene representerer – men vil det være mulig å se om de er «støpt i samme skje» fordi de alle er ledere? Har de lik atferd i utøvelsen av rollen sin? Gjennom Nærpolitireformen har samtlige politidistrikt fått den samme enhetlige strukturen, og vil dette spille inn? Det er uansett forskjeller på grunn av geografi, demografi, kriminalitet og ressurser, men det forventes at det er mulig å se noen fellestrekk (Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, 2022, s. 6).

Denne oppgaven har hatt fokus på temaene korrupsjon, risiko, forebygging, kontroll og erfaringslæring. De spesifikke forventningene til de ulike temaene vil utledes under.

*Korrupsjon:* Basert på at politiet forholder seg til lovverk forventes det at informantene bruker lovteksten som et minimum når de skal definere korrupsjon, samtidig som det forventes at de trekker inn den samfunnsvitenskapelige politiforskningen, som omhandler det som er utilbørlig, eller uetisk. Brukes begrepet fordeler, og hva legger informantene i disse? Vil det fremkomme tydelige forskjeller og nyanser mellom informantene, eller vil empirien fortelle at alle definerer korrupsjon likt? Det forventes at informantene går utover definisjonen lovteksten legger til grunn, og at de uttrykker at politikorrupsjon skjer i kraft av stilling.

*Risiko:* Risiko oppfattes ulikt fra person til person, basert på informasjon, tidligere erfaringer, risikoforståelse, erkjennelse og våre egne konstruksjoner og antagelser. Det vil trolig være ulik risikoerkjennelse blant lederne, og dette vil prege arbeidet som gjøres på deres avdelinger. Det vil være naturlig å forvente at informantene ikke avgir et felles entydig svar på dette, selv om, basert på hvor alvorlig politikorrupsjon er, de kanskje bør ha det?

*Forebygging:* Teorien viser at politikorrupsjon kan forebygges på mange ulike måter. Det finnes flere strategier politiet kan benytte (Newburn, 2015), samt at enkelte forebyggingsstrategier har blitt iverksatt basert på GRECOs anbefalinger. Det forventes at lederne er bevisste hvordan de kan arbeide. Hva angår lederatferd, og hvordan de benytter lederrollen for å forebygge politikorrupsjon antas det at dette gjøres ulikt. De ulike lederne vil vektlegge forskjellige innganger, fordi de er forskjellige personer, med ulike erfaringer, som leder ulike avdelinger. Trolig oppleves enkelte politioppgaver mer korrupsjonsutsatt enn andre, og derfor forventes det av empirien at de arbeider forskjellig. Samtidig forventes det at mange informanter gjør mye likt forebyggingsarbeid.

*Kontroll:* Forebygging og kontroll henger tett sammen, og oppgaven er svært interessert i hvilke kontrollmekanismer lederne, og politiet for øvrig, har for å forhindre politikorrupsjon. Det er av stor interesse å avdekke hvilke tiltak lederne selv mener de kan benytte, og om disse sammenfaller med teorien. Hvor stor bevissthet er det rundt retningslinjer og rapporteringskultur, og har alle lederne god oversikt over behandlingen av bierverv?

*Erfaringslæring:* Erfaringslæring bygger på erfaringskunnskap, som bygger på involvering og kommunikasjon, og må være koblet sammen med teoretisk kunnskap. Basert på teorien forventes det å finne ulik forståelse av erfaringslæring. Har alle informantene oversikt over forskjellen mellom erfaringslæring og erfaringsdeling? Politidistriktet er inndelt i tre

geografiske enheter, og noen avdelinger opplever kanskje større arbeidspress enn andre. Trolig kan dette være en medvirkende årsak til hva som prioriteres, og det er ikke sikkert at samtlige ledere prioriterer erfaringslæring like høyt.

Samlet sett stilles det mange spørsmål og forventninger til hva empirien vil avdekke, og hvordan empirien sammenfaller med teorigrunnlaget. Utover dette stilles det også en forventning til informantenes kunnskap om Erik Jensen-saken, da spesielt Evalueringsrapporten som kom i kjølvannet av denne. Rapporten inneholder flere læringspunkt, og det er av stor interesse for denne oppgaven om lederne har kjennskap til rapporten, samt hvordan denne kan ha fått betydning i politiet. Ikke bare som enhet – men også i Trøndelag politidistrikt. Har informantene et bevisst forhold til funnene, eller er Evalueringsrapporten viet liten oppmerksomhet i lederfellesskapet, og politidistriktet generelt? Teorien er nøye valgt ut for å kunne relateres til oppgavens formål. Den kunne ha inkludert teori innenfor temaer som kultur, holdning og varsling, men dette er bevisst valgt bort.

## **4. Metode**

Hensikten med forskning er å frembringe kunnskap om virkeligheten som er troverdig og gyldig på en redelig måte. For å oppnå dette må en metode velges i dette arbeidet. Metode omhandler hvordan vi tilnærmer oss og forsøker å avdekke virkeligheten, og er et hjelpemiddel for å kunne oppnå en beskrivelse av denne (Jacobsen, 2018, s. 15–16).

I dette kapitlet gjøres det rede for hvordan denne avhandlingen er gjennomført. Først vil oppgavens vitenskapelige ståsted, metodiske tilnærming og valg av forskningsdesign forklart. Deretter fortsettes det med datainnsamlingsmetode og analyse før det avsluttes med gyldighet, overførbarhet og pålitelighet, samt refleksjon og kritikk til valgene vi tar tatt underveis.

### **4.1 Vitenskapelig tilnærming**

I litteraturen er det to begreper som er med på å avgjøre hvilket syn vi har på virkeligheten og hva som er den beste måten å forstå hvordan kunnskap tilegnes på. Disse to er ontologi og epistemologi. Ontologi stammer fra gresk og betyr «slik ting faktisk er», og er læren om hvordan virkeligheten faktisk ser ut, altså hvordan tingene er. Epistemologi betyr «læren om

kunnskap» og omhandler i hvilken grad det er mulig i denne verden å få sann kunnskap. Utgangspunktet her er erkjennelsen av at det er et skille mellom virkeligheten slik den faktisk er – altså et objekt eller en tilstand som faktisk finnes, og virkeligheten slik den fremstår for, og oppfattes av oss (Ringdal, 2020, s. 37).

Målet med denne oppgaven er å se nærmere på ledernes korrupsjonserkjennelse, og hvordan denne påvirker det korrupsjonsforebyggende arbeidet i politiet, derfor inntas et epistemologisk ståsted. En fortolkningsbasert tilnærming blir derfor naturlig da oppgaven utforsker et fenomen, og ikke på en fysisk ting, hvor positivistisk tilnærming hadde vært korrekt (Jacobsen, 2018, s. 27). Tre teser står sentralt i denne tilnærmingen. *Den første* er at den sosiale virkeligheten ikke kan ses på som stabil da den endres kontinuerlig. *Den andre* er at det ikke finnes en objektiv sosial virkelighet, men heller flere ulike forståelser av virkeligheten. Ni informanter er intervjuet, og dataene fra disse intervjuene forteller om ulike forståelser, risiko og tolkning da det er deres forståelser og meninger som blir presentert. *Den tredje* er at forståelsen for virkeligheten kun kan kartlegges ved at forskeren setter seg inn i hvordan informantene fortolker og legger mening i de sosiale fenomenene det forskes på. Epistemologisk vært viktig å få frem hvordan informantene har oppfattet, fortolket og konstruert sin virkelighet. Den kunnskapen oppgaven har søkt å finne har utviklet seg i en stadig fortolkningsprosess der empirien har blitt satt i en forståelsesramme. Virkeligheten har blitt konstruert av de ulike informantenes svar, og for at en skulle kunne forklare en virkelighet er det undersøkt hvorvidt informantene svarer likt og tolker likt på spørsmålene de blir stilt (Jacobsen, 2018, s. 27–28).

## **4.2 Metodevalg**

Metode kan defineres som de teknikkene eller verktøyene som brukes for å tilegne seg kunnskap om virkeligheten. Det finnes ingen fasitsvar hva som er riktig og feil metode og det har vært – og er – en debatt om de ulike tilnærmingene. En ting som er svært avgjørende for hvilken metode som likevel kan anses som best egnet er hvilken problemstilling som er utgangspunktet for forskningen (Jacobsen, 2018, s. 23).

### 4.2.1 Induktiv tilnærming

Jacobsen (2018) skriver at forskning foregår gjennom ulike tilnærminger: deduktiv eller induktiv tilnærming. I deduktiv tilnærming beveger forskeren seg fra teori til empiri og tester hypoteser som er utledet i teorien. I induktiv tilnærming gjøres det motsatt. Da skal forskeren gå fra empiri til teori, hvor empirien blir systematisert og brukes til å danne ny teori, men om

mulig også utvikle eksisterende teori. Målet er å samle inn data, å kunne finne mønstre i dataene, og det er dette som er denne avhandlingens tilnærming. Formålet er å undersøke informantenes holdninger og kunnskap gjennom å samle inn empiri. Empirien skal så systematiseres før en kan lete etter mønstre og dermed danne et nytt fundament for utvikling av eksisterende teori, men også kanskje utvikle ny teori (Jacobsen, 2018, s. 34).

#### 4.2.2 Intensivt design og kvalitative data

Masteroppgaven er begrenset i tid, da lederne i Trøndelag politidistrikt har blitt intervjuet i en svært begrenset tidsperiode. Målet har vært å avdekke nyanser og detaljer og gå i dybden, og få en helhetlig forståelse av disse, som følge av den eksplorerende problemstillingen. Dette samsvarer med intensivt design. Studien har ikke søkt å kartlegge trender for å kunne generaliserer til en større populasjon (Jacobsen, 2018, s. 90–91).

Trøndelag politidistrikt er som nevnt tidligere casen for denne oppgaven, og Yin definerer casestudier til å være en empirisk undersøkelse av et moderne fenomen som foregår i det virkelige liv, der det ikke er klare sammenhenger og grenser mellom fenomenet, korrupsjonsrisiko, og konteksten, det skal undersøkes i (Yin, 1983, s. 23).

Denne oppgaven hatt fokus på tekst og ord, og derfor brukes kvalitative data i undersøkelsesopplegget, da disse er rettet mot analytiske beskrivelser, fleksibilitet i møte med informantene og nærhet til disse. Dermed kan forståelsen for fenomenet som undersøkes økes (Thagaard, 2016, s. 18). En stor fordel, gjennom å benytte kvalitative data, er nærheten til informantene som gir mulighet til å avklare usikkerhetslementer raskt med informantene gjennom åpen interaksjon (Tjora, 2020, s. 27). En annen fordel er nyanserikdommen informantene har bidratt med. Ulempen med kvalitative data, og innsamlingen av disse, har i litteraturen blitt løftet frem som svært ressurskrevende. Undersøkelsens data betraktes som virkelighetsnære. Intervjuguiden er brukt som utgangspunkt, og det har vært stor fleksibilitet til å følge informantene i deres resonnement og historiefortelling (Jacobsen, 2018, s. 129–131).

### **4.3 Hvem er informantene?**

Informantene arbeider som ledere på ulike nivå i Trøndelag politidistrikt. Utvelgelsen var strategisk på bakgrunn av kjønn, fagområde, antall år som ledere og fagområde. I tillegg ble det vektlagt å rekruttere informanter fra samtlige tre geografiske enheter i politidistriktet, slik

at både «by og land» er representert. For å ivareta anonymiteten til informantene sies det ingenting om antall år disse har vært ledere, eller gjennomsnittet for informantgruppen som helhet. Det vil heller ikke presiseres om de arbeider i seksjoner, enheter eller avsnitt. Informantenes arbeidssted blir derfor kun omtalt som «avdeling». For å sørge for at flest mulig driftsenheter var representert ble det besluttet å ta direkte kontakt med de lederne, basert på utvalgte kriterier, som i sum ville utgjøre et bredt utvalg for denne oppgaven. Det er derfor ikke gått ut invitasjon til samtlige ledere i Trøndelag politidistrikt. Samtlige ni som ble forespurt takket ja til å delta.

#### **4.4 Etiske spørsmål**

Alle samfunnsvitenskapelige undersøkelser har noen konsekvenser, og i dette tilfelle gjelder det både informantene og politiet som organisasjon. Derfor er det tenkt nøye igjennom hvordan denne forskningen kan påvirke informantene, Trøndelag politidistrikt og hvordan forskningen vil oppfattes og brukt (Jacobsen, 2018, s. 45). Norsk Senter for forskningsdata (NSD) ble kontaktet om hvorvidt dette prosjektet behøvde godkjenning, og svaret på dette var nei, da enkeltpersoner ikke kan identifiseres av de som har tilgang til dataene og at avhandlingen ikke innhenter personsensitive opplysninger. I intervju ble informantene informert om taushetsplikt og anonymitet, og at ingen deltakere har kunnskap om andres deltakelse. Det er ikke gjort sporbart i informantenes kalendere at disse har deltatt i kartleggingsstudien. I intervjusammenheng er informantene hverken omtalt med navn eller tittel, og de ble informert om at fremstillingen av data, og hvordan disse anonymiseres. Samtlige informanter samtykket til lydopptak av intervju, og de ble orientert om sletting av datamateriale ved undersøkelsens slutt. Avhandlingen oppfyller tre grunnleggende krav til god forskningsetikk relatert til forholdet mellom forsker og informant. Informantene har gitt et informert samtykke, de har krav på privatliv og de har krav på å bli korrekt gjengitt. De har fått informasjon gjennom informasjonsskriv, og ved oppstart av intervju adressert hvorfor denne undersøkelsen gjennomføres (Ringdal, 2020, s. 59–65).

#### **4.5 Det å forske på sine egne**

En av oss er ansatt i politiet og dette betyr at vedkommende kjenner organisasjonen innenfra, som kan ha både positive og negative sider. En viktig positiv fordel er at den politiansatte har lett tilgang til feltet, og vedkommende har kjennskap til informantene og deres arbeidsfelt. På



andre siden kan dette føre til at noe «forsvinner» langs veien ovenfor den andre forskeren, fordi mye av den politiansattes kunnskapen er etablert og kroppsliggjort. Det å se på egen organisasjon gjennom andres øyne kan være krevende, og det ble vurdert om hvorvidt det var klokt om begge deltok i intervjuene (Thagaard, 2016, s. 87). Hvordan dette ble løst forklares nærmere i kap. 4.6.1.

Rachlew (2010) henviser til Reiner (2000) som skriver om ulike forskerroller i politiet. Han beskriver at *innside innside-rolle* handler om politiansatte som forsker på politiet i tilknytning til egen akademisk karriere. *Utside innside-rolle* handler om politi som forsker på politiet etter at de har bestemt seg for, eller har forlatt politiet som arbeidsplass. *Innside –utside-roller* er forskere uten politibakgrunn, men som formelt er tilknyttet organisasjonen gjennom oppdrag som ansatt i organisasjoner som har en eller annen form for ansvar for politiet. *Utside-utside-rolle* handler om forskere som er uten noen form for tilknytning til politiet (Rachlew, 2010, s. 134). Den politiansatte av oss blir derfor plassert i *innside innside-rolle*, mens den andre er helt utenforstående, uten noen form for tilknytning til politiet plasseres i *utside utside-rolle*. For enkelthetsens skyld er disse rollene forkortet til innside- og utsideforskeren (Rachlew, 2010, s. 134). Det er aktivt forsøkt å utnytte fordelene ved denne forskerrolle-sammensetningen.

For oppgavens legitimitet poengteres det at det ikke foreligger noen avtale mellom innsideforskeren og arbeidsgiver med hensyn til gjennomlesing av empiri eller oppgaven i sin helhet før innlevering. Arbeidet som er gjennomført har ikke hatt noen føringer fra politidistriktet og tematikken og forskningen er ønsket velkommen fra ledelsen side.

#### **4.6 Datainnsamling**

Datainnsamlingsmetoden som er benyttet vil kunne påvirke dataenes validitet, og dermed også påliteligheten. De fire metodene en kan benytte for å samle inn data er det individuelle åpne intervjuet, fokusgruppeintervju, observasjon og dokumentundersøkelse (Jacobsen, 2018, s. 145). Denne oppgavens datainnsamling tar utgangspunkt i det individuelle intervjuet, og det vil nå bli presentert hvordan det er arbeidet i forkant, i gjennomføringsfasen og i etterkant.

#### 4.6.1 Det individuelle intervjuet – et dybdeintervju

Målet med dybdeintervjuet er å skape en situasjon hvor samtalen kan flyte fritt om de temaene som er bestemt på forhånd (Tjora, 2021, s. 127). Her ønskes det at informantene skal få muligheten til å reflektere over egne synspunkter, holdninger, erfaringer og tanker. Dette for at informasjon som var relevant for temaene i denne oppgaven, korrupsjon, risiko, forebygging, kontroll og erfaringslæring, ble avdekket (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2015). Intervjuguiden (se vedlegg 2) var utarbeidet med en innledningsrunde med informasjon om tema for oppgaven, problemstilling og taushetsplikt, datalagring, samt deltakernes mulighet for å trekke seg fra studien.

##### *Et prøveintervju*

Etter at intervjuguiden var ferdig utarbeidet ble det gjennomført et prøveintervju med en politileder, for å teste om intervjuguiden fungerte slik den var tenkt. Det var behov for å avklare særlig tre spørsmål. Var den tilfredsstillende med tanke på intensjonen? Hvordan ville notatskriving fungere under intervjuet, med tanke på blikkontakt, kroppsspråk og konsentrasjon for intervjueren? Og det siste, hvem skulle lede intervjuene – innsideforskeren eller utsideforskeren? Etter intervjuet var gjennomført kunne det konkluderes på samtlige spørsmål. Intervjuguiden fungerte optimalt og spørsmålene krevde liten forklaring. De gav i tillegg rom for at informanten kunne lede, komme med forklaringer og fortellinger for å illustrere og reflektere. Notatskriving gjorde noe med opplevd tilstedeværelse, så det ble bestemt at intervjulederen ikke tok notater. Det tredje punktet ble det helt avgjørende – nemlig at begge ikke kunne delta sammen gjennom hele intervjuet. Utgangspunktet var at utsideforskeren ledet intervjuet, men flere ganger henvende politilederen seg til innsideforskeren og det ble brukt et «stammespråk», hendelser og interndokument som ikke er tilgjengelig for allmenheten. Videre ble var det en varierende grad av hvor komfortabel vedkommende var – da kollegaen satt i rommet. Det kan være tynt å basere seg på ett forsøk, men det ble en verdifull erfaring.

##### *Gjennomføring av intervju*

Intervjuene ble besluttet å ledes av utsideforskeren. Innsideforskeren deltok i oppvarmingsfasen med gjennomgang av prosjektet, taushetsplikt og informantens rettigheter. Deretter forlot innsideforskeren møterommet, og satt på medlytt gjennom intervjuet for å gjøre notater. Bakgrunnen for dette valget ble informantene orientert om. Da innsideforskeren forlot rommet startet opptaket av intervjuet. Bakgrunnsinformasjon om informantene ble registret gjennom en rekke ja-og-nei spørsmål. Deretter fortsatte intervjuene med de fem hovedtemaene og til slutt

en avslutning. Hvert hovedtema inneholdt flere åpne ferdigformulerte spørsmål. Dette gav en trygghet i intervjusituasjonen, og så fikk det ble sikret at samtlige fikk de samme spørsmålene. Enkelte ganger berørte informantene spørsmål som intervjuer enda ikke hadde stilt, og da ble disse spørsmålene passert når disse kom i henhold til intervjuguidens mønster (Ringdal, 2020, s. 243–244). Intervjuene ble gjennomført på til sammen fire dager i februar 2023, og varte fra 59 min til 102 min, med en gjennomsnittstid på 84 min. Etter lydopptaket var avsluttet ønsket flere informanter å fortsette samtalen med anekdoter og betraktninger som muligens var av en slik karakter at de opplevde det ubehagelig å ha på lydopptak. Ingen av disse opplysningene er tatt med i bearbeidelsen av teksten intervjuene har resultert i. Ved avslutningen av intervjuet kom innsideforskeren tilbake, og informanten ble takket for sin deltakelse. Umiddelbart etter at informantene forlot intervjuet ble refleksjoner og poenger gjennomgått, samt evt. forbedringer i intervjuteknikk til neste intervju (Thagaard, 2016, s. 112).

