

748271
748291
748745



BCR3102 – Bacheloroppgave

Bachelor i HR og Personalledelse
2017

«Den som lærer av sine tap, vinner mye»

MICHELANGELO DI LODOVICO BUONARROTI SIMONI

En bacheloroppgave om varslings-
og organisasjonsmessig læring i politietaten.

ANTALL ORD: 11 585



«Denne bacheloroppgaven er gjennomført som en del av utdannelsen ved Høyskolen Kristiania. Høyskolen er ikke ansvarlig for oppgavens metoder, resultater, konklusjoner eller anbefalinger.»

Sammendrag

I 2014 opplevde politiet sin aller første store varslings sak, Monika-saken. I etterkant av Monika-saken har politiledelsen fått sterk kritikk for sin håndtering av varslene som kom i forbindelse med saken. To år senere får politiet på nytt en stor varslings sak i fanget.

Mediebildet fremstiller det som om håndteringen av denne saken, kan sees på lik linje med håndteringen av varslene i Monika-saken. Politiet har hatt to år på å forbedre seg, men det ser altså ut til at lite eller ingenting er blitt gjort. Vi ønsket dermed å se på om yringskulturen har noe å si for om politiet evner å lære av tidligere hendelser. Dette førte til at vi falt på følgende problemstilling: *I hvilken grad er det en sammenheng mellom yringskultur og læringsevne i politiet?* I oppgaven har vi tatt utgangspunkt i teori som omhandler læring, og hvordan man som organisasjon lærer. Vi har også tatt i bruk teori som ser på yringskultur som fenomen.

For å få svar på problemstillingen har vi benyttet oss av kvalitativ metode hvor vi har gjennomført 11 dybdeintervjuer. Alt fra HR-direktøren i Politidirektoratet, til en politistudent ved Politihøgskolen. Hovedfunnene i undersøkelsen viser at det er en noe "betent" yringskultur i politiet, som vi ser har en negativ innvirkning på læringsevnen. Dette kommer av mange ulike faktorer, blant annet tillit, forventninger til behandling av varsel og ledelsens holdninger og yringer.

Forord

Denne bacheloroppgaven avslutter vår treårige utdanning i HR og personalledelse ved Høyskolen Kristiania. Det har vært en krevende periode av utdanningen, som har ført til høyt engasjement og stor læringsvilje. Det har vært med god støtte og hjelp at vi har dratt denne oppgaven i land. Vi retter en enorm takk til vår veileder Birthe Eriksen, som med sin lidenskap og kunnskap om temaet har bidratt til at vi har kunnet fordype oss på den måten vi har. Vi vil videre takke alle våre informanter og respondenter, som har tatt av sin tid for å gi oss innsikt i sine erfaringer. Familie og venner som har hjulpet til med studieplass, gjennomlesing og sponsede måltider fortjener også en takk. Tusen takk til Guide Advokat som tok oss godt imot da vi besøkte Bergen, og familien Arntzen Andersen for deres oppvartning. Helt til sist må vi takke høyskolelektor Kjell Ove Ernes ved Høyskolen Kristiania, som satte oss i kontakt med Birthe Eriksen.

748271, 748291, 748745.

Oslo, 19. mai 2017.

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning	4
1.1 Oppgavens oppbygging	4
1.2 Problemstilling og sentrale begreper.....	4
1.2.1 Ytringskultur.....	5
1.2.2 Læringsevne	5
2.0 Teori.....	5
2.1 Varsling og varslingsbestemmelsene	5
2.1.1 Hva er varsling?.....	5
2.1.2 Hva er kritikkverdige forhold?	6
2.1.3 Hva er gjengjeldelse?.....	6
2.2 Læring.....	7
2.2.1 Hva er læring?	7
2.2.2 Lærende organisasjoner	7
2.2.3 Læringsfaktorer	8
2.2.4 Læringsangst.....	11
2.3 Ytringskultur	12
3.0 Metode	13
3.1 Metodevalg og hva som skal undersøkes	14
3.2 Valg av intervjuobjekter.....	14
3.2.1 Innsamlingsmetode	14
3.2.2 Utvalg	15
3.3 Validitet	17
3.4 Reliabilitet.....	17
3.5 Generaliserbarhet	18
3.6 Etikk og personvern	19
4.0 Resultater og diskusjon	20
4.1 Lojalitet i politiet.....	20
4.1.1 Tillit til ledelsen.....	21
4.2 Organisasjonsstruktur og ytringskultur	22
4.3 Varsling.....	23
4.4 Feedback	25
4.5 Gjengjeldelse	27
4.6 Arbeidsleder og sakshåndtering	27
4.6.1 Monika-saken vs. Narko-varselet	29
5.0 Oppsummering	31
5.1 Forslag til videre forskning	33
6.0 Litteraturliste	34

Vedlegg 1: Organisasjonskart

Vedlegg 2: Tidslinje

Vedlegg 3: Transkribering intervju

1.0 Innledning

Vi var alle enige om at vi ønsket å skrive om et tema med samfunnsmessig betydning, fremfor et tema som var begrenset til rammene for en enkelt organisasjon. Vi ønsket å skrive om et tema med betydning for oss alle som norske borgere. En av oss hadde lest en gripende bok om hva som skjedde da en politimann i Bergen, Robin Schaefer, valgte å varsle om at det i etterforskningen av den da henlagte saken om Monika Svinglinskaja, var gjort grove feil. Saken fikk oss til å begynne og diskutere. Hva skjer med samfunnet om man ikke kan si ifra om kritikkverdige forhold? Særlig i den organisasjonen som har monopol på å utøve tvangsmakt i fredstid? Hvorfor ble en ansatt som sa ifra om en alvorlig svikt i rettsstaten utsatt for sanksjoner? Og enda viktigere: Har politiet lært noe av det som skjedde i den saken, eller er det fortsatt vanskelig å si ifra om kritikkverdige forhold? En interesse og et engasjement blusset opp i oss alle. Tenk om Monika-saken bare er toppen av isfjellet? Et symptom på generelle organisasjonsmessige utfordringer? Vi ville finne ut om politiet i Bergen fortsatt har problemer med å håndtere varsler fra ansatte om kritikkverdige forhold i organisasjonen. Konsekvensene av at man ikke håndterer varsling i politiet, påvirker både etaten og samfunnet som helhet ved at risikoforhold det varsles om ikke blir undersøkt og håndtert effektivt. I Monika-saken kunne en drapsmann ha gått fri. I ytterste konsekvens undergraves selve rettsstaten. Vi håper derfor å bidra til den offentlige debatten om varsling, og forhåpentligvis derigjennom, bidra til at terskelen for å varsle holdes lavest mulig. Spesielt for ansatte i den organisasjonen som skal sikre borgernes rettsvern i fredstid.

1.1 Oppgavens oppbygging

Oppgaven begynner med problemstilling, avgrensning og sentrale begreper for å få en oversikt over hovedtemaene vi vil belyse i oppgaven. Videre skriver vi om teori som er relevant for vårt tema. Deretter fokuserer vi på metode hvor vi ser på hvilke metoder vi har valgt å bruke for et best mulig resultat. Til sist avslutter vi med resultat, diskusjon og oppsummering.

1.2 Problemstilling og sentrale begreper

I hvilken grad er det en sammenheng mellom yringskultur og læringsevne i politiet?

Vi har avgrenset oppgaven til å se på sammenhengen mellom yringskultur og læringsevne i lys av noen av de kjente varslingssakene som har vært – og fortsatt pågår i Vest Politidistrikt.

I hvilken grad finner læring sted i politiet som følge av de erfaringene organisasjonen har med alvorlige varslingssaker? Bakgrunnen for avgrensningen er at omfanget av varslingssaker som har kommet opp i politiet er for omfattende til at vi kunne tatt for oss alle. Vi har derfor valgt å ha hovedfokus på de to sakene som har fått mest medieomtale, Monika-saken og Narko-varselet. Dette er for å kunne fordype oss i håndteringen og konsekvensene av varslene.

1.2.1 Ytringskultur

Ytringskultur kan defineres som “måten kolleger gir hverandre tilbakemeldinger og snakker sammen på.” (Kvalnes 2010, 28). Mer utdypet går det ut på hvor enkelt det er å komme med konstruktive tilbakemeldinger til medarbeidere og ledere uten å frykte gjengjeldelse.

Ytringskultur og ytringsklima er ulike navn på samme fenomen. Vi har valgt å benytte oss av ordet ytringskultur. I direkte sitat står derimot ordet ytringsklima uendret.

1.2.2 Læringsevne

Læring defineres som “mer eller mindre varig forandring av atferd, holdninger, tanker eller følelser.” (Moxnes 2000, 22). Evne betyr å være i stand til å gjøre noe, både fysisk og psykisk (Bokmålsordboka). Dermed velger vi å definere læringsevne som det å være i stand til å påvirke relativt varig endring av atferd, holdninger, tanker eller følelser.

2.0 Teori

I denne delen av oppgaven tar vi for oss varsling, læring og ytringskultur.

2.1 Varsling og varslingsbestemmelsene

Varslingsbestemmelsene består av flere faktorer. Under behandles derfor varsling, kritikkverdige forhold og gjengjeldelse.

2.1.1 Hva er varsling?

Near og Miceli (1985, 5, egen oversettelse) definerer varsling som informasjon fra tidligere eller nåværende organisasjonsmedlemmer om ulovlig, umoralsk eller illegitim praksis under kontroll av sine arbeidsgivere, til personer eller organisasjoner som kan iverksette tiltak.

Ralph Nader ble i 1972 kjent for å være en av de første til å beskrive varsling. Han definerer varsling som en handling av en mann eller kvinne som i god tro mener at samfunnsinteressen overgår lojalitetsplikten, og dermed avslører kritikkverdige forhold i organisasjonen. Dette beskrives som ulovlig, korrump, uredelig eller skadelig aktivitet (sitert i Drybourgh 2009, 156, egen oversettelse). Elliston m.fl. (sitert i Drybourgh 2009, 156, egen oversettelse) sa i 1985 at selv når en ansatt ytrer seg om kritikkverdige forhold og blir sett på som illojal i organisasjonen og blant andre ansatte, utøver varsleren en lojalitet til samfunnet.

Arbeidsmiljølovens (AML) regler for varsling ble innført på bakgrunn av at arbeidstakere har en rett til å varsle om kritikkverdige forhold. Den styrker i tillegg vernet man faller inn under som en varslar. Disse reglene i AML trådte i kraft 1.januar 2007. AML inneholder tre bestemmelser om varsling. AML § 2-4 regulerer arbeidstakers rett til å varsle om kritikkverdige forhold på en forsvarlig måte, mens § 2-5 regulerer arbeidstakers rett til å bli beskyttet mot gjengjeldelse som følge av varslingen. AML krever i tillegg, etter § 3-6, at arbeidsgivere tilrettelegger for varsling i organisasjonen. For at varsling skal bli sett på som et varsel må det være snakk om kritikkverdig forhold.

2.1.2 Hva er kritikkverdige forhold?

I AML er det ingen klare definisjoner på hva et kritikkverdig forhold er. I forarbeidene gis det derimot noe mer informasjon om hva lovgiver har ment med "kritikkverdige forhold". I forarbeidene står det blant annet at kritikkverdige forhold er "opplysninger om kriminelle forhold og mislighold av andre lovbestemte påbud eller forbud" (Ot.prp.nr.84 2005-2006, 37). Det står videre at dersom det er brudd på virksomhetens etiske retningslinjer, gjelder det samme. Brudd på egen etisk eller politisk overbevisning vurderes ikke som et kritikkverdig forhold (Ot.prp.nr.84 2005-2006, 37). Om man varsler om kritikkverdige forhold, skal man beskyttes mot gjengjeldelser.

2.1.3 Hva er gjengjeldelse?

Den som varsler, skal ha vern mot gjengjeldelse ved varsling. Dette er i henhold til AML § 2-5. Gjengjeldelse er forbudt og arbeidstaker kan kreve oppreisning og erstatning dersom gjengjeldelse forekommer, jf. AML § 2-5. Arbeidstakers vern mot gjengjeldelse ved varsling forutsetter at arbeidstaker varsler på en forsvarlig måte, jf. AML § 2-4(2). Med forsvarlig varsling menes det å varsle til nærmeste leder. Dersom det er nærmeste leder det varsles om,

kan man gå til neste ledd eller til verneombud (Ot.prp.nr.84 2005-2006, 51). Det å følge linjen oppover i organisasjonen, regnes som forsvarlig. I tillegg regnes det alltid som forsvarlig å varsle til offentlige myndigheters instanser, jf. AML § 2-4(2).

2.2 Læring

Det er flere faktorer som påvirker læring i en organisasjon. Vi vil nå behandle læring, lærende organisasjoner, læringsfaktorer og læringsangst.

2.2.1 Hva er læring?

Læring er forandring (Moxnes 2000, 4). Det er vanlig å se på læring som noe som skjer når en person utvikler nye ferdigheter eller tilegner seg ny kunnskap (Jacobsen og Thorsvik 2013, 353). Tradisjonelt sett er læring en mer eller mindre varig endring i holdninger, tanker, atferd eller følelser. I noen tilfeller brukes begrepet som en forklaring på atferdsendringen etter ny tillært kunnskap (Jacobsen og Thorsvik 2013, 353). Læring skjer ikke bare hos personer, men også i organisasjoner. Læring kan man se i flere organisatoriske prosesser og prosedyrer, som blant annet utdanning, utvikling, øving og erfaring. Andre, mer psykologiske begreper som vekst, tilpassing og ressursutvikling har alle læring som et sentralt element i prosessen. Felles for flere av disse begrepene, er at det skjer en endring på enten et emosjonelt, intellektuelt eller atferdsmessig plan (Moxnes 2000, 22).

2.2.2 Lærende organisasjoner

Jacobsen og Thorsvik (2013) sier at lærende organisasjoner fungerer på lik linje som en levende organisme. De må dermed utvikle seg i samsvar med samfunnsutviklingen. En lærende organisasjon består av hvert enkelt individs læring (Jacobsen og Thorsvik 2013, 361-362). Medlemmene av organisasjonen må ha en felles antagelse om at læring er en god ting å investere i (Schein 2010, 366, egen oversettelse). Edgar Schein (2010, 370) påpeker også at åpenhet er viktig. Det vil ikke si at man deler alt og er bestevenner på jobb, men at alt som er arbeids- og oppgaverelevant må kunne deles. Han forklarer videre at dette kun finner sted i organisasjoner der medlemmene stoler på hverandre. Her må det også foreligge en følelse av trygghet for å være tilgjengelig til å gi og motta tilbakemeldinger (Moxnes 2000, 167).

Nøkkelen til læring er tilbakemelding, og å bruke tid på å reflektere og analysere hva tilbakemeldingen kommuniserer (Schein 2010, 367). Dette understreker også flere teorier, deriblant teorien om organisasjoners absorptive kapasitet. Denne teorien påpeker at organisasjoner som har en spørrende kultur, der kritiske spørsmål ikke blir sett på som angrep, har lettere for å tilegne seg kunnskap (Jacobsen og Thorsvik 2013, 374). Linda Lai skriver også i sin bok *Strategisk Kompetanseledelse* at læring gjennom dialog og diskusjon er grunnleggende former for læring (Lai 2013, 122). Dette tilsier at det kan være en sammenheng mellom læringsevnen og ytringskultur. Skal en organisasjon lære, må de ansatte også lære. For å samsvare med samfunnsutvikling er det viktig å åpne for tilbakemelding, for det skaper potensielle læringsmuligheter (Schein 2010, 370). Dermed markeres viktigheten med at organisasjoner må tilrettelegge for læring dersom de ønsker å dra nytte av læringsmulighetene (Jacobsen og Thorsvik 2013, 379). Det er videre en rekke faktorer i en organisasjon som fremmer eller hemmer læring.

2.2.3 Læringsfaktorer

I en læringsprosess er det ulike faktorer som både hemmer og fremmer læringen. Det mellommenneskelige-, det organisatoriske-, og det personlige området. Disse er avgjørende for hvordan en læringsprosess skal utvikle seg i arbeidsmiljøet innad i organisasjonen (Moxnes 2000, 124). Det er viktig å være klar over områdene, hvor en legger læringen og hva en forventer av læringsprosessene. Å tilrettelegge for kun ett av områdene kan begrense læringsutbyttet (Moxnes 2000, 125).

2.2.3.1 Det mellommenneskelige området

I følge Schein er ett av forholdene som viser seg å være avgjørende for fremmende og hemmende faktorer, det mellommenneskelige området. Dette området omhandler forhold ved individets personlighet og organisasjonens struktur (Schein 1963, 26). Om man prøver å forstå drivkreftene bak det som definerer oss, kan vi bedre forstå atmosfæren rundt oss. Med den forståelsen, kan man se hvordan sin egen personlighet reflekterer gruppen man sosialiserer seg med, jobber i, og hører til (Schein 2010, 9). Dette virker inn på både læringsevne og hvordan man bruker den nye kunnskapen. I 1973 kom Vandenput med en undersøkelse som bekrefter dette og indikerer at de mellommenneskelige faktorene påvirker i hvilken grad man klarer å ta i bruk den nye kunnskapen (sitert i Moxnes 2000, 135). Noen sentrale deler innenfor området er gruppen, feedback og arbeidslederen.

2.2.3.1.a Gruppen

Gruppen, også kalt arbeidsgruppen, består av alle personene i organisasjonen, som igjen består av et mangfold av arbeidsgrupper. Forholdet innad gruppen blir ofte nevnt som det elementet med mest hemming- eller fremmingsfaktor i henhold til læring. En arbeidsgruppe sin oppgaveløsnings- og læringsevne forutsetter at de har en felles virkelighetsoppfatning, samt at de kan håndtere uenigheter som oppstår underveis (Bang 2013, 123). Litteraturen beskriver hvordan det foregår et *indre liv* innad i arbeidsgruppen. Dette består av en spesifikk atmosfære og tone, flere forfattere belyser hvordan det kan sees på som en sentral læringsfaktor (Moxnes 2000, 137). Det *indre livet* kan ha avgjørende betydning for gruppens læring, samt den enkelte individs læring. Ved å påvirke atmosfæren og tonen kan man derfor være med på å skape et mer tilgjengelig og mottakelig miljø. Den sosiale interaksjonen i gruppen kan også kalles arbeidsmiljø, som er et bredere og mer brukt begrep. Arbeidsmiljø bestemmer læringsmiljø og kultur, og er av den grunn den mest innflytelsesrike komponenten som har betydning for personutvikling (Moxnes 2000, 145).