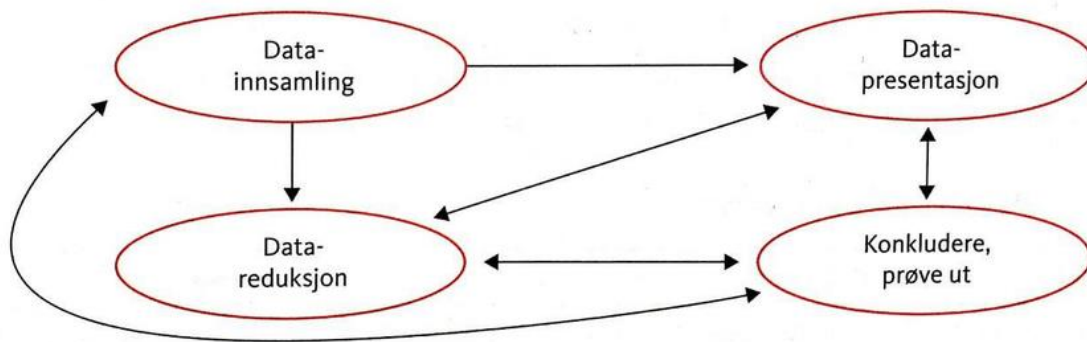
#### 4.6.2 Bearbeiding av data

Den første delen i all kvalitativ analyse er å renskrive rådata (Jacobsen, 2018, s. 200). Undersøkelsens rådata ble samlet inn på gjennom lydopptak av intervju og notater gjort i tilknytning til intervjuet. Transkriberingen ble foretatt i to runder. I den første runden ble informantens svar skrevet direkte inn i intervjuguiden, sammen med svarene fra den innledende runden: antall år informanten har vært leder, nåværende ansvars- og arbeidsfelt. I den neste runden av transkriberingen ble hvert tema og tilhørende forskningsspørsmål skilt ut, og svarene ble bearbeidet til tydeligere tekst. Hensikten med dette var å avdekke hvor mange som svarte likt, i tillegg til at nyanser og ulikheter i svarere kom tydeligere frem. Informasjonen om antall år som leder og arbeidsfelt ble i denne runden tatt ut for å ikke avslørte identiteten til våre informanter. Videre ble det besluttet å ikke nummerere de ulike informantene slik at svarene deres ikke skal kunne leses av som et mønster og mulig kryssjekkes av kollegaer. Alt transkriberings- og sorteringsarbeid er gjort av denne oppgavens forfattere. Informasjon som ikke hadde relevans for forskningen ble fjernet, samt informasjon som kunne ha identifisert informantene (Jacobsen, 2018, s. 200–202).

#### **4.7 Analyse og analyseprosess**

Det informantene forteller skal kunne analyseres på en måte som «beriker og utdyper meningen med det de sa» (Kvale & Brikmann, 2009, s. 200–201). Avhandlingen benytter seg av tekstdata

som stammer fra intervju med informantene, og skal omsette observasjonene til vitenskap. Ifølge Miles & Hubermans generelle fremstilling av en analyseprosess basert på kvalitative data består denne av tre elementer. Den første er datareduksjon, som begynte allerede i datainnsamlingen med valg av spørsmål, utvalg av svar og oppsummeringer. Det andre er datapresentasjon, hvor det er viktig å vise måtehold, da lange tekstutdrag fungerer dårlig. I empirikapittelet er dataene presentert, gjennom sitater, opptelling og tabeller. Det siste elementet er konklusjon. Det kan være fristende å komme med konklusjoner tidlig i analysen, men dette er det viktig at man unngår (Miles & Huberman, 1994).



Figur 7: En interaktiv modell for analyse av kvalitative data. Kilde: Miles & Huberman (1994 s. 12)

Måten funnene er analysert vises i den induktive tilnærmingen, hvor en starter med å gå fra empiri til teori, hvor empirien blir systematisert og brukt til å utvikle eksisterende teori (Ringdal, 2020, s. 252–253). Oppgaven skal avdekke om det finnes sammenhenger mellom funn og det teoretiske grunnlaget, og diskutere hvorvidt disse sammenfaller, overlapper eller avviker.

#### 4.8 Validitet, reliabilitet og overførbarhet

Å drøfte validitet (gyldighet) og reliabilitet (pålitelighet) betyr at en i praksis skal forholde seg kritisk til kvaliteten på de intervjuene som er gjennomført. Her må en stille oss flere spørsmål underveis. Har en fått tak i det en ønsker seg av informasjon, altså har det intern gyldighet? Kan de funnene overføres til andre, i denne oppgavens tilfelle andre politidistrikt, og dermed ha ekstern gyldighet? Det siste spørsmålet har vært om en kan stole på dataene som er samlet inn? (Jacobsen, 2018, s. 227–228). Tre spørsmål kan bidra til å kunne drøfte validiteten og reliabiliteten for denne oppgaven:

*I: Har informantene gitt en sann beskrivelse av virkeligheten?* Informantene representerer et bredt utvalg og samtlige tre geografiske driftsenheter er representert. Lederne arbeider på ulike nivåer, og dette bidrar til å sikre muligheten for at virkeligheten er gjenspeilet i resultatene. I tillegg har innside-forskeren tilgang på systemer og rutiner som informantene referer til, og har hatt mulighet til å validere utsagnene. Men, informantene kan være uærlige eller «pynte litt på sannheten» om de opplever at de svarer ulikt enn hva de tror forventes. Det etterstrebet god informasjon, gjennomføring av intervju på gode tidspunkt for informantene på deres ulike arbeidssteder, slik at de er i omgivelser de kjenner godt (Jacobsen, 2018, s. 229, Tjora 2020, s. 132–133).

*II: Er datamaterialet representert på en sann måte?* Funnene ble systematisert gjennom tema, ord og tekst og da beveger man seg bort fra datakildene, og det er en fare for at ens egne meninger og holdninger kan bli lagt til. Presentasjon av datamateriale er kontrollert av begge forfattere, og mange av informantenes utsagn er gjengitt som sitat for å sikre at informantenes egne ord blir presentert. Underveis i datainnsamlingen er også uklare utsagn og usikkerhetsmomenter nøye drøftet og kontrollert (Jacobsen, 2018, s. 233).

*III: Er virkeligheten gjenspeilet i resultatene?* I rapporten fra Evalueringsutvalget (2021) er det trukket frem at det foreligger svært liten empirisk forskning på temaet politikorrupsjon i Norden, derfor er det veldig lite å sammenligne med. Det er ikke søkt etter å avdekke korrupsjon, men se på lederrollens korrupsjonserkjennelse – og om den fører til forebyggende arbeid og kontroll. I Norge er det ikke forsket på temaet tidligere (Evalueringsutvalget, 2021, s. 91). Det er derfor liten mulighet til å validere funnene mot annet forskningsarbeid (Jacobsen, 2018, s. 237).

Så, hva med pålitelighet? Har resultatene i denne undersøkelsen blitt skapt av trekk ved selve undersøkelsen? Det anerkjennes at undersøkelsesopplegget, datainnsamlingen og analysen som er foretatt kan ha påvirket resultatet. Informantene påvirkes av undersøkerne, og deres briller, måte å reagere og samtale på, samt hvilken kontekst intervjuene blir gjennomført i. Alle intervjuene har blitt gjennomført på informantenes arbeidssted for å være på deres «hjemmebane», og i rom med fysisk avstand til deres kontorplass (Jacobsen, 2018, s. 241–246). Videre har en sett på i hvilken grad funnene i denne avhandlingen er overførbare, og dermed om de har ekstern gyldighet. Kan de overføres til andre enheter, og i dette tilfelle andre politidistrikt, enn det som undersøkt? (Jacobsen, 2018, s. 237). Funnene har ekstern gyldighet, da politidistriktene i Norge er likt organisert etter innføringen av Nærpolitireformen. I tillegg er politietaten er en stor organisasjon og hovedtyngden av de ansatte kommer fra samme

utdanningsinstitusjon og opplæring, og må forholde seg til de samme systemer, retningslinjer og arbeidsmetoder.

Det presiserer at det er leseren som bestemmer den samlede kvaliteten. Det er leseren selv som må tro på innholdet, at innholdet gjenspeiler både den underliggende virkeligheten og casen. Det konkluderes med at undersøkelsen er gjennomført med troverdighet, at empiri er fremstilt på en redelig måte og at undersøkerne har vært åpne og reflekterte i denne prosessen (Jacobsen, 2018, s. 246).

#### **4.9 Refleksjon og kritikk til egne valg**

I kvalitativ forskning kan det være en fare for at forskeren blander informantens tolkning med sine egne tolkninger. Denne fallgruven er diskutert ved flere anledninger. Derfor er informantenes svar gjengitt som sitat ved flere anledninger i empiripresentasjonen, slik at det er disse som fortolkes, ikke undersøkerens egne. Hverandres sammenfatninger er gjennomgått og det er kontrollert at en har «hørt det samme». Empiripresentasjonen er utarbeidet i fellesskap, og det er drøftet nøye at det som er viktig og relevant for oppgaven blir presentert. I tillegg er det arbeidet mye med hvordan informantenes identitet ikke skal kunne avsløres.

En kan stille seg spørsmålet om resultatet av undersøkelsen kommer av metoden som er benytter, eller om resultatet gir et riktig bilde av virkeligheten. Det vites av rapporten fra Evalueringsutvalget (2021) at det mangler forskning på politikorrupsjon i Norge, og det er ikke funnet empirisk forskning i Norden på hvordan ledere i politiet ser på korrupsjon, ei heller hvordan de arbeider med å forebygge det (Evalueringsutvalget, 2021, s. 88 og 91). Forfatterne har kunnskap om at temaet er satt på dagsorden i politiet, og at det jobbes med korrupsjonsforebyggende strategier. Politiets arbeidet har skjedd parallelt med at denne oppgaven ble skrevet. Det eksisterer interne dokumenter i politiet om korrupsjonsforebygging som oppgaven ikke har hatt tilgang på. Hadde denne masteravhandlingen blitt skrevet på et senere tidspunkt ville trolig disse dokumentene vært tilgjengelige. Samtidig var det ønskelig å gi et sanntidsblikk for våren 2023.

Innsideforskeren har naturlig nok bedre innsikt i organisasjonen og informantenes arbeidsfelt, så utsideforskeren har brukt tid på å sette seg inn i caseenheten – og har stilt spørsmål uten å ha

særlig bakgrunnskunnskap om hvordan politiet arbeider med temaet som undersøkes. Kombinasjonen av både innside- og utsideforskerrollen har vært en berikelse for oppgaven, da det har vært naturlig å utfordre hverandre. Basert på erfaringene med prøveintervjuet ble det besluttet at utsideforskeren skulle gjennomføre intervjuet. Innsideforskeren deltok på medlytt fra et annet rom, og det kan kanskje ha hatt betydning for informantenes svar? På bakgrunn av dette kan det være lett å tro at informantene har vært mer frigjort enn hva de faktisk har vært. Samtlige informanter har deltatt frivillig, og flere har uttrykt takknemlighet for at oppgaven setter søkelys på temaet.

#### **4.10 Oppsummering**

I dette kapitlet er det redegjort for metodiske valg. Avhandlingen har et epistemologisk ståsted, med induktiv tilnærming til et intensivt design basert på kvalitative data fra intervju. Intervjuutvalget er beskrevet, det er reflektert over etiske spørsmål og det å forske på sine egne, som innsideforskeren gjør. Videre er det redegjort for datainnsamling, analyse og stilt spørsmål til gyldighet, pålitelighet og overførbarhet i studien før det er avsluttet med en refleksjon og kritikk til valg som er foretatt.

## **5. Empiri**

I dette kapitlet presenteres funnene fra datamaterialet, som bidrar til å besvare problemstillingen og forskningsspørsmålene. Datamaterialet stammer fra ni informanter, som alle er ansatt i lederstillinger i Trøndelag politidistrikt.

Intervjuene ble strukturert i to bolker: en innledende del hvor det ble spurt om antall år informantene har vært ansatt som ledere og om hvilke arbeidsoppgaver deres avdeling har ansvar for. Den siste bolken inneholdt de fem temaene var hoveddelen av intervjuet: definisjon og kunnskap om politikorrupsjon i Trøndelag politidistrikt og andre politidistrikter, risikoen for politikorrupsjon på egen avdeling, forebygging, kontroll og erfaringslæring.

For å ikke identifisere informantene vil den innledende delen ikke bli presentert. Intervjuene ble gjennomført i februar 2023.

Empirien fra intervjuene gir informasjon om informantenes subjektive opplevelser og meninger, og funnene er satt opp i den samme temarekkefølgen intervjuene ble gjennomført i.

Samtlige tema baserer seg på et forskningsspørsmål, og flere underspørsmål, som har som formål å svare ut hvert forskningsspørsmål.

## 5.1 Definisjon og kunnskap om politikorrupsjon i Trøndelag politidistrikt.

### Forskningsspørsmål 1: I hvilken grad har politilederne en felles forståelse av begrepet politikorrupsjon?

I dette temaet undersøkes om informantene har en felles forståelse av politikorrupsjon og i tabellen under er informantenes svar listet opp.

Hva forbinder du som leder i Trøndelag politidistrikt med politikorrupsjon?
<ul style="list-style-type: none"><li>- <i>At noen påvirker oss til å endre en beslutning som vi ellers ville fattet, for eksempel at vi blir tilført et gode. Eller at vi blir truet med det motsatte, det kan være et angrep som går på personlig integritet, som får deg til å fatte en annen beslutning enn det som ellers ville bli tatt.</i></li><li>- <i>Politikorrupsjon går begge veier, vi kan bli utsatt for korrupsjon ved at vi gir kriminelle fordeler mot at vi får noe tilbake. Vi kan bli forsøkt påvirket til å gjøre en handling som egentlig er til fordel for kriminelle.</i></li><li>- <i>Det er å gi noen noe fordeler, på bekostning av andre. Det kan være en tjeneste, eller gave, eller informasjon.</i></li><li>- <i>En del av dette er å bruke sin stilling, som politi, til å skaffe seg fordeler, tjenester, penger eller gaver. Også at man i sin utøvelse gjennom stillingen, ikke forholder seg til gjeldende regelverket, spesielt i informantbehandling.</i></li><li>- <i>Forbudet rammer trolig både den som mottar og den som gir. Første som slår meg er at vi mottar et gode, for en gi et gode tilbake. Korrupsjon kan være på mange nivå. Det som læres på politiskolen er at en kjøper pølse på bensinstasjonen og mottar en rabatt fordi enn jobber i politiet.</i></li><li>- <i>At enn oppnår noen fordeler. Dette kan være toveis.</i></li><li>- <i>For meg er det at en ansatt får et gode, som han ikke skal ha. Det kan være å opparbeide seg et gode som man ellers ikke ville ha fått dersom man ikke var ansatt i politiet, anseelse, et særlig godt forhold til noen.</i></li><li>- <i>Jeg mener korrupsjon er når du mottar noe du ikke skulle hatt gevinst for, og som går på bekostning av de etiske retningslinjene vi jobber etter.</i></li></ul>



- *Det er å oppnå en fordel, gjennom den tjenesten du faktisk utfører, i egenskap av det å være politi. Eller en fordel som ellers ikke skal være der. Du kan gjøre noe aktivt eller passivt. Korrupsjon har veldig mye å gjøre med status, jobb og lønn å gjøre. Korrupsjon er direkte nedbrytende og ødeleggende for et samfunns demokrati. Politiet skal gjenspeile samfunnet, så å tro at det er mye korrupsjon i samfunnet, men ikke i politiet er nok å bomme stort. Det er menneskelig interaksjon som starter korrupsjon.*

Tabell 4: Hva forbinder du som leder i Trøndelag politidistrikt med politikorrupsjon?

Som det fremgår av tabellen fremhever mange av informantene at korrupsjon handler om at politiet får tilført et gode som ikke er nødvendigvis er tilgjengelig for allmenheten. Videre er det flere som påpeker at det er et avhengighetsforhold mellom den som gir og mottar.

Informantene ble spurt om de opplevde at det var en felles forståelse på definisjonen av politikorrupsjon i Trøndelag politidistrikt. Av ni informanter svarte fem nei, og fire mente at det var en felles forståelse av definisjonen. Noen svarte at det er en felles forståelse på sin avdeling, men at det ikke er en felles forståelse i politidistriktet som sådan. For de som mener at det er lik forståelse ble gjennomgangen av Erik Jensen-saken trukket frem, samt politiets opplæring i etiske retningslinjer. En av informantene løftet også frem at temaet har vært diskutert på ledermøter. En annen fortalte at det ikke var noe snakk om politikorrupsjon på hen sin avdeling, derimot mente hen at det var en felles forståelse i distriktet på hva de kan og ikke kan gjøre. Det ble eksemplifisert med at politiet møter mange forskjellige kulturer, og i noen kulturer er det vanlig å gi gaver. I politiet kan de i svært liten grad motta gaver, og publikum synes nok kanskje dette er rart. På informantens sin avdeling var det klare rammer for handlingsrommet. Informantene mente at korrupsjon hadde vært tematisert i Trøndelag politidistrikt i svært liten grad. En informant svarte:

*Jeg har ingen erfaring omkring dette, da feltet mitt er litt på sidelinjen. Jeg har ikke sett eller hørt noen ting knyttet til korrupsjon, og har heller aldri jobbet sammen med noen som har vært under lupen. Det er derfor helt ukjent for meg.*

Av de som hadde litt kunnskap om temaet så ble opplæring i etiske retningslinjer og dilemmatrening trukket frem. En informant påpekte at Erik Jensen-saken ble gjennomgått fra «A til Å» på ledermøte og at denne gjennomgangen er den eneste informasjonen Trøndelag politidistrikt har kommunisert om temaet.

I intervjuene ble informantene spurt om hvilken kunnskap de har om hvordan andre politidistrikt arbeider med korrupsjon. Ingen av informanter hadde noen kunnskap om dette, men flere løftet frem at det har blitt satt på dagsorden generelt sett, på bakgrunn av Erik Jensen-saken. En annen informant opplyser at vedkommende har arbeidet i ulike politidistrikt, og at det historisk sett er langt mer fokus på temaet nå enn tidligere. Før så opplevdes det mye enklere å se mellom fingrene, og at mange trolig tenkte at målet helliger middelet. Informanten erfarte at selv om det er mer fokus på politikorrupsjon nå, så er det ikke så gjennomarbeidet som det burde være.

### *Oppsummering*

- Samtlige informanter svarer at korrupsjon er å få tilført et gode eller en fordel, og flere poengterer at denne fordelten eller godet kommer i kraft at vedkommende er ansatt i politiet.
- Politiet får en fordel eller et gode som ikke er tilgjengelig for allmenheten.
- Fire av informantene opplever at det er en felles forståelse av begrepet politikorrupsjon i politidistriktet.
- Informantene mente at korrupsjon hadde vært tematisert i Trøndelag politidistrikt i svært liten grad og i varierende grad.
- Ingen av informantene sier at de har kunnskap om hvordan andre politidistrikt har tematisert arbeidet med korrupsjon.

## **5.2 Risiko for politikorrupsjon**

**Forskningsspørsmål: I hvilken grad erkjenner politilederne risikoen for politikorrupsjon?**

I dette temaet undersøkes i hvilken grad politilederne erkjenner risiko for politikorrupsjon. Informantene ble spurt spørsmål om hvilke situasjoner de mente var mest risikofylt for politikorrupsjon samt hvilke politioppgaver som innebærer stor korrupsjonsrisiko. Informantenes svar kan leses i tabellen nedenfor. Noen svar er listet opp flere ganger, tallet etter x forteller hvor mange som har svart dette.

### Hvilke oppgaver og situasjoner er mest risikofylt for korrupsjonsrisiko:

- Informantbehandling x4
- Arbeid med organiserte kriminelle nettverk x 3
- Hvor en får for tett kontakt i en sak
- Hvor det er en relasjon mellom to personer
- Som involverer maktpersoner.
- Hvor det fattes vedtak
- Innkjøp av materiell x 5
- Hvor det utveksles informasjon
- Forvaltningssaker x2
- Hittegoods x3
- Arbeid med verdipapirer f.eks pass.
- Hvor ansatte har økonomiske utfordringer
- Håndtering av beslag x5
- Alle situasjoner hvor du kan bruke din stilling som politi til å få deg noen goder. x2
- Befatning med gaver
- Salg av informasjon
- Rekruttering
- Situasjoner hvor det unnlates å opprette straffesaker
- Generell saksbehandling
- Enhver oppgave, spesielt der hvor du er alene om jobben.

Tabell 5: Oppgaver og situasjoner som er risikofylte for korrupsjonsrisiko

Informantbehandling, arbeid med organiserte kriminelle nettverk, innkjøp av materiell og håndtering av beslag, er de situasjonene og oppgavene som ble gjentatt flest ganger. Hva gjelder informantbehandling ble det påpekt av en informant at det tidligere ble sett på som et «statussymbol» hvis du var i besittelse av informasjon som kom politiet til gode. Nå er informasjonsflyten satt i system og er i langt større grad styrt, hvor objektivitet har fått et stort fokus. En annen informant forklarte at det kan være situasjoner hvor en ansatt ønsker å oppnå gode resultater, blant annet ved å verne den som gir verdifull informasjon, ved å belønne denne med noen fordeler.

Hva gjelder arbeidet opp imot organiserte kriminelle miljøer påpekte en informant at risikoen er stor fordi det ofte er store verdier involvert. Motivasjonen for å drive med organisert kriminalitet er gjerne knyttet til penger. En informant forklarte at det mest nærliggende eksemplet trolig er politibetjenten som får betalt for å lukke øynene for noe kriminelt.

Innkjøp av materiell ble gjentatt av fem informanter. En av disse forklarte at korrupsjon kan skje om innkjøperen fikk tilbud om en motytelse av en virksomhet politiet bestiller varer fra. En annen informant trakk frem risikoen når det omhandler innkjøp og anskaffelser med store verdier. Det ble også trukket frem at politiet "ofte får tilbud om rabatt. Det kan være fort gjort å gå for det billigste som man har fått rabatt på" eller at politiet får mer utstyr enn avdelingen trenger og at noen beholder overskuddet privat.