2.2.3.1.b Feedback

Feedback, også kalt tilbakemelding, utgjør en nødvendig betingelse for læring og ressursutvikling. En grunn til dette er at tilbakemelding har en informerende og fremhevende virkning på atferden. Tilbakemelding fungerer som en kommunikasjonskanal mellom leddene i organisasjonen, og har flere fordelaktige virkninger (Moxnes 2000, 139). Uten tilbakemelding på arbeid og atferd, kan man oppleve misnøye i en arbeidsgruppe og lavere effektivitet enn i andre arbeidsgrupper. Moxnes viser til en undersøkelse gjennomført av Bass i 1970 (sitert i Moxnes 2000, 139), der han diskuterer hvilken påvirkningskraft feedback har i en arbeidsgruppe. Personlig tilbakemelding er viktig og nyttig, men faren ved tilbakemeldinger, er at mottaker kan ende opp med å oppfatte det negativt (Moxnes 2000, 139). Mottakeren kan oppleve tilbakemeldingen som et skjult forsøk på uthengelse, eller at forholdet dreier seg om personlige uenigheter. Dermed går saken fra å være en faglig uenighet til å bli en personlig konflikt. Om man velger å bare trekke frem det klanderverdige eller feil, kan dette øke defensivitet og beskyttelsesstrategier i gruppen. Å fokusere på gårsdagens feil eller mangler, kan påvirke og hemme læring, vekst og tilpasning.

Det å ikke anse tilbakemelding som en kommunikasjonskanal mellom underordnet og overordnet, kan føre til at man går glipp av forbedringspotensialer. Som Linda Lai (2013, 122) diskuterer, er dialog et grunnelement til å fremme læring. Feedback inneholder ofte den enkeltes subjektive opplevelse av en situasjon eller påpeking av noe uregelmessig. I stedet for å se det negative, samt kanskje initiere en ansvarsfraskrivelsesprosess, bør en derfor starte en dialog. Det bør brukes tid på å reflektere over og analysere hva en tilbakemelding prøver å si (Schein 2010, 367). Dette er første steg i en læringsprosess, og kan samtidig være med på å forbedre arbeidsforholdet i gruppen.

2.2.3.1.c Arbeidslederen

Arbeidslederen har en sentral rolle i læringsprosessene nedover i en organisasjonsstruktur. Det spesifiseres at det ikke direkte er stillingen som arbeidsleder som motiverer til læring, men heller holdningene, atferden og utførelsen av rollen (Moxnes 2000, 134). Dette kan sammenlignes med Schein (sitert i Bang 2013, 80) sitt utsagn om at ledere er de viktigste kulturskaperne i en organisasjon. På samme måte som de bærer organisasjonskulturen, fører de frem læringsmiljøet. Ledelsen er forbilde i situasjonen. I en undersøkelse fra 1975 indikerer Ginzberg hvordan det mellommenneskelige forholdet er av størst betydning for personer med høy status i organisasjonen (sitert i Moxnes 2000, 134). Videre viser Moxnes til en undersøkelse av McCormick og Tiffin fra 1974, der de påpeker et kryssende synspunkt, at det mellommenneskelige forholdet virker motiverende, også for arbeidere nedover i hierarkiet. Det som påvirker og motiverer de underordnede, motiverer ikke nødvendigvis arbeidslederen. Det viser at det ikke nødvendigvis finnes faste retningslinjer på hva som motiverer hvem til læring. På den annen side, er det flere motiverende begrep, med rot i det mellommenneskelige, som litteraturen sjelden nevner (Moxnes 2000, 134). Disse kan være av stor betydning for arbeidstaker, samt påvirke atferden. Stolthet, rettferdighet, lojalitet, verdighet, navn og rykte, de er av både personlig og menneskelig natur. De har en reell motiverende kraft (Moxnes 2000, 134). Fokuset på disse begrepene varierer fra en bransje til en annen, som gjør at hvor læringsmotivasjonen befinner seg også varierer. Hvorvidt motivasjonen er knyttet til disse begrepene eller ikke, påvirker hvilke områder som fremmer/-hemmer læringsmiljøet mest.

2.2.3.2 Det organisatoriske området

De aller fleste offentlige institusjoner har en relativt hierarkisk oppbygging, ofte med et departement som øverste organisatoriske nivå. I Norge er Forsvaret, Helsevesenet og Politiet de mest hierarkiske av de offentlige institusjonene. I følge Stiefel, 1974, er graden av maktsentralisering i organisasjonen avgjørende for overføringsverdien av læringen til arbeidsmiljøet (sitert i Moxnes 2000, 145). Sterke kulturer med høy grad av maktsentralisering kan ha vanskeligheter med å forandre seg. Ifølge Schein (2010, 365, egen oversettelse) er sterke kulturer per definisjon, stabile og vanskelig å forandre. Dette kan også kalles *gruppetenkning* (Jacobsen og Thorsvik 2013, 145). “Læring beror på forandringer og forandringer beror på læring.” (Moxnes 2000, 146). Man kan dermed si at organisasjoner med en sterk hierarkisk kultur og høy grad av sentralisert makt, kan ha vanskeligheter med å lære, nettopp fordi de er av sterk kultur.

2.2.3.3 Det personlige området

Det personlige området omhandler hver enkelt ansattes forhold til jobben, mer spesifikt deres følelser, meninger og holdninger (Moxnes 2000, 125). I 1963 påpekte Schein at de opplevelsene og erfaringene som går mot vårt personlige selvbilde, gjør at vi lett kan avvise og motstå fra å innrømme eventuelle feil (Schein 1963, 25). Det er lettere å lære om vi bare skal tilføye den nye kunnskapen til den gamle. Omstilling av eksisterende holdninger eller oppfatninger er mer utfordrende og kan skape større usikkerhet, følelse av ydmykelse eller frykt (Moxnes 2000, 126). Tillæring av nye arbeidsrutiner er mer overkommelig enn å måtte endre foreliggende holdninger eller lederstil. Et individs læring er en del av organisasjonens utvikling. Ny kunnskap utgjør en endring, og endring skaper frykt. Menneskers frykt for endring er et av de største hindrene for læring, dette kan også kalles læringsangst. Uten læringshinder, kan liten læring skje (Moxnes 2000, 127).

2.2.4 Læringsangst

Læringsangst kan være den følelsen man sitter med når man er vant til å gjøre noe på én måte, og man deretter skal lære å gjøre det på en annen måte. I følge Moxnes (2000, 127) fører alltid læring til at man må gi slipp på noe, som gamle rutiner og gjøremåter. Det å gi slipp på noe medfører smerte. Om den nye kunnskapen fører til en endring på det personlige området, som kan virke truende på selvbilde eller selvoppfattelsen, resulterer det ofte i motstands- eller forsvarsreaksjoner. “All personlig læring er til en viss grad smertefull og innebærer uro og

forstyrrelser både i individet selv og i den gruppen det tilhører” (Moxnes 2000, 127). Denne smerten er det man dermed opparbeider seg en angst for. Det er kjent at mennesker unnviker situasjoner som inneholder usikkerhet. Se for deg tidligere generasjoners tilnærming til ny teknologi, og deres motvillighet til det. Det samme kan skje i organisasjoner, for eksempel om man skal over på et nytt datasystem, om det skjer endringer i organisasjonsstrategi eller organisasjonsstruktur.

Schein forklarer læringsangst med fem forskjellige typer frykt (Schein 2010, 304). Frykten for tap av makt eller rolle, frykten for midlertidig inkompetanse, frykten for straff på grunn av inkompetanse, frykten for tap av personlig identitet og frykten for tap av gruppetilhørighet. Disse typene frykt er med å på å belyse hvorfor noen organisasjoner ikke lærer av sine feil, og sitter fast i det samme handlingsmønsteret: “Slik har vi alltid gjort det hos oss”. De nevnte typene frykt blir også kalt hindre eller hemninger for graden av læring i organisasjoner. Skal man jobbe aktivt for å forbedre situasjonen, er det vanlig å påpeke, fokusere og diskutere hindrene underveis som de kommer opp i læringssituasjonene (Moxnes 2000, 128). Disse påpekingene kan virke truende for det *indre liv* og læringsatmosfæren til den enkelte, og dermed bli møtt med motstand og unnvikelse. Læringsangst er en reell frykt som kan oppstå og påvirker hvordan en yringskultur utvikler seg.

2.3 Ytringskultur

Ytringskultur handler om hvordan arbeidstaker opplever muligheten til å ta opp sine bekymringer med kollegaer og ledere uten frykt for represalier (Kvalnes 2010, 28). Det vil si at terskelen for kommunikasjon og tilbakemeldinger mellom ledere og/eller medarbeidere, om det så er oppover eller nedover i organisasjonen, definerer hva ytringskulturen er. “Enhver arbeidsplass har en ytringskultur, hvor det kan være høy eller lav terskel for å gi hverandre ris og ros, kritikk og oppmuntring, motstand og støtte” (Kvalnes 2010, 114). I noen organisasjoner er det løpende tilbakemelding hele tiden og det er ikke noe problem å påpeke at en kollega har gjort noe feil, eller burde gjort noe annerledes. Ifølge Kvalnes avgjør ytringskulturen “i hvilken grad feil fanges opp og den som feiler får sjansen til å lære” (2010, 11). I andre organisasjoner er dette derimot vanskelig. Det ser ut som om at det i organisasjoner hvor feil kan ha så store konsekvenser at de går utover liv og helse, er de organisasjonene som har de barskeste ytringskulturene. Kvalnes (2010) kommer med eksempler fra både helsesektoren og luftfarten, dette er bransjer som har en operativ del og en administrativ del, i likhet med politiet. Det trenger likevel ikke være sånn. Han viser til at

luftfarten har tatt grep om den barske ytringskulturen og det er blitt mer åpent til å være kritisk til beslutningstakerne (Kvalnes 2010, 117).

Det er ikke bare forskningen som fremhever at en god ytringskultur må ligge til grunn for at varsling skal finne sted. I AML § 3-6 står det at arbeidsgiver plikter å “legge forholdene til rette for intern varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten i samsvar med § 2-4”. I det å legge forholdene til rette, holder det ikke å legge ut noen rutiner på virksomhetens intranett. Dersom det ikke eksisterer en ytringskultur som muliggjør tilbakemeldinger og ytringer om kritiske forhold, mener vi det er det grunn til å anta at AML §3-6 ikke er overholdt.

Intern varsling må betraktes som uhensiktsmessig hvis arbeidstaker har grunn til å tro at dette i seg selv kan medføre gjengjeldelser. Arbeidstaker kan ha grunn til å tro dette for eksempel ut fra trusler eller andre uttalelser fra kolleger eller ledelse, fordi andre ansatte har blitt utsatt for slik gjengjeldelse eller ut fra det generelle ytringsklimaet i virksomheten. (Ot.prp.nr.84 2005-2006, 51)

Forarbeidene til AML § 2-4 beskriver at dersom ytringskulturen er utfordrende, kan man heller ikke legge forholdene til rette for intern varsling. Som nevnt tidligere sier Schein (sitert i Bang 2013, 80) at lederne er de viktigste kulturskaperne i en organisasjon. En av måtene lederne påvirker organisasjonskulturen på, er gjennom hvordan de reagerer på kritiske hendelser i organisasjonen (Schein 2010, 243). Dersom lederne reagerer på kritiske hendelser med å prøve å finne den som har båret frem det kritiske budskapet og gi vedkommende represalier, i stedet for å fokusere på å løse problemet, kan det sende et signal om at det ikke er akseptabelt å frembringe kritikkverdig informasjon.

Hver og en av oss er avhengig av at andre stiller opp en barriere som forhindrer at en feil får fæle konsekvenser. Dette forutsetter en ytringskultur hvor en ikke behøver å være alvorlig bekymret for de personlige konsekvensene om en skulle stikke seg frem og påpeke en feil. (Kvalnes 2010, 120).

Dermed kan man hevde at det er lederne som legger listen for hvordan ytringskulturen er og dermed er ansvarlig for at det enten kan eller ikke kan varsles internt om kritikkverdige forhold.

3.0 Metode

Metode er en viktig del av en bacheloroppgave. Vi skal nå ta for oss metodevalg og hva som skal undersøkes, valg av intervjuobjekter, validitet, reliabilitet, generaliserbarhet, etikk og personvern.

3.1 Metodevalg og hva som skal undersøkes

Vi har valgt en kvalitativ fremgangsmåte med eksplorerende design. Valget skyldes at vår opprinnelige problemstilling var relativt vag og vi var klar over at undersøkelsene ville avsløre ny informasjon. Det siste ville kreve en del valg underveis. Den opprinnelige problemstillingen vår var “Hvor ligger terskelen for varsling i Vest Politidistrikt, og har den blitt endret etter Monika-saken?”. Med et slikt utgangspunkt så vi det som hensiktsmessig å foreta en kvalitativ analyse. Bakgrunnen var at det er få personer som *både* har god kjennskap til Monika-saken *og* som fremdeles arbeider i politiet. De kan si noe om hvordan yringskulturen historisk har vært og fremdeles er, i distriktet. Ved å benytte oss av kvalitativ metode har vi også hatt mulighet til å gå i dybden på problemstillingen og få mulighet til å avdekke forhold som ikke nødvendigvis ville ha latt seg fange opp ved en kvantitativ undersøkelse.

Av samme grunn valgte vi å benytte semi-strukturerte intervjuer som undersøkelsesmetode. Slik kunne vi tilpasse intervjuene til hver enkelt av informantene og respondentene, samtidig som vi holdt oss til det overordnede temaet overfor samtlige. Etter å ha intervjuet 4 av 11, ble vi enige om å foreta en endring i problemstillingen til: “I hvilken grad er det en sammenheng mellom yringskultur og læringsevne i Vest politidistrikt?” Bakgrunnen for endringen var at samtlige informanter og respondenter selv trakk frem akkurat dette perspektivet. I intervjuene spurte vi om hvor terskelen for varsling lå før, under og etter Monika-saken. Med det tok informantene og respondentene opp både yringskultur og læringsevne på eget initiativ.

3.2 Valg av intervjuobjekter

I denne delen beskriver vi innsamlingsmetode og utvalg.

3.2.1 Innsamlingsmetode

Vi valgte å benytte semi-strukturerte intervjuer som vår undersøkelsesmetode. Vi ønsket å finne ut av hvordan yringskulturen er, har vært og sammenligne det med de tiltakene politiet har gjennomført for å bedre situasjonen. For å finne ut av dette, intervjuet vi 11 informanter og respondenter, fra en politistudent til HR-direktøren i Politidirektoratet (POD). Bakgrunnen for at vi valgte et så bredt spekter av informanter og respondenter, var å innhente et mest

mulig balansert helhetsinntrykk av ytringskulturen i politiet. Nærmere bestemt i Vest politidistrikt med utgangspunkt i flere ulike ståsteder og perspektiver.

Vi har gjennomført individuelle personlige intervjuer med en semistruktur. Det vil si at vi har vært ute etter respondentenes og informantenes personlige og profesjonelle holdninger og oppfatninger. Vi gjennomførte intervjuene med faste, åpne spørsmål som er bestemt i forhold til hvem vi intervjuer, med mulighet for oppfølgingsspørsmål der det har vært nødvendig.

3.2.2 Utvalg

Vi har foretatt en strategisk utvelgelse av respondenter og informanter. Informantene, som er indirekte knyttet til fenomenet, er delt inn i student og forelesere ved Politihøgskolen samt journalister i Politiforum. Fellesnevneren for disse er at de har et utenforstående perspektiv på situasjonen i Vest Politidistrikt. De kan uttale seg om hvordan situasjonen i Vest Politidistrikt har påvirket forholdet til opplæringen av politiet. Dette påvirker også utviklingen i politiet. Respondentene som er direkte knyttet til fenomenet omfatter varslere, samt andre ansatte i Vest Politidistrikt og i POD. Felles for disse er at de er direkte knyttet til situasjonen i distriktet. De gir oss innblikk i hvordan situasjonen var før, hvordan den er nå og om hvilke tiltak som er blitt satt i gang i kjølvannet av varslingssakene.

3.2.2.1 Liste over intervjuobjektene og deres roller

- Karin Aslaksen - HR-direktør i POD.
Hun har vært med på å utvikle nye nasjonale rutiner for varsling og har det overordnede personalansvaret for politiansatte.
- Kjetil Rekdal - Leder av Politiets Fellesforbund i Vest Politidistrikt.
Han er leder for Politiets Fellesforbund i det nye, sammenslåtte Vest Politidistrikt og har arbeidet med samtlige varslingssaker. Han har dermed bred kunnskap om de ulike sakene og konsekvensene av dem.
- Per Terje Engedal - tidligere HMS-rådgiver ved Vest Politidistrikt.
Han varslet om HMS-brudd og ukultur blant ledelsen i Vest Politidistrikt rett etter varselet i ”Monika-saken”. Som varsler vet han hvordan det er å varsle i Vest politidistrikt og har god innsikt i ytringskulturen, spesielt om situasjonen før sitt eget varsel.
- Kenneth Rastad - Leder for Varslingsgruppen i Vest Politidistrikt.

Han arbeider med alle nye varslings saker og kan redegjøre for hvordan yringskulturen er nå, samt hvilke læringspunkt gruppen tar med seg og arbeider videre med.

- ”Narko-varsleren”.

Han befinner seg midt i sin egen varslings sak og kan fortelle om egne erfaringer knyttet til behandlingen av et omfattende varsel. Disse erfaringene kan sammenlignes med det som ble gjort i forbindelse med Monika-saken. Han påpeker selv at navnet “Narko-varsleren” ikke er passende, men foretrekker “Hykleri-varsleren”. Vi bruker likevel “Narko-varsleren”, da dette er navnet som brukes i media.

- Birgitte Ellefsen - Foreleser i Politilære ved Politihøgskolen.

Hun kan redegjøre for hvordan politistudenter undervises i organisasjonsoppbygging og politilære.

- Jens Erik Paulsen - Foreleser i Yrkesetikk ved Politihøgskolen.

Han kan fortelle om hva 3. års studentene opplevde da de var på praksis 2. året og hvorvidt dette har innvirkning på hvilke temaer som blir diskutert i yrkesetikk.

- Trond Kyrre Simensen - Foreleser i Yrkesetikk ved Politihøgskolen.

Tidligere politimann. Han kan fortelle om hva 3. års studentene opplevde da de var på praksis 2. året og hvorvidt dette har innvirkning på hvilke temaer som blir diskutert i yrkesetikken.

- “Politistudenten” - En 3.års student ved Politihøgskolen.

Studenten er med på å gi et innsyn på hvordan utdanningen oppleves av fremtidige polititjenestemenn. Studenten kan også fortelle om hvordan varsling blir pratet om blant studentene.

- Erik Inderhaug – Journalist i Politiforum.

Han er med på å belyse mediens perspektiv på varslings sakene i Vest Politidistrikt.

- Ole Martin Mortvedt – Redaktør i Politiforum.

Tidligere politimann. Han er med på å belyse mediens perspektiv på varslings sakene i Vest Politidistrikt.

3.3 Validitet

Validitet handler om hvorvidt det er samsvar mellom forskerens beskrivelse av virkeligheten og den faktiske virkelighet (Jacobsen 2016, 228). Som undersøker må man være kritisk til at de riktige kildene er valgt, slik at informasjonen som blir gitt er så korrekt og lik virkeligheten som mulig (Jacobsen 2016, 229). Våre respondenter og informanter består av mennesker med forskjellige stillinger knyttet til politiet. De sitter med kunnskap på områdene vi beskriver. For å få en mer komplett virkelighetsoppfattelse, burde enda flere sentrale personer på området ha blitt intervjuet. På grunn av begrensninger i tid og ressurser, har vi måttet begrense oss til et utvalg sentrale personer.

Riktige kilder gir ikke nødvendigvis riktig informasjon. Det er derfor viktig å være kritisk til respondentens eller informantens evne til å korrekt gjengi den informasjonen personen sitter på (Jacobsen 2016, 229). Vårt tema er krevende da en del av respondentene i realiteten kan betraktes som “motpoler”, ettersom de befinner seg på helt ulike sider i alvorlige konflikter. Det fremkommer blant annet i media at det er bred uenighet om hvordan de konkrete varslingssakene har blitt behandlet, noe vi må ta hensyn til i vår analyse. For å eliminere ukorrekt informasjon og innhente informasjon så nært virkeligheten som mulig, har vi derfor intervjuet personer med forskjellige tilknytninger til temaet. Vi har blant annet valgt å snakke med både personer som har varslet og personer som har ansvar for å sørge for en forsvarlig behandling av varslingssaker. Det en person mener er riktig er ikke sikkert at den andre er enig i. Dessuten må det tas hensyn til om det er en førstehåndskilde som selv har opplevd det de uttaler seg om, eller om vedkommende kun er en annenhåndskilde som videreformidler informasjon fra andre. Ved andrehåndskilder kan informasjonen ha blitt påvirket av egne tolkninger underveis i prosessen frem til en selv (Jacobsen 2016, 230). Andrehåndskilder benyttes i vår analyse for å se om det er sammenheng mellom det de oppfatter og hva som blir sagt av førstehåndskildene. Disse bidrar således til å avgjøre hva som er korrekt og hva som er ukorrekt informasjon. På denne måten får vi inntrykk av flere sider av saken, samt en større forståelse av hvordan prosessene foregår. Om man har undersøkt det man skal, blir det videre viktig å se på om det er pålitelig og troverdig.

3.4 Reliabilitet

Reliabilitet handler om undersøkelsens pålitelighet og troverdighet. Når man skal vurdere undersøkelsens reliabilitet bør man ta hensyn til at undersøkelsesopplegget, datainnsamlingen

og analysen kan påvirke resultatet (Jacobsen 2016, 241). Det kan oppstå effekter som påvirker reliabiliteten i dataen. Intervjueffekten handler om at en samtale, eller intervju, formes av partene som deltar. Respondenten eller informanten blir ofte påvirket av hvordan intervjueren fremstår. Dersom intervjueren er aggressiv og pågående kan man oppnå andre resultater enn hvis intervjueren virker uinteressert (Jacobsen 2016, 242). Vi har i denne oppgaven benyttet oss av dybdeintervjuer. For å ikke påvirke resultatene vi får fra respondentene og informantene, har vi valgt å benytte oss av flest mulig åpne spørsmål uten å styre de som blir intervjuet i en konkret retning. Det er også benyttet oppfølgingsspørsmål der det har vært nødvendig, slik at vi innhenter mest mulig informasjon før analysedelen.

Konteksteffekten handler om i hvilken sammenheng informasjonen blir innhentet. En kunstig kontekst vil si at intervjuet foregår i en sammenheng som er uvanlig for den som blir intervjuet, altså en unaturlig plass for intervjuobjektet. En mer naturlig kontekst kan være hjemme hos de som blir intervjuet, på arbeidsplassen deres eller et annet sted de er mye. Det er både positive og negative sider med begge kontekstene. En naturlig kontekst vil kunne inneholde forstyrrelseselementer, som blant annet andre familiemedlemmer tilstede, kollegaer eller telefoner som ringer (Jacobsen 2016, 243). Vi har i all hovedsak gjennomført intervjuene på kontor eller møterom hos de vi har intervjuet, altså i en naturlig kontekst. Vi har opplevd forstyrrelser i form av kolleger og telefonsamtaler under noen av intervjuene, men ikke opplevd at det har gått utover innhenting av data. Det kan være vanskelig å avgjøre før man har sett på datamaterialet. Noen intervjuer har blitt gjennomført på et nøytralt møterom i kontorlokalene til vår veileder i Bergen, hvor noen av intervjuobjektene hadde vært tidligere, dette kan sees på som en naturlig kontekst. Avslutningsvis hadde vi et intervju i en kunstig kontekst med "Politistudenten", som ble gjennomført på et grupperom på Høyskolen Kristiania.

3.5 Generaliserbarhet

Ved å gjennomføre intervjuer innhentes informantens subjektive meninger. Med flere informanter innen samme populasjon og kontekst, øker man muligheten for teoretisk generalisering (Jacobsen 2016, 92). Teoretisk generalisering baserer seg på at det man har lest, observert og hørt knyttes opp mot eksisterende hypoteser og teorier (Jacobsen 2016, 90). Svakheten ved bruk av teoretisk generalisering, kan være at det er forskeren selv som vurderer om tidligere teorier og hypoteser kan knyttes til resultatet av deres undersøkelse.

Muligheten for generalisering øker når antall enheter som undersøkes øker, og når man ikke får ny informasjon fra nye informanter (Jacobsen 2016, 238). I en bacheloroppgave er det begrenset hvor mange det er anledning til å gjennomføre intervjuer med, noe som går utover muligheten til å generalisere. Vi har ikke intervjuet hele Vest Politidistrikt og kan dermed ikke konkludere entydig med at ytringskulturen er spesiell eller at kulturen har noe med læringen å gjøre. Vi har intervjuet sentrale personer og har nok informasjon til å peke på mulige sammenhenger i det de har sagt. Det betyr dermed ikke at man kan endelig konkludere med at det er sånn virkeligheten er. Det vil kreve ytterligere undersøkelser og kan for eksempel være tema for master- eller doktorgradsavhandlinger. Uavhengig av hva en undersøger, må etiske retningslinjer følges og personvern ivaretas.

3.6 Etikk og personvern

Respondentene og informantene bør få informasjon om blant annet undersøkelsens hensikt, om de fordeler og ulemper deltakelse kan medføre og bruk av innsamlede data. Da kan de selv vurdere om de ønsker å bidra i undersøkelsen. Det ble informert om samtlige forhold da vi tok kontakt med respondentene og informantene. Samtidig bør ikke respondentene og informantene motta for mye informasjon, da det kan påvirke svarene de gir ved at de tilpasser seg etter antatt ønsket utfall. Vi informerte derfor kun om hvilken skole vi kom fra, hvilken linje vi gikk og hvilket tema vi skrev om. Informasjon som omfatter opplysninger om hovedhensikten til undersøkelsen og hvordan resultatene vil bli benyttet, er for så vidt en god middelvei (Jacobsen 2016, 48).

Ifølge Johannessen, Tuft og Christoffersen skal alle resultater som kan spores tilbake til enkeltpersoner anonymiseres (2016, 91). I vår oppgave er dette nærmest umulig. Vi skriver om en hendelse som forutsetter personlige redegjørelser om hva som har skjedd. I tillegg er de fleste som har kunnskap om temaet, personer som allerede er godt kjent i offentligheten. “Jo høyere kostnaden [ved bruk av anonymisering] blir, desto mer kan vi vurdere å tøyne de etiske kravene.” (Jacobsen 2016, 53). Om vi skulle anonymisert alle respondentene og informantene, ville påliteligheten og troverdigheten til oppgaven bli svekket, og resultatet ville mest sannsynlig ikke ha noen betydning. Derfor har vi tatt det valget at alle vi intervjuer som allerede er en del av den offentlige debatten, uttaler seg som den personen de er, med fullt navn og stilling, med forbehold om at de ønsker å stille opp med den forutsetningen.

“Offentlige personer må regne med at de offentlige sidene ved det de gjør, kan bli gjenstand for forskning.” (EtikkOm). Dette er intervjuobjektene informert om på forhånd, slik at de selv kan passe på at de ikke svarer på noe som kan sette dem selv i en risikofylt situasjon.

Samtlige respondenter og informanter har dessuten fått spørsmål om de ønsker å motta transkriberingen i etterkant, slik at de kan se over og eventuelt be om at noe skal korrigeres eller fjernes. En av informantene har valgt å sensurere en mindre del av sitt svar. Alle respondentene og informantene har også blitt spurt om de ønsker å forholde seg anonyme der 2 av 11 har uttrykt ønske om dette. Dette respekteres og ingen sporbar informasjon er lagret noe sted.

4.0 Resultater og diskusjon

Vi skal nå se på våre funn og analysere disse opp mot teori. Faktorene vi har fokus på er lojalitet i politiet, organisasjonsstruktur og ytringskultur, varsling, feedback, gjengjeldelse, og arbeidsleder og sakshåndtering. Se for øvrig teorikapittelet.

4.1 Lojalitet i politiet

Ifølge våre respondenter og informanter står lojalitet sterkt i politiet. Dette kan ha påvirkning på det *indre liv* i en arbeidsgruppe, som igjen er med på å påvirke læringsmiljøet (Moxnes 2000, 137). Ledelsen har et ansvar for å sette tonen for dette, og gjør det via sine daglige holdninger og ytringer (Wiersholm 2015, 106). Holdningene og ytringene er i tillegg en del av arbeidsmiljøet og kulturen.

Noen elementer i kulturen til politiet skiller seg fra andre yrkesgrupper. Det kan komme av en sterk lojalitet til arbeid, leder og makker. Dette har sammenheng med bestemmelser i politiloven som er klare på hvordan politiet skal handle og utøve tjenesten, som for eksempel å “(..) opprettholde den offentlige orden og sikkerhet og (..) verne mot alt som truer den alminnelige tryggheten i samfunnet” jf. politiloven § 2(1). “Veldig mange begynner i politiet, fordi de er veldig opptatt av trygghet, lov og orden. At de er opptatt av å skape det for sine borgere og folk rundt seg”, sier HR-direktør i POD, Karin Aslaksen. Det viser til at i tillegg til at loven står som en robust grunnmur for både kultur og læringsmiljø i politiet, ønsker mange å bli polititjenestemenn for å utøve akkurat disse verdiene. Politiloven blir liggende som en primær drivkraft i all utførelse av politihandlinger. Foreleser ved Politihøgskolen, Jens Erik Paulsen, legger vekt på at måten man jobber tett sammen på, utgjør og genererer noe spesielt.

“(…) man har sin makker ved siden av seg, i bilen og under større operasjoner (…). Man er helt avhengig å kunne stole på den man kjører sammen med”, sier han videre.

Foreleser ved Politihøgskolen, Birgitte Ellefsen, forklarer hvordan det er to aspekter som er med på å forsterke samholdet. “Vi må stå sammen mot den faren som er der ute, og mot de overordnede som kan henge deg ut” sier hun. Dette gjør at det opparbeides en sterk lojalitet mellom en selv og sin makker, samt med andre kolleger. “Vi blir veldig tett knyttet”, sier Kenneth Rastad, leder for Varslingsgruppen. Begrepet lojalitet nevnes sjelden i litteraturen i sammenheng med hvilke forhold som kan motivere til læring. Lojalitet har imidlertid en klar betydning for arbeidstakers atferd, og er en viktig del av det *indre livet* i politiets kultur. På samme måte som polititjenestemenn blir tett knyttet til sin makker, er lojalitet knyttet til tillit. Tillit går for øvrig ikke bare horisontalt, men også vertikalt.

4.1.1 Tillit til ledelsen

I likhet med at man må ha tillit til sin makker, må man ha tillit til sine overordnede. Leder for Politiets Fellesforbund i Vest politidistrikt, Kjetil Rekdal, mener det har vært en endring i tilliten til ledelsen og ledergruppa. Han nevner en medarbeiderundersøkelse der 8 av 10 svarte at de ikke hadde tillit til ledergruppen i Vest politidistrikt. Dette var før Kaare Songstad ble politimester, han tror Songstad jobber for å bygge denne tilliten opp igjen. ”Tillit er noe du bryter veldig fort ned og som tar lang tid å bygge opp”, sier han. Aslaksen viser også til en medarbeiderundersøkelse som måler hvordan de ansatte i politiet generelt har det. I denne undersøkelsen kom det frem at 9 av 10 var stolte av å jobbe i etaten og 77% var fornøyd med sin nærmeste leder. Dette kan bety at det er forskjell fra distriktene, og dermed at Vest politidistrikt er det distriktet der tilliten ikke er optimal sammenlignet med de andre distriktene.

Rekdal anbefaler ikke sine medlemmer å varsle, dette har han også snakket om i media. Selv etter å ha styrket denne anbefalingen, forteller han at det fortsatt kommer opp flere varslingssaker. Den mest omtalte av disse er Narko-saken. ”Det er stikk i strid med de anbefalingene som vi gir om at det er helsefarlig – konsekvensene av å varsle er store”, mener Rekdal. Selv etter anbefalingen om ikke å varsle, bestemte han seg allikevel for å gjennomføre varslingen da saken stred mot hans yrkesetikk. Hans holdning til varsling og det faktum at flere varsler, selv etter en anbefaling om å la være, kan tyde på en endring. Dersom det ikke hadde eksistert tillit i organisasjonen, ville muligens ikke de ansatte varslet i det hele

tatt. Ved å varsle ønsker du å skape en endring, da må du ha tiltro til at riktig tiltak blir iverksatt.

Rekdal opplever at den nye politimesteren, Songstad, har helt andre holdninger og verdier enn han opplevde fra den tidligere politimesteren. Holdningene og ytringene til Songstad kan indikere at han oppnår en endring i tillitsforholdet mellom polititjenestemenn og ledelsen. Rastad bekrefter Rekdals inntrykk av den nye politimesteren og forteller at ”han [politimesteren] er villig til å trosse føringer fra POD på å gjøre det [opprette varslingsgruppen], det sier litt om at vi har en tydelig forankring i ledelsen”. Dersom Songstad evner å bygge tilliten opp igjen, kan dette være en god måte å forbedre ytringskulturen hos politiet i Vest politidistrikt. Med tanke på at det er kommet flere varsel etter bytte av politimester, kan det tyde på at tillitsoppbyggingen er i gang. Tillit er således en viktig faktor når det kommer til en god ytringskultur. Tillit må foreligge for at personene i organisasjonen tør å si ifra, og dermed bidrar til å skape potensielle lærings situasjoner.

4.2 Organisasjonsstruktur og ytringskultur

Politiet er en hierarkisk organisasjon med en felles ledelse og en rekke mindre, spesialiserte enheter. Den er oppdelt etter geografi i 12 distrikter (Se vedlegg 1, Organisasjonskart). “Medarbeidere som tilhører en organisasjon med en svært sentralisert autoritetsstruktur, vil (...) oppleve at organisasjonen hemmer anvendelse av ny læring.” (Moxnes 2000, 145). Flere av respondentene og informantene påpeker at ytringskulturen i politiet skiller seg fra andre organisasjoner gjennom måten politiet er bygget opp på. En fellesnevner er hierarki, operativ kultur og “linja”. Både Rekdal og Rastad nevner at det i operativt politiarbeid ikke er mulighet til å sette spørsmålstejn ved ordre som blir gitt, det har man ikke tid til. Dette kan komme av overstrukturhet.

“Overstrukturhet kan skje når den daglige atferden i høy grad er bestemt av regler, stillingsinstrukser, arbeidsbeskrivelser, rutiner, reguleringer, detaljerte organisasjonsplaner.” (Moxnes 2000, 146). Rekdal mener at dette kan ha en smitteeffekt over i det administrative arbeidet. De som er ledere i politiet har ofte arbeidet helt fra bunnen av og kan være påvirket av overstrukturheten som de er vant med fra det operative. “De som har levd lenge nok i en sterkt strukturert organisasjon, vil føle seg hjelpeløse når de støter på nye og fremmede oppgaver eller problemer.” (Moxnes 2000, 146).

Foreleser ved Politihøgskolen, Trond Kyrre Simensen, gir også uttrykk for at det operative dras inn i det administrative, og “at man som underordnet i politiet er vant til å adlyde ordre.”. Det kan dermed bety at ledelsen ikke greier å omstille seg fra å gi ordre til å åpne for diskusjon. Ser man på andre organisasjoner som også har høy grad av lignende operativt arbeid, som for eksempel helsesektoren og luftfarten, finner man samme problematikken, slik som Øyvind Kvalnes skildrer i boken *Det Feilbarlige Menneske* (2010).

Som vi nevner i teorikapittelet har organisasjoner med høy grad av struktur og hierarki, også ofte en sterk kultur. Politiet er intet unntak. En av ulempene med sterke kulturer er at det lett kan utvikles en mentalitet som blant annet kan føre til at man har vanskeligheter med å ta imot kritikk (Jacobsen og Thorsvik 2013, 145). Hvis man som organisasjon unnviker å ta imot kritikk, vil det antagelig også være komplisert å skape effektive læringssituasjoner. Man blir sittende fast i en tankegang om at det organisasjonen gjør er det rette å gjøre. Videre kan dette gjøre at innsamling av alternativ informasjon eller stilling av kritiske spørsmål blir utfordrende (Jacobsen og Thorsvik 2013, 146). Dette er også kjent som *gruppetenkning* i litteraturen (Jacobsen og Thorsvik 2013, 145). Sett i lys av det ovenstående, kan vi hevde at problematikken med å dra den operative og hierarkiske strukturen inn i det administrative fører til at politiet kan ha vanskeligheter med å lære av kritikk.

4.3 Varsling

I følge Ralph Nader, 1972, handler varsling hovedsakelig om å avsløre forhold i en organisasjon som går på korrupsjon eller ulovlig, uredelig eller skadelig aktivitet (sitert i Drybourgh 2009, 156, egen oversettelse). Varsling er en form for tilbakemelding og tilbakemelding er nøkkelen til læring (Schein 2010, 367). Aslaksen legger til at læringen nedfelles i nye rutiner. POD sine nasjonale varslingsrutiner beskriver kritikkverdige forhold som for eksempel mobbing, trakassering, diskriminering, rusmisbruk, dårlig arbeidsmiljø, forhold som er til fare for personers liv og helse, og uforsvarlig saksbehandling. I tillegg til disse definisjonene på kritikkverdige forhold, er det også et eget avsnitt om straffbare forhold som korrupsjon, bedrageri og økonomiske misligheter som samsvarer med Naders definisjon.