Informantene ble videre spurt om de har kartlagt mislighets- eller korrupsjonshandlinger som er sannsynlighet for at kan inntreffe på deres avdeling. Samtlige svarte at dette er noe de ikke har gjennomført. Derimot svarte nesten alle at de hadde drøftet det, eller snakket om det. En informant forklarte at de ofte diskuterte hva som er innenfor å gjøre og ikke. En annen forklarte at hen ikke hadde kartlagt det, men at hen hadde fokus på de små tingene i hverdagen. Det kunne være dilemmatrening, eller praksis rundt mulige mottak av vin, kake eller blomster. Det var stort fokus på å ikke stå i taknemlighetsgjeld til noen. En annen informant hadde aldri kartlagt dette, og hadde heller ikke hørt om noen andre som har gjennomført en slik kartlegging.

Det påfølgende spørsmålet var om de trodde at korrupsjonshandlinger var risikovurdert i Trøndelag politidistrikt. To av informantene svarte ja. De andre syv var usikker og visste ikke. En av de som mente at det var gjort, var ikke kjent med om det var utført, men hadde tillit til at dette var gjennomført. Spesielt etter at Erik Jensen-saken kom opp, og korrupsjon i politiet ble satt på dagsorden. En informant mente at politiet generelt er dårlig på å skriftliggjøring av de risikovurderingene som gjøres. Vedkommende sa «det er en del ting vi må gjøre, og en del ting vi bør gjøre. Risikovurdering er en «bør gjøre». Dette blir derfor nedprioritert på grunn av tid».

I fortsettelsen ble lederne spurt om de mente at det var risiko for korrupsjon i deres avdeling. Syv informanter svarte ja og to informanter svarte nei. En av de som svarte ja kom med følgende refleksjon «vi jobber med mennesker og vi arbeider med informasjon som går mellom personer. Så lenge disse faktorene er i spill så er det en stor risiko for det».

En annen informant forklarte at det vil alltid være en risiko i kraft av stillingene deres. De to informantene som svarte nei argumenterte med «jeg kjenner mine medarbeidere, jeg mener vi har så gode holdninger og verdier, vi har i tillegg fokus på dette. Jeg blir svært overrasket om det er tilfelle». Den andre som svarte nei svarte:

*Nei jeg ser ikke at det er noen risiko for korrupsjon på min avdeling. Vi har fokus på de etiske retningslinje helt i fra ansettelsen. Alt som gjøres i de systemene vi gjør, er sporbart, og det kommer varsel med engang det er noe ureglementert. Det er derfor svært liten risiko for korrupsjon i min avdeling*

### Oppsummering

- Informantene eksemplifiserte mange ulike oppgaver og situasjoner som kunne innebære stor korrupsjonsrisiko. Informantbehandling, arbeid med organiserte kriminelle nettverk, innkjøp av materiell og håndtering av beslag var de som ble oppgitt flest ganger.
- Ingen av informantene har kartlagt mislighets- eller korrupsjonshandlinger som kan inntreffe på egen avdeling.
- Ifølge informantene er korrupsjon i liten grad risikovurdert i Trøndelag politidistrikt.
- To svarte at det ikke var risiko for korrupsjon på deres avdeling.

## 5.3 Forebygging

### **Forskningsspørsmål 3: Hvordan kan politikorrupsjon forebygges og hvordan arbeider lederne i Trøndelag politidistrikt for å forhindre politikorrupsjon?**

Et viktig tema for denne avhandlingen var å se på hvordan politilederne arbeider forebyggende mot politikorrupsjon. Dette ble grepet ann gjennom fokus på yrkesetisk standard, og hvordan lederrollen ivaretar at polititiansatte har nødvendig yrkesetisk standard, integritet og profesjonalitet i sin yrkesutøvelse. Hvilken strategi informantene bruker for å bevisstgjøre etisk standard, og hvilke tiltak som gjøres for at de ansatte skal bli mindre motivert til å begå korrupsjonshandlinger er også en del av undersøkelsen.

På spørsmålet om hva informantene mener er det viktigste når det gjelder å ha høy yrkesetisk standard, svarer en av informantene at det politiet jobber med er ganske inngripende i den personlige sfæren, og det må de ha med seg i sin yrkesutøvelse. Derfor er det viktig å løfte

blikket, og bli oppfattet som polititjenestepersoner som ivaretar publikums ve og vel, og at det er viktig å være medmenneskelig. En må ha gode holdninger, verdier og moral.

Tre informanter poengterer at man skal være et forbilde og en rollemodell. I dette legger de at en skal være til å stole på, at du gjør det du skal gjøre på jobb, og at du gjennomfører det du har lovet at du skal gjøre. En skal også vite hvordan en oppfører seg på fritiden, og dette presiserer to av informantene ved å trekke fram relasjonen til alkohol. Man er politi 24/7 svarer to informanter, og da er det viktig å ikke komme i en situasjon hvor du kan bli kastet ut av et utested på grunn av overstadighet eller ufin oppførsel. «Neste helg skal du kanskje tilbake for å ivareta polisiære oppgaver i tjeneste, og da vil det bli en kræsje med hvordan du skal være som politi altså».

To informanter løfter de etiske retningslinjene frem og viktigheten av å følge disse. En informant forklarte det med å si «at en forstår forskjellen på rett og galt». En annen informant brukte politiets etiske navigasjonshjul når vedkommende gjorde sine vurderinger, med å spørre seg selv «er det lov, er det nødvendig og er det etisk forsvarlig?». Tre informanter fokuserer på god opplæring og viktigheten av godt arbeid i rekruttering, og en av disse nevner at Politihøyskolen trolig gjør en god jobb på dette, da vedkommende erfarer at de nyutdanna er reflekterte og veldig bevisst det etiske i jobben politiet utfører. En informant legger til grunn lojalitet, at man er lojal mot de føringene som blir gjort med tanke på hvilke sakstyper politiet skal prioritere, samt viktigheten av å ikke la seg påvirke av utenforliggende hensyn.

Det neste spørsmålet som ble stilt var hvordan lederrollen ivaretar at politiansatte har nødvendig yrkesetisk standard, integritet og profesjonalitet i sin yrkesutøvelse.

En av informantene svarte raskt:

*Den første tanken min er at dette ikke er godt nok satt i system, sånn generelt, heller ikke med tanke på korrupsjon (...) Vi snakker mye om hvordan vi som ledere skal være i min ledergruppe, om hvilke forventninger som ligger til oss, men vi snakker liksom om det uten å snakke direkte om det, men jeg kan ikke si at jeg har fått så mye opplæring i det, men jeg opplever at det er forventinger.*

Fire informanter svarer at de har mye fokus på dette i rekrutteringsprosessen, og at de er opptatt av å selektere kandidatene på en god måte. En av disse fire henviser til intervjumalen, og at det

ligger i denne å gjennomføre en forventningsavklaring generelt, men også tilknyttet oppførsel. En annen informant nevner dette:

*Det er ved ansettelse i starten at vi gir de informasjon. Vi gir informasjon om etiske retningslinjer og verdigrunnlaget til politiet. Det er slik at de ansatte også har et ansvar for å søke kunnskap selv.*

En annen forteller «jeg bruker møtepunkt til å diskutere etiske dilemma, både internt og eksternt hver uke». Syv informanter trekker frem opplæring som en av lederrollens viktigste verktøy, og at opplæring kan skje i ulike former: oppstartssamtaler, e-læringskurs, dilemmatrening, gjennomgang av styringsdokumenter, medarbeiderplattformen, etiske retningslinjer, rutiner og lovverk, arbeid med årsplan, kurs og fagdager. Seks informanter bruker medarbeidersamtalen aktivt for å snakke om disse temaene, og fire informanter mener lederrollen legger til rette for erfaringsdeling og erfaringslæring.

En informant beskriver sin inngang slik: «jeg bruker å si at en leder skal gå foran og stå bak. Du skal vise vei, og du skal stå bak og støtte». En informant sa også at lederen er avhengig av å kjenne sine medarbeidere slik at lederen raskt skal kunne se om noen endrer seg, eller utviser holdninger som ikke er forenelig med det politiet ønsker og ha dialog med sine medarbeidere.

Det tredje spørsmålet i dette temaet var hvilken strategi lederne har brukt for å bevisstgjøre etisk standard. To informanter svarer tydelig at de ikke har noen bevisst strategi. En av disse forklarer videre at hen er opptatt av hvordan de ansatte behandler andre, med tanke på respekt, og at dette er føringer og klare holdninger, over en konkret strategi. Vedkommende svarer videre at sammen med sine ansatte har hen igangsatt arbeid med internt verdidokument som alle skal etterleve.

En informant svarte dette «jeg velger en strategi ved å være tett på og jobbe nært de ansatte», og fire informanter svarer at de er bevisst sin lederrolle og ønsker å gå foran som gode rollemodeller innenfor dette feltet. En informant forklarer bevisstheten rundt egen rolle slik:

*Jeg vet at lederrollen har mye makt, kanskje uten at du tenker at du har det til enhver tid, og at det som kommer fra lederen betyr noe mer – siden vi har en rangstige og et hierarki, så jeg er veldig bevisst rollen min ovenfor mine medarbeidere sånn sett.*

Videre sier flere av informantene at lederen skal gå foran som et godt eksempel, sette tydelige grenser, være inkluderende og vise at det er takhøyde, samt være bevisst hvordan en ter seg, og tre informanter spesifiserer «være en god rollemodell». En av informantene svarer at det er

viktig at det foregår samtaler om dette i ledergruppa, og at man diskuterer lederrollen, etikk og arbeidsmiljø. En informant er tydelig på at alle skal behandles likt, og at det er viktig å gi alle oppmerksomhet og tilbakemelding når det kreves.

Det siste spørsmålet i dette temaet var hvilke tiltak gjøres innad i politiet for at de ansatte skal bli mindre motivert til å begå korrupsjonshandlinger. I dette spørsmålet legges det grunn at alle ansatte er potensielle lovbrøtere. En av informantene svarte innledningsvis «der man er alene, eller i mindre miljø, er det større mulighet for å gjøre noe galt». I tekstboksen under kan informantenes svar leses av.

Hvilke tiltak gjøres for å bidra til at potensielle lovbrøtere innad i politiet blir mindre motivert til å begå korrupsjonshandlinger?

- *Alle søk vi gjør i registrene våre er sporbare, og dette blir et «ris bak speilet» på det som angår «need to know»-prinsippet hos oss. Gjennomsiktighet her!*
- *Det kommer varsel på søk til lederen, og det vet de ansatte veldig godt. Redegjørelse for søkene blir da igangsatt tidlig, og dette er et tiltak slik jeg ser det.*
- *Vi bygger gode holdninger, og har både fokus og bevissthet rundt dette.*
- *Vi fokuserer mye på kulturen vår. Den er ganske sterk og her er det ikke plass til «småkriminelle». Det vil sånne merke og bli skjøvet ut.*
- *Bevissthet rundt samfunnsansvaret vårt. De ansatte skal gjenspeile samfunnet, men vi skal ikke gå på tvers av lovverket.*
- *Kulturendring er viktig! Nå er det ikke plass til adferd som før har vært innafor – ingen henter seg ei pølse på bensinstasjonen uten å betale for den lengre.*
- *Vi har tydelige retningslinjer for hvordan vi skal opptre. Beveger vi oss utenfor disse går jungeltelegrafen, så den blir en slags kontrollmekanisme i tillegg.*
- *God opplæring og informasjon tror jeg er viktig. Vi kan bruke egne hendelser eller caser fra HR-utvikling til å jobbe med etikk.*
- *Vi som ledere må alltid ta tak i ting vi ser – vi må følge opp på en fornuftig og hensiktsmessig måte.*
- *Det skal være lagt til rette for at det er greit å komme til en leder for å si ifra om ting som ikke er greit, både hendelser og bekymringer tilknyttet andre.*
- *Vi har ikke noen strukturer eller faste rutiner på dette, men vi kjenner hverandre og har det så åpent mellom oss at vi får kjennskap til mye knyttet til samliv og økonomi. Vi vet selvsagt ikke alt, men vi vet mye.*



- *Kommunikasjon, rekruttering og opplæring er viktig. Her bruker vi medarbeiderplattformen og risikopyramiden.*
- *Fokus på åpenhet og bierverv.*
- *Sentralisering og større felleskap kan være bidrag til at risikoen avtar.*
- *Varigheten på tiden man er fast makkerpar. Noen steder bytter man makker ofte, andre ganger går makkerparene sammen over lengre tid. Bytting på vaktlag er også et tiltak, og det kan i tillegg gå på funksjoner, kjønns sammensetning og erfaringer.*
- *Bruke tid på dilemmatrening, og være en leder som tar opp saker som er i grenseland.*
- *To skal signere på vedtak, og dette gjør det mindre sårbart for korrupsjon.*
- *Dette er en ukjent problemstilling for meg. Jeg kan ikke se at vi har noen tiltak ovenfor det. Jeg ser ikke at det har vært noen behov for det ovenfor mine ansatte. Det holder med diskusjon rundt ulike tema, og dukker det opp noe så tar jeg tak i det, men så langt har det ikke vært behov for det.*
- *Betjentene går to og to sammen, og da er det liten sjanse for at korrupsjon kan bli gjennomført.*
- *En leder skal være tett på de ansatte, og kjenne til livene deres.*
- *Rullering av saksbehandlere i sak.*

*Tabell 6: Tiltak mot korrupsjon*

### *Oppsummering*

- En er politi 24/7 – og det er viktig at alle som arbeider i politiet har dette i ryggraden.
- Det å være en rollemodell er viktig i lederrollen.
- Sju svarer at opplæring er en av ledes viktigste verktøy for å ivareta at de ansatte har nødvendig yrkesetisk standard, integritet og profesjonalitet i sin yrkesutøvelse, og seks sier de bruker medarbeidersamtalen aktivt for å snakke om dette.
- Én av informantene så på dette med tiltak for å gjøre de ansatte mindre motivert for korrupsjonshandlinger som en helt ukjent problemstilling, mens de resterende åtte kunne liste opp en rekke tiltak.

## 5.4 Kontroll

### Forsknings spørsmål: Hvilke tiltak gjøres for å minimere korrupsjonsrisiko?

Avhandlingens neste tema var kontroll. Dette temaet ser på interne kontrollmekanismer, rapportering og rapporteringskultur, notoritet tilknyttet bekymringer, ytringsklima, kritikkverdige forhold, bierverv, fokus på etikkfremmende arbeid og internkontroll. Det første informantene ble spurt om i dette temaet var hva de mener er viktige interne kontrollmekanismer mot politikorrupsjon. En informant svarte:

*Jeg tror vi trenger å ha dette på dagsorden oftere, og så må vi tro at korrupsjon faktisk skjer for det skjer i større eller mindre grad. På ledernivå trenger vi også en kultur for å tematisere korrupsjon oftere.*

Samtlige informanter kom med flere forslag, som er listet opp i tabellen nedenfor.

Interne kontrollmekanismer mot politikorrupsjon
<ul style="list-style-type: none"><li>- Risikovurdering av saker og områder.</li><li>- Gode systemer som ivaretar ulike arbeidsfelt.</li><li>- God opplæring og sertifisering.</li><li>- Selve oppdagelsesrisikoen. Det du gjør kan bli oppdaget av flere.</li><li>- Bevisstgjøring og holdningsskapende arbeid.</li><li>- God rekruttering, at man ansetter folk med høy etisk standard, i den grad man kan sile folk på dette.</li><li>- Gode kollegaer og arbeidslag.</li><li>- At en er flere om ting.</li><li>- Forebygging, både på ledernivå, men også lengre ned i organisasjonen</li><li>- Streng og tydelige retningslinjer og rutiner.</li><li>- Søk i systemene blir logget, og et varsel går til leder om man søker på noe man ikke skal.</li><li>- Den etiske standarden til den enkelte.</li></ul>

Tabell 7: Interne kontrollmekanismer mot politikorrupsjon

I forlengelsen av dette spørsmålet ble det undersøkt hvordan informantene mener man kan styrke de kontrollmekanismene. De fleste informantene gjentok svarene som er presentert i tabellen over, men det er allikevel to ytterpunkter på dette svaret som må presenteres. Det ene er «det vet jeg ikke. De ansatte som jobber hos meg jobber mye alene, og har vide fullmakter

(...) Jeg driver kun med rådgivning» mens den andre svarte «tiltakene går hele tiden og at det er en gjennomsyret kontroll i at alt det de gjør». Vedkommende forklarte at hen forstod bakgrunnen for kontroll, men at «det opplevdes som at politiet blir veldig kontrollert og at handlingsrommet blir mindre og mindre, og at tillitten til de ansatte kanskje også blir mindre og mindre, og at dette kan ses å være uheldig».

Informantene ble så bedt om å beskrive rapporteringskulturen i deres avdeling. Fem svarte at kulturen er god eller veldig god. «Mine ansatte er flinke til å melde fra på avvik, både på seg selv og kollegaer», og disse fem beskriver det med at det er en åpenhetskultur, forbedrede systemer som gjør rapporteringen enklere enn tidligere, at høyt under taket og lav terskel for å si ifra og åpen dialog. To svarer at det er et forbedringspotensial og to gjør seg ikke opp noen mening om dette direkte. En av disse deler følgende refleksjon «det er nok tøffere å si fra om noe når du er nyansatt og ung, kontra en som er erfaren og har arbeidet i flere år».

På spørsmålet om hvordan avvik eller bekymringsmeldinger rapporteres svarer alle informantene at dette skjer gjennom systemet Synergi, politiet avviks- og forbedringssystem. Fire av informantene er tydelig på at systemet oppleves som tungvint og i forlengelsen svarer en informant «vi har hatt masse opplæring, men det blir til at vi heller snakker om det, irriterer oss over systemet og går videre». En annen tematiserer lederinngangen til systemet slik:

*Synergi er et forbedrings- og avvikssystem som vi bruker til dette formålet, og vi lederne har nok ikke helt felles inngang til det. Noen synes det er veldig alvorlig å bruke det, at avviket må være alvorlig, mens andre igjen tenker dette kan vi lære noe av.*

Tre informanter er tydelig på at det er et slags skille mellom de som er nyutdannet og de som har vært ansatt i flere år – og at de nyansatte oppleves som flinkere til å rapportere og melde fra om ting «fordi de nyutdanna er mer opptatt av å gjøre ting etter boka» enn de som har arbeidet som politi over flere år.

Samtlige informanter svarer at avvik og bekymringsmeldinger også kan bli mottatt muntlig, og at det ofte er lettest å «ta en prat, sette seg ned å snakke sammen, løse ting muntlig». En informant svarer «jeg er positiv til Synergi, men hvis vi klarer å løse det uten det systemet så er jeg tilhenger av det (...) Jeg er ikke helt kjent med systemet». Avvik og bekymringsmeldinger som kommer i Synergi har en fast saksgang som skal følges når disse behandles, og her får saksbehandleren et varsel fra systemet når en sak er registret og når saken er ferdigbehandlet skal denne kvitteres ut. Vedrørende avvik og bekymringsmeldinger som kommer muntlig svarer sju informanter at dette oftest blir behandlet muntlig, gjennom samtaler, dialog og møter.

Opplever lederne at deres ansatte rapporterer i tilstrekkelig grad på forhold som er bekymringsfulle eller forhold som ikke er i henhold til instruks og rutiner? Her svarer åtte informanter at de i utgangspunktet mener det. En informant svarer «jeg vet ikke om de rapporterer nok, for jeg har ikke helt oversikt over hva som er rapporteringsverdi». Fire følger opp med å svare at de er usikre på om de får vite alt, og debatterer med seg selv om hvorfor det er tilfelle. Er det fordi man er leder? Fordi noen kvier seg for å bruke Synergi? Eller fordi ting kanskje er løst før det når ledernivået?

Det neste spørsmålet i temaet kontroll gikk på hvordan notoriteten ved bekymringer, som informantene får muntlig er, og en svarer at «det blir forvaltet alt for dårlig». Tre informanter svarer at det er graden av alvorlighet som avgjør om det blir skrevet ned, og en svarer «dersom jeg tenker at dette kommer til å fortsette, så skriver jeg et referat». En informant svarer «vi prater om ting som dukker opp, men jeg har ikke skriftliggjort dette» og tre svarer at de er opptatt av skriftlig notoritet. En av disse svarte videre:

*For hver ansatt så har jeg et dokument, og det er litt på tvers av GDPR. Jeg har ikke tilgang til personalmappene til mine ansatte. Systemet er slik at dersom jeg skal ha tilgang så får jeg tilgang til alle personalmappene, ikke bare til de jeg har personalansvar for. Dette er meldt fra om flere ganger at ikke er optimalt. Jeg har derfor en skyggemappe, som jeg helt avhengig av, ellers får jeg ikke gjort jobben min mener jeg. Der fører jeg alle ting som er viktig for utviklingen til den ansatte, eller bekymringer. Det vi opplever når det kommer til en personalsak, jamfør min erfaring, er at det ofte mangler notoritet på ting som har skjedd.*

Når det kommer til hyppigheten av skriftliggjørelsen svarer en at det gjøres en gang i året, og to svarer at det skrives referat etter hver hendelse – og at det gjerne må komme på mail etter man har snakket om det. En informant tror videre at det er veldig tilfeldig fra leder til leder hvordan dette gjøres.

Informantene ble bedt om å si noe om ytringsklimaet på deres avdeling. To informanter svarer at det er varierende grad av saklighet i måten de ansatte sier ifra om ting, og fem sier det er stor takhøyde for å snakke om ting, men også si ifra om ting. En forteller «folk er veldig opptatt av egen karriere med tanke på det å si ifra. De er redde for at det å ytre seg negativt kan påvirke karrieren. Det har jeg fått tilbakemelding på», mens en annen informant sier at de har en sterk åpenhetskultur hos seg. Syv informanter oppsummerer at ytringsklimaet hos dem er godt, og to informanter svarer at det ikke er slik at lederen får vite alt. En av disse mener at dette handler om lederrollen, og ikke vedkommende som person – men at lederrollen noen ganger legger bånd på hva ansatte forteller.