Ved å sammenligne disse definisjonene kan vi se at varsling nå har blitt til mye mer enn å kun omhandle straffbare forhold. Et annet relevant begrep i denne sammenhengen, er begrepet ”personalsak”. En typisk personalsak har ofte rot i de mellommenneskelige relasjonene eller arbeidsmiljøet. Tidligere HMS-rådgiver, Per Terje Engedal, mener at disse begrepene må

skilles bedre. Personalsak og varsling er to ulike type saker. Dersom begge begrepene blandes sammen i en rutine, kan det bli problematisk å vurdere og håndtere et eventuelt varsel. Dette kan i tillegg føre til at man benytter feil kompetanse under behandlingen av varselet.

Redaktøren i Politiforum, Ole Martin Mortvedt, oppfatter POD sine nye varslingsrutiner som et pliktlop. Han mener de ikke har hatt noen genuin interesse for å utarbeide varslingsrutiner på best mulig måte.

De har gjort dette for å plassere dette i ringpermen, synes jeg. De har laget retningslinjer som har vært mye klipp og lim fra andre organisasjoner. De har laget retningslinjer uten å involvere de tillitsvalgte, som har førstehåndskjennskap til hvordan varslene har hatt det.

Videre sier Mortvedt at retningslinjene fremstår som uten nødvendig grad av troverdighet, og er kun sett fra ledelsens ståsted.

Aslaksen mener det å varsle er en undervurdert kilde til forbedring og læring. Hun fastslår videre at det er viktig å avklare hva det enkelte varsel egentlig dreier seg om. Man må undersøke om det er faglig uenighet, en personalsak eller et varsel om kritikkverdige forhold. På denne bakgrunn har POD lagt vekt på at distriktene skal etablere vurderingsgrupper som skal sortere varslene som kommer inn og gi støtte til ledere som eventuelt trenger dette. En av gruppene som allerede har begynt dette arbeidet, er den såkalte varslingsgruppen i Vest Politidistrikt. Under vårt intervju med Rastad som leder denne gruppen, forteller han at slik de oppfatter AML, skal det litt til for at det *ikke* er snakk om et kritikkverdig forhold. Rastad mener man må forsøke å løse det eventuelle varselet ved å si ifra til ledere, verneombud eller tillitsvalgt før man selv konkluderer med at det er et varsel. Han forteller at det er viktig å oppmuntre til å bruke de verktøyene man har internt i organisasjonen for å få løst problemer så tidlig som mulig. Han påpeker flere ganger at han syns lovverket er “ullent”, altså vanskelig å tolke. Dette kan muligens påvirke utarbeidelsen av rutinene og være en av årsakene til at man ikke greier å skille mellom hva som er et varsel og hva som ikke er det.

Problematikken rundt tolkningen av varslingsbegrepene bekrefter viktigheten med å spesifisere rutinene på området. Når både sentrale personer i politiet og forelesere ved Politihøgskolen er usikre på betydningen av begrepet varsling og hvor grensen for varsling går. Dette viser et behov for endring og forbedring. Varsling er en form for feedback.

4.4 Feedback

Ved varsling som innebærer at ansatte i politiet ytrer seg om kritikkverdige forhold eller annen uønsket atferd, er det viktig at ledelsen er flinke til å gi og motta tilbakemeldinger. Hvis de hverken gir eller mottar tilbakemeldinger, vil de sannsynligvis gå glipp av potensielle læringssituasjoner. Aslaksen påpeker at de har løftet ut og lagt vekt på tid i de nye nasjonale varslingsrutinene, altså at det er viktig å gi rask tilbakemelding til varsleren om hva som skjer med saken. Det er i tillegg viktig å holde vedkommende varsler oppdatert underveis om hva som skjer med saken. Moxnes (2000, 139) legger vekt på at personlig tilbakemelding er viktig og nyttig, men at en av farene med dette også er at man ofte ser bare det negative i tilbakemeldingene man får. For "Narko-varsleren" tok det 14 dager fra han leverte inn sitt varsel til han fikk svar om at varselet i realiteten bare var et spørsmål om uenighet om prioriteringer. I samme periode ble "DarkRoom"-saken avdekket. Ledelsen i Vest Politidistrikt påstod senere at dette var grunnen til at narkotikasaker hadde blitt nedprioritert.

Slik det blir håndtert i media, der ledelsen gikk ut og fortalte direkte usannheter. De fortalte blant annet om bakgrunnen for hvorfor ting har blitt som det har blitt, at dette var på grunn av flytting av ressurser fra orgkrim til barnesakene. Dette stemte ikke i det hele tatt, det var 1 mann fra oss etter egen fri vilje. Slik politiledelsen fremstilte saken i media var det et spørsmål om enten å "løpe etter narkolangere" eller å redde barn fra overgrep. Ved å velge denne tabloide vinklingen av saken skapte man også en polarisering innad i virksomheten, noe som ble en belastning for arbeidsmiljøet. ("Narko-varsleren").

Av den grunn fikk han beskjed om at det ikke var noe poeng i å sende varselet høyere opp i systemet, fordi praksisen var forankret opp til politisk nivå. Han anmodet likevel om at varselet skulle sendes høyere opp i systemet, noe han etterhvert selv måtte sørge for. Slike tilbakemeldinger fra ledelsen kan påvirke ansattes tillit til organisasjonen.

Jeg tror politiet kommer bedre ut av å innrømme om man har gjort noe feil. Hadde de offentlig sagt det samme som de sa til meg, hadde tilliten min vært større. Det tror jeg det hadde vært for offentligheten også. Det vi gjør må tåle dagens lys.

Dette sier "Narko-varsleren" etter å ha poengtert at ledelsen selv tok kritikk for hvordan praksisen hadde utviklet seg, men kun overfor han selv.

I henhold til Wiersholm-rapporten, "*Monika-saken*" *Arbeidsgivers håndtering av Robin Schaefers varsel*, var dårlig ytringskultur årsaken til at Monika-saken ble så stor som den ble. Dersom ledelsen hadde vært åpne for kritikk, kunne saken ha vært unngått. I stedet for å ta i mot kritikken de fikk, valgte de å gå i forsvarsposisjon (Wiersholm 2015, 105). Dette kan

knyttes sammen med det vi nevner i kapittelet om organisasjonsstruktur og ytringskultur. Der vi påpeker at sterke kulturer har vanskeligheter for å motta kritikk. Dermed kan det bli rasjonelt for organisasjonen å forsvare sine handlinger (Jacobsen og Thorsvik 2013, 146). Dette er et tydelig eksempel på at ledelsen også må bli flinkere til å ta i mot tilbakemeldinger, og ikke gå i forsvar umiddelbart. Aslaksen mener de må trene på å ta imot kritikk fra medarbeiderne og gi hverandre tilbakemeldinger.

Særlig etterhvert som det blir mer og mer dyktige kunnskapsmedarbeidere i politiet, blir det enda viktigere at ledere skjønner at det er medarbeidere under en som faktisk er bedre enn en selv. Det er en krevende øvelse for mange ledere.

Hun poengterer at det er viktig at ledere evner å ta i bruk og lede kunnskapsmedarbeidere på en annen måte enn det man gjorde tidligere. Det er viktig å skjønne hvordan man skal få ut kompetansen som ligger i hver medarbeider, altså hvordan man anvender organisasjonens kompetanse optimalt. Ansatte må få være med på å bestemme og ta beslutninger innenfor virksomhetens daglige drift. Argyris kom allerede i 1957 frem til at medvirkning på alle plan og delegering av beslutningsansvar til de laveste mulig nivåer fører til læring og utvikling (sitert i Moxnes 2000, 35).

Aslaksen snakker om at læring gjenspeiles i de nye rutinene og nevner spesielt single og double loop learning. I single loop learning retter man opp feilen man oppdager og fortsetter som man alltid har gjort, mens i double loop learning stiller man samtidig spørsmål rundt prosessen der feilen oppstod (Argyris 1977, 116). Man kan be om så mye varsling og tilbakemelding man bare vil, men hvis man ikke lærer seg å behandle disse varslene og tilbakemeldingene, er man like langt. Gitt det siste, lærer man antagelig heller ikke. Man må likevel ta forbehold om at de nasjonale varslingsrutinene er relativt nye, men arbeidet med rutinene har pågått lenge (Se vedlegg 2, tidslinje). Samtidig er ikke varsling noe nytt i politiet, man bør dermed ha sett en tydeligere forbedring og læringsprosess. Det er viktig at ledelsen både er gode på å gi tilbakemeldinger og motta dem, slik at det åpnes for en kultur der man blir oppfordret til å si ifra om problematiske eller uønskede handlinger. Dette er også noe "Narko-varsleren" påpeker, når vi ber han sammenligne behandlingen av han selv versus behandlingene av varslerne i Monika-saken. Som varslers får man tildelt et vern mot gjengjeldelse.

4.5 Gjengjeldelse

Et annet viktig aspekt ved varsling er gjengjeldelse. Schein (2010, 243) hevder at det er et hinder for ytringskulturen dersom lederne reagerer på informasjon om kritiske hendelser i organisasjonen, ved å prøve å finne budbringeren og gi den personen represalier. I stedet for å rette fokuset mot å løse problemene. Det kan også påvirke læringsviljen til de ansatte.

Forarbeidene til AML § 2-4 sier at dersom ytringskulturen er utfordrende, kan man heller ikke legge forholdene til rette for intern varsling. Dersom arbeidstaker har grunn til å tro at varslingen kan føre til trusler, kjenner til andre som har blitt utsatt for gjengjeldelse eller opplever et generelt dårlig ytringskultur i organisasjonen, kan intern varsling betraktes som uhensiktsmessig (Ot.prp.nr.84 2005-2006, 51). Noen av våre respondenter har nevnt at de kjenner til tilfeller der en ytring har ført til at vedkommende ikke får være med på kurs eller ikke rykker opp i systemet. I tillegg til slike mer subtile represalier, har det også vært mer ekstreme tilfeller i distriktet, hvor Monika-saken er et godt eksempel. Disse sakene kan representere en faktor som svekker kommunikasjonskanalen mellom overordnet og underordnet.

En av årsakene til at politiet så langt ikke synes å ha lyktes med å lage adekvate rutiner, kan være den utfordrende ytringskulturen. Dersom varslere og andre ansatte med behov for å komme med kritiske ytringer hadde opplevd bedre mottagelse, ville det trolig hatt positiv effekt på distriktets ytringskultur. Det vil si at man skal kunne ytre seg fritt om kritikkverdige forhold, uten frykt for gjengjeldelse. Frykten for gjengjeldelse kan komme av arbeidsliders tidligere håndtering av liknende saker.

4.6 Arbeidsleder og sakshåndtering

Ifølge Moxnes (2000, 134) er det lederens holdninger, atferd og utførelse av sin lederrolle, som motiverer til læring. Som nevnt tidligere, har *måten* lederne behandler og reagerer på kriser og kritiske hendelser på, noe å si for hvordan organisasjonskulturen utvikler seg (Schein, 2010, 243). Flere av våre respondenter og informanter, opplever at POD ikke har behandlet varslingssakene på en god måte og at mistilliten derfor er høy ute i etaten. Ellefsen som nå jobber som foreleser ved Politihøgskolen, har tidligere arbeidet i POD og beskriver møtet med ytre etat på denne måten:

Det husker jeg selv når jeg jobbet i politidirektoratet, at det ikke var lett å komme ut og møte ytre etat (...). Fordi du ble sett på som sann ”du kommer fra POD og tror at du

er noe”, så det der går begge veier altså. Men det er nok en ganske inngrodd misnøye og skepsis til politidirektoratet.

Schein (2010, 244) skriver videre at håndteringen av interne kriser ofte fører til at de ansatte legger til grunn en premiss om at fremtidige kriser vil bli håndtert på samme måte. Det kan igjen føre til at alle forsøk på å reparere den dårlige håndteringen ikke får gjennomslag, fordi tilliten allerede er brutt.

Der [i Monika-saken] hadde de en ledelse som fikk kritikk fra alle kanter og der en nektet å ta det til seg. Det har jo gått utover tilliten og det viser vel også tillitsundersøkelsen til POD er lavere i Vest Politidistrikt enn veldig mange andre politidistrikter. (Eirik Inderhaug, journalist i Politiforum)

Schein (2010) bruker et eksempel hvor en banksjef oppfordrer sine ansatte til å diskutere og motgå hans meninger. Senere latterliggjør han en ansatt for små feil i en presentasjon hvor den ansatte gjorde forsøk på å hevde seg selv. Banksjefen prøvde i ettertid å beklage for sine uttalelser, men ingen av de ansatte tok ham på alvor (Schein 2010, 245). Både leder for varslingsgruppen i Vest Politidistrikt, Rastad, og HR-direktør i POD, Aslaksen, oppfordrer ansatte til å varsle. Aslaksen sier “(...) jeg er opptatt av at vi oppmuntrer folk til å si ifra (...)”, og Rastad understreker “Jeg var også i Politiforum og prøvde å poengtere at vi ønsker flere varslingsaker.” I likhet med at de ansatte i banken Schein snakker om, er det grunn å anta at den allerede svekkede tilliten til ledelsen gjør at de ansatte ikke tar det de sier på alvor. Dette er fordi det ligger en forutinntatt antagelse om at dersom man hever stemmen, blir man behandlet på samme måte som tidligere varslere.

Denne antagelsen forsterkes ytterligere ved at Rekdal opprettholder advarselen til sine medlemmer mot å varsle, dersom rutinene er som de er i dag. Han påpeker at arbeidsgiver burde tatt i bruk eksterne kilder for finne ut av hva og hvordan de skal gjøre ting i forhold til håndtering av varsel, i stedet for å bli sittende i forsvarsposisjon. Rekdal kommer også med et forslag til løsning, som han også håper vil bli utredet av ekspertutvalget som er utpekt av regjeringen. Ekspertutvalget skal “gjennomgå og vurdere varslingsbestemmelsene i AML (...)” (Regjeringen).

Det vil ikke løse alt, men et av de tiltakene vi mener er særdeles viktig, er for eksempel et sånt varslingsombud som ville kunne få både - det at det vil være konfliktdempende, det vil være en part som alle involverte, både på arbeidstakersiden, de som er påvarselet vil kunne forholde seg til, vil kunne få veiledning og rådgivning og at det vil kunne bli undersøkt på en mer habil, troverdig måte av en nøytral instans. (Rekdal)

Dette er noe Engedal også ønsker seg. Aslaksen mener at et varslingsombud kan være en mulighet for å bli bedre til å håndtere varslings sakene.

Det synes å være en positiv holdning til varsling og det å lære av at andre sier ifra. Per dags dato legges imidlertid ikke forholdene til rette for at de ansatte kan ha tillit til at sakene blir behandlet på en forsvarlig måte. I en slik situasjon vil ledelsen naturlig nok få problemer ved behandling av varslings saker, siden de ansatte nå har en forventning om at fremtidige saker vil bli behandlet dårlig. Både Wiersholm-rapporten og Gjerv-kommisjonen (NOU 2012, 14) påpeker at yringskulturen har noe å si for om man lærer, eller ender opp med å få store konflikter i kjølvannet av varsling, slik som Monika-saken. Som tidligere nevnt står øverste leders holdninger, atferd og utførelsen av sin rolle som leder sentralt.

Selv om yringsklimaet i HPD [Hordaland Politistrikt] kan beskrives som et kulturelt fenomen, er det likevel den øverste ledelsens ansvar å sette tonen. Det er Politimesterens holdning til kritikk og ytringer i det daglige som setter tonen i HPD. (Wiersholm 2015, 107)

Både Rastad og Rekdal uttaler seg positivt om holdningene til den nye politimesteren. Rekdal uttrykker seg likevel bekymringsfullt til at POD ikke i tilstrekkelig grad legger forholdene til rette for at den nye politimesteren får rom til å bygge distriktet opp igjen. I ytterste konsekvens er det altså toppledelsen som legger føringene for hvordan yringskulturen og motivasjonen til læring er, gjennom sine holdninger og atferd. Dette understrekes ifølge Rekdal av den sterke symbolske effekten det har at politidirektøren aldri har gratulert Robin Schaefer med Fritt Ord-prisen, som ingen i politiet har mottatt tidligere. “Det sender noen signaler om hvilken holdning og kultur vår øverste ledelse sitter med i forhold til håndtering av denne type saker”, sier Rekdal. Med andre ord står arbeidsleder ansvarlig for sette tonen for hvordan varslings saker blir håndtert. Dette kan vi se når vi sammenligner Monika-saken og Narko-varselet.

4.6.1 Monika-saken vs. Narko-varselet

I etterkant av Monika-saken har det kommet kritikk mot politiledelsens håndtering av varselet blant annet i Wiersholm-rapporten. Kritikken var i utgangspunktet ment som potensielle lærings- eller forbedringspunkter til ledelsen i politiet. Det er dermed aktuelt å se om de har tatt noe læring i forhold til behandling av Narko-varselet, som i likhet med Monika-saken har vært av stor samfunnsinteresse. Grunnen til at man eventuelt ikke lærer av slike hendelser kan være mange. Vi skal her fokusere på læringsangst som en mulig grunn til at ledelsen ikke har

lært av Monika-saken. Ifølge “Narko-varsleren” er det flere likhetstrekk mellom håndteringen av hans egen sak og håndteringen av Monika-saken. Han peker blant annet på ansvarspulverisering og mangel på habilitet. Med det mener han at ansvaret er fordelt på så mange forskjellige personer at det i praksis ikke ligger på noen. Ifølge Schein (2010, 304) kommer læringsangst gjerne av 5 ulike frykter. En av disse er frykten for tap av makt eller rolle.

Med tanke på at det hovedsakelig er ledelsen i politiet som er utsatt for kritikken, er det rimelig å anta at de færreste ønsker å forlate sin stilling og dermed heller ikke innrømmer sine feil. Dette fører igjen til at man antagelig heller ikke lærer. Dette underbygges av at det kun er tidligere politimester i Vest Politidistrikt, Geir Gudmundsen, som trakk seg fra sin stilling på grunn av kritikken fra Wiersholm. Da vi spurte HR-direktør Aslaksen om hun hadde en kommentar til resultatet av Wiersholm-rapporten, var hun mer opptatt av hvilke undersøkelsesmetoder rapporten hadde tatt i bruk. Siden svært få fra ledelsen er byttet ut er det dermed de samme personene som har fått kritikk for håndteringen av Monika-saken, som nå håndterer Narko-varselet. Det betyr likevel ikke at dette er den eneste grunnen til at en organisasjon ikke lærer. Som nevnt tidligere er det en sammensetning av de ulike fryktene som hemmer læringen, og som gjør at organisasjoner blir sittende fast i samme handlingsmønster. Dette kan man se i hvordan Narko-varselet så langt er blitt behandlet (se vedlegg 2, Tidslinje).

I likhet med Monika-saken er det et spørsmål om habilitet i Narko-varselet. Dette kan komme av det ovenstående. Få i ledelsen er byttet ut, dermed kan vi hevde at de ikke har lært hvordan de skal stille seg til habilitetsspørsmålet. Dette kan knyttes til det Schein skriver om frykten for midlertidig inkompetanse. Gjennom læringsprosessen føler vi oss inkompetente, fordi vi har forlatt de gamle rutinene og ikke ennå fått på plass de nye (Schein 2010, 304, egen oversettelse). Habilitetsspørsmålet kan blant annet løses med et uavhengig varslingsombud, men frykten for midlertidig inkompetanse kan hemme forandring. Som Moxnes (2000, 146) påpeker, beror forandring på læring og vice versa. “Narko-varsleren” nevner selv at habiliteten til varslingsgruppen er begrenset, med tanke på at de i realiteten arbeider under politimesteren og må svare til ham. Av den grunn har behandlingen av Narko-varselet blitt tatt over av POD. Flere av våre informanter har diskutert om POD kan behandle varselet. “Vi [Politiets Fellesforbund] har rettet et skriv til Politidirektoratet der vi har rettet habilitetsspørsmålet og om de vurderer sin egen habilitet” sier Rekdal. Da intervjuet ble

avholdt hadde ikke forbundet fått svar fra POD angående deres habilitet, fordi POD avventet resultatet fra statsadvokatens inspeksjonsrapport. Rekdal fortsetter med:

Egil Svartbakk er den personen som i Monika-saken forsøkte å overtale Robin til å ikke være varsler, men inngå en avtale med Robin der han og en ekstern psykolog som vi hadde inne prøvde å få til en avtale med Robin om å avstå fra å varsle. (...) det var blant annet årsaken til at det ble en ekstern granskning av Wiersholm, nettopp at vi anså POD som inhabile til å håndtere den saken. Nå er det samme personene som sitter i samme posisjonene og utformer nye rutiner som bygger på den samme lesten som var før Monika-saken.

Spørsmålet om habilitet er svært komplisert, og vi kan på ingen måte avgjøre hvem som er habile og ikke. Grunnen til at ledelsen ikke lærer hvordan de skal stille seg til habilitetsspørsmålet kan altså knyttes til læringsangst. Hvis man lar gamle rutiner og væremåter forbli, trenger man ikke å bekymre seg for midlertidig tap av kompetanse. Det viser seg altså at habilitetsspørsmålet er like reelt for Narko-varselet som det var i Monika-saken, noe som kan tyde på at politiet ikke har lært seg å vurdere hvem som bør håndtere varslingssaker. Dermed kan vi anta at ønsket om en uavhengig instans er forsterket, og bør vurderes som en reell løsning på problematikken rundt varslingshåndtering.

5.0 Oppsummering

Først begynner vi med en oppsummering av temaene vi har diskutert tidligere i oppgaven. Deretter vil vi konkludere basert på problemstillingen.

Kulturen i politiet skiller seg ut fra andre yrkesgrupper. Deriblant med en høy grad av lojalitet til arbeid, leder og makker. Lojaliteten påvirker atferden og dermed også tonen i kulturen. Tilliten til ledelsen er naturlig nok svekket etter Monika-saken, noe som bør komme frem av advarselen til Rekdal. Varslene har derimot ikke stanset. Det kan tyde på at den nye politimesteren er på vei til å bygge opp tilliten igjen. Tillit er et viktig grunnlag for god ytringskultur. Organisasjoner med hierarki fører ofte til sterke kulturer, som er vanskelig å forandre. Læring krever forandring. Hvis man unngår situasjoner som kan føre til forandring, vil man heller ikke lære.

Varsling fører til læring, men det må foreligge klare rutiner på hvordan å behandle et varsel. Uten klare, spesifiserte retningslinjer tar man i bruk feil kompetanse og behandler et reelt varsel som en personalsak.

Feedback fungerer som en reell kommunikasjonskanal og er med på å informere ledere om potensielle læringsmuligheter. Feedback går ikke bare fra underordnet til overordnet, men også fra overordnet til underordnet. Tilbakemelding fra leder på utført arbeid, kommer frem som en god måte å effektivisere, samt øke læringsviljen til de ansatte. Dette er også et viktig element i en behandlingsprosessen av et varsel, der leder bør informere varslere om progresjonen underveis i behandlingen.

Gjengjeldelser kan være et hinder for yringskulturen og redusere varslingsviljen hos de ansatte i politiet. Dersom ansatte forventer å bli møtt med gjengjeldelser, kan dette påvirke deres vilje til å si ifra om kritikkverdige forhold. Når de ansatte ikke tør å si ifra, kan de heller ikke lære av situasjoner med forbedringspotensial. Basert på Narko-varselet kan det allikevel se ut som om Vest politidistrikt har lært når det kommer til gjengjeldelser.

Lederens måte å håndtere kriser og kritiske hendelser på, har betydning for hvordan organisasjonskulturen utvikler seg. Dersom en krise er håndtert dårlig, vil det med stor sannsynlighet føre til at de ansatte legger til grunn at fremtidige kriser vil bli håndtert på samme måte. Det er viktig at ledelsen prøver å lære av de tilbakemeldinger eller varsel de mottar, i stedet for å gå direkte i forsvarsposisjon. Selv om det ser ut til å være en generelt positiv holdning til varslings og læring ved at ansatte sier ifra, legges forholdene foreløpig ikke til rette for at ansatte kan ha tillit til at varselet blir håndtert på en forsvarlig måte.

I sammenligningen mellom Monika-saken og Narko-saken kommer det frem likhetstrekk, ansvarspulverisering og inhabilitet. Læringsangst fremstiller seg som et sentralt hinder og hemmer eventuell læring. Dette hemmer også viljen til å stå i posisjon for å ta ansvar for hendelsene som ledet opp til at Narko-varselet ble et fenomen. Ansvaret havner på så mange, at i realiteten er det ingen som føler seg ansvarlig. Habilitetsspørsmålet blir reist til både Vest politidistrikt og POD. Å vurdere sin egen habilitet er utfordrende, som gir enda større grunn til å utvikle et uavhengig varslingsombud.

I denne bacheloroppgaven har vi tatt utgangspunkt i følgende problemstilling:

I hvilken grad er det en sammenheng mellom yringskultur og læringsevne i politiet?

Basert på våre funn ansees yringskulturen i politiet å være noe "betent". Det vil si at kulturen gjør at ansatte unnviker å uttale seg om kritikkverdige forhold. Dette kommer av at

behandlingen av blant annet Monika-saken har fått sterk kritikk. Dermed er tilliten til ledelsen svekket og de ansatte antar at behandlingen av fremtidige varsel også vil være dårlig.

Likevel ser vi at polititjenestemenn fortsatt varsler. Dette har sammenheng med at den sterke lojaliteten og yrkesstoltheten står høyere enn frykten for potensielle sanksjoner. Spesielt i Vest Politidistrikt antar vi at ny politimester skaper ny tillit og at det er derfor vi ser det kommer flere varsel. Ytringer skaper potensielle lærings situasjoner. Dette tyder på at polititjenestemenn har et sterkt ønske om å lære og forbedre tjenesten. Siden ledelsen i politiet har fokusert på å forsvare bakgrunnen for varselet, har vi sett at læringsutbyttet har vært knapt. Dermed konkluderer vi med at læringsevnen har høy grad av sammenheng med ytringskulturen.

5.1 Forslag til videre forskning

I forbindelse med denne bacheloroppgaven har vi sett en rekke muligheter for videre forskning, og har noen anbefalinger som omhandler dette temaet.

Arbeidsgivers styringsrett handler om at arbeidsgiver kan ta avgjørelser som gagnar organisasjonen selv. Her kan man for eksempel undersøke hvor langt arbeidsgivers styringsrett går sammenlignet med handlingsplikten en har. Hvor går grensen mellom å følge ordre du får eller utførelse av handlingsplikten som polititjenestemann?

Lojalitetskulturen står sterkt i politiet, men hvordan påvirker denne motivasjonsevnen? Dette er et tema det ikke eksisterer mye forskning på, og er dermed et tema med mange forskningsmuligheter.

Er det en sammenheng mellom operativ og administrativ organisasjonsstruktur og hvordan påvirker i så fall dette begreper som læring og ytring?

En større del av dagens forskning som omhandler tilbakemelding, fokuserer på tilbakemelding fra leder til ansatt. Et spennende tema ville vært å se på det motsatte, altså tilbakemelding fra ansatt til leder. Dette er i tillegg særdeles aktuelt når det kommer til varsling.

6.0 Litteraturliste

Arbeidsmiljøloven. 2006. *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* Lovdata:
<http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=AML>

Argyris, Chris. 1977. "Double loop learning in organizations". *Harvard Business Review*.
55(5):115-125. Business Source Complete (3867509).

Bang, Henning. 2013. *Organisasjonskultur*. 4. utg. Oslo: Universitetsforlaget.

Bokmålsordboka. 2017. "Evne". Lesedato 10. april 2017:
http://ordbok.uib.no/perl/ordbok.cgi?OPP=+Evne&ant_bokmaal=5&ant_nynorsk=5&begge=+&ordbok= begge

Dryburgh, Martinella M. 2009. "Personal and Policy Implications of Whistle-Blowing - The Case of Corcoran State Prison". *Public Integrity*, 11(2):155-170.

Eriksen, Birthe. 2015. "Arbeidstakers rett til å varsle om "kritikkverdige forhold" etter Arbeidsmiljøloven § 2-4(1) - Med særlig vekt på varsling i aksjeselskap".
Doktoravhandling. Universitetet i Bergen.

EtikkOm. Personhensyn. Lesedato 10. april 2017:
<https://www.etikkom.no/forskningsetiske-retningslinjer/Samfunnsvitenskap-jus-og-humaniora/b.-hensyn-til-personer-5---18/>

Jacobsen, Dag I. 2016. *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. 3. utg. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

Jacobsen, Dag I. og Jan Thorsvik. 2013. *Hvordan organisasjoner fungerer*. 4. utg. Bergen: Fagbokforlaget.

Johannessen, Asbjørn, Per Arne Tufte og Line Christoffersen. 2016. *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. 5. utg. Oslo: Abstrakt forlag.

Kvalnes, Øyvind. 2010. *Det feilbarlige mennesket - Risiko og læring i arbeidslivet*. Oslo: Universitetsforlaget.

Lai, Linda. 2015. *Strategisk kompetanseledelse*. 3. utg. Bergen: Fagbokforlaget.

Moxnes, Paul. 2000. *Læring og ressursutvikling i arbeidsmiljøet: Pedagogisk arbeidslivspsykologi i forskning og praksis*. 2. utg. Oslo: Forlaget Paul Moxnes.

Near, Janet og Marcia Miceli. 1985. "Organizational dissidence: The case of whistle-blowing". *Journal of Business Ethics*, 4(1):1-16. Business Source Complete (5403896).

NOU 2012:14. *Rapport fra 22. juli kommisjonen*. Gjørø-kommisjonen.

Ot.prp.nr.84. 2005-2006. *Om lov om endring i Arbeidsmiljøloven*. Lovdata:
<https://lovdata.no/pro/#document/PROP/forarbeid/otprp-84-200506?searchResultContext=1085>

PODs nasjonale varslingsrutiner. Lesedato 25. februar 2017:
https://www.politilederen.no/dokumenter/20161102_Varslingsrutiner_politiet.pdf

Politi-loven. 1995. *Lov om politiet*. Justis og beredskapsdepartementet. Lovdata:
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1995-08-04-53?q=politiloven>

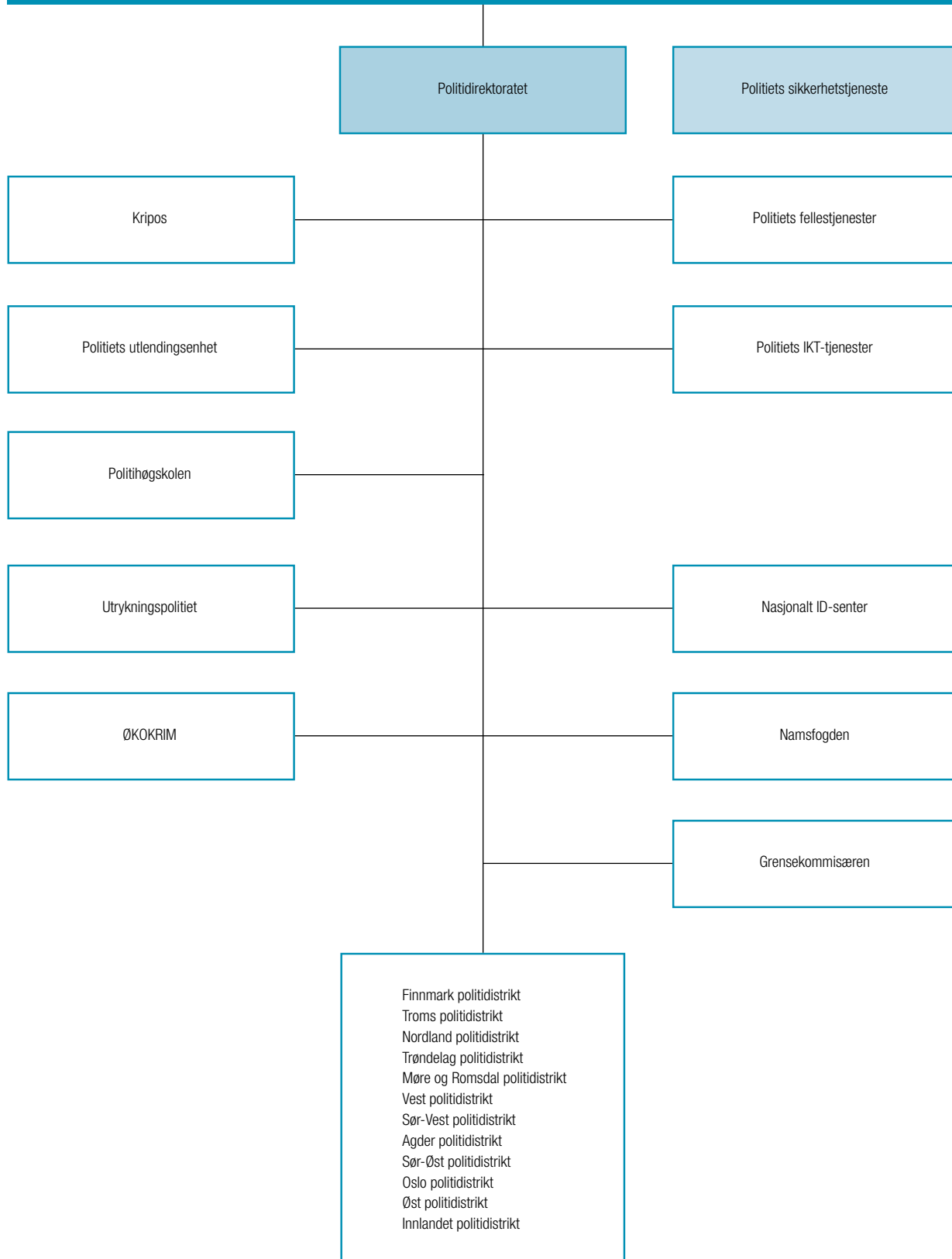
Regjeringen. Regjeringen setter ned et ekspertutvalg om varsling. Lesedato 24. april 2017:
<https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/regjeringen-setter-ned-et-ekspertutvalg-om-varsling/id2520064/>

Schein, Edgar H. 1963. Forces which Undermine Management Development. *California Management Review*. 5(4):23-35. Business Source Complete (6527495).

Schein, Edgar H. 2010. *Organizational culture and leadership*. 4. utg. San Francisco, CA: John Wiley and Sons, Inc.

Wiersholm. 2015. *Monika-saken - Arbeidsgivers håndtering av Robin Schaefers varsling*. Wiersholm-rapport, 25/06.

Justis- og beredskapsdepartementet



Tidslinje for varsling i Vest politidistrikt

5. januar 2014: Robin Schæfer varsler sin nærmeste leder om etterforskningssanger i den henagte draps-saken på Monika Sviginskaja.		15. mars 2014: Schæfer leverer en ny rapport.		13. august 2014: Politiet blir meldt til Spesialenheten.		Oktober 2014: To politadvokater varsler om kritikkverdige forhold i ledelsen i Vest politidistrikt.		Desember 2014 – januar 2015: En av politadvokaterne melder ny sak om gjengjeldelse.		16. mars 2015: Justis- og Bered-skapsdepartementet ber om en uavhengig rapport fra Wiersholm om arbeidsgivers behandling av Monika-saken.		25. juni 2015: Wiersholm 1 ferdig og publisert.		21. april 2016: Narkotikavarslet blir sendt inn.		August 2016: Varslingsgruppen blir opprettet, samtidig får de sin første sak, narkotikavarslet.		02. november 2016: De nye nasjonale varslingsrutinene blir vedtatt.		24. januar 2017: Drasskløde i Monika-drappet trakk anken til høyesterett, dommen sto.	
15. januar 2014: Politispøkølen avviser saken.		15. mai 2014: Saken blir gjenopptatt.		21. oktober 2014: En 32 år gammel mann blir pågrepet for drapet på Monika.		November 2014: Robin Schæfer får varslerstatus.		Desember 2014 – januar 2015: En fjerde ansatt i Vest Politidistrikt leverer et varsel til Arbeidsstilsynet. Fikk varslerstatus.		Mars 2015: POD starter arbeidet med de nye nasjonale varslingsrutinene.		15. mars 2016: Wiersholm 2 ferdigstilt, herme-lignestempelt.		25. juli 2016: Drapsmistenkte på Monika Sviginskaja ble dømt skyldig.		Oktober 2016: Varslingsgruppen ferdig med etterforskningen av narkotikavarslet.		November 2016: POD tar over behandlingen av narkotikavarslet.		15. mai 2017: Spesialenheten konkluderer med at det ikke er grunnlag for å straffe politiet	

Kjetil Rekdal

Er du kjent med varslingsbestemmelsene i AML?

Ja.

Informeres dette om på arbeidsplassen?

Der har blitt en økt oppmerksomhet rundt varslingsbestemmelsene spesielt i politisektoren etter Monika-saken, men også i den offentlige debatt. Så jeg tror varslingsbestemmelsene har fått en økt oppmerksomhet, hvor mye det informeres ut i den enkelte virksomhet, det er vanskelig for meg å svare på, men det er blitt en økt oppmerksomhet på det.

Basert på din erfaring, har yringsklimaet generelt i arbeidslivet endret seg de siste årene?

Snakker du generelt i arbeidslivet, så tror jeg det er nei. I politiet så tror jeg heller ikke det. Det er vanskelig for meg å svare for generelle i arbeidslivet, men vi har jo blant annet siste FAFO-rapporten som kom høsten 2016, som indikerer at det er blant annet at verre å ytre seg, enn det det har vært tidligere. Så legger vi til grunn siste forskning som ligger på det området... Jeg er jo også kjent med at FAFO kommer med en ny forskningsrapport i forhold til ytring til våren, den har ikke jeg fått lest, som beskriver noe om det.

Tenker du at det er en forskjell mellom offentlig og privat sektor og yringsklimaet sånn sett?