På spørsmålet om det er trygt å si ifra om kritikkverdige forhold svarer åtte informanter at det er det, mens den siste svarer «det er nok et greit klima for det, kanskje ikke superbra». En refleksjon som ble delt i intervjuet var:

*En ting jeg har opplevd gjennom mine år som leder er at svaret de får, når de sier ifra, "bestemmer" om det er trygt å si ifra. Det betyr: hvis de ikke får det svaret de ønsket seg, så kan de kontre med "her går det ikke ann å si ifra". Noen ganger opplever folk at det er vanskelig å forholde seg til svaret de har fått, og da blir det fort en kritikk til leder.*

To av informantene forteller at dette er noe de har jobbet aktivt med over tid, og to andre informanter tematiserer partssamarbeidet med tillitsvalgte og verneombud som kan brukes hvis de ansatte selv ikke ønsker å komme direkte til leder. En annen informant opplyser også at hen vet at mye blir diskutert i «smågrupper» og at ting avgjøres og avklares i disse.

Det neste spørsmålet i intervjuguiden omhandlet bierverv. De ble spurt om hvem som behandler søknader om bierverv for informantenes avdeling. Seks svarer at det har blitt innført et nytt system for søknad om bierverv, og sju svarer at det nærmeste leder med personalansvar som innstiller søknadene. På spørsmålet om hvem som godkjenner søknaden svarer tre Politimesteren, to svarer HR, to svarer at både HR og Politimesteren gjør dette, mens en konkluderer med at det er Politidirektoratet som behandler dette. En svarer «det behandler jeg. Jeg tror det er blitt noen endringer knyttet til søknader. Nå skal det sendes inn skjema elektronisk. Jeg tar en helhetsvurdering om det anbefales eller ikke». Vedkommende sier videre ingenting om hvem som tar avgjørelsen, men kun om hen anbefaler eller ikke. En av informantene sier i intervjuet «tilbakemelding på om søknaden blir innvilget vet jeg faktisk ikke om jeg får». Dette tematiserer også en annen, mens en tredje svarer «jeg blir orientert om de ansatte får bierverv».

Videre ble det undersøkt om lederne hadde en oversikt over hvem av sine ansatte som innehar bierverv. Seks svarer at de har oversikt, og at denne informasjonen finnes i «husken», «i hodet» eller «i ansattemappa til den enkelte». Hvilke bierverv som det skal søkes om blir tematisert av to, hvor den ene viser til strenge regler hvor hva som er greit og ikke mens den andre svarer «På min avdeling er det få som har søkt, så jeg tror jeg husker det. Det er bare de betalte vervene som skal registreres og kanskje de politiske vervene, det er jeg usikker på. Jeg selv sitter i et styre, og mange av disse vevne trenger ikke å registreres». Tre informanter svarer at de ikke har en oversikt over hvem som har bierverv, og i forlengelsen av den enes svar sier vedkommende «jeg har ikke sett en slik oversikt, men jeg tar det for god fisk at hvis det er noen

hos meg som har bierverv så hadde jeg fått beskjed om det, for det tenker jeg er viktig at jeg vet noe om».

«I hvilken grad har dere på din avdeling fokus på etikkfremmende arbeid» var det neste siste spørsmålet informanter ble spurt i tema kontroll. Her svarer tre av ni at de har fokus på det i liten grad, en av ni svarer i noe grad og fem av ni svarer i stor grad. I forlengelsen forklarer en informant det med å si «vi har det travelt, så det har ikke vært fokus på dette. Det er fokus på fag og sak» mens en annen svarer:

*Vi har fokus på det, og er noe vi snakker om i hverdagen. Vi løfter opp ulike temaer og problemstillinger i hverdagen, og jeg opplever at mine ansatte er flinke til å løfte det de står i. Jeg vil også si at vi er særlig bevisst det ovenfor arbeidsfeltet vårt og de metodene vi bruker.*

Informantene kom videre med ulike eksempler på hvordan de arbeider med etikkfremmende arbeid: tema på samlinger, i oppstartssamtaler med nyansatte, e-læringskurs, dialog, dilemmatrening, casegjennomgang og fokus på etiske retningslinjer. En av informantene påpekte at det å snakke om rett og galt, etikk og tillit, ofte var korrupsjonsforebyggende i seg selv og at en aldri må «koste ting under teppet», og at man «må snakke om slikt i fredstid».

Temaet siste spørsmål omhandlet i hvilken grad av etterlevelse på internkontroll informantenes avdeling har. Her svarer to i liten grad, en svarer i mindre grad, to svarer en viss grad og fire svarer i stor grad. En informant kom med følgende utsagn «vi har ikke noen rutiner på dette. Jeg kommer ikke på noe. Vi har årlig tilsyn da», mens en annen svarer «vi har internkontroll på alt, og det er en god kontrollfunksjon». Flere av informantene mener de har bevissthet rundt dette, men det er varierende grad av hvilken måte de eksemplifiserer på: arbeidstidsbestemmelser, årlig tilsyn, HMS, vasking av tilganger til ulike systemer, gjennomgang av ulike arkiv og lager, instruksjer, risikovurdering, måltall og internrevisjon. Et utsagn som kom var «hva gjelder politiregisterloven, så mener jeg at hele distriktet fortsatt har en lang vei å gå».

### *Oppsummering*

- Informantene identifiserte mange interne kontrollmekanismer mot politikorrupsjon.
- Fem svarer at rapporteringskulturen på deres avdeling er god eller veldig god.
- Fire informanter mener Synergi er et tungvint system.

- Det fremkommer av informantenes svar rundt bierverv at dette er en tematikk de ikke har fullstendig oversikt over. Dette kan forklares med nylige endringer i rutiner.
- Notoriteten på muntlige bekymringsmeldinger er varierende, og tre svarer at det er graden av alvorlighet som avgjør om de protokollerer disse.
- Grad av etterlevelse på internkontrollen er varierende.

## 5.5 Erfaringslæring

### Forskningsspørsmål: På hvilken måte arbeider lederne i Trøndelag politidistrikt med erfaringslæring, og er den kunnskapsbasert?

Dette er det siste temaet for undersøkelsen og informantene ble spurt om deres opplevelse av Trøndelag politidistrikt sin evne til erfaringslæring. Svarene informantene gav er presentert i tabellen nedenfor:

Hva er din opplevelse av Trøndelag politidistrikt sin evne til erfaringslæring?
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Jeg tror det er mye erfaringslæring på de forskjellige avdelingene og seksjonene. Det er forsøkt å bygge opp en kultur med erfaringslæring og tilbakemelding.</i></li> <li>- <i>Den føler jeg har blitt veldig bra. Det har blitt mye bedre enn det var før!</i></li> <li>- <i>Det synes jeg er veldig positivt. Vi har egne sider på intranettet hvor det blir lagt ut caser vi kan diskutere</i></li> <li>- <i>Jeg tror at koronaen har tvunget oss til å bruke videolink, som gjør at det ikke blir så mye reising. Det er et stort distrikt og langt å kjøre, så for oss har det vært noe positivt at koronaen har lært oss å bruke videooverføringer, for da kan flere få muligheten til å delta.</i></li> <li>- <i>Hvis jeg ikke har en HR-avdeling, så stopper det opp til meg. Jeg trenger eksempelvis den arbeidskontrakten når jeg har foretatt en ansettelse. Dette virker som et tilsynelatende problem som ikke stopper opp, det bare fortsetter. Det virker som om det er et problem vi ikke evner å ta lærdom av. Økonomi er også et tilbakevendende tema hver vinter. For meg virker det helt tilfeldig om vi kommer i balanse eller ikke. Resultatet gjenspeiler ofte ikke vårt inntrykk. Vi sa i fra i fjor om dette, at vi kan ikke fortsette slik. Så skjer akkurat det samme året etter.</i></li> <li>- <i>Det kan være vanskelig for distriktet som helhet. Det handler mye om samarbeidet på tvers i organisasjon. Der er vi ikke flink. Vi sitter i vår egen båt. Vi må bli mye flinkere til å løfte blikket og samarbeide.</i></li> </ul>

- *Den er nok litt delt. En opplevelse jeg har med dette er at erfaringslæring noen ganger oppleves som «skitkasting» - at noen skal tas for noe, i stedet for å lære noe av det som har skjedd, og det er litt uheldig at det er en slik mentalitet noen steder.*
- *Den er god. Vi er flinke til å dele kompetanse med andre enheter som har tilsvarende oppgaver.*
- *Fagmiljøene har greid å systematisere erfaringslæring det siste året. I de daglige med kurs, studier, så har vi ikke noe system for å fange opp den nye kunnskapen ansatte har tilegnet seg.*

*Tabell 8: Erfaringslæring i Trøndelag politidistrikt*

Svarene i tabellen ovenfor viser at det er noe delte meninger omkring erfaringslæring i Trøndelag politidistrikt. Flere av informantene trekker frem at dette har blitt bedre enn det var før. Blant annet trekker en informant frem at koronapandemien har bidratt at distriktet har blitt bedre til å bruke videolink til møter og samlinger. Det har medført at det har blitt flere møtepunkt hvor det deles erfaringer fra hele distriktet. En annen informant eksemplifiserer at HR-avdelingen i lengre tid har hatt store utfordringer, og at dette er et «tilsynelatende problem som ikke stopper opp, det bare fortsetter». Informanten mener at dette er et problem Trøndelag politidistrikt ikke evner å ta lærdom av. En annen informant trekker frem organisasjonsutvikling. Vedkommende mener at de ikke er så flinke på erfaringslæring fordi politiet samarbeider for dårlig på tvers i organisasjonen, og at «vi sitter i vår egen båt». En annen informant mener at politiet er flinke til å dele kompetanse med andre enheter som har tilsvarende oppgaver.

Informantene ble så spurt om hvordan deres avdeling er på erfaringslæring. Mange informanter opplyser at deres avdelinger er gode på dette. De fleste opplyste at erfaringslæring skjer gjennom en eller annen form for møte. Enten seksjonsmøte, avdelingsmøte eller fagmøte. Flere er opptatte av involvering av vernetjenesten og tillitsmannsapparatet. En informant hadde inntrykk av at de aller fleste ønsket mer av dette, både ledere og ansatte. Mange ansatte tilegner seg ny kunnskap gjennom utdanning og kurs og informanten mente at politiet som organisasjon ikke er flinke nok til å nyttiggjøre seg denne nyerverva kunnskapen stabsmedlemmene har. En annen måte å tilegne seg ny læring er gjennom ulike erfaringsrapporter. Flere informanter trakk frem at avdelingene deres var gode på å dele kunnskap gjennom erfaringsrapporter som ble produsert. En informant mente derimot at de var «elendige» på erfaringslæring. De hadde noe erfaringsdeling gjennom møter, men ofte satt hen igjen med opplevelsen av å være på etterskudd



når noe nytt innføres, eksempelvis regelverk. Det hadde skjedd flere ganger at vedkommende leste om endringer i media, og dette medførte at hans avdeling kom på etterskudd vedrørende opplæring knyttet til disse endringene.

Informantene ble intervjuet om Erik Jensen-saken har hatt betydning for hvordan Trøndelag politidistrikt arbeider med erfaringslæring. Seks informanter svarte at det trodde de. En informant mente at denne saken har resultert i en målrettet trening på etiske dilemmaer. Videre mente informanten at dommen i saken har stor forbyggende effekt, siden «21 år i fengsel er jo ikke kult for noen». En informant konkluderte med at alle mediasaker som omtaler politiet i negativ retning og ordelag, hjelper en til å sette fokus på hvordan politiet kan bli bedre. En informant var usikker på om saken har hatt noen betydning for erfaringslæring, mens en annen svarte «det vet jeg ikke så veldig mye om, annet enn at det har blitt en tankevekker. For oss er det så fjernt, så vi har ikke snakket så mye om dette». Informantene ble videre spurt om hvordan de så på Politidirektoratets oppfølging av Evalueringsrapporten. Fire informanter svarte at de ikke hadde lest eller sett rapporten og fem informanter hadde skimlet rapporten, men ingen kunne konkret si noe om hvordan Politidirektoratet har fulgt opp denne.

Avslutningsvis ble informantene spurt om deres kjennskap til hvordan Trøndelag politidistrikt har fulgt opp anbefalingene fra Evalueringsrapporten. Ingen av informantene hadde kjennskap til dette.

### *Oppsummering*

- Det er delte meninger om Trøndelag politidistrikt sin evne til erfaringslæring, hvor fem informanter er positive. Mange trekker frem at det er blitt bedre enn tidligere.
- Fire løfter frem at lederrollen legger til rette for erfaringsdeling og erfaringslæring.
- Syv mener de er gode på erfaringslæring på sin avdeling.
- Seks av informantene mener Erik Jensen-saken har hatt betydning for hvordan Trøndelag politidistrikt arbeider med erfaringslæring.
- Fire har ikke lest Evalueringsrapporten. Fem hadde skimlet den, men ingen kunne si noe konkret om Politidirektoratets oppfølging.
- Ingen av informantene har kjennskap til om eller hvordan Trøndelag politidistrikt har fulgt opp anbefalingene fra Politidirektoratet knyttet til Evalueringsrapporten.

## 6. Analyse

Oppgavens empiriske funn vil i dette kapittelet bli analysert i lys at det teoretiske rammeverket. Analysens rekkefølge følger samme mønster og oppbygging som empirikapitlet, og søker å synliggjøre svar på avhandlingens forskningsspørsmål og problemstilling.

### 6.1 Definisjon og kunnskap om politikorrupsjon i Trøndelag politidistrikt

*Forskningsspørsmål 1: I hvilken grad har politilederne en felles forståelse av begrepet politikorrupsjon?*

For å kunne avdekke i hvilken grad det finnes en felles forståelse av begrepet politikorrupsjon i Trøndelag politidistrikt var det svært viktig å avklare hva informantene selv legger i begrepet politikorrupsjon. I teorikapitlet ble det presentert hvordan begrepet politikorrupsjon benyttes i strafferetten og i den samfunnsvitenskapelige politiforskningen. Disse vil nå bli brukt til å diskutere oppgavens funn. Vil det være likheter, ulikheter, vektlegger informantene det samme og hvilke nyanser kommer frem?

#### 6.1.1 Straffelovgivningen

I straffelovgivningen betegnes korrupsjon som et straffbart forhold som omhandler at noen, i kraft av sin stilling, enten mottar eller gir en fordel som er utilbørlig, eller tilbyr, aksepterer eller krever en slik fordel (Evalueringsutvalget, 2021, s. 28). Det er to paragrafer i Straffeloven som korrupsjon. Den første, § 387, omhandler korrupsjon som kan bli straffet med bot eller fengsel i tre år, ved at en person for seg selv eller andre krever, mottar eller aksepterer et tilbud om en utilbørlig fordel i anledningen av sin stilling, verv eller utføring av oppdrag, eller gir eller tilbyr noen en utilbørlig fordel i anledningen utøvelsen av sin stilling, verv eller utføring av oppdrag (Straffeloven, 2005). For å sette det i denne oppgavens kontekst vil nyansen være «fordi personen er ansatt som politi» og «fordi den ansatte utfører politioppgaver». Graden av utilbørlighet er det ingen av informantene som konkretiserer, men på den ene siden er det fire informanter som påpeker aktivt at politikorrupsjon skjer i kraft av stilling, gjennom å bruke ordene «ansatt», «utøvelse gjennom stilling», «gjennom den tjenesten du faktisk utfører». På den andre siden er rammen for spørsmålet politikorrupsjon, så det kan være at spørsmålet er stilt på en måte hvor det ikke er naturlig for informantene å nevne utøvelse av stilling, da det allerede er lagt føringer i innledningen av spørsmålet. Uansett er dette et funn som sammenfaller med Klockars i Newburn gjennom eksemplet om tyveri: stjeler en polititjenestemann fra et

åsted vedkommende skal etterforske er vedkommende korrupt, men stjeler hen fra familie, venner eller på butikken så er den simpelthen bare en vanlig tyv (Newburn, 1999, s. 5).

Den andre, §388, omhandler grov korrupsjon som kan straffes med fengsel i inntil ti år, hvor det nevnes fire forhold. Her skal det legges vekt på om:

- handlingen er et brudd på den særlige tilliten som følger med den offentlige tjenestemannens stilling, verv eller oppdrag.
- handlingen kan eller kunne ha hatt betydelig økonomisk fordel, eller
- det foreligger risiko av betydelig skade økonomisk eller av annen art.
- om det er registrert uriktige regnskapsopplysninger, utarbeidet uriktig regnskapsdokumentasjon eller uriktig årsregnskap (Straffeloven, 2005).

Disse forholdene blir i svært liten grad nevnt av informantene, men en trekker frem informantbehandling, og at korrupsjon kan skje når en polititjenesteperson ikke forholder seg gjeldende regelverk på dette feltet. Det svekker tilliten til politiet, noe en også kunne se i Erik Jensen-saken, hvor informantbehandling var et gjennomgående tema (Evalueringsutvalget, 2021).

### 6.1.2 Den samfunnsvitenskapelige politiforskningen

I den samfunnsvitenskapelige politiforskningen bruker man begrepet politikorrupsjon om det som er upassende, uriktig eller urimelig – utilbørlig – ved situasjonen. Det trenger ikke å være en utveksling av noe som utgjør en fordel i rettslig forstand. Denne forståelsen er som nevnt i teorikapittelet langt bredere enn hva straffeloven legger til grunn. Politikorrupsjon vil derfor kunne omfatte mange ulike handlinger, som har til felles at politiets myndighetsutøvelse korrumpes (Evalueringsutvalget, 2021, s. 28–29).

#### *Forhold informantene tematiserte*

Korrupsjon kan være at man en handler i strid med ulike instruksjoner for arbeidsfeltet. En av informantene trakk frem at politiet kommer i kontakt med mange kulturer, og at det i noen kulturer er normalt å gi gaver til offentlige tjenestepersoner, for eksempel for å takke for jobben som gjøres. Informanten var tydelig på at de hadde et definert handlingsrom og retningslinjer tilknyttet dette, og at politiet i svært, svært liten grad kan motta gaver. En merknad fra vedkommende var at publikum mente at det var litt rart, men det er svært viktig å ikke takke ja til gaver. Basert på dette funnet settes det lys på to forhold: det ene er at politiet skal følge de

etiske retningslinjene som er vedtatt. Disse kommuniserer hva som er betraktes som forventet standard på holdninger og handlinger, som skal sikre at politiet opptrer likt, uavhengig hvor i landet tjenesten utøves. Det andre er at ved å takke nei unngår man en takknemlighetsgjeld tilbyderen kan krevet tilbake på et senere tidspunkt (Spesialenheten for politisaker, 2008, s. 14). Man kan argumentere for at en gave kan komme uten baktanker, men på grunn av den særstillingen polititjenestepersoner har i samfunnet, er de helt nødvendig av å ha tillit i samfunnet. Høyesterett fastslo i 2011 at dersom det fester seg et inntrykk i befolkningen at dersom man bare har nok ressurser eller de riktige kontaktene kan kjøre seg fri fra plikter som er pålagt i lov, eller gjennom avgjørelser av offentlig myndigheter, så vil dette ramme tilliten befolkningen har til rettsstaten (Rt-2011-477).

Deal et. al (2010) hevder i sin litteratur at det ikke finnes noe nobelt i politikorrupsjon, og at til tross for at det ikke foregår noe straffbart, så innebærer det uansett en korrumperting av legitimiteten som politiet er avhengig av i samfunnet. En informant trakk frem hens opplevelse av at det tidligere var etablert en holdning blant flere i politiet om at målet helliger bruken av middelet, såkalt «noble cause corruption», og at man derfor så mer «mellom fingrene» enn hva vedkommende erfarer i dag. Basert på denne observasjonen, kan det ha skjedd en endring innad i politiet rundt «noble cause corruption» over de senere årene. Det man tidligere har sett på som «innafor» å praktisere for å nå målet virker i større grad å være uakseptabelt i dag, og dette kan ha bakgrunn i informanternes erfaring basert på økt fokus på etiske retningslinjer, rolleforståelse og viktigheten av tilliten fra samfunnet. Dette støttes også med teorigrunnlaget Dean et al. presenterer (2010).

I det teoretiske rammeverk ble det trukket frem at korrupsjon ikke lengre er begrenset til økonomiske bestikkelser (Finstad, 2014, s. 233). Det har skjedd en endring over tid, i takt med den samfunnsvitenskapelige politiforskningen. Goldstein (1975) hevder at korrupsjon også omhandler det å oppnå fordeler for en selv og andre som en i utgangspunktet ikke skal ha (Goldstein, 1975, s. 3) og Kleinig (1996) inkluderer organisatoriske gevinster, samt det å handle eller ikke å handle i tjenesten (Kleinig, 1996, s. 166). Samtlige informanternes svar sammenfaller med Goldstein (1975) og bekrefter dermed Finstad. En leder tematiserer at det kan omhandle å gi kriminelle fordeler mot at en får noe tilbake, altså en transaksjon. En annen svarte «å fatte en annen beslutning enn det som ellers ville blitt tatt», som gir gjenklang hos Kleinig. Punch (2000) på sin side har tatt til orde for at fordelene skal være av betydelig størrelse, gitt definisjonen som gjengitt nedenfor:

*Corruption occurs when an official receives or is promised significant advantage or reward (personal, group, organizational) for doing something that he is under a duty to do anyway, that he is under duty not to do, for exercising a legitimate discretion for improper reasons, and for employing illegal means to achieve approved goals (Punch, 2000, s. 304).*

Ingen konkretiserte størrelsesorden på hva som kan regnes som en fordel, men tre informanter tematiserte at de oppnår fordelene i kraft av sin stilling. For å eksemplifisere dette trakk en informant frem det å få rabatt på pølsekjøpet på bensinstasjonen – fordi man er politi.