Ja.

M: Hvordan da?

I det offentlige så tror jeg det kan være vanskeligere å si ifra for det har blant annet ulike mekanismer som regulerer blant annet ansettelsesforhold tjenestemannsloven som gir et sterkt vern til offentlig ansatte som ikke du har i privat sektor. I privat sektor så vil du ofte... har du et problem med arbeidsgiver eller arbeidsgiver har et problem med deg så er det mer vanlig med blant annet sluttpakker, det at de løser problemet med at folk blir sagt opp og av ulike årsaker vern for arbeidstakeren er langt svakere og derav tror jeg også at du får mer sånne løsninger som blir kostet under bordet.

Tenker du at det kan være noe spesielt med yringsklimaet i politiet?

Ja

M: Utdyp gjerne?

Det som er spesielt med politiet er det vi er bygd opp som en hierarkisk organisasjon, vi er den eneste institusjonen som har lov å bruke makt mot befolkningen i fredstid. Det har vært en kultur med veldig militær oppbygging tidligere, det ble en endring når vi gikk fra politiskole til høyskole. Det var markant endring i forhold til opplæring på de som jobber i etaten, dette har tatt tid til å endre seg. Så er det sånn at i visse situasjoner så vil det være avhengig av en ordrestruktur, som blant annet er operativt politiarbeid som gjør at det ikke alltid er like mye rom for å stille spørsmålstegn til det noen beslutter, og det er i enkelte settinger helt ok og sånn må det være, som for eksempel når du står på et skarpt oppdrag så kan ikke du begynne å "Åh, dette her er ikke jeg helt enig i" da gjør du det vi har bestemt også får du heller diskutere i ettertid, men når det gjelder det generelle arbeidsmiljøet så får det smitteeffekt over der det kanskje ikke er så veldig greit for de som sitter i ledelsen å bli motsagt. Det er jo kanskje med på å hemme yringsklimaet der det ikke er så veldig greit å si ifra. Noen og mange snakker om fryktkultur og det er en opplevelse av at, dersom du ytrer deg av negativ karakter mot ledelsen eller mot andre som er i høyere posisjoner, er ofte en

reaksjon på det at de får negative konsekvens og gjerne represalier i form av f.eks. degradering, du får ikke kurs, du får ikke osv.

Skiller Vest politidistrikt seg ut fra de andre politidistriktene?

Det er mange som stiller meg det spørsmålet, om dere er klin hakka gale her i Vest? For vi har jo hatt ganske mange markante saker som har truffet offentligheten. Og vi har hatt Olav Tune som skriver bok om politiet "vest for loven" osv. Min erfaring at i utgangspunktet så er vest politidistrikt, eller tidligere Hordaland politidistrikt er en god arbeidsplass. Jeg stortrives med å jobbe her osv. men vi har hatt noen episoder, hendelser som Monika-saken og andre varslingssaker, som setter ting i et søkelys, som jeg tror andre ikke har og har hatt. Jeg tror ikke vi er så veldig mye annerledes enn andre distrikt, men at det har ikke gitt de som har kommet opp på samme måten i andre distrikt fordi det har blitt holdt tilbake.

Når jeg snakker med mine kolleger osv så så forteller de ikke det at det er like galt, men det er ikke alt som er galt i Vest Politidistrikt heller. det er enkeltsaker som har gått galt som kan være en del av en ledelse, som en holdning til ledelsen, en del av kulturen til en bestemt gruppe osv. Så jeg vil ikke si, noen vil nok være uenig med meg, men jeg tror nok at vi ikke er så veldig spesielle, men jeg tror nok at vi har vært med på å brøyte litt vei, med det å faktisk kunne ytre seg. Og vi som organisasjon, og jeg som person var nok de som først gikk ut og blant annet anbefalte folk å ikke varsle. I etterkant av det så har vi hatt en rekke andre varslingssaker her i politidistriktet, blant mine medlemmer. Og det mest omtalte av det er jo narkovarselet som VG offentliggjorde i fjor høst. Og det er stikk i strid med de anbefalingene som vi gir om at det er helseskadelig - konsekvensene av å varsle. Den varsleren som også er vårt medlem - det første jeg sa til ham var akkurat det - har du ikke fått det med deg? - Han sier - nei - han kan ikke ha det sånn. Det strider mot hans yrkesetikk, at det her skjer og at han ønsker å si ifra og er ikke redd for konsekvensene. Det jeg tror har skjedd, som er positivt i den anledningen, er at vi ikke har registrert noen form for gjengjeldelse mot varsler i denne saken, slik vi opplevde tidligere, altså arbeidsgiver har blitt mye mer bevisst i forhold til hvor grensegangene går og er mer forsiktige med å gjøre ting. Men så kan du si at varselet ble levert 20 april til politimesteren og nå har det snart gått ett år og fremdeles står vi med et uavklart varsel. Det reises kritikk av flere, blant annet av oss som organisasjon, for håndtering av varselet. og det at det nærmest går et år kan i seg selv være gjengjeldelse fordi det handler om pulverisering, trenering. Vi sitter stille i båten og håper at dette går over av seg selv. Selv om det kanskje ikke treffer varsler på samme måte. Men når du forteller om en ekstrem hendelse, eller noe som du vet ikke tåler dagens lys, så er det nesten som å slippe en bombe, så forventer du en reaksjon. Og når den reaksjonen ikke kommer da - og det går nesten et år før du ser at det kommer en reaksjon - og det skapes en negativ energi rundt deg som person så er det klart at det oppleves som ekstremt belastende - ekstremt belastende.

Hvordan tror du at klima kommer til å utvikle seg i årene fremover?

Hvordan tenker du da?

Om ytringsklimaet kommer til å utvikles seg positivt eller negativt

I politiet? eller i samfunnet?

M: Politiet

Jeg skal i hvert fall gjøre mitt til at ytringsklimaet bedres. Det som er litt spesielt er at vi har fått ganske mange nye ting. Jeg sieder det i litt anførselstegn fordi det er ikke egentlig så veldig nye. Men, vi fikk innført den eksterne varsling med Ernst & Young, den kom i 2015, mener jeg. Det vil si at du skal kunne varsle til et eksternt firma som skal behandle varselet. Det har vi prøvd, det fungerer overhode ikke. De har verken mandat, eller håndterer varselet. Det er bare å sende i linja og så blir det sendt tilbake igjen. Narkovarselet er et sånt eksempel. Der vi

har prøvd det og hvor det overhodet ikke hadde noen effekt i det hele tatt. Så har vi fått nye varslingsrutiner, nasjonale varslingsrutiner i politi og lensmannsetaten. Varsling og ytring henger jo i sammen. Og de varslingsrutinene skulle ha blitt fulgt, blant annet i forhold til narkovarselet, og vi ser at det ikke følges eller ikke klarer å håndtere det. Jeg tror det er en lang vei å gå. Vi er innstilt på at dette ikke er noe slikt 100 meter løp. Det er en prosess som handler om å endre det å faktisk kunne ytre seg eller det å si ifra om kritikkverdige forhold og du skal ha en prosess der innholdet i det du sier er det som skal sjekkes ut i stedet for at vi tar den som sier ifra. Du skal gå på ball og ikke på mann. Jeg tror det er en lang vei å gå. Det er i forhold til den kulturen som ligger i politiet, det er holdningene. Jeg har vært særdeles kritisk til Odd Einar Humlegård som er politidirektør på måten han svarer opp for f.eks. narkovarselet i media. Der han gjør en del grep som jeg reagerer på, som vi som organisasjon reagerer på. Der han flytter fokus på hva saken faktisk handler om, der han sier at dette er en ressursituasjon - det er feil - rett og slett feil. Han sier at det liksom er ingen som bryr seg om vold mot barn. Jeg svarte ham i BT at jeg tror politidirektøren må sette seg litt bedre inn som har pågått, blant annet Monika-saken som nettopp er vold mot barn, som han sitter som ansvarlig for. Så ja, vi har en vei å gå - en lang vei å gå. Men jeg tror med fokus, med å løfte det, med å få en samfunnsdebatt på det. Og det er jo det vi har gjort. Vi har jo tatt saken videre gjennom hovedorganisasjonen som er UNIO. Jeg sitter jo som nestleder i UNIO også. Og løfter den opp på et politisk nivå der vi har fått ekspertgruppen til regjeringen som blant annet skal utrede muligheten til å se på et varslingsombud. Det er med på å bevisstgjøre en del holdninger og vil fremtvinge en del endringer også i politiet. Jeg tror det vil endre seg, jeg tror det vil bli bedre, men jeg tror det vil ta tid.

Vil du anse det som positivt eller negativt at ansatte ytrer seg om kritikkverdige forhold?

Jeg ønsker et sunt og godt arbeidsliv. Der det blir sagt ifra dersom ting er uetisk, ulovlig virksomhet, der kritikkverdig forhold skjer. Jeg ønsker svært gjerne å ha et arbeidsliv som korrigerer uønsket adferd. Og derfor er det særdeles viktig at vi har varslingsbestemmelser gir rom - på hvilken måte skal du gjøre dette her - Du skal varsle forsvarlig og alt sånt - Hvordan skal arbeidsgiver håndtere det, hvilke mekanismer skal vi ha for å håndtere det, Hvordan skal vi hindre og forebygge gjengjeldelse. Hva gjør vi med gjengjeldelsesproblematikken? Det skal ikke være sånn at når du fremstår som varsler så blir du såpass stigmatisert, du blir så ødelagt som menneske at du ikke får deg jobb etterpå osv osv. Du blir sykemeldt, du blir traumatisert, det har en rekke negative konsekvenser. For å si det sånn. Begås det ulovligheter i en virksomhet så har vi egentlig en plikt til å si ifra om det.

Er det risikofylt for polititjenestemenn å varsle?

Ja

M: Hvordan er det risikofylt?

For systemet vi har til å ivareta varslerne og sånn som det har vist seg gjennom en rekke saker som vi har hatt direkte befattning med så er konsekvensen så stor for den enkelte varsler at det er rett og slett helseskadelig.

Hvordan var yringsklimaet i Vest Politidistrikt før Monika-saken?

Dårlig. Det er jo en av hovedkonklusjonene til den første sivilrettslige granskningen som Wiersholm gjennomførte ifht Monika-saken. Og en av hovedkonklusjonene til Wiersholm etter den granskningen var jo nettopp at det var dårlig yringsklimaet. Hadde det vært bedre så hadde kanskje ikke saken skjedd. Jeg er ikke uenig i den ene konklusjonen der. Når vi diskuterte i ettertid så ville ikke arbeidsgiver diskutere rapporten engang. Ville ikke forholde seg til rapporten. De ville ikke ta den opp. Vi som måtte. Jeg som leder måtte sette den på

sakskartet. De ville ikke diskutere osv. Daværende visepolitimester, senere politimester sa sågar det at det var ikke han som hadde bestilt rapporten så den ville han ikke forholde seg til det hele tatt. Når jeg sier det at vi har et dårlig yringsklima, så sier de at nei det har vi ikke. Så sier jeg at jo det mener jeg at vi har. Og så viser jeg til en rekke saker der det er det, mens arbeidsgiver sitter da med en opplevelse av at joda, vi hører jo alt dere sier. Men det er ikke sånn det skal være. JA, dårlig yringsklima har det vært. Det handler om hvilken kultur blant annet du har. Og det å si ifra har blitt oppfattet som negativt. Det er vært veldig greit å si ifra om skrive ..., Vi har noe som heter rapport om uønsket hendelser i HMS systemet vårt. Avvik. Det er veldig lett å skrive avvik på at vi mangler en lypære en plass eller vi har ting på utstyr, det som går på det tekniske og alt sånt - det er liksom legitimt å skrive. Nesten blottlagt for at vi har ledelse som ikke fungerer, eller vi har ting i systemet som ikke fungerer. Det er nesten blottlagt for i det avvikssystemet vårt da, eller har i hvert fall vært. For det å rapportere på at noen gjør feil. Som direkte angår deg, de strider mot den kulturen som har vært. Det er sånn vi opplever nå med statsadvokaten som går ut og svarer i den kronikken som vi har, måten han svarer opp på er feil. Han er nedlatende. Han bruker hersketeknikker, heldigvis kan man bruke det tilbake igjen da, så det har vi selvfølgelig tenkt å gjøre, kanskje ikke synke ned på hans nivå, men det han opplyser om i det tilsvaret sitt, blant annet at han ikke er ukjent med, vet jeg at er positivt feil. Politimesteren har stilt spørsmål ved hans habilitet. Dersom dere leser den, han sier at det er ingen som har stilt spørsmål til hans habilitet, for hvis noen hadde gjort det så hadde han selvfølgelig sjekket det. Jeg har sittet i møte sammen med min nestleder, politimester og visepolitimester der politimesteren har gitt uttrykkelig beskjed der han har stilt spørsmål til habiliteten til Audun Stolt Nilsen som er førstestatsadvokat. Og sagt sågar at han - at det er feil å gjennomføre den inspeksjonen - dette knytter seg til narkovarselet - Det er feil tidspunkt å drive inspeksjon på nå. Og at dette er å anse som etterforskning i forhold til sin egen sak. Inspeksjonen knytter seg konkret opp mot det narkovarselet. Noe han hevder han ikke gjør. Så når han sier at ingen har kommet med innvendinger mot det så er det feil. Vi har kommet med innvendinger til POD som sitter ansvarlige for å håndtere varselet. Og POD har skriftlig svart oss at de ikke forholder seg til hva statsadvokaten gjør, men at de skal legge hans rapport til grunn. Jeg springer ikke rundt til alle som jeg mener er inhabile som skriver rapporter. Men jeg går til den som er ansvarlig for å håndtere et varsel som nå er POD i den saken. Når vi har gjort oppmerksom på at du kan ikke legge den rapporten til grunn, så sier de at vi kan ikke legge oss bort i det for det er hans ansvar. Så her har du det da gående, habilitetsspørsmålet i forhold til det å ha en uavhengig granskning. Så sitter det en riksadvokat på toppen som også har et ansvar som styrer alt dette der, på påtalemessig side.

Etter din erfaring, vet du om det ble varslet om kritikkverdige forhold før Monika-saken?

Ja.

Vet du hvordan de varslingssakene ble behandlet?

Dårlig. Jeg kan fortelle en kort seanse i forhold til det. Det var på et årsmøte vi hadde i 2015, så hadde vi varsling på tema, der vi også hadde invitert Birte, til å snakke om varsling. Det var et nytt tema. Vi hadde Monika-saken som hadde vært mye fremme og hadde da Jon Reidar Nilsen som var og hilste årsmøtet. Var da konstituert politimester - og jeg under min åpning snakket om varsling og det vi hadde vært igjennom og fokuset på det, og hva det egentlig gjør med oss og hvor krevende dette er osv. Og jeg sier sågar at heldigvis så har vi ikke hatt noen varslingsaker tidligere og vi har aldri behandlet denne type saker her. Så det er krevende osv. Den konstituerte politimesteren følger opp og underbygger det jeg sier, ja vi har

ikke hatt varslingssaker i politidistriktet tidligere. Varslingsbestemmelsene kom jo i 2007. Men vi har ikke hatt det her hos oss. Så, en dag eller to etter årsmøtet så dunker det på døra her kommer det opp en person så sier han - Hei Kjetil, jeg var på årsmøtet. Husker du saken min? Ja, jeg husker saken din. Jeg ble dårlig når du holdt ditt innlegg sier han. Så ble jeg enda mer dårlig når Jon Reidar holdt sitt, og jeg måtte gå når Birte snakka. Og grunnen for det, sier han, er at min sak - er ikke det en varslingssak? Jo, når jeg begynte å reflektere, jo helt klart. Jeg er kjent med de store problemene han fikk i ettertid. Han har vært sykemeldt, han har hatt store problemer. Har vært utsatt for en rekke gjengjeldelser. Jeg åpnet selvfølgelig, den gangen da, å si ønsker du at vi skal kjøre saken så gjør vi det. Men du må være klar over belastningen. Han var begynt å komme tilbake i jobb. Han valgte å legge saken død og ikke gå videre med det. Men belastningen han har hatt, med sykemelding, med traumatisering, med gjengjeldelse og en rekke andre ting. Den ekstreme belastningen han har hatt, Det ga i hvert fall meg en vekker i forhold til å forstå det at vi har ikke behandlet saker som varslingssaker. Vi behandlet det som personalsaker. Det er veldig lett for en organisasjon. Vi som organisasjon vi forhandler med arbeidsgiver hver eneste dag. Jeg har nettopp vært hos politimesteren der vi driver med forhandlinger der det handler om samarbeid og relasjoner, prøver å få til ting på vegne av en organisasjon. Her i Vest så har jeg 1200 medlemmer jeg skal ivareta. Det ene medlemmet som kanskje har et problem og er et hår i suppa for arbeidsgiver. Skal du trumfe den igjennom og kreve noe fra arbeidsgiver kontra de resterende medlemmene. Den vektingen der er av og til vanskelig å ta. Når du ikke har et system som egentlig ivaretar det på en god måte, da får du den pulveriseringen, bagatelliseringen, det må du bare forstå.. Det er bare en person som er vanskelig... De vante mekanismene. Den onde spiralen som bare blir verre og verre. En sier ifra, Ja - vi har hørt det, men vi gjør ikke noe med det. Så stopper ikke personene og sier jammen jeg går videre og sier ifra i neste verv. Hvis du gjør det så er du jæklig vanskelig ikke sant. Jeg vil ikke ha pes fra en overordnet myndighet i forhold til at du sier ifra. Da tar vi det vekk fra de oppgavene dine. Det skjedde med den fyren. Vi ønsker ikke å ha deg her lenger fordi du er bare et problem. Men det han sa ifra om det har vi ikke gjort noe med. Det er samme mekanismene, og så er det han som blir problemet - se vekk ifra det han har sagt ifra om og han får et kjempeproblem og sånn kan vi ikke ha det. Og det er rett og slett mangel på kunnskap. Og så handler det også om mot. Det er ikke lett for en organisasjon for det er utrolig mange hensyn å ta. Det vi ser i de sakene vi har er at konsekvensen er å gi juridisk bistand - en advokat som kan følge opp varselet- utelukkende varselet. For jeg som leder av en organisasjon må altså ta andre hensyn i dialogen med blant annet arbeidsgiver. Ikke det at vi skal se vekk fra varselet, men jeg må tenke f.eks. på hele arbeidsmiljøet som vedkommende er i. Og for å balansere det så fungerer det i hvert fall veldig greit når du har en advokat som utelukkende ivaretar varslers hensyn. Og så må vi påse at det undersøkes med riktig, troverdig, habil, nøytral måte.

(småsnakk - det presiseres at dette ikke var Robin Schaefer, men en annen sak noen år før Monika-saken han her refererte til)

Han har hatt store konsekvenser av den hendelsen.

Hvordan var rutiner for varsling da?

Når da?

M: Før Monika.