Informantene fikk så spørsmål om det fantes en felles forståelse av definisjonen i politidistriktet. En informant tok frem at det på hans avdeling ikke var noe snakk om politikorrupsjon, men at vedkommende opplevde at det var en felles forståelse i politidistriktet, til tross for at dette ikke var et tema. Gjennom undersøkelsens datamateriale kan en se at fire av informantene mente at det var felles forståelse av definisjonen, mens fem mente at det ikke var det. Basert på funnene konkluderes det med at dette ikke stemmer. Samtlige informanter legger det samme i begrepet, og det er at politikorrupsjon går ut på å få tilført et gode og/eller oppnå en fordel. De bruker ulike ord, men funnene viser at de er langt mer omforente enn de tror selv. Flere av de fire som svarte at det eksisterer en felles forståelse trakk frem opplæring i etiske retningslinjer og dilemmatrening som viktige pilarer i dette, men at politidistriktet, og politiet som sådan, har en vei å gå når det kommer til å snakke om politikorrupsjon. Dette støttes også av GRECO-rapporten som ble fremlagt i 2022 (GRECO, 2022).

Avslutningsvis er det særlig et funn som er interessant å trekke fram. En av informantene konkluderte raskt med at korrupsjon er direkte nedbrytende og ødeleggende for et samfunns demokrati, og hans konklusjon er helt i tråd med hva man finner i Fortalen til Europarådets korrupsjonskonvensjon av 1999 hvor det står at «korrupsjon truer demokratiet» (Europarådet, 1999). I intervjuene ble ikke informantene spurt om hva politikorrupsjon gjør med samfunnet som sådan, men dette oppfattes som en tydelig indikasjon på forståelsen av hvordan korrupsjon kan påvirke samfunnet, og ble et interessant funn for oppgaven. Hen trakk videre frem at politiet skal gjenspeile samfunnet, og at det var «å bomme stort om du trodde det ikke var korrupsjon i politiet».

## *Oppsummering*

På spørsmålet om i hvilken grad politilederne har en felles forståelse av begrepet politikorrupsjon svarer fem informanter nei og fire informanter ja. Undersøkelsen har derimot fastslått at samtlige informanter forstår begrepet likt, men at de bruker ulike ord på å beskrive det. De forteller at det omhandler å få tilført et gode og/eller en fordel, noe som gir gjenklang i teorigrunnlaget. Ingen av informantene forhold seg kun til lovteksten, og flere trakk frem at politikorrupsjon skjer i kraft av stilling. Definisjonen er på den ene siden bred fordi den omhandler alle fordeler og goder – og ikke lar seg ramme inn av kun det lovteksten sier, men på den andre siden smal fordi den bare omhandler fordeler og goder.

## **6.2 Risiko for politikorrupsjon**

*Forskningsspørsmål 2: I hvilken grad erkjenner politilederne risikoen for politikorrupsjon?*

I hvilken grad politilederne har en felles forståelse av begrepet politikorrupsjon er behandlet under forskningsspørsmål 1. Siden dette spørsmålet undersøker om politilederne erkjenner risikoen for politikorrupsjon, må forståelsen som lederne har av politikorrupsjon også legges til grunn når dettes spørsmålet skal besvares.

### 6.2.1 Oppgaver som innebærer korrupsjonsrisiko

En av funnene i empirien er at informantene oppga flere forskjellige oppgaver og situasjoner som de mente innebar stor korrupsjonsrisiko i Trøndelag politidistrikt. De situasjonen og oppgavene som ble gjentatt flest ganger var informantbehandling, arbeid med organiserte kriminelle nettverk, innkjøp av materiell og håndtering av beslag. Dette er situasjoner og oppgaver som informantene trekker frem som spesielt sårbare. Det var mange ulike oppgaver og situasjoner som ble opplistet, og de som er nevnt ovenfor var de som gikk igjen flest ganger. Det er interessant at informantene vurderer ulikt hvilke situasjoner og oppgaver som er mest risikofylt for politikorrupsjon. Det er kanskje ikke så unaturlig at risikoene blir oppfattet forskjellige. I kapittel 3.3.2. ble det redegjort for risikobegrepet i korrupsjonssammenheng. Risikoer med et konstruktivistisk kunnskapssyn vil bli påvirket av hvordan vi forstår risikoen og hvordan den blir opplevd (Engen et al., 2021, s. 93). Vår evne til utvelgelse av informasjon er helt sentral. En forutsetning er da at vi har adgang til informasjonen og tid til å bearbeide den. En politileder kan derfor vurdere helt ulike fra en annen politileder, dersom det er dårlig

tid, og de ikke har lik informasjon. På en annen side, til tross for at de har lik informasjon og god tid kan vurderingen likevel bli forskjellige. I teorien ble dette omtalt som kognitive heuristikker, eller mentale modeller som selekterer og systematiserer våre sanseinntrykk (Renn, 2008, s.101).

Det er støtte i forskningen om at «folk flest» balanserer sine risikostrategier i hverdagen. Det er altså ikke snakk om å unngå størst mulig tap eller maksimerer gevinst, men å velge en løsning som er god nok. For risikopersepsjon medfører det at hendelser som politiledere først tenker på kan bli mer viktig eller mer sannsynlig, enn hendelser som ikke er så viktige. I tillegg blir politilederne påvirket av intuisjon. Politilederne ble spurt om de mente at det var risiko for korrupsjon i avdelingen de er leder for. En politileder svarte «nei, jeg ser ikke at det er noen risiko for korrupsjon på min avdeling». Dersom lederen har bestemt seg for at det trolig ikke er noen risiko for korrupsjon på sin avdeling, vil lederen trolig tone ned informasjonen som utfordrer eksisterende oppfatning (Engen et al. 2021, s. 109).

Torkelsen (2012) henviser til at mennesker ofte er for sikre på egne vurderinger. Dette er derfor en vanlig heuristikk. Han skriver videre at dette skyldes at menneske er for lite oppmerksom ovenfor grunnlaget til de antagelsene man baserer sine beslutninger på (Torkelsen, 2012 s. 46). Det at politilederne oppga forskjellige situasjoner og oppgaver som innebar stor korrupsjonsrisiko er i tråd med det Boyesen (2003) sier. Risikopersepsjon, altså hvordan vi bearbeider signaler eller informasjon om uønskede hendelser, er høyst individuelle. Prosessene er preget av at politilederne bruker sunn fornuft, verdier, tradisjoner og erfaring for å oppfatte og vurdere risiko (Boyesen, 2003, s. 9).

Informantene har ulike ledererfaring, og som Boyesen (2003) påpeker kan ens erfaringsgrunnlag påvirke hvordan lederne oppfatter og vurderer den samme risikoen. Dette betyr at informantene kan stå foran den samme risikoen, få lik informasjon og tid til å bearbeide det, men likevel kan risikoen oppleves forskjellige og håndteres ulikt. Forskning på persepsjon og kognisjon viser at utfordringer med å oppfatte sannsynlighet sammen med personlige erfaringer og medias fremstilling, fører til at usikkerhet benektes, risiko feiltolkes og at man har for høy tillit til egne vurderinger (Torkelsen, 2012, s. 44). Opplevelse av risiko vil også påvirke risikonivået. Dette kommer tydelig frem gjennom teorien om risikokompensasjon. Det handler om at mennesket påvirkes av det opplevde risikonivået og tilpasser seg risikonivået på bakgrunn av opplevd risiko (Engen et al., 2021, s. 111). Dette er trolig overførbart til politilederens opplevelse av risikonivå for politikorrupsjon. Dersom det ikke er noen straffesaker mot norsk

politi knyttet til korrupsjon, er det lettere for politilederne å vurdere arbeidsplassen tryggere enn den faktisk er.

Et annet funn i empirien var at ingen av informantene har kartlagt mislighets- eller korrupsjonshandlinger som var sannsynlig at kunne inntreffe på deres avdeling. Det er viktig å poengtere at selv om informantene ikke har kartlagt mulige korrupsjonshandlinger, betyr det ikke det at det ikke foreligger korrupsjonsrisiko. Selv om informantene svarte at dette ikke var kartlagt, var det flere som svarte at de hadde «fokus på de små tingene i hverdagen» og at de «ofte diskuterte hva som er innenfor å gjøre og ikke».

En kartlegging av disse mislighets- eller korrupsjonshandling vil kunne underbygge politilederens risikoforståelse. Risikoforståelse er som tidligere nevnt kunnskapen vi har om risikoene knyttet til en aktivitet. Denne kunnskapen utvikles over tid hvor mennesket sammenstiller sannsynlighet og konsekvens (Amundrud & Aven, 2015, s. 42). Risikoforståelse er avgjørende for hvilke tiltak vi setter inn hvor (NOU 2012:14, s. 451). Dette er et viktig prinsipp innenfor risikostyring. Når en skal håndtere risiko må man først forstå hvor stor risikoen er, og hvilke konsekvenser som den kan ha. Dette defineres som risikoanalyse eller risikovurdering.

Dette leder videre til et annet funn i empirien. Informantene mente korrupsjonsrisiko var i liten grad risikovurdert i Trøndelag politidistrikt. Basert på teorien indikerer dette en manglende bevissthet om korrupsjon og dens potensielle konsekvenser i politidistriktet. Det kan også indikere at politidistriktet ikke har tilstrekkelig systemer eller praksiser for å identifisere og håndtere korrupsjonsrisiko.

Politiet nasjonalt har gitt tilbakemelding om at forbedrings og avvikssystemet Synergi ble oppgradert i 2021, og det er også satt i gang e-læringskurs for å øke bevisstheten om systemet og dets funksjoner (GRECO, 2022, s. 10). Videre ble informantene spurt om hvordan avvik og bekymringsmeldinger blir rapportert. Alle informantene svarte at dette skjedde gjennom Synergi, men fire informanter syntes Synergi var et tungvint system. Det vites ikke om samtlige ledere har gjennomført opplæring i systemet. I intervjuene ble det ikke spurt om hvorfor, da disse to elementene er på siden av undersøkelsens innhold. Det å avdekke hva som gjør at informantene finner systemet tungvint kan gi verdifull innsikt når det kommer til å forbedre systemet. Det fremgår ovenfor at politidistriktet har systemer som ivaretar identifikasjon og håndtering av korrupsjonsrisiko, men noen informanter finner dette systemet vanskelig å bruke, og derfor bruker det i mindre grad enn andre. Dette underbygger påstanden om at politidistriktet



som helhet har en manglende bevissthet om korrupsjon og mulige konsekvenser på bakgrunn av uttalelsene til informantene. Det er viktig å understreke at risikoanalyser ikke handler om å eliminere all risiko, men heller å håndtere risiko på en akseptabel måte. Dette vil være en balansegang mellom kostnadene ved å sette inn tiltak mot fordelene ved å redusere risikoen.

På spørsmål om informantene trodde at korrupsjonshandlinger var risikovurdert i Trøndelag politidistrikt svarte en av informantene: «Det er en del ting vi må gjøre, og en del ting vi bør gjøre. Risikovurderinger er «bør gjøre». Dette blir derfor nedprioritert på grunn av tid». Dersom det foreligger en risikostyringsstrategi i Trøndelag politidistrikt fremstår den ukjent for informantene.

### 6.2.2 Erkjenner politilederne risikoen for politikorrupsjon?

Risikoforståelsen er en forutsetning for risikoerkjennelsen (Amundrud & Aven, 2015, s. 42). En erkjennelse av risiko innebærer mer enn å bare observere at risikoen finnes. Det krever også en vurdering av mulige konsekvenser og hvordan den bør håndteres (Meld. St.10 (2016–2017), s. 30). Informantene ble spurt om de mente at det var risiko for korrupsjon i avdelingen de leder. Syv informanter svarte ja og to svarte nei. Som tidligere nevnt i dette kapittelet kan det være forskjellige årsaker til at informantene vurderer risiko ulikt. I dette tilfellet er det to informanter som mener at det er totalt fravær av risiko for korrupsjon på egen avdeling. Det kan være flere grunner til dette, blant annet deres personlige oppfatning av arbeidsmiljøet eller deres generelle tillit til kolleger og ledelse. Teorien om risikokompensasjon utfordrer risikoforståelsen når det er få tilfeller av politikorrupsjon i Norge. Basert på svarene fra informantene kan det antas at det er en viss risiko for korrupsjon på avdelingene, da majoriteten bekrefter at en slik risiko finnes.

Norge er en stabil og veldrevet rettsstat og det er høy tillit til politiet. Det er nærliggende å tenke at korrupsjonsproblemet i norsk politi er liten siden det er høy tillit til politiet. Derimot vet vi svært lite om omfanget av politikorrupsjon. Alle kan i prinsippet selge eller lekke informasjon. Enhver kan også bli lurt eller truet til å gi fra seg informasjon. Det vi kan si med sikkerhet er at det på generelt grunnlag er en reell risiko for politikorrupsjon i Norge (Evalueringsutvalget, 2021, s. 14). Dette gjelder da også avdelingene i Trøndelag politidistrikt.

## *Oppsummering*

Erkjenner politilederne i Trøndelag politidistrikt risikoen for politikorrupsjon? Funnene peker mot at majoriteten av politilederne observerer at det foreligger en risiko. Denne risikoen er ikke vurdert, som igjen indikerer en manglende bevissthet om korrupsjon og dens potensielle konsekvenser. Informantenes risikoforståelse er begrenset siden denne kunnskapen er uorganisert og tilfeldig. Informantene har en begrenset bevissthet om og beredskap for at straffbare handlinger kan bli utført av ansatte i politidistriktet. Et mindretall av informantene har en virkelighetsoppfatning om at korrupsjon ikke kan skje på min avdeling. En slik tilnærming fører trolig til at informantene møter korrupsjonsrisikoen uforberedt. Med bakgrunn i at en erkjennelse av risiko, krever noe mer enn kun en observasjon av risiko, forteller funnene at politilederne i Trøndelag politidistrikt erkjenner risikoen for politikorrupsjon i liten grad.

### **6.3 Forebygging**

*Forskningsspørsmål 3: Hvordan kan politikorrupsjon forebygges og hvordan arbeider lederne i Trøndelag politidistrikt for å forhindre politikorrupsjon?*

Teoriutvalget oppgaven baserer seg på viser at det er mange måter å arbeide forebyggende mot politikorrupsjon. I dette delkapittelet vil fokuset være på hvordan dette kan gjøres, og hvordan informantene kan og gjør dette. Begrepene forebyggende og forhindre vil bli brukt om hverandre, da disse begrepene har svært likt innhold: både avverge og bestrebe at noe ikke skal forekomme eller skje. Rammene er avgrenset til yrkesetisk standard, integritet og profesjonalitet og hvordan lederrollen ivaretar disse feltene.

#### 6.3.1 Hvordan kan politikorrupsjon forebygges?

Newburn 15 interne og eksterne strategier politiet kan benytte for å forhindre korrupsjon. Disse baserer seg på funn gjort i tidligere forskning og omhandler både korrupsjonskontroll og arbeid med integritet (Newburn, 2015, s. 20–22). Noen av disse hører naturlig nok til på nasjonalt plan, men det er særlig fire som har relevans for denne delen av oppgaven.

*Strategi 6: Forberede rekrutterings- og seleksjonsprosesser.* Dette sammenfaller med anbefaling elleve fra GRECO (GRECO, 2022, s. 9). Endringer i rekrutterings- og seleksjonsprosesser må først og fremst komme som føringer fra sentralt hold, da det skal være

like krav og prosesser i hele politietaten. Rekruttering er et tilbakevendende tema hos informantene. En informant erfarer at Politihøyskolen gjør en god jobb med studentene. Hens observasjon i møte med nyutdannede politibetjenter er at disse er reflekterte og veldig bevisst det etiske i arbeidet politiet utfører. En annen tematiserer lojalitet og at politiansatte skal være lojale mot de nasjonale føringene for hvilke sakstyper som skal prioriteres i politiet. Flere informanter trekker frem fokus på yrkesetisk standard i rekrutteringsprosesser. I intervjumalen er spesifiserte punkter som omhandler forventningsavklaringer tilknyttet flere forhold, blant annet oppførsel. Politiets verdigrunnlag og etiske retningslinjer blir gjennomgått, og ved ansettelsestidspunktet må den tilsatte signere på at dette er lest og forstått. Dette er i tråd med tilsvaret politiet leverte på rapporten fra GRECO (GRECO, 2002, s. 9). Videre tematiserer en informant «det er slik at de ansatte også har et ansvar for å søke kunnskap selv». En kan være enig i at ansatte har ansvar for å søke kunnskap, men lederen kan ikke plassere ansvaret hos den ansatte. Lederen har arbeidsgiveransvar, og det medfører å sørge for god opplæring av samtlige ansatte.

*Strategi 7: Bedre opplæring.* Et spørsmål Newburn (2011, s. 22–23) stiller i denne strategien er «forstår tjenestepersonene reglene og hvilke forventninger som stilles til dem?» Dette påpekes også som anbefaling nr. ti fra GRECO, hvor de ber politiet styrke de interne opplæringsprogrammene som omhandler integritet og yrkesetikk. Ifølge politiets tilsvaret skal det foreligge en oppdatering av de etiske retningslinjene i mars 2023, samt e-læringskurs om temaet. En av informantene våre svarer at politiet jobber ganske inngripende i den personlige sfæren til mennesker i samfunnet, og det er det viktig å ha med seg inn i yrkesutøvelsen. Flere ledere tematiserer at de bruker dilemmatrening til opplæring. Noen ledere gjennomfører dette jevnlig, mens andre gjør dette i forbindelse med situasjoner eller erfaringer en trenger å reflektere over. Dilemmatreningen kan ledes av både ledere og ansatte, og baserer seg på problemstillinger fra sentralt hold eller erfaringer og situasjoner de ansatte står ovenfor lokalt. I tillegg har politietaten iverksatt ulike e-læringskurs, slik at de sikrer lik opplæring for alle som arbeider med de samme temaene i Norge. Viktigheten av god opplæring blir løftet frem av nesten samtlige informanter, og flere påpeker at både ansatte og leder har et felles ansvar for å bidra til dette. To funn i denne delen av undersøkelsen er at en informant svarer «det er ved ansettelsen i starten at vi gir de informasjon» mens en annen svarer «jeg bruker møtepunkt til å diskutere etiske dilemmaer både internt og eksternt hver uke». Dette vil bli tatt opp i kap. 6.3.2.

*Strategi 8: Lage offisielle retningslinjer og håndheve disse.* Politidirektøren godkjente en policy for etikk og antikorrupsjon 30.juni 2022, ref. anbefaling nr. ni fra GRECO. Denne inneholder blant annet planer for opplæring, bevisstgjøring av etiske retningslinjer, nulltoleranseprinsipper for korrupsjon og interessekonflikter. Basert på informantenes svar konkluderes det med denne policyen ikke er forankret på informanters ulike ledernivå, da dette ikke var etablert på datainnsamlingens tidspunkt. Det betyr derimot ikke at det eksisterer retningslinjer, eller normer, for politiet. Et grep en informant har gjort er å utvikle et verdidokument sammen med sine ansatte, som alle på avdelingen forplikter seg til å etterleve. Dette verdidokumentet omhandler blant annet respekt og hvordan man skal behandle hverandre i kollegafellesskapet, og gir gjenklang i Bayley og Peritos anbefalinger om å arbeide aktivt med politikulturen (Bayley og Perito, 2011). Etiske retningslinjer er ofte noe informantene tematiserer, både viktigheten av dem og etterlevelsen av disse. Mange har stor tiltro til at disse fungerer i praksis, fordi etikken skal stå meget sterkt i ryggmargen til politiansatte. Denne oppgaven har ikke søkt å avdekke hvordan retningslinjene fungerer – fokuset har vært på bevisstheten rundt disse, samt graden av viktighet.

*Strategi 12: Dyrke en yrkeskultur som ikke tolererer korrupsjon.* Innledningsvis i teorikapittelet ble Shermans uttalelsen «most police departments have members who commit corrupt acts from time to time. Only some policedepartments, however, become corrupt police departements» (Sherman, 1978, s. 32) presentert. Samtidig skal en ta med seg det Baer & Armao minner om - at det store flertallet av politiansatte er ikke-korruperte og ærlige (Baer & Armao, 1995, s. 79–82). En teori mange har vært fristet til å anvende for å forklare korrupsjon er teorien om «det råtne eple», men denne teorien er skadelig for forebygging. Bakgrunnen for dette er at den kun forteller hvordan du enkelt kan fjerne den korruperte tjenestepersonen, og ikke selve problemet. Det å dyrke en yrkeskultur som ikke aksepterer korrupsjon er ikke bare leders ansvar, men samtlige ansattes ansvar. En informant var kjapt ute med å si «kulturendring er viktig. Nå er det ikke plass til adferd som før har vært innafor – ingen henter seg ei pølse på bensinstasjonen uten å betale for seg lengre». En annen svarte «vi fokuserer mye på kulturen vår. Den er ganske sterkt og her er det ikke plass til «småkriminelle». Det vil sånne merke, og bli skjøvet ut». Informantene svarer videre at de bygger gode holdninger og har mye fokus og bevissthet rundt dette, samt at de har bevissthet rundt samfunnsansvaret sitt. De politiansatte skal «forstå forskjellen på rett og galt». En informant var også innom tanken og bekymringen for at «der man er alene, eller i mindre miljøer, er det større muligheter for korrupsjon».