Det står beskrevet i Wiersholms rapport, for vi hadde rutiner vi i forhold til håndtering av varsling - altså varslingsrutiner. Men, det var ikke kjent implementert i organisasjonen. Ingen som kjente til det eller forholdt seg til det. Tror det var i 2011 eller 2013 at de ble skrevet. Det hjelper lite å skrive en rutine og så legger du det i en mappe som ingen leser. Så har det ingen hensikt. Der er også det som Wiersholm i sin rapport beskriver da.

Hvordan opplevde du Monika-saken?

He he - du hadde en time sa du.. Det er jo flere aspekter ved det, straffesaken har jeg ikke vært inne i. Det har vært en ekstrem belastning, en ekstrem belastning for alle involverte. Aller mest, helt garantert for mor til Monika, Den belastningen med å oppleve at hun blir motarbeidet sånn som hun ble. Det er det først og fremst den store belastningen har vært. Det var en ekstrem belastning det Robin ble utsatt for og de andre som støttet opp rundt han. Han følte seg dønn alene, men han er egentlig ikke alene, men han føler det sånn. Det har vært en ekstrem belastning for oss som organisasjon, utsatt for en rekke gjengjeldelser vi også, Jeg personlig har vært utsatt for det. Fått masse drit. Du får hele tiden høre, "er det aldri slutt med dere der borte osv" Akkurat som det vi har gjort, og stått, og sagt og vært tydelig på er negativt, for ting er jo ikke bra enda. Vi sitter f.eks. med at det - Han som satt ansvarlig for påtalemessig, Gunnar Fløystad, sitter fremdeles i sin stilling. Sitter med en mail, jeg fikk for en uke siden der Sidsel Isachsen, som er påtaleansvarlig i saken, er tatt inn igjen i ledelsen. Selv om hun egentlig ikke er det. Det ble gjort kjent senest i dag om at det kom et nytt varsel på det her. Vi har gått mange runder med oss selv - er det vi som er vanskelige eller er det her... er det feil av oss å gjøre det vi gjør? Stå på det vi tror, og prøve å jobbe for å få et bedre arbeidsklima, arbeidsmiljø, det å faktisk skal kunne si ifra uten at du utsettes for en hel rekke negative konsekvenser som følge av det. Jeg har kommet frem til at så lenge jeg sitter i den posisjonen jeg gjør nå, så skal i hvert fall jeg jobbe for et bedre arbeidsmiljø enn det som har vært. Men det er selvfølgelig ekstremt belastende.

K: Hvordan fikk du vite om saken?

Det var Robin som forklarte det til meg, kom til meg.

Mener du Robin Schaefer varslet om kritikkverdige forhold?

Ja, helt åpenbart. Veldig uenig i riksadvokaten sin vurdering av det. Men det har jeg jo sagt til han senest nå på tirsdag.

Varslet han på en forsvarlig måte?

Ja.

Hvordan oppfatter du Vest politidistrikt håndterte hans varslings sak?

Ekstremt dårlig og uprofesjonelt. Det hadde vært forutbestemt, og de prøvde, det gikk jo, jeg har jo sagt det offentlig. Kan gjenta det her, jeg mener at det gikk prestisje i saken, og at arbeidsgiver gjorde å, fremdeles gjør det de kunne for å kunne bagatellisere og for å verne seg og sine. Og det er jo det som er en av årsakene, fremdeles sitter vi da med de ansvarlige, påtalemessige i saken. Altså de som formelt er ansvarlig for saken, sitter uten å ha reelt sett tatt noe som helst ansvar for det. Så lenge de ikke har tatt et ansvar for det, du sitter med riksadvokaten som selv er ansvarlig for. Det er sånn at riksadvokaten, altså i straffesystemet som vi har i Norge, når det skjer et drap, blir etterforsker altså politiet. Så er det sånn at påtalemyndigheten som i drapssaken, ved riksadvokaten tar ut drapstiltalen. Det er alltid riksadvokaten som beslutter om det skal tas ut en drapstiltale eller ikke, det vil si om saken skal føres av retten, at påtalemyndigheten er av den oppfatning at det er grunnlag for si, at personen ved sannsynlighet. Her har vi en siktet som er, vi ønsker å prøve i rettssystemet. Det er alltid riksadvokaten som tar den avgjørelsen i drapssaken. Monika-saken ble jo henlagt av politiet, av påtalemyndigheten i politiet, Sidsel Isachsen som satt ansvarlig for det, som selvdrap. Altså en kode som var bevislige helt feil, det er ubestridelig nå, etter vi fikk en dom og den er rettskraftig. Men linja for ansvarlig for det, det er jo riksadvokaten, for det er hans linje for det er hans toppleder som skulle ha tatt ut en drapstiltale og ikke at saken ble henlagt som selvdrap. Her har vi i det 2-sporsystemet vårt, så har vi på den publiserende delen med

justisdepartementet, politidepartementet, justis- og beredskapsdepartementet, politidirektoratet og politidistriktet. På påtalesiden så har du riksadvokat, statsadvokat og påtalemyndighetene i politiet. Påtalemyndighetene i politiet er den som har ansvar for etterforskningen, skal påse at den gjøres riktig og i henhold til lovverket. Her har han linje, altså riksadvokatens linje feilet, men det har fått null konsekvenser. Og personene sitter i samme stilling ennå. Da stiller jeg meg et spørsmål, hvilken læring har vi egentlig tatt? Hvilke erkjennelser har egentlig kommet? Og når vi ser at nye saker kommer og samme form for mekanismer som vi så i Monika-saken inntreffer, blant annet at de sitter nå med å reinvaske seg selv, som jeg opplever at statsadvokaten gjør. Viser hvert fall mer med full tyngde at vi har ikke tatt noe læring av det som vi har vært igjennom.

Hva tenker du om håndtering til de andre varslerne? Altså Per Terje, Liv og Line?

Det er helhetsbilde som gjør at vi sitter med en opplevelse med at i overhodet ikke er modent nok til å si at det her er, f.eks. som oss som organisasjon vi har jo sagt at, var så vidt inne på det vedtaket vi har i politiets fellesforbund der vi anbefaler våre medlemmer at det er helseskadelig å varsle. Så vi fraråder dere å gjøre det. Det er et utrolig sterkt politisk signal, det er utrolig kontroversielt. UMIO har ikke gått like langt, det er en grunn til at vi har sagt det. Grunnen er jo blant annet det vi ser mer med varslerne som har sagt ifra. Måten de blir håndtert på, måten de faktisk har, altså den ekstreme belastningen de har opplevd. Per Terje var jo HMS-rådgiver, det han har varslet om i forhold til arbeidstilsynet er jo helt riktig, ingenting feil med det. Han har også varslet arbeidsgivers behandling av Robin Schaefer i Monika-saken til arbeidstilsynet, alt som han har sagt er riktig. Arbeidstilsynet gidde seg pålegg, og vi har spart opp i tråd med det pålegget. Altså vi har kommet med den erkjennelsen i sånn måte at det her må vi jobbe med. Så selv om de har hatt rett, så har de vært utsatt for en så ekstrem belastning som blant annet har medført at Per Terje jobber ikke, eller han har permisjon, men jeg tviler på at han kommer tilbake til Vest politidistrikt og har vært sykemeldt i lang, lang tid. Det er en ekstrem belastning. Samme er det med verneombudet, hovedverneombudet vårt har også varslet, ser belastningen av det han har vært utsatt som ekstremt, ekstremt.

Etter din oppfatning, ble varslerne i Monika-saken utsatt for gjengjeldelse?

Ja helt klart, men det her er jo igjen da. Jeg mener at varslingsbestemmelsene, nå er det sånn at jeg er politispesialist. Etterforsker på drap som er min opprinnelige stilling, vold og drapssaker. Jeg leser i følge av både utdanning og jobb, og “glemt” å lese lov og lovparagrafen. Jeg klarer ikke å skjønne forskjellen i dag mellom, hva er gjengjeldelse egentlig? Hvor går grensen hen? For det jeg opplever at de varslerne vi har, jeg er kjent med. Det de har vært utsatt i de sakene, er for meg åpenbart gjengjeldelser i henhold til lovens tekst. Riksadvokaten som sitter på påtalemyndighetene og har sittet som ansvarlig for det. Når det gjelder blant annet Robin Schaefer har jo blant annet sagt det at han ikke har blitt utsatt for straffbare gjengjeldelser. Wiersholm som har granska den sivilretts granskinga sier at han har blitt utsatt for gjentagende gjengjeldelser. Hvor grensegangen mellom hva som er straffbare gjengjeldelser kontra det sivile rettslige begrepet på gjengjeldelse er åpenbart i en veldig uoverstemmelse. Og det er en av tingene vi har spilt inn også til den ekspertgruppen som Birthe sitter i blant annet. UNIO har også en representant der, for å se på nettopp den problematikken, for det er klart at, du kan si det at riksadvokaten med det å flytte den granskningen. Så mener jeg for det første så er du sånn, det kan være en årsak for det å slippe å ta stilling til om sine medarbeidere i politiet, påtalemyndighetene i politiet har utført straffbare gjengjeldelser når han sier at du og Robin har ikke varslet før han går ut i media. Jeg mener det er helt feil tolkning av varslingsbestemmelsene, men det er det riksadvokaten legger til grunn med at Robin og de som er i politiet, de polisiære, altså de som har

politimyndigheten har en rapporteringsplikt. Sånn han flytter egentlig og endret varslingsinstituttet sine bestemmelser. Da blir jeg i tvil om, hva er en gjengjeldelse. Når vil jeg si det sånn, det eneste som gjenstår at noen fysisk har slått til noen, så det har blitt utført fysisk vold, men bortsett fra det så har vi vel det aller mest av det ulike typer gjengjeldelser som jeg mener er beskrevet, men ingen av de anses som straffbare. Det har hvert fall ikke fått noen konsekvenser så langt.

Mener du at disse gjengjeldelsene kan skape frykt for fremtidige varslere?

Helt åpenbart, det ligger i sakens natur. At det å vise til, at hvis du gjør sånn og sånn, så skjer det sånn og sånn med det. Den premative effekten det har på andre det er åpenbart at det har, det er jo derfor det skjer. Det er jo samme som, og det utsettes vi for, det jeg har blitt utsatt for en rekke ganger vil jo registrere at, når da en overordnet leder har et behov for å gå ut å motsi sine under, de som gir beskjed. Så er det jo klart, det blir på en måte å adressere de som er der hvis du gjør dette her, så får det noen negative konsekvenser for det. Helt klart.

Har loven hatt noe effekt i Vest politidistrikt?

Ja, altså. Loven har jo en effekt. Uten loven så hadde sikkert saken aldri kommet opp, altså hvis du tenker på Monika-saken. Så det er jo klart at loven har en effekt. Loven gir noe føring som alle parter må forholde seg til. Og det gjør selvfølgelig handlingsrommet litt mindre, og samtidig er jo handlingsrommet ekstremt stort, og det er såpass lite bestemmelser, i mine øyne mener jeg er loven er ganske klar. Står blant annet at det er ulovlig med gjengjeldelser, men som vi nettopp har vært inne på, jeg har ingen fasit i dag på hvor den grensa, på hva er en gjengjeldelse. Jeg trodde jeg kunne det, og etter når jeg snakket med f.eks. Birthe, som er ekspert på det, om jeg har snakket med Sidsel C. Trygstad i Fafo eller snakket med andre eksperter som kan gjengjeldelser, Jan Fogner osv. Så er alle i samme oppfatning som meg i forhold hvor den grensegangen går.. Men når da vår egen organisasjon, da inkluderer jeg riksadvokaten som en del av politiet og påtalemyndigheten legger noen føringer for, i forhold til det, blant annet gjengjeldelse problematikken. For det er jo sånn at alle, nå kom jo regjeringa med, det ble jo offentliggjort på mandag, nye rutiner og en oppstramming i forhold til varslervernet i Norge. Altså regjeringa har sett på forslag som vi ønsker å spille inn til en innstramming. Alt sånn er jo en positiv karakter, men det er jo klart at når, blant annet at du skal kunne varsle til offentlige myndigheten og terskelen skal være veldig lav, senkes enda ytterligere. Så er politiet en offentlig myndighet, og da når påtalemyndigheten som skal ta ut eventuelle tiltaler osv i et eventuelt straffespor, er jeg av den oppfatningen av riksadvokaten har utgitt her. Så hvem skal da sette grensene på hvor dette her ligger, så derfor håper jo jeg da, at blant annet det eksperter kommer til å si noe om akkurat denne problematikken. For det er helt klart at riksadvokaten har et veldig klart sånn personlig, ikke personlig, men som organisasjon så har de et eget forhold i forhold til å prøve å sette noen retninger på det som kanskje er i strid med det som er allmenn oppfatning, i hvert fall i det vi mener bør være hensiktsmessige i forhold til arbeidsmiljøloven.

M: Holdt på å si hvis det hjelper, tror jeg vi studentene er ganske enig i deres oppfatninger av hva som er gjengjeldelse.

Flott.

Hvilke tiltak ble satt i gang i Vest politidistrikt etter Monika-saken?

Ja til hvilken tid etter Monika-saken, er han ferdig?

M: Ja, det er et godt spørsmål.

Det som jeg pleier å si, det er at, det har selvfølgelig blitt gjort en del ting. Den mest konkrete som vi har gjort av de felles tingene, som jeg kan sette fingeren på å si at her er det en konkret endring som følge av Monika-saken. Den varslingsgruppen som var omtalt senest, var uti i

VG, som jeg kommenterte her i uka. Det er kanskje den mest håndfaste tingen som er et konkret resultat av Monika-saken. Men spør du andre, så vil du få en hel smørbrødtype med tiltak som er igangsatt, blant annet riksadvokaten som har kommet med sine læringspunkt, de går nesten utelukkende på det politisære og ikke på seg selv. Det er jo klassisk. Alle andre kan vi endre på, bare ikke endre på oss, vi som har ansvaret for dette her. Vi har jo fått en ny politimester, vi har fått en ny visepolitimester, vi har fått en ny administrasjonssjef. Vi har et, vi har satt ned en gruppe som har sett på varselet og pålegget fra arbeidstilsynet. Som er i knytning til også Monika-saken. For disse varslerne vi har er jo selvstendig varsel, men det henger jo i sammen. Og der er jo blant annet det som går på ytring, det som går på kultur, holdninger, tema og sånn ønsker “jeg og jobbes med?”. Vi har satt et økt fokus på det i AMU, det har blitt annerledes enn det det var. Det var jo, det andre ondt er, jeg ville ikke bruke det men, siden dere er her så kan jeg jo si det sånn. Andre sier det er full, sånn krigssone her i forhold til dialogen mellom organisasjoner mellom også arbeidsgiver også andre organisasjoner. Der f.eks AMU ble “tegna?” som en sånn krigssone for å si det sånn. Vi var ikke veldig enig i det, men det er nok gjort masse for å prøve og bedre. Så er det sånn at til syvende og sist, at topplederen i en virksomhet er den største kulturbæreren for hvordan vi ønsker å ha det her. På den politisære siden så politimessig så er det politimesteren, og den kulturen han ønsker å bygge blir ofte også framtiden. For å si det sånn, den politimesteren som vi har nå, som er Kaare Songstad er veldig annerledes enn han som vi hadde som var Geir Gudmundsen. Veldig annerledes. Jeg er godt fornøyd med mye av det Kaare gjør, det er ikke alltid vi er helt enig, jeg kom fra møte med han nå. Der har jeg vært og sagt ifra litt, men han har helt andre holdninger og verdier enn det som jeg opplevde våre tidligere politimester hadde. Det er også vesentlige ting også tar det her tid. Så jeg kan peke på mange sånne forskjellige ting som er blitt innført og alt sånt, men det mest håndfaste, konkrete endringa er da den varslingsgruppa. Den lever jeg at politidirektoratet skal ødelegge.

M: Vi har nemlig et spørsmål på akkurat det med politidirektoratet og varslingsgruppa, men det skulle egentlig komme litt senere så jeg tenker jeg tar det nå.

Vi har jo lest oss opp litt på hva som har skjedd i narko-saken..

(En mann kommer inn på kontoret. «Der har vi han ja, det er min nestleder han har også jobbet mye med varsling», sier Kjetil og referer til mannen (litt småprat her mens alle ler).

M: Hvordan det narkovarselet ble håndtert og at det først ble tatt opp i varslingsgruppa og nå er det POD som har tatt over behandlingen, hva er grunnen til at POD har tatt saken? Og ikke at den ble avsluttet i varslingsgruppa?

Grunnen til at det ble tatt over av politidirektoratet var jo fordi at varsleren mener at politimesteren er inhabil til å håndtere den, og det er helt riktig at politidirektoratet tok saken. Dersom politidirektoratet har vært ukjent med den praksisen og vært innforstått med det, som vi sitter med opplysninger om at de har, så er vi av den oppfatning av da er ikke de riktig instans til å vurdere om dette her er en rett praksis eller ikke. Altså sjekke ut innholdet i et varsel. Vi har rettet et skriv til politidirektoratet der vi har rettet det spørsmålet og om de vurderer sin egen habilitet, og at vi anser, for vi har jo registrert i media at de, grunnen til at vi enda ikke har fått svar er at de avventer rapporten fra statsadvokaten som vi mener er inhabil til å vurdere dette her. De avventer da konklusjonen fra spesialenhetene. Når det gjelder spesialenheten, for de har vært inne og etterforsker nøye i politiet så er det sånn at det dersom det er mistanke om ulovlig forhold som blir begått av politiet eller påtalemyndighet, selv om påtalemyndigheten så å si aldri skjer, det spør vi også om i den rapporten til statsadvokaten at det er politiet spesialenheten er inne og etterforsker ikke påtalemyndigheten. Noe som jeg mener burde ha vært også påtalemyndigheten. Så er det sånn at de to rapportene som da POD sitter og venter mener jeg egentlig ikke henger så veldig mye sammen med det som er

innholdet i varselet. Selv om det er greit på at spesialenheten om det blir begått straffbare forhold, det synes jeg er helt ok. Men det her dreier seg, det store spørsmålet for det her er det spørsmålet skal du pulverisere varselet, så går du inn og ser på hver enkelt hendelse og dette er ulovlig eller ikke. Men det som er måten jeg leser varsel på, vi leser varsel på og det store spørsmålet som ligger i det varselet. Hvor langt går styringsretten kontra handlingsplikten til vi som er ansatt i politiet. Det vil si at, kan en politimester si som så at min styringsrett, altså at beordre mine mannskaper til å gjøre handlinger i strid med det lovens tekst sier. Vi har en i politilovens paragraf to så har vi en handlingsplikt, og kan da en politimester, en statsadvokat, en riksadvokat overstyre det våre folkevalgte har sagt skal være lovens tekst. Det mener jeg er en politimester ikke har anledning til, bør ikke ha anledning til. Mener hvert fall at riksadvokaten ikke bør ha anledning til å si at jeg kan velge å se vekk i fra lovens tekst. Det skjønner jeg ikke enda.