Flere av informantene forklarer at de ønsker å ha det høyt under taket, og være tydelig på hvilke forventninger de stiller til sine ansatte. I forlengelsen ble informantene spurt om å fortelle om hvilke forebyggende tiltak som gjøres i politiet for at potensielle lovbrøyttere internt skal bli mindre motivert til å begå korrupsjonshandlinger, og under gis en oppsummering av disse. Svareren kan i sin helhet leses i tabell 6 i kap. 5.3.

- Alle søk i politiets registre er sporbare, og leder blir varslet ved søk.
- De har fokus på å bygge gode holdninger, og fokus på bevissthet rundt kultur.
- De har bevissthet rundt politiets samfunnsansvar.
- De har tydelige retningslinjer for hvordan de skal opptre, og snakker om disse i ulike fora og møtepunkt. Noen gjennomfører dette ukentlig, andre har mindre struktur på det.
- En informant svarte «dette er en ukjent problemstilling for meg. Jeg kan ikke se at vi har noen tiltak for dette, og det er heller ikke noe jeg ser på som et behov for mine ansatte. Det holder med en diskusjon rundt ulike tema».
- God opplæring, tid til dilemmatrening og informasjon.
- Signering av vedtak skal gjøres av to personer, slik at det blir mindre sårbart for korrupsjon.
- Betjentene går to og to sammen som faste makkere. Sammensetningen og varigheten kan endres, samt at en kan gjøre bytter på vaktlag.
- En annen informant svarer «vi har ikke noen struktur eller faste rutiner på dette, men vi kjenner hverandre og har det så åpent mellom oss at vi får kjennskap til mye knyttet til samliv og økonomi».

Som svarere over viser er det stor variasjon av tiltak som gjøres i Trøndelag politidistrikt, og det bekrefter at politiet både direkte og indirekte er opptatt av å forhindre politikorrupsjon.

### 6.3.2 Hvordan arbeider lederne for å forhindre politikorrupsjon?

Bayley og Perito (2011) poengterer at ledere må ta nok ansvar – og ta lederansvaret innover seg. Som presentert i kapittel 3.6 er det flere definisjoner av ledelse, men samlet sett kan en si at ledelse handler om «en spesiell atferd som mennesker utviser i den hensikt å påvirke andre menneskers tenkning, holdning og atferd» (Jacobsen og Thorsvik, 2013, s. 416). Videre trekker Askeland frem at ledelse handler om å utøve innflytelse og mobilisere til handling (Askeland, 2012, s. 139). Røvik definerer ledelse som en desentralisert, direkte og gjerne dialogbasert

påvirkning, primært utøvd i relasjonen mellom den enkelte leder og ansatte (Røvik, 2007, s. 46).

En informant reflekterer rundt lederrollen og utøvelse av ledelse slik:

*Jeg vet at lederrollen har mye makt, kanskje uten at du tenker at du har det til enhver tid, og at det som kommer fra lederen betyr noe mer – siden vi har en rangstige og et hierarki, så jeg er veldig bevisst rollen min ovenfor mine medarbeidere sånn sett.*

Et siste teoretiske perspektiv er Yulk (2010). Hos han kan vi finne at ledelse blir omtalt som prosessen for å påvirke andre til å forstå, og enes om, hva som må gjøres. Lederen skal også legge til rette for både den enkelte og fellesskapet skal oppnå resultater sammen (Yulk, 2010, s. 7). En informant beskriver lederen som «en som skal gå foran og stå bak. Du skal vise vei, og du skal stå bak og støtte». Selv om informanten ikke er like tydelig på ledelse som Yulk er sammenfaller likevel hans definisjon. Skal man vise vei som leder må man ha oversikt over behov og oppgaver, og være støttende og aktiv i prosessen for å komme dit man ønsker. En må samle laget, for å bruke den metaforen.

Med lederrollen som bakteppe blir også noen andre av Newburns strategier viktige å analysere her. Konsekvensen av utvalget som er foretatt medfører at noen strategier ikke blir diskutert i denne sammenhengen. Informantene ble spurt om hvordan lederrollen ivaretar at politiansatte har nødvendig yrkesetisk standard, integritet og profesjonalitet i sin yrkesutøvelse. En informant svarte «den første tanken min er at dette ikke er godt nok satt i system, sånn generelt, heller ikke med tanke på korrupsjon». Dette utsagnet bekrefter hensikten med anbefalingene fra GRECO.

*Strategi 4: Oppmuntre til at lovbrudd, tjenesteforsømmelser og uetisk atferd blir rapportert og varslet.* Lederne må gjøre alt de kan for å bryte taushetskoden, og de må gi god og konsekvent støtte til varslerne. I politiet forbedrings- og avvikssystem, Synergi, kan ansatte legge inn tips og behov for forbedringer, samt rapportere avvik. Informantene er litt blandet i deres tilbakemeldinger om dette systemet, og det avdekkes at systemet forstås og brukes i ulik grad. Dette tematiseres i analysekapittelet kontroll, 6.4.1. Det er viktig å presisere at varsling også kan skje direkte til leder, både muntlig og skriftlig, som flere informanter nevner. En informant forklarer følgende «det skal være lagt til rette for at det er greit å komme til en leder for å si ifra

om ting som ikke er greit, og hendelser og bekymringer tilknyttet andre». Flere sier at det skal være fokus på åpenhet, og at det skal være stor takhøyde og «alle skal behandles likt (...) og det er viktig å gi tilbakemelding når det trengs». Dette finnes igjen hos Huberts et al. (2007) som løfter frem viktigheten av åpenhet hos lederen, og at det fører til at de ansatte kan diskutere utfordringer de står ovenfor.

I forlengelsen av dette punktet er det et funn fra kap. 5.4 som oppgaven ønsker å sette søkelys på. Hough et al (2016, s. 550) fant i sin studie at informantene erfarte at det var karrieredepende å kritisere en leder. Dette tematiseres også i denne oppgavens funn. En informant forteller at hen har ansatte som har gitt tilbakemelding på at de er redde for å ytre seg kritisk, da de tror dette kan få negative konsekvenser for egen karriere. Riktignok tematiseres ikke kritikk av leder spesifikt i dette utsagnet, slik som det gjøres hos Hough et al., derimot rommer utsagnet kritikk generelt – hvor leder også inngår, i tillegg til det øvrige i et arbeidsfellesskap. En ting er kritikk tilknyttet lederen og lederrollen, men når de ansatte opplever frykt for å gi beskjed om generelle forhold bidrar ikke dette til å bygge en åpenhetskultur.

*Strategi 7: Bedre opplæring.* Sju svarer at dette er lederrollens viktigste verktøy, og at lederen kan gjennomføre opplæring i ulike former og fora: oppstartssamtalen, fagdager, dilemmatrening, kurs, e-læringskurs, gjennomgang av styringsdokumenter, rutiner og lovverk, aktiv bruk av etiske retningslinjer og medarbeiderplattformen. Samlet sett viser undersøkelsen av lederne er bevisste og tydelige på at opplæring skal gjennomarbeides godt, og at det finnes mange muligheter for å gjennomføre dette. Hough et al. tar opp at den beste måten å heve den etiske standarden er på å ha en åpen og saklig diskusjon, og de som ledes opplever at lederen er rettferdig og ryddig i det vedkommende gjør (Hough et al. 2016). En informant bekrefter dette med følgende forklaring: «vi tar det opp på møter, snakker åpent om dette». Medarbeidersamtalen brukes også til opplæring, samt til å bygge relasjon mellom leder og ansatt. Mer fokus på opplæring, og viktigheten av god opplæring, har også god gjenklang i oppgavens teoretiske rammeverk. Utover dette svarer fire at de opplever at deres stilling og rolle legger til rette for erfaringsdeling og erfaringslæring i Trøndelag politidistrikt. Dette vil videre adresseres i kap. 6.5.1.

*Strategi 8: Lage offisielle retningslinjer og håndheve disse.* Det er leders oppgave å sørge for at retningslinjer følges. «Vi som ledere må alltid ta tak i ting vi ser, vi må følge opp på en

fornuftig og hensiktsmessig måte», og dette gjelder både det som er positivt og negativt. Punch (2009) påpeker at klare retningslinjer hverken gjør det vanskeligere å bruke skjønn eller bidrar til ineffektivitet, men at disse fungerer som veiledning til hvordan lovgiving skal håndheves, som det igjen fører til bedre skjønnsutøvelse. Dess bedre politiet blir i stand til å bruke legitime midler, jo færre ulovlige midler må de ty til (Punch, 2009, s. 239). Et annet blick lederne må ha her er at målet aldri helliggjør midlet, såkalt «noble cause corruption». Målet kan aldri «hellige» skitne midler, samme hvor fristende det er (Newburn, 2015, s. 34). Underveis i intervjuene var det ingen av informantene som tematiserte at det var situasjoner hvor man kunne «strekke strikken» for å oppnå målene sine. Erfaringen gjennom intervjuene var heller at informantene hadde en større tydelighet på hva som var innenfor å gjøre, enn hva som «kanskje» var greit å foreta seg.

I Hubert, Kaptein og Lasthuizen studie av relasjonen mellom tre ulike lederstiler og møte med integritetsbrudd i politiet i Nederland var hensikten å avdekke hvilke lederstiler som fungerte best på ulike felt. De tre lederstilene var rollemodell/forbilde, strenghet/håndhevelse av reglement og den siste, åpen og inkluderende (Huberts et al. 2007, s. 589). Særlig relevant for denne oppgaven er det å presisere at de i denne forskningen definerte korrupsjon som synonymt med alle former for brudd på moralske normer og verdier, og integritet er definert som å handle i samsvar med moralske verdier, normer og regler (Hubert et al. 2007, s. 589).

Følgende ble lagt i det ulike lederstilene, hentet fra kap 3.6.2.

- ledere som er *rollemodeller/forbilde* setter gode eksempler for sine medarbeidere.
- ledere som er *strenge og tydelige* implementerer klare normer og regler, og sanksjonerer oppførsel som ikke er i samsvar med disse.
- ledere som legger vekt på *åpenhet og inkludering* diskuterer utfordringer og dilemmaer (Hubert et al. 2007, s. 590).

Et viktig funn i denne studien var for å forebygge korrupsjon så bør enhver leder kombinere samtlige tre lederstiler for å oppnå best mulig resultat. Det holdt ikke med å «bare» snakke om korrupsjon eller «bare» å være en god rollemodell. Allikevel trekkes noen nyanser frem her, og det er at det er forskjell på om korrupsjonen skjer internt på arbeidsplassen eller om det skjer i møte med publikum. Hubert et al. oppdaget at rollemodell-stilen var mest effektiv ved korrupsjon internt, og strenghet/håndhevelse av reglement var mest effektiv ved korrupsjon i møte med det eksterne. De avdekket også at de ansatte kopierer lederens standarder for



integritet i deres daglige virke, og det samsvarer med tanken om å være en god rollemodell som spesielt fire av informantene trakk frem som viktig. To informanter erkjenner at de ikke har noen tydelig strategi for å bevisstgjøre etisk standard. En annen svarer «jeg velger en strategi ved å være tett på og jobbe nært de ansatte», og det å kjenne sine ansatte, være tydelig til stede og sette kurs for hva som er greit og ikke er særdeles viktig i arbeidet med å forebygge korrupsjon mener en annen.

Uavhengig av bevissthet på konkret strategi kommer det tydelig frem i dataene at de fleste lederne tar rollen sin på alvor, og viktigheten av å utøve denne på en klok måte. Funnene viser at flere påpeker at lederen skal være til å stole på, gjøre arbeidsoppgavene sine og holde det en har lovet sine ansatte. Den skal også sette tydelige grenser og vise takhøyde, som kan oversettes til «streng» og «inkluderende». Det blir spesifisert at man er politi 24/7 – så både ledere og ansatte må være bevisst sin rolle og opptre korrekt på fritiden også. Dette konkluderes som viktig av Huberts et al. Presiseringen i datafunn viser at det etiske navigasjonshjulet (Politidirektoratet, 2018) blir brukt som hjelp til å ta gode valg, gjennom noen få enkle spørsmål: «er det lov, er det nødvending og er det etisk forsvarlig?».

Avslutningsvis viser dataene at informantene mener korrupsjon har vært svært lite tematisert i Trøndelag politidistrikt, og basert på undersøkelsens funn viser det at temaet må på dagsorden for å fortsette bevisstgjøringen og det forebyggende arbeidet.

### *Oppsummering*

I dette delkapittelet ble hvordan politikorrupsjon kan forebygges, og hvordan lederne arbeider for å forhindre politikorrupsjon, beskrevet og analysert. Funnene avdekker at majoriteten gjør mye godt arbeid, men at ikke alle lederne arbeider like mye med det, og at det derfor er en vei å gå. Det er viktig å påpeke at flere av de punktene det er satt lys på jobbes det nasjonalt med for å forbedre. Korrupsjonsrisiko er reelt, og med mer omfattende fokus på ulike måter å forebygge på kan man bidra til at politikorrupsjon ikke forekommer i fremtiden.

## 6.4 Kontroll

*Forskningsspørsmål: Hvilke tiltak gjøres for å minimere korrupsjonsrisiko?*

### 6.4.1 Kontroll

Antikorrupsjonsorganet GRECO kom som tidligere nevnt med en oppfølgingsrapport i 2022 som vurderer hvorvidt norske myndigheter hadde gjennomført tiltakene fra 2020. Politiet rapporterte at det var gjennomført opplæring iblant annet Synergi. Denne oppgavens undersøkelser viser at fire informanter finner systemet vanskelig å bruke. En informant sier «lederne har nok ikke felles inngang til det. Noen synes det er veldig alvorlig å bruke systemet og at avviket må være alvorlig, mens andre igjen svarer at dette kan være noe vi kan lære noe av. En av Newburns interne strategier (2015) er at ledere må oppmuntre til at lovbrudd og uetisk atferd blir rapportert og varslet. Funnene indikerer at lederne har ulike tilnærminger til å bruke systemet, samt at de har forskjellig kompetanse i bruken av det. Det både GRECO og Newburn fastslår er at det er viktig at lederne i politiet oppfordrer sine ansatte til å rapportere om lovbrudd og uetisk adferd. Det er stor enighet om at den beste kontrollen gjøres av politiet selv, når denne blir gjennomført (Evalueringsutvalget, 2021, s. 43).

Et annet funn i empirien viste at en andel på 55% av informantene svarer at rapporteringskulturen på deres avdeling er god eller veldig god. Det indikerer at flertallet av respondentene oppfatter at det er et gunstig klima for rapportering av problemer, bekymringer eller kritikk. En sunn rapporteringskultur er avgjørende for å oppdage og adressere potensielle problemer. Selv om 55% rapporterer om en positiv rapporteringskultur er det viktig å ta hensyn til de resterende 45% som ikke vurderer kulturen god eller veldig god. Funnene indikerer at rapportering i hovedsak foregår i Synergi. Fire informanter svarer at Synergi er et tungvint system. Tre informanter trekker frem at det er et skille mellom de som er nyutdannet og de erfarne. De som er nyutdannet er mer opptatt av å gjøre ting etter boka, enn de som har arbeidet som politi over flere år.

Et annet aktuelt tiltak som bidrar til en form for kontroll er overvåkning av risikoen for korrupsjon. Som tidligere nevnt har Spesialenheten i årsrapporten fra 2009 trukket frem at årsakene til at politiansatte begår straffbare handlinger i tjenesten er de samme som for lovbrøyttere flest. Dette skyldes grådighet, rusproblemer, likegyldighet eller begjær. For lederne er det et helt grunnleggende at det foreligger en risikoerkjennelse om at korrupsjon kan skje. Majoriteten av informantene observerer at det foreligger en risiko, men denne risikoen ikke er vurdert. Dette indikerer en manglende bevissthet om korrupsjon. Dette resulterer i at politilederne i Trøndelag politidistrikt erkjenner risiko for politikorrupsjon i liten grad. To av

Newburn (2015) strategier omhandler at risiko for korrupsjon må overvåkes, og at korrupsjon må oppdages og etterforskes. Sentralt i overvåkning av risikoen ligger risikovurderingen som er har omtalt tidligere. Selve oppdagelsen av korrupsjon kan skje enten reaktivt, ved informasjonen eller anmeldelser, eller proaktivt.

Den proaktive tilnærmingen fordrer en aktiv personalpolitikk ved at lederne er tett på de ansatte og dokumentasjon i forbindelse med integritetstesting. I oppfølgingsrapporten fra GRECO peker en av anbefalingene på nettopp dette. Den går ut på at det skal iverksettes ytterligere tiltak i rekrutteringsprosedyrene med tanke på kandidatenes integritet og etikk, samt at det skal gjennomføres integritetskontroll med jevne mellomrom. Politiet gav tilbakemelding om at dette er en del av medarbeidersamtalen og at det foreligger veiledning for disse samtalene. GRECO har vurdert sin anbefaling som delvis gjennomført. Flertallet av informantene forklarte at opplæring er en av lederens viktigste verktøy for å ivareta den nødvendige yrkesetiske standarden og at de bruker medarbeidersamtalen aktivt. Kun en informant så på dette med tiltak for å gjøre de ansatte mindre motivert for korrupsjonshandlinger som en helt ukjent problemstilling.

En viktig side ved integritetstesting er om lederne har oversikt over medarbeidernes bierverv som potensielt kan skape interessekonflikt. En av anbefalingene til GRECO handlet om akkurat dette. Politiet har svart til GRECO at et nytt digitalt system ble innført i august 2022 med det formålet at bierverv skal registreres og behandles. Systemet er utformet slik at søknaden enkelt kan kobles til arkiv, og rapporter og statistikk hentes ut. Funnene i empirien viser at lederne ikke har fullstendig oversikt over dette temaet og prosedyren og at dette trolig kan forklares med nylige endringer. Tre av informantene svarte at de ikke hadde sett en oversikt over hvem som hadde bierverv, og det er stor usikkerhet om hvem som faktisk avgjør om biervervet godkjennes.

Newburn (2015) åttende strategi løfter frem internkontrollen. Han mener at det må foreligge offisielle retningslinjer og at disse må håndheves. Det må være klarhet omkring hvilke forventninger som stilles til politifolk og disse forventningene må også håndheves. Undersøkelsen viser at det er varierende etterlevelse av internkontrollen. En informant svarte at det ikke var noen rutiner rundt dette. Andre mente at det var grei internkontroll og eksemplifiserte dette i varierende grad. Korrupsjon må begrenses, som er Newburns ellefte strategi (Newburn, 2015, s. 20–22). For å effektivt kunne begrense handlingsrommet for

korrupsjon fordrer det at lederne må kjenne til hvor korrupsjonsrisikoen er størst. Det vil derfor være tilfeldig hvorvidt politilederne i Trøndelag setter inn tiltak som begrenser handlingsrommet for korrupsjon. GRECO (2020) anbefalte at politiet innfører en policy for korrupsjonsforebygging og integritet som baserer seg på en systematisk gjennomgang av korrupsjonsrisikoutsatte områder, kombinert med regelmessig vurdering av korrupsjonsrisiko. Politidirektøren vedtok en policy for etikk og antikorrupsjon 30.juni 2022. Ingen av informantene som var gjort kjent med denne, og siden den er av nyere dato kan det tenke seg at policyen ikke har blitt operasjonalisert i distriktene på nåværende tidspunkt.

### *Oppsummering*

Hvilke tiltak som lederne benytter seg av for å minimere korrupsjonsrisikoen er i dette delkapittelet undersøkt. Funnene viser at lederne oppfordrer sine ansatte til å rapportere om lovbrudd og uetisk adferd, men at lederne har ulike innganger for å bruke avvikssystemet, samt at de har ulik brukerkompetanse på systemet. Teorien underbygger at det den beste kontrollen gjøres av politiet selv, når den blir gjennomført. I teorien underbygges det at risikoen må overvåkes og oppdages for å kunne straffeforfølges, og funnene viser at politilederne i liten grad erkjenner risikoen for politikorrupsjon som igjen påvirker oppdagelsesrisikoen. For å kunne begrense muligheten for korrupsjon må lederne kjenne til hvor korrupsjonsrisikoen er størst. Frem til denne risikoen er erkjent, overvåket og oppdaget vil det derfor være tilfeldig hvorvidt tiltakene som settes inn er adekvate og effektive.

## **6.5 Erfaringslæring**

*Forskningsspørsmål: På hvilken måte arbeider lederne i Trøndelag politidistrikt med erfaringslæring, og er den kunnskapsbasert?*

### 6.5.1 Erfaringslæring

Kontrollmekanismeutvalget, 22. juli kommisjonen, Politianalysen, Nærpolitireformen og Bevæpningsutvalget, har alle pekt på de samme utfordringene knyttet til erfaringslæring. Norsk politi må ta i bruk strukturerte metoder for erfaringslæring, og læring gjennom refleksjon må settes i system. Et flertall av informantene opplever at de er gode på erfaringslæring på egen avdeling. Det ble videre spurt om informantenes opplevelse av Trøndelag politidistrikt sin evne til erfaringslæring. Svarene fra informantene var delt. Fem informanter var positive og fire var

negative. Det som ble løftet frem som positivt var egne sider på intranettet hvor lederne kunne finne saker til bruk i diskusjon og erfaringsdeling. Disse sakene kunne være langt inn av andre enheter med tilsvarende oppgaver. Det negative var at distriktet stadig møter de samme utfordringene år etter år, og klarer ikke å endre på dette. Eksempler på dette var en sviktende HR avdeling og økonomi, samt at distriktet ikke samarbeider godt nok på tvers.

Informantene fikk så spørsmålet om hvordan deres avdeling er på erfaringslæring. Syv informanter mente de var gode på dette på deres avdeling. De forklarte at erfaringslæring skjer gjennom ulike former på avdelingsmøter, hvor de tok opp temaer til diskusjon. Flere brakte også frem verdien i erfaringsrapporter. En annen informant mente at de var elendig på erfaringslæring, spesielt på dette knyttet til regelverk. Det hendte at informanten oppdaget endringer i regelverk, som påvirket avdelingens praksis, i media. Dette gjorde at avdelingen kom på etterskudd, spesielt når noe nytt skulle innføres. Som det fremgår av funnene er det delte meninger om hvor gode informantene er på erfaringsdeling på egen avdeling. Flere trekker frem at de er bedre på dette nå enn tidligere. Det kunne ha vært interessant å vite hva det er som har bidratt til denne forbedringen, men dette er ikke en del av oppgavens formål.

Informantene har fortalt hvordan de arbeider med erfaringslæring og hvordan dette gjøres i distriktet. Erfaringslæring er erfaringskunnskap som er koblet sammen med teoretisk kunnskap. Bakdelen med denne tilnærmingen er erfaringslæring bygger på kunnskap man allerede har, altså kun erfaringsbasert kunnskap. Det er først når en tar i bruk annen kunnskap enn sin egen erfaringsbaserte at erfaringslæringen går i retning av å være kunnskapsbasert (NOU 2009:12, s. 185). Det er ingen av informantene som beskriver at de jobber i retning kunnskapsbasert med erfaringslæringen. Informantene beskriver at de eksempelvis diskuterer saker seg imellom. Det er ingen som beskriver kunnskapslæring som bygger på noe annet enn sin egen kunnskap. Av det informantene har forklart virker det som om de fleste er mest opptatt av erfaringsdeling - altså at de diskuterer saker som har gått bra eller dårlig, og forsøker å ta lærdom av dette. Filstad (2020) mente blant annet at mange ledere forbinder erfaringslæring med kurs, trening og utdanning, og dette bekreftes i funnene (Filstad, 2020, s. 180).

På bakgrunn av forklaringene som informantene har kommet virker det som om lederne er mest opptatt av å finne kortsiktige løsninger. Informantene ble spurt om de hadde kjennskap til hvorvidt Trøndelag politidistrikt har fulgt opp anbefalingene fra Politidirektoratet knyttet til

evalueringsrapporten i Erik Jensen-saken. Ingen av informantene hadde kjennskap til dette. Dette kan indikere at det er mangel på informasjon og eller kommunikasjon i Trøndelag politidistrikt, eller så kan det indikere at anbefalingene fra Politidirektoratet ikke er implementert. På spørsmål om informantene hadde lest evalueringsrapporten svarte fem at de hadde skimlet den og de fire andre hadde ikke lest rapporten.

### *Oppsummering*

Hvordan informantene arbeider med erfaringslæring på sine avdelinger, samt hvordan de opplever Trøndelag politidistrikt evne til å jobbe med erfaringslæring, har vært dette delkapittelets hovedfokus. I tillegg er det også undersøkt om Evalueringsrapporten etter Erik Jensen-saken er fulgt opp. Funnene indikerer at informantene selv mener de er flinke til å arbeide med erfaringslæring, men at det er lite som tyder på at de arbeider kunnskapsbasert. Arbeidet med erfaringslæring fremstår ustrukturert og tilfeldig, og det fremstår som erfaringslæringen består av erfaringsdeling, og at den i liten grad er kunnskapsbasert.

## **7. Konklusjoner**

Denne avhandlingen startet med problemstillingen: «Vil politilederne i Trøndelag politidistrikt sin erkjennelse av korrupsjonsrisiko føre til mer fokus på forebyggende arbeid og kontroll?» Spørsmålet problemstillingen reiser er hvorvidt denne erkjennelsen får konsekvenser for tiltak, gjennom forebygging og kontroll, som kan bidra for å minske risikoen for at politikorrupsjon skjer. For å svare på problemstillingen er den operasjonaliser i fem forskningsspørsmål som i sum svarer ut problemstillingen. Avhandlingen tar for seg Trøndelag politidistrikt, og noen av funnene kan ha relevant overføringsverdi til andre politidistrikt i Norge. I dette kapittelet presenteres funnene fra analysen, og på bakgrunn av disse trekke konklusjoner på forskningsspørsmålene, som igjen vil gi grunnlag for svaret på selve problemstillingen. Til slutt sier vi noe om studiets betydning for praksisfeltet, samt kommer med forslag til videre forskning.

## 7.1 Hovedfunn

I forskningsspørsmål 1 reises spørsmålet «I hvilken grad har politilederne en felles forståelse av begrepet politikorrupsjon?» som søkte å avdekke hvordan politilederne definerer politikorrupsjon, og om det finnes en felles forståelse av dette begrepet i Trøndelag politidistrikt. Undersøkelsen viser at informantene bruker ulike ord på å beskrive begrepet, men at de forstår begrepet politikorrupsjon likt. Samtlige påpekte at det omhandler å få tilført et gode og/eller en fordel, og flere poengterte at det skjer i kraft av stilling. Fem av ni sier at det ikke finnes en felles forståelse i politidistriktet, men funnene tilsier at informantene er omforent om forståelsen, og dermed har lik forståelse. Dette bekreftes også i at ingen av informantene forhold seg kun til hva lovverket sier, men hva som finnes i etiske retningslinjer.

Forskningsspørsmål 2 var «I hvilken grad erkjenner politilederne risikoen for politikorrupsjon?». Her er det avdekket hvordan politilederne vurderer risiko for politikorrupsjon i egne rekker. Funnene peker på at majoriteten av informantene observerer at det foreligger risiko for politikorrupsjon, men at denne ikke er vurdert, som igjen indikerer en manglende bevissthet om korrupsjon og dens mulige konsekvenser. Informantenes risikoforståelse er begrenset da denne kunnskapen har fremstått som uorganisert og tilfeldig. Et mindretall av informantene har en virkelighetsoppfatning om at korrupsjon ikke kan forekomme på deres avdelinger, og da vil det være krevende å møte korrupsjonsrisikoen forberedt. Samtlige informanter gav eksempler på oppgaver de mente kunne være korrupsjonsutsatt. Majoriteten arbeider for å forhindre politikorrupsjon, men det arbeides ulikt. For å kunne begrense muligheten for korrupsjon må lederne kjenne til hvor korrupsjonsrisikoen er størst, og funnene avdekker at dette ikke er kartlagt i Trøndelag politidistrikt. Dette påvirker oppdagelsesrisikoen, og generelt sett forteller informantene at politikorrupsjon er svært lite tematisert i politidistriktet. Med bakgrunn i at en erkjennelse av risiko, krever noe mer enn kun en observasjon av risiko, konkluderes det med at politilederne i Trøndelag politidistrikt erkjenner risikoen for politikorrupsjon i liten grad. Dette bekreftes også gjennom at informantene poengterer at politikorrupsjon har vært svært lite tematisert i politidistriktet.

Forskningsspørsmål 3 var følgende spørsmål «Hvordan kan politikorrupsjon forebygges, og hvordan arbeider lederne i Trøndelag politidistrikt for å forhindre politikorrupsjon?». Inngangen og rammene for dette spørsmålet var hvordan politilederne bruker sin rolle til å bevisstgjøre etisk standard, integritet og profesjonalitet i politiet og hvordan de arbeider forebyggende mot politikorrupsjon. Funnet forteller at majoriteten av lederne bruker de etiske

retningslinjene bevisst i dette arbeidet, men at det er ulikt hvor systemisert arbeidet gjennomføres. Noe foregår i plenum, annet i oppstartsamtale, e-læringskurs, kurs og fagdager. Noen av informantene trekker også frem at de er opptatt av å være tett på, se de ansatte i hverdagen. Andre poengterer at det å være en god rollemodell, ha gode verdier, holdninger og moral er viktig, samt at de skal være til å stole på - og sørger for god opplæring, og driver godt rekrutteringsarbeid. Konklusjonen er at det foregår mye godt arbeid, men at det arbeides ulikt, fra det helt uformelle til det organiserte. Politidistriktet har derfor en vei å gå, og vi har kjennskap til at dette arbeidet skal påbegynnes på en systemisert måte. Det er også viktig for å påpeke at flere av de punktene avhandlingen har satt lys på jobbes det nasjonalt med for å forbedre. Som nevnt under funn på forskningsspørsmål 2 er korrupsjonsrisikoen reell, og med mer omfattende fokus på ulike måter å forebygge på kan man bidra sterkt til at politikorrupsjon reduseres. Skal dette fungere bedre enn det gjør i dag, må korrupsjonsrisikoen analyseres, slik at tiltakene blir mer adekvate og effektive – og det må systemiseres i langt større grad enn det gjøres i dag.

I forskningsspørsmål 4 ble informantene spurt «hvilke tiltak gjøres for å minimere korrupsjonsrisiko?». Hensikten her var å se på hvilke kontrollmekanismer lederne bruker for å minimere risikoen, gjennom rapportering, notoritet tilknyttet bekymringer, internkontroll, ytringsklima, arbeid med etikkfremmende arbeid og bierverv. Basert på funnene konkluderes det med at lederne oppmuntrer ansatte til å varsle fra om både uetisk adferd og lovbrudd, men at avvikssystemet som skal håndtere dette ikke fungerer optimalt, være seg inngangen de ulike lederne har, opplevd kompetanse på bruken av dette. Streng, tydelige retningslinjer som håndheves minimerer også korrupsjonsrisiko, og ledere som sanksjonerer atferd som ikke er i henhold til regler og rutiner påvirker positivt. God og riktig opplæring er også et tiltak som er svært viktig, og denne må skje kontinuerlig, fra utdanning, oppstart i arbeidslivet og gjennom arbeidslivet. Samfunnet og holdninger endrer seg gradvis, og korrupsjon er ikke bare å «betale noen under bordet» lengre, det er noe langt større. Videre viser avhandlingens teoretiske grunnlag at den beste kontrollen gjøres av politiet selv, når den blir gjennomført. Risikoen for politikorrupsjon må overvåkes og oppdages slik at den skal kunne reageres på, og straffeforfølges når det er korrekt. For å kunne begrense muligheten for korrupsjon må lederne kjenne til hvor korrupsjonsrisikoen er størst, slik at tiltakene som settes inn er adekvate og effektive.



Det femte og siste forskningsspørsmålet er «på hvilken måte arbeider lederne i Trøndelag politidistrikt med erfaringslæring, og er den kunnskapsbasert?». Her er Erik Jensen-saken trukket inn for å se om denne er anvendt eller har hatt noen betydning for erfaringsdeling. Majoriteten av lederne mener de er gode på erfaringsdeling og -læring, men det er delte meninger om selve Politidistriktet gjør dette. Flere poengterer at det har skjedd en positiv endring gjennom årenes løp, og at lederrollen legger til rette for en slik utveksling. Videre indikerer funnene at det er lite som tyder på at arbeidet er kunnskapsbasert, og arbeidet med erfaringslæring fremstår ustrukturert og tilfeldig. Noen har mye fokus på det, andre ikke, og det i hovedsak fremstår som erfaringsdeling og ikke erfaringslæring. Når det kommer til Erik Jensen-saken svarer seks av ni at denne har hatt betydning for hvordan Trøndelag politidistrikt arbeider med erfaringslæring, men ingen har lest rapporten grundig. Det blir derfor krevende å konkludere hvordan denne rapporten har hatt betydning for politidistriktet.

Forskningsspørsmålene har belyst og besvart problemstillingen fra flere sider, og i sum svarer på problemstillingen, som er «Vil politilederne i Trøndelag politidistrikt sin erkjennelse av korrupsjonsrisiko føre til mer fokus på forebyggende arbeid og kontroll?». Konklusjonen på dette spørsmålet er at politiledernes erkjennelse av korrupsjonsrisiko fører til økt fokus på forebygging og kontroll. I midlertidig varierer graden av erkjennelse blant lederne og det er nødvendig med mer systematisk arbeid og kunnskapsbaserte tiltak for å redusere risikoen. Ikke alle lederne har en reell forståelse av risikoen og derfor varierer innsatsen mot korrupsjon. Funnene peker på at noen ledere undervurderer risikoen for korrupsjon på egen avdeling, og forlengelsen av dette er det et funn vi ønsker å løfte frem. Enkelte ledere ikke tror politikorrupsjon kan forekomme på deres avdeling, og de har tiltro til at politiets etiske retningslinjer er nok for å forhindre at det skjer. Videre forteller funnene at mange ledere gjør en god innsats, men det gjenstår fortsatt et arbeid i politietaten før anbefalingene fra GRECO kan sies å være fulgt og iverksatt.

## **7.2 Studiens betydning for praksis**

I oktober 2021 arrangerte Nordisk samarbeidsråd for Kriminologi et nordisk seminar om politikorrupsjon. På det seminaret ble det tatt opp forskningsbehov knyttet til politikorrupsjon i Norden. Behovet for forskning på politikorrupsjon var motivasjonen for denne avhandlingen. Etter gjennomgangen av Evalueringsrapporten i Erik Jensen-saken ble det et naturlig valg å

undersøke hvordan politilederne jobber med tematikken i Trøndelag politidistrikt. Evalueringsrapporten pekte på noen særlige behov knyttet til forskning om politikorrupsjon. Det finnes internasjonal forskning om politikorrupsjon, derimot er empirisk forskning på dette temaet i Norden nærmest ikke-eksisterende. Utvalget som skrev evalueringsrapporten oppfordret til at det tas initiativ til forskning omkring dette temaet og denne avhandling er derfor direkte tilsvar på denne anbefalingen (Evalueringsutvalget, 2021, s. 91).

Funnene i denne avhandlingen gir et godt bilde på hvordan politilederne i Trøndelag politidistrikt vurderer risiko knyttet til korrupsjon i egne rekker. Undersøkelsen av hvordan ledere i Trøndelag politidistrikt arbeider med politikorrupsjon bidrar til å fylle kunnskapshull både i teori og praksis. For å kunne forebygge korrupsjon, må korrupsjonsrisikoen erkjennes. Som tidligere omtalt har forskning om politikorrupsjon fremhevet at ledelse i politiet har en avgjørende betydning for å redusere omfanget av politikorrupsjon. Lederne må ha fokus på korrupsjon og medarbeiderne inkluderes i risikovurderinger. Forskningsbasert kunnskap om fenomenet politikorrupsjon er helt nødvendig for at politiet som virksomhet skal arbeide kunnskapsbasert i den daglige ledelsen av politiet. Manglende risikoerkjennelse og forebygging av politikorrupsjon kan få alvorlige konsekvenser og en engasjert og tydelig politileder som retter risikoforståelse og risikovurderinger mot seg selv og sin avdeling, er den faktoren som best vil kunne forebygge at det begås uetiske og straffbare handlinger i politiet.

Avhandlingen er med på å belyse hvordan ledere forstår og vurderer politikorrupsjon. Betydningen av å ha en felles forståelse av grunnleggende begreper er viktig, spesielt dersom en skal lykkes med endringsprosesser. Denne avhandlingen vil forhåpentligvis kunne bidra til å vurdere hva i den internasjonale korrupsjonsforskningen som har overføringsverdi til nordiske forhold samt bidra en fremtidig kunnskapsbasert forebyggingsstrategi i politiet.

### **7.3 Forslag til videre forskning**

Denne avhandlingen har dannet et bilde av hvordan politilederne forstår politikorrupsjon. Det kunne ha vært interessant med en videre studie av hvordan publikum, altså «mannen i gaten forstår» fenomenet politikorrupsjon. Spesialenheten for politisaker kan i denne sammenheng være en empirisk kilde til kunnskap. Hva mener publikum er korrupsjon når de anmelder politiet? For å få et bedre kunnskapsgrunnlag kan det være nødvendig å sammenligne politiets sin forståelse av korrupsjon og publikums forståelse.

#### **7.4 Avsluttende refleksjoner**

På slutten av arbeidet med denne avhandlingen ble det sendt ut en rutine fra Politidirektoratet til alle politidistrikt og særorgan. Dette er en nasjonal rutine for arbeid med etikk og antikorrupsjon i politiet. Formålet med rutinen er å skape bevissthet og tydelighet om forventninger og praktisk arbeidsoppgaver knyttet til etikk og antikorrupsjonsarbeid. Rutinen tar for seg temaer som risikovurderinger, varslinger og bekymringsmeldinger, avvik, biervery, klager på politiet og erfaringslæring. Her legges det opp til gjennomføring av piloter i to politidistrikt for å implementere rutinen. Det er svært interessant at funnene i denne avhandlingen sammenfaller med temaene som den nasjonale rutinens skal følge opp.

## 8. Referanser

- Amundrud, Ø., & Aven, T. (2015). *On how to understand and acknowledge risk*. Reliability engineering & system safety, Hentet fra:  
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0951832015001398?token=CD0B9B1E2E4191DBFCE7FC249E0F4C40A7E8E6482B10EA7B997C6D79AB50DD15E9DD51BD8D205384DE822C9D637F676C&originRegion=eu-west-1&originCreation=20230415125941>
- Askeland, H. (2012). *Endringsledelse – muligheter og utfordringer for en kirke i endring*. I: Birkedal, E, Hegstad, H og Lannem, T.S. (red): Menighetsutvikling i folkekirken. Erfaringer og muligheter. Oslo: IKO-Forlaget AS
- Baer, H. Jr. & Armao, J. P. (1995). *The Mollen Commission Report: An overview*. New York Law School Law Review, 40(1-2), 73–85.
- Bayley, D. & Perito, R. (2011). *Police Corruption*. What Past Scandals Teach about Current Challenges (Special report 294). Washington, DC: United States Institute of Peace.  
<https://www.files.ethz.ch/isn/134108/SR%20294.pdf>
- Boyesen, M. (2003). *Risikopersepsjon*. En innføring i fagfeltet. <https://docplayer.me/1365887-Risikopersepsjon-en-innforing-i-fagfeltet.html>
- Busmundrud, O., Maal, M., Kiran, J. H., Endregard, M. (2015). *Tilnærminger til risikovurderinger for tilsiktede uønskede handlinger*. Forsvarets forskningsinstitutt. FFI-rapport 2015/00923.  
<https://ffi-publikasjoner.archive.knowledgearc.net/bitstream/handle/20.500.12242/1178/15-00923.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Caldero, M. A., Dailey, J. D. & Withrow, B. L. (2018). *Police Ethics: The Corruption of Noble Cause*. New York: Routledge
- Christensen, Tom, Per Lægred, Paul G. Roness og Kjell Arne Røvik (2009). *Organisasjonsteori for offentlig sektor*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Dean, G., Bell, P. & Lauchs, M. (2010). *Conceptual framework for managing knowledge of police deviance*. Policing & Society, 20(2), 204–222. <https://doi.org/10.1080/10439461003668476>
- Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (2022). *Evaluering av nærpolitireformen – en vurdering av resultater og effekter*. (DFØ-rapport 2022:6) Hentet fra:  
<https://dfo.no/sites/default/files/2022-12/DF%C3%98-rapport%202022-6.pdf>

- Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (2023). *Direktoratesrollen i utvikling – en gjennomgang av Politidirektoratet*. Hentet fra:  
<https://www.regjeringen.no/contentassets/c4e9f8f8cfb541a88d75dbef4349d535/dfo-rapport-2023-2-direktoratsrollen-i-utvikling.-en-gjennomgang-av-politidirektoratet.pdf>
- Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (2013). *Nasjonalt risikobilde*. (rapport). DBS.  
[https://www.dsb.no/globalassets/dokumenter/rapporter/nrb\\_2013.pdf](https://www.dsb.no/globalassets/dokumenter/rapporter/nrb_2013.pdf)
- Engen, O. A. H., Kruke, B. I., Lindøe, P., Olsen, K. H., Olsen, O. E., & Gould, K. A. P. (2021). *Perspektiver på samfunnssikkerhet* (2. utgave. ed.). Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Europarådet (1999). *Strafferettslig konvensjon mot korrupsjon* – ETS nr. 173.  
<https://lovdata.no/dokument/TRAKTAT/traktat/1999-01-27-1?q=Strafferettslig%20konvensjon%20mot%20korrupsjon>
- Evalueringsutvalget (2021) *Politikorrupsjon. Lederskap, risikoerkjennelse og læring*.  
<https://www.politiet.no/globalassets/dokumenter/pod/rapporter/rapport-fra-evalueringsutvalget.pdf>
- Filstad, C. (2020). *Politiledelse som praksis*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Finstad, Liv (2014). Det konfliktfylte politiarbeidet. I Larsson, Paul; Gundhus, Helene Ingebrigtsen & Granér, Rolf (Red.), *Innføring i politivitenskap*. Cappelen Damm Akademisk
- Fornyings og administrasjonsdepartementet (2008). *Plattform for ledelse i staten*. Hentet fra:  
[https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/fad/vedlegg/lonns--og-personalpolitikk/ledelsesplattformen\\_bm.pdf](https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/fad/vedlegg/lonns--og-personalpolitikk/ledelsesplattformen_bm.pdf)
- Glomseth, R. og Johannessen S.O. (2015). *Politiledelse*. (1.utg.). Oslo: Gyldendahl Norsk Forlag.
- Goldstein, H. (1975). *Police Corruption: A perspective on its nature and control*. Washington DC: Police Foundation. Hentet fra: <https://www.policinginstitute.org/wp-content/uploads/2021/12/Goldstein-Police-Corruption-A-perspective-on-its-nature-and-control.pdf>
- GRECO (2020). Femte evalueringsrunde. *Forebygging av korrupsjon og fremming av integritet i statlig forvaltning (politisk ledelse) og rettshåndhevelsesorganer*. Vedtatt av GRECO på dets 86. plenums møte (Strasbourg, 26.–30. oktober 2020)

- GRECO (2022). Femte evalueringsrunde. *Forhindre korrupsjon og fremme integritet i sentrale myndigheter (topplederfunksjoner) og rettshåndhevende organer*. Oppfølgingsrapport Norge. Godkjent av GRECO ved det 92. plenums møte (Strasbourg, 28. november-2. desember 2022)
- Hoel, L. & Barland, B. (2020). A lesson to learn? A study of how various ranks and police leaders understand and relate to experience-based learning. *Policing and Society*, 31(4), 402–417. <https://doi.org/10.1080/10439463.2020.1748626>
- Hough, M., May, T., Hales, G. & Belur, J. (2016). Misconduct by leaders in England and Wales: an exploratory study. *Policing and Society*, 28(5), 541–552. <https://doi.org/10.1080/10439463.2016.1216989>
- Huberts, L.W.J.C. (L.), Kaptein, M. (M). and Lasthuizen, K. (K). (2007). "A study of the impact of three leadership styles on integrity violations committed by police officers", *Policing: An International Journal*, Vol. 30 No. 4, pp. 587- 607. <https://doi.org/10.1108/13639510710833884>
- Jacobsen, D.I og Thorsvik, J. (2013). *Hvordan organisasjoner fungerer. Innføring i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget
- Jacobsen, D. I. (2018). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskaplig metode*. (3.utg). Oslo: Cappelen Damm AS
- Johannessen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2015). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag AS
- Kemshall, H. (2003) *Understanding risk in criminal justice*. Maidenhead: Open University Press. Hentet fra: <https://ebin.pub/qdownload/understanding-risk-in-criminal-justice-crime-and-justice-1nbsped-0335206530-9780335206537-9780335226030.html>
- Kleinig, J. (1996). *The Ethics of Policing*. Cambridge: Cambridge University Press
- Klockars, C. B. (1980). *The Dirty Harry Problem*. *Annals of the American Academy of Political and Social Science (AAPSS)*, Vol. 452, The Police and Violence, s. 33–47
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju* (2. utgave. utg.). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS
- Ladegård, G. og Vabo, S.I (2011). *Ledelse, styring og verdier*. Magma, 1/2011

- Meld. St. 10 (2016-2017). *Risiko i et trygt samfunn. Samfunnssikkerhet*. Justis og beredskapsdepartementet.  
<https://www.regjeringen.no/contentassets/00765f92310a433b8a7fc0d49187476f/no/pdfs/stm201620170010000dddpdfs.pdf>
- Miles, M.B & Huberman, A.M (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Thousand Oaks, Calif: Sage
- Newburn, T. (1999). *Understanding and preventing police corruption: lessons from the literature*, London, UK: Home Office Research. Hentet fra:  
[https://www.researchgate.net/publication/237439097\\_Understanding\\_and\\_Preventing\\_Police\\_Corruption\\_Lessons\\_from\\_the\\_Literature](https://www.researchgate.net/publication/237439097_Understanding_and_Preventing_Police_Corruption_Lessons_from_the_Literature)
- Newburn, T. (2015). Literature review: *police integrity and corruption*. London, UK: Her Majesty's Inspectorate of Constabulary. <https://www.justiceinspectors.gov.uk/hmicfrs/wp-content/uploads/pic-literature-review.pdf>
- NOU 2009: 12 (2009). *Et ansvarlig politi. Åpenhet, kontroll og læring*. Justis- og beredskapsdepartementet.  
<https://www.regjeringen.no/contentassets/b23f9c491cea42f1b99f46aae899377e/no/pdfs/nou200920090012000dddpdfs.pdf>
- NOU 2012: 14 (2012). *Rapport fra 22. juli-kommisjonen*. Departementenes servicesenter.  
<https://www.regjeringen.no/contentassets/bb3dc76229c64735b4f6eb4dbfcd8/no/pdfs/nou201220120014000dddpdfs.pdf>
- Ot.prp. nr. 78 (2002-2003). *Om lov om endringer i straffeloven mv. (straffebud mot korrupsjon)*. Justis- og politidepartementet.  
<https://www.regjeringen.no/contentassets/a0516d9884684a06a7e6b552bca7cf03/no/pdfs/otp200220030078000dddpdfs.pdf>
- Politidirektoratet (2018) *Hva gjør du? Etske retningslinjer for politiet*. POD publikasjon 2018/05  
<https://www.politiet.no/globalassets/05-om-oss/04-jobb-i-politiet/00-jobb-hos-oss/etske-retningslinjer-for-politiet.pdf>
- Politi-loven. (1995). *Lov om politiet*. (LOV-1995-08-04-53). Lovdata.  
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1995-08-04-53>
- Prop. 61 LS (2014-2015). *Endringer i politi-loven mv. (trygghet i hverdagen – nærpolitireformen)*. Justis- og beredskapsdepartementet.

<https://www.regjeringen.no/contentassets/0f5847ca5bae4b2996b6441423e5ea09/no/pdfs/prp201420150061000dddpdfs.pdf>

- Punch, M. (2000). *Police corruption and its prevention*. European Journal on Criminal Policy and Research, 8(3), 301–324.
- Punch, M. (2009). *Police corruption. Deviance, accountability and reform in policing*. Devon: Willan Publishing.
- Rachlew, A. (2010). Å forske på sine egne: Metodiske og etiske utfordringer knyttet til forskning på egen profesjon. I T. Myklebust og G. Thomassen (Red.) *Arbeidsmetoder og metodearbeid i politiet. Forskningskonferansen 2010* (s. 127-148) (Vol. 2010:3 PHS Forskning) Oslo: Politihøgskolen
- Renn, O. (2008). *Risk governance: coping with uncertainty in a complex world*. London: Earthscan.  
Hentet fra:  
[https://books.google.no/books?hl=no&lr=&id=K3\\_P8YBcZtcC&oi=fnd&pg=PR11&dq=coping+with+uncertainty+in+a+complex+world&ots=9c8OM8gcYH&sig=DAp0UfSrlzNWVjXPFiU1XeakqBY&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.no/books?hl=no&lr=&id=K3_P8YBcZtcC&oi=fnd&pg=PR11&dq=coping+with+uncertainty+in+a+complex+world&ots=9c8OM8gcYH&sig=DAp0UfSrlzNWVjXPFiU1XeakqBY&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Ringdal, K. (2020). *Enhet og mangfold. Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. (4.utg) Bergen: Fagbokforlaget
- Rt-2001-227
- Rt-2011-477
- Røvik, K. A. (2007). *Trender og translasjoner. Ideer som former det 21. århundrets organisasjon*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Sherman, L. W. (1974a). *Police Corruption: A Sociological Perspective*. New York: Doubleday
- Sherman, L. W. (1974b). *Introduction: Toward a Sociological Theory of Police Corruption*. Her fra Holems, L. (Red.). (2014) *Police corruption: Essential Readings*. Cheltenham, UK: An Engar Research Collection.
- Sherman, L.W. (1978). *Scandal and Reform: Controlling Police Corruption*. Berkeley: University of California Press
- Spesialenheten for politisaker (2008). *Årsrapport 2008*. <https://www.spesialenheten.no/wp-content/uploads/2020/06/spesialenhetens-arsrapport-2008.pdf>



- Spesialenheten for politisaker (2011). *Årsrapport 2011*. <https://www.spesialenheten.no/wp-content/uploads/2020/06/spesialenhetens-arsrapport-2011.pdf>
- Spesialenheten for politisaker (2018). *Årsrapport 2018*. <https://www.spesialenheten.no/wp-content/uploads/2020/06/spesialenhetens-arsrapport-2018.pdf>
- Straffeloven (2005). *Lov om straff* LOV-2022-06-22-83. Lovdata: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-05-20-28?q=lov%20om%20straff>
- Thagaard, T. (2016). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode* (4. utgave. utg.). Bergen: Fagbokforlaget
- Thomassen, G. (2003). *Korrupsjon i politiet. Former, årsaker og mottiltak*. (Vol. 2003:2 PHS forskning) Oslo: Politihøgskolen
- Tjora, A. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (4. utgave) Oslo: Gyldendal
- Torkelsen, T. (2012). *Risikopersepsjon. En studie av hvordan sentrale aktørers oppfatning av risiko kan påvirke helhetlig kommunal risiko –og sårbarhetsanalyse og de relaterte vurderinger som gjøres*. Masteroppgave. Universitet i Stavanger. <https://uis.brage.unit.no/uis-xmlui/bitstream/handle/11250/184722/Torkelsen%2C%20Tone.%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Transparency International Norge (2021). *Hva er korrupsjon?* <https://www.transparency.no/hva-er-korrupsjon> (Sett 21.03.2023)
- Transparency International Norge (2023, 16.april.) *Korrupsjonsindeksen*. Hentet fra: <https://www.transparency.no/blog/korrupsjonsindeksen-lanseret-i-dag>
- Trøndelagitaltall (23.03.2023). *Folketall og endringer*. Hentet fra: <https://trondelagitaltall.no/statistikk/folketall-og-endringer>
- Yin, R. K. (1983). *Case Study Research: Design and Methods*. Newsbury Park: Sage Publications.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Westrøm, E. (2018). *Politiets operative saksbehandling*. Politihøgskolen. [https://phs.brage.unit.no/phs-xmlui/bitstream/handle/11250/2501683/bachelor\\_Westrom.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://phs.brage.unit.no/phs-xmlui/bitstream/handle/11250/2501683/bachelor_Westrom.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## 9. Vedlegg

### Vedlegg 1. Informasjon om forskningsprosjektet.

#### ***”Vil politilederne i Trøndelag politidistrikt erkjennelse av korrupsjonsrisiko føre til mer fokus på forebyggende arbeid og kontroll?”***

I dette skrevet gir vi deg informasjon om målene for dette forskningsprosjektet og hva prosjektet innebærer for deg.

#### **Formål**

Formålet med dette prosjektet er å forske på politilederne i Trøndelag politidistrikts erkjennelse av korrupsjonsrisiko, og om denne erkjennelsen fører til økt fokus på forebyggende arbeid, gjennom tiltak og kontroll. Vi er nysgjerrige på hva lederne selv ser på som korrupsjon, og hvordan disse jobber med korrupsjonsforebygging. Er denne systematisert eller tilfeldig - og hvor stort fokus opplever lederne at det er på korrupsjon generelt i politiet.

Problemstillingen vi søker å finne svar på er “Vil politiledernes erkjennelse av korrupsjonsrisiko føre til mer fokus på forebyggende arbeid og kontroll?”

For å belyse denne problemstillingen ønsker vi å forske på flere temaer: definisjonen og opplevelsen av korrupsjon i politiet generelt, hvilke polisiære situasjoner lederne selv oppfatter som risikofylte med tanke på korrupsjon, hvordan forebygger de gjennom ivaretagelsen av yrkesetisk standard og mulige tiltak og hvilke tiltak gjøres for å stryke interne kontrollmekanismer mot politikorrupsjon.

Dette er en masteroppgave som er tilknyttet NTNU Handelshøyskolen, og masterprogrammet Master of Public Administration.

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

NTNU Handelshøyskolen er ansvarlig for prosjektet, og veilederen er Leiv Opstad og Tor Georg Jakobsen.

#### **Hvorfor er du inkludert i studien?**

Vi ønsker at forskningsspørsmålene våre skal belyses fra et bredt utvalg av politiledere i hele Trøndelag politidistrikt. Vi har foretatt et strategisk utvalg hvor vi ønsker at politiledere fra begge kjønn skal intervjues, med både kort og lang erfaring fra politiet. 9 ledere får denne henvendelsen, og vi har valgt ut ledere innenfor virksomhetsområdene etterforskning, spaning, påtale, forvaltning og operativ tjeneste.

Vi har fått tillatelse av HR direktøren til å gjennomføre dette prosjektet i Trøndelag politidistrikt.

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

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er i slutten av august 2023. Masteroppgaven skal leveres i slutten av mai 2023, og etter denne fristen tar det ca 3 måneder før oppgaven blir sensurert. Ved prosjektslutt blir alle personopplysninger og opptak fra intervju slettet.

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

Vi behandler opplysninger om deg fordi forskningsprosjektet er vurdert å være i allmennhetens interesse, men du har anledning til å protestere dersom du ikke ønsker å bli inkludert i prosjektet.

På oppdrag fra NTNU Handelshøyskolen har Personverntjenester vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

### **Dine rettigheter**

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

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

### **Hva innebærer prosjektet for deg?**

I denne prosjektet kommer vi til å samle inn data på to måter. Primærmetoden vår er dybdeintervju. I dette intervjuet kommer vi til å ta opptak, samt skrive notater underveis. Begge studentene kommer til å delta. Den ene vil lede intervjuet, mens den andre vil supplere underveis.

Den andre metoden er dokumentanalyse, og dette er dokumenter som blant annet ligger åpent ute på politiets nettsider.

### **Du kan protestere**

Du kan når som helst protestere mot at du inkluderes i dette forskningsprosjektet, og du trenger ikke å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du velger å protestere.

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

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

Underveis i forskningsperioden vil fire personer ved NTNU Handelshøyskolen ha tilgang til datamaterialet. Disse personene er prosjektansvarlig og veiledere Leiv Opstad og Tor Georg Jakobsen, samt studentene Elisabeth Lund og Kenneth Jøssund.

For å sikre at ingen uvedkommende får tilgang til personopplysningene dine vil vi erstatte disse med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data. Lydopptaket vil bli lagret på NTNUs forskningsservere med passordbeskyttelse, og det er kun nevnte veiledere og studenter som vil ha tilgang på disse. Opplysningene du gir vil bli behandlet konfidensielt og i samsvar med personvernregelverk. Du vil ikke kunne bli gjenkjent i publikasjonen, da alt materiale vil bli anonymisert.

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

- Leiv Opstad ved NTNU Handelshøyskolen på [leiv.opstad@ntnu.no](mailto:leiv.opstad@ntnu.no) eller 73559965
- Vårt personvernombud: Thomas Helgesen på [thomas.helgesen@ntnu.no](mailto:thomas.helgesen@ntnu.no) eller 93079038

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

- Personverntjenester på epost ([personverntjenester@sikt.no](mailto:personverntjenester@sikt.no)) eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Elisabeth Lund og Kenneth Jøssund  
Opstad og Tor Georg Jakobsen  
(Forskere)  
(Veileder)

Leiv

Jeg samtykker til deltagelse i dette forskningsprosjektet.

Signatur:

Dato og sted:

## **Vedlegg 2. Intervjuguide**

Formålet med dette prosjektet er å forske på politilederne i Trøndelag politidistrikts erkjennelse av korrupsjonsrisiko, og om denne erkjennelsen fører til økt fokus på forebyggende arbeid, gjennom tiltak og kontroll. Vi er nysgjerrige på hva lederne selv ser på som korrupsjon, og hvordan disse jobber med korrupsjonsforebygging. Er denne systematisert eller tilfeldig - og hvor stort fokus opplever lederne at det er på korrupsjon generelt i politiet. Problemstillingen vi søker å finne svar på er “Vil politilederne i Trøndelag politidistrikt sin erkjennelse av korrupsjonsrisiko føre til mer fokus på forebyggende arbeid og kontroll?” For å belyse denne problemstillingen ønsker vi å forske på flere temaer: definisjonen og opplevelsen av korrupsjon i politiet generelt, hvilke polisiære situasjoner lederne selv oppfatter som risikofylte med tanke på korrupsjon, hvordan forebygger de gjennom ivaretagelsen av yrkesetisk standard og mulige tiltak og hvilke tiltak gjøres for å stryke interne kontrollmekanismer mot politikorrupsjon.

### **Innledende del av intervjuet**

Presentasjon av prosjektet.

- Tema problemstillingstilling
- Hvordan materialet skal brukes (anonymitet, direkte sitater og gjennomlesning)

### **Informasjon om informant.**

Stilling:

Antall år som leder i politiet:

Er det noen ved din avdeling som arbeider med: ja/nei

- Kilde og informantbehandling
- Våpenforvaltning
- Håndtering av beslag og hittegods
- Bruker sosiale media gjennom jobb
- Anskaffelser av materiell.
- Utferdigher forvaltningsvedtak
- Utlendingsforvaltning
- Rekruttering.

## Hoveddel

### **Tema 1: Definisjon og opplevelsen av politikorrupsjon**

*Forskningsspørsmål: I hvilken grad har politilederne en felles forståelse av begrepet politikorrupsjon?*

- Hva definerer du som leder i Trøndelag politidistrikt med politikorrupsjon?
- Opplever du at det finnes det en felles forståelse av definisjonen i politidistriktet?
- Hvilken kunnskap har du om hvordan korrupsjon har vært tematisert i TPD?
- Hva med i andre politidistrikt – da med tanke på mistanke om korrupsjon?
  - Hvis ja på spm over: Vet du hvordan disse sakene har vært arbeidet med?

### **Tema 2: Risikoen for politikorrupsjon i egne rekker**

*Forskningsspørsmål 2: I hvilken grad har politilederne en felles forståelse for begrepet politikorrupsjon?*

- Hvilke situasjoner oppfatter du selv som mest risikofylt for politikorrupsjon?
- Er det noen bestemte politioppgaver du mener innebærer stor korrupsjonsrisiko?
- I hvilken grad har du kartlagt mislighets eller korrupsjonshandlinger som det er sannsynlighet for at kan inntreffe på din avdeling?
- I hvilken grad mener du at korrupsjon i Trøndelag politidistrikt er risikovurdert?
- Vil du si at det er risiko for korrupsjon i avdelingen som du er leder for?
  - Om så, på hvilken måte?

### **Tema 3: Forebygging**

*Forskningsspørsmål 3: Hvordan kan politikorrupsjon forebygges, og hvordan arbeider lederne i Trøndelag politidistrikt for å forhindre korrupsjon?*

- Hva mener du er det viktigste når det gjelder å ha høy yrkesetisk standard?
- Hvordan ivaretar lederrollen at politiansatte har nødvendig yrkesetisk standard, integritet og profesjonalitet i sin yrkesutøvelse?
- Hvilken strategi har du brukt for å bevisstgjøre etisk standard i politiet?
- Hvilke tiltak gjøres for å gjøre potensielle lovbrøttere innad i politiet mindre motivert?

#### ***Tema 4: Kontroll***

Forskningsspørsmål 4: Hvilke tiltak gjøres for å minimere korrupsjonsrisiko?

- Hva mener du er de viktigste interne kontrollmekanismene mot politikorrupsjon?
- Hvilke tiltak gjøres for å stryke interne kontrollmekanismer mot politikorrupsjon?
- Beskriv rapporteringskulturen i din avdeling
  - Hvordan rapporteres avvik eller bekymringsmeldinger ved din avdeling, og hvordan føles disse opp?
- Rapporterer de ansatte ved din avdeling i tilstrekkelig grad om forhold som er bekymringsfulle og som ikke er i henhold til instruksjer/rutiner?
- Hvordan er notoriteten ved bekymringer som blir bekjentgjort til deg muntlig?
- Hvordan vil du si at ytringsklima er ved din avdeling?
- Opplever du at det er trygt å si fra om kritikkverdige forhold?
- Hvem behandler søknader om bierverv for din avdeling?
- Har du oversikt over hvem som har bierverv ved din avdeling? Og vet du om det finnes en slik oversikt?
- I hvilken grad har dere på din avdeling fokus på etikkfremmende arbeid?  
Oppfølging: hva gjør de?
- Hvilken grad av etterlevelse har din avdeling for internkontrollen?

#### ***Tema 5: Erfaringslæring***

Forskningsspørsmål 5: På hvilken måte arbeider lederne i Trøndelag politidistrikt med erfaringslæring, og er den kunnskapsbasert?

- Hvordan er din avdeling på erfaringslæring?
- Hva er din opplevelse av Trøndelag pd sin evne til erfaringslæring?
- Har Erik Jensen-saken hatt betydning for hvordan TPD arbeider med erfaringslæring?
- Hvordan ser du på PODs oppfølging av korrupsjonsrapporten som kom etter den saken?
- Hvordan har TPD fulgt opp anbefalingene fra POD?

#### **Avslutning**

- Er det noe du vil legge til, eller tematisere som vi ikke har kommet inn på?

- Minne om rettighetene de har vedrørende intervjuets data og hva som skjer med disse etter studien er avsluttet.