K: Du sa politimesteren var inhabil til å jobbe med varslingsgruppen.

Ikke med varslingsgruppen.

K: i alle fall at POD tok over på grunn av at politimesteren hadde noe direkte innblanding i varslingsgruppen?

Nei, nei. Varslingsgruppen det som skjedde i forhold til det. Var det at politimesteren fikk varselet på sin pult, 20 eller 21 april. Så satt de i gang et stykke arbeid, Der daværende lederen som hadde, Jon Reidar Nilsen, satt ned i gruppe for å se på hva som ligger i varselet. Den praksisen som ble beskrevet skulle da se på organiseringen av Org Krim. Så satt de og ga varselet/varsleren inn i den gruppa, dette her skjer når politimesteren er ansvarlig for dette. Så får han ganske lang tid på å gå inn og se på varselet og praksisen som er beskrevet blir det ikke gjort noe med. Derfor ble det fremmet at så lenge ikke da politimesteren har erkjent med praksisen han gjør ikke noe med dette her, så er han en del av den vurderingen som ligger til grunn. Så skal han da sitte og vurdere om han om dette er riktig eller galt, at han skal ta stilling til det. Og det er det som varsleren fremmet, et krav om han ikke, altså stilte spørsmål med habiliteten til politimesteren. 18.august så opprettet vi varslingsgruppen, bakgrunnen for det var jo nettopp den saken her. At vi skulle ha en nøytral instans til å se på det. Men i samme tidspunktet så stilte varslere disse spørsmålene her. Så når varslingsgruppa undersøkte saken og brukte 2 måneder på å undersøke saken. Først konstueelse og undersøke, så ble det fattet en beslutning fra politidirektoratet om at de overtar saken. Så fikk de gjort ferdig arbeidet sitt, politimesteren fikk rapporten sendt til han direkte uten realitetsbehandling inn til politidirektoratet som nå tok saken. Derfra har det vært bort i mort stille. Politidirektoratet anser faktisk ikke varslere som en part i saken heller. Noe som er veldig spesielt, som det har vært en rekke spørsmål på. Han har blitt intervjuet, vi har vært med å bistått i forhold til intervjuet, og en rekke av de spørsmålene vi har stilt er det ikke kommet svar på. Sånn står vi da, også er det slik at det er merkelig når til og med statsministeren går ut og sier at 7mnd, dette er vår, er altfor lang tid i forhold til varselet. "Det er jo en drøm i rano?" snart gått et år og vi står fremdeles på akkurat stedet hvil. Selv om og det må jeg, masse av det han har varslet om er blitt korrigert. Altså vi har fått beskjed, senest på, 14 dager siden eller en uke siden av politimesteren og visepolitimesteren om, for vi ba om en formell redegjørelse på hva arbeidsgiver er faktisk gjort i saken. De har gjort mye, tatt stilling til å forbedre seg som følge av varselet. En del ting. Det er jo kjempebra! Det er kjempebra at det har vært virkning, men det store spørsmålet som er vanskelig, som går høyt opp. Det står fremdeles uavklart, og det er jo selvfølgelig en grunn til at det står uavklart for det er vanskelig spørsmål å ta stilling til, men spørsmålet er om er det riktig da at han som sitter her borte, som har vært en del av det, er det han som skal legge premissene for hvordan det skal være? Og som jeg utfordrer en del av våre stortingspolitikere på, gjentatte ganger, er om de mener loven som de har vedtatt, for det er de som vedtar lovene våre og fremmer de. Om det er de som, om det er opp til hver

enkelt å følge de eller ikke. Den oppklaringen bør fattes av andre enn de som selv har sittet og ment at de har kunnet det.

K: Tiltakene i varslingsgruppen fikk på en måte ikke tid til å vise hva de kunne føler jeg...

Nei

K:...før pod tok over saken, det er jo litt synd da.

Det er veldig synd, det syns jeg og. Det som er oppbygningen av varslingsgruppa var jo av en sånn karakter at man bygger opp en mal etter det Bergen kommune har, men det som var viktig for oss var jo nettopp en uavhengighet. Og at vi skulle ha et organ som hadde en viss grad av tillit. Derfor var det viktig for oss å få en felles representant for organisasjonene. En felles representant for vernetjenesten og en felles representant for arbeidsgiver. Arbeidsgiver måtte nødvendigvis sitte i arbeidsgiversporet, men de som sitter fra vernesiden skal ikke være aktive verneombud, og de som sitter fra organisasjonene skal ikke være aktive tillitsvalgte. Så hadde vi det ute i en prosess i organisasjonene der vi fikk inn navn og så stilte vi inn og så opprettet vi gruppa. Da hadde vi en dags opplæring på dem. Men ingen av de som sitter der er eksperter på varslings. De har ikke hatt noen rolle inn i behandling av varslings saker fra før av, og det tar selvfølgelig tid å bygge opp kompetanse på det. Det er flinke tillitsfulle folk som sitter der, som vi har tillit til, men det er klart de trenger kompetanse i forhold til å bygge opp det. Det som viste seg nå, som VG var framme med, var rapporten som viser det at var at POD var inne og planla sin. Hele hensikten med rapporten var nettopp at de skulle få bygge på dette her. Og så er det en anbefaling til linja som skal håndtere saken om hva som skal gjøres, om dette er rett og galt osv. Så, - ja, der har vi kommet veldig skjevt ut. Og det er veldig, veldig synd.

Vi snakket i stad om at dere fraråder medlemmene deres å varsle, og at du har styrket den advarselen siden første gang du sa det. Hva er grunnen til at du styrket varslet?

Riksadvokaten, og hans utspill. Der han flyttet både varslingsbegrep, gjengjeldesesproblematikken og hans avgjørelse i disse sakene viser at til høyere opp det er forankret det du varsler om - det viser også forskning. Det høyere opp det går og det dypere det stikker dets mer vanskelig og større risiko løper du. Og de sakene vi har holdt på med her nå, de er ganske høyt forankret. Og det viser igjen da at det, som jeg sa i sted, jeg mener og at riksadvokaten er ansvarlig for å ta ut tiltale i drapssaker som Monika saken var, - det var en drapssak. Det er en rettskraftig dom på det. Jeg reagerer veldig på at når riksadvokaten var hos oss på tirsdag og legger hele ansvaret til bistandsadvokaten - at hvis du hadde en dreven bistandsadvokat så hadde dette her aldri skjedd. For meg så er det egentlig helt sinnsykt, det sa jeg til ham også. Der jo frekkehets nådegave i forhold til å legge skylda på en bistandsadvokat som har gjort en fantastisk jobb for noe du selv sitter med ansvaret for og burde ha grepet inn i. Det er ikke alle andre som skal fortelle. Når du sitter på det øverste embete i påtalemyndigheten så skal du ha hode nok til å fatte de beslutningene. Blant annet i forhold til sånn som den inspeksjonen som statsadvokaten har gjennomført, initiert av riksadvokaten. Vi har ikke sett et mandat, vet ikke hva de driver med. Jeg får informasjon fra mine medlemmer og fra politimesteren om at statsadvokaten har drevet med etterforskning her, opp mot narkovarslet - veldig konkret, Dere har sett statsadvokaten i media når han legger frem. Det er kun fremtidsrettet. I mine øyne er det overhodet ikke fremtidsrettet i det hele tatt. Han har lagt til grunn - og drevet, forskuttert en forsvarsprosedyre for å legge til rette for at den praksisen han har vært en del av skal være legitim.

Hvordan er reaksjonen på den styrking av varslet?

Det er jo egentlig et paradoks da. I utgangspunktet så skulle en tro at når vi gikk ut og anbefalte våre medlemmer og ikke varsle så skulle vi i hvert fall ikke ha nye varslings saker. Nå var det jeg som gikk ut først med det og det er stadig nye varslings saker i vest-

politidistrikt så det har ikke hatt den effekten som jeg trodde det skulle ha. Da skulle vi ikke hatt nye varslings saker. Jeg har diskutert det med andre, jeg har ingen fasit på hvorfor det er sånn, men jeg tro at det med at det at vi har vært såpass eksponert. Det har åpnet en boble som egentlig har vært lukket tidligere. og folk ser at ok, dette skal vi være med på. Jeg skal tørre og prøve allikevel der det ellers ville ha tiet. Det har hatt en annen effekt enn det jeg trodde det ville ha for da skulle vi ikke hatt varslings saker visst de hadde følt det. Det er jo ikke sånn at vi sier at du ikke skal si ifra - jeg ønsker jo at folk skal si ifra, men jeg sier at belastningen med å si ifra er så ekstremt stor. Den er rett og slett helseskadelig at jeg kan ikke anbefale å utsette seg for det. Det er rett og slett et uansvarlig råd fra min side. Og siste saken som jeg fikk senest i dag. Den personen som på nytt har levert har levert et varsel, har jeg vært veldig, veldig tydelig med og gitt en veldig tydelig anbefaling om å ikke gjøre dette her. Men nå er det levert så jeg får ikke gjort noe med det. For å si det sånn - det er ikke jeg som vil at hun ikke skal gjøre det, men det er belastningene, konsekvensene det kommer til å få som er så ekstremt store. Er det sånn vi skal ha det?

K: Du har gjort det du kan - du har advart dem i hvert fall.

Ja det er det jeg mener

M: Ja så lenge systemet er lagt opp til at det ikke skal håndteres så opprettholdes advarselen?

Ja. Så har jeg veldig store forventninger - det kan dere medbringe til Birte - At de i ekspertutvalget faktisk tar tak i de problemstillingene her. Vi har kommet med mulige løsninger på en del av det. Det vil ikke løse alt, men et av de tiltakene vi mener er særdeles viktig er for eksempel et sånt varslingsombud som ville kunne få både - det at det vil være konfliktdempende, det vil være en part som alle involverte både på arbeidstakersiden, de som er på varselet vil kunne forholde seg til, vil kunne få veiledning og rådgivning og at det vil kunne bli undersøkt på en mer habil, troverdig måte av en nøytral instans.

Har tidligere behandling av varslere påvirket polititjenestemenns tillit til ledelsen i Vest politidistrikt?

Hva mener du med det?

M: Om tillitsforholdet til lederne har blitt forandret på grunn av tidligere varsel. fra Monika-saken? Er det de du tenker på?

M: Ja.

Ja, vi hadde en medarbeiderundersøkelse der 8 av 10 svarte at de ikke hadde tillit til ledergruppa i Vest politidistrikt. Så det er klart at det har skapt en endring i tilliten til ledelsen og ledergruppa. Det var før Kaare Songstad kom som politimester. Kaare jobber nok for å bygge opp det og gjør forsåvidt en god jobb med det, men tillit er noe du bryter veldig fort ned og tar lang tid å bygge opp.

Har Monika-saken påvirket behandlingen av narko-varselet?

Ja.

Er den noen forskjell i behandlingen på narkovarslet i forhold til Monika-saken?

Ja der forskjeller også.

M: Hvordan da?

Jeg tror, som jeg sa i sted, Jeg tror arbeidsgiver er mye mer var på blant annet gjengjeldesesproblematikken. Der jo ikke sånn at det i Narko-varselet at alt som er blitt gjort er galt, jeg syns faktisk en god del ting er bra jeg da, blant annet at det er arbeidsgiver, stikk i strid med det sentrale arbeidsgiver ønsker at vi skulle gjøre, nettopp å opprette varslingsgruppa, og klare signaler fra sentrale arbeidsgiver om at lokale arbeidsgiver ikke fikk lov å opprette den i påvente av de nasjonale varslingsrutinene. Men Kaare, som politimester, sammen med oss valgte da å gjøre det, og det syns vi er kjempebra. Det er et paradoks oppe i

dette her da for POD svarer jo at anbefalingene til den varslingsgruppa på tiltak er det de følger. Så de følger jo det som er - og slik jeg forstår så er jo en god del av de tingene - det er jo det arbeidsgiver svarte for en uke siden da vi ba om å få - hva er nå konkret gjort og jeg vil ha det formelt, jeg har bare fått det muntlig og ikke fått det skriftlig av dem enda, men vi har opprettet et sånt eko-senter der samling av informasjon fra å bearbeide i forhold til bearbeide som er konkret inne i det narko-varselet. Det er gjort en del andre av de tiltakene som blant annet varslingsgruppa peker på bør gjøres. Sånn sett så har de tatt tak i en del av det som ligger i varselet. De har informert varsler på en annen måte enn det jeg opplevde med Robin Schaefer. Jeg har hatt en tett dialog med politimesteren hele veien på håndteringen av det. Altså en løpende dialog. Vi har ikke vært alltid enig selvfølgelig. I Monika-saken var det helt annerledes. Helt annen leder, ledelse. Da var det "her sitter vi stille i båten" - ikke kom her, vi gjør det slik vi mener og hver gang du hadde noe så hadde du en opplevelse av at, sa de at de skulle gjøre en ting så gjorde de det totalt motsatte. Så det var nesten sånn at vi satt og snakket om at kanskje vi bør anbefale det og det for da vet vi at det kommer det vi egentlig vil. Så det satt vi seriøst og diskuterte. Det er motpolar...???

K: Blir varslerne ivaretatt, er det noen tiltak som er satt i gang for at varslerne skal bli ivaretatt i forhold til hvordan de ble ivaretatt i Monika-saken?

Utover det som var når Monika-saken gikk? Nei egentlig ikke. For under også Monika-saken og andre varslingsaker er det sånn at vi har noe som heter kollegastøtteordning som handler om at det er en gruppe med kollegaer som trer inn og kun er der som medmenneske, ikke noe på å ha taushetsplikt. Ikke psykologer, de har ingen utdanning på det som går på bearbeiding av traume eller den type ting. Og de har ingen ting med saken å gjøre, men de er der som medmenneske. Det er en veldig god ordning som vi har, hvis du utsettes for et eller annet så trer den gruppa i kraft. Den har vært der hele tiden og har hatt ekstremt mye å gjøre. Og det har vært ekstremt belastende i hele den perioden dette her har pågått. Vi har hatt inne bedriftshelsetjenesten med psykologhjelp med mulighet for det. Det hadde vi også under Monika-saken. Samme tilbud står der i dag. Utover det så er det ikke lagt til noen nye ordninger for å si det sånn. Det kan godt hende det er andre ting vi burde ha gjort, men det har ikke kommet noe konkret - nå gjør vi det her annerledes i forhold til oppfølging.

Har dere gode forslag så tar jeg selvfølgelig imot det. Jeg er veldig innstilt på å prøve alt som kan være med på å bedre det.

Har Vest politidistrikt tatt noen lærdom av disse varslingsakene?

Skulle gjerne ha sagt Ja- vi har tatt kjempelærdom av det. Men læring i en organisasjon er jo et eget fag. Nå jeg ser blant annet det narko-varselet som er mest eksponert så er svaret mitt at det - noe læring har vi tatt, men vi er langt, langt unna det vi burde ha tatt. For eksempel så er det sånn at - og det kan jo dere som skal skrive oppgave nå - Har dere sett evalueringen av komplekset Monika-saken?

Alle: Nei.

Da tenker jeg ikke på granskningen Wiersholm drev på, men alle de ulike aktørene som har vært involvert og hvilken betydning dette her har hatt. og situasjonen således fra A til Å, men de impliserte partene. Der er ingen som har gjort det. Ingen som har trukket ut læring. Det har vært fragmentert læring satt av enkelt aktører som blant annet riksadvokaten som går på læringspunkter i forhold til etterforskningen. Vi har forsøkt å ha en sånn intern evaluering etter Monika-saken her. Den er ikke ferdig og den er ikke særlig imponerende heller spør du meg. Selv om vi er en del av det Det jo sånn at i Monika-saken så har vi prøvd bortimot alt det vi kunne tenke på, og klarte å tenke på har vi prøvd å være involvert og aktører har vært involvert også. Justisminister, Justisdepartement, POD, riksadvokat, statsadvokat, stortingspolitikere, politireformen omhandler Monika-saken media. Eksterne aktører som

Wiersholm, Ernest & Young, sivilombudsmannen, arbeidstilsyn, hovedorganisasjonene, Alt som kunne ha vært har vært inne og hatt ulike aktører. For eksempel sånn som arbeidstilsynet som ikke ville se på saken i det hele tatt, som har reist en rekke problemstillinger og sitter og holder på med dette i dag. Jeg har svart i forhold til UNIO. Vi har reist problemstillingen på nasjonalt, internasjonalt. Jeg sitter i etuc og jeg sitter i en del internasjonale fora også der varsling er tema og der de leter og søker etter måter å håndtere dette på. Men ingen har sagt hva skjedde faktisk i Monika-saken og evaluert etter. Både jeg og Birte har tatt til orde for å få en havarikommisjon. Altså en uavhengig kommisjon, og da snakker vi i hvert fall ikke om at riksadvokaten skal sitte og vurdere seg selv. Jeg har veldig lite tillit når de selv skal sitte og vurdere hva de har gjort. Da må den være noen som går inn og sier "hva var det egentlig som skjedde her?" Hva som gikk galt?" Nå er det sånn at ekspertgruppa. - Riksadvokaten - det var jo litt spesielt det med riksadvokaten, jeg får moderere mine uttrykk, Det var spesielt det riksadvokaten gjør når han tar kontakt samme dag som ekspertgruppa til regjeringen blir oppnevnt, så tar han kontakt med dem for å legge frem sitt syn i forhold til en avgjørelse han har gjort i forhold til gjengjeldelse opp mot Robin Schaefer. Der han har flyttet grensen og kaller Robin en rapportør i stedet for en varsler frem til han går til media. Da slipper han å ta stilling til om sine folk på påtalemyndigheten i politiet har utsatt Robin for gjengjeldelse. Så sender han det og ringer til utvalgsleder og sender et skriv. Jeg skal ikke bastant med hva intensjonene til Riksadvokaten er, men jeg klarer i hvert fall å se forskjellige scenarier her. Et av scenariene er at ha ønsker å påvirke leder for ekspertutvalget til å gå i en bestemt retning. Det jeg tror han har forregnet seg litt på er at den saken må tas opp som tema i den ekspertgruppa - nettopp den problemstillingen - Har Riksadvokaten fattet en feil beslutning, eller ikke. Og hvis han har fattet en feil beslutning hvilken konsekvens får det da? Og det er der jeg tenker at vi burde ha noen som har sett på dette her i et læringsperspektiv. Hvordan vi skal ha det. Kan jo hende at ekspertgruppa faktisk blir tvunget til å se mer inngående. Nå vet jeg gjennom UNIO at Monika-saken blir et tema i den ekspert gruppa. Så sånn sett, spørsmålene blir reist i hvert fall. Om det i seg selv er nok eller om vi trenger en egen kommisjon for å se på det. Jeg kunne godt tenkt meg en egen kommisjon. En havarikommisjon. For politidistriktet lå med brukket rygg. De var i et vakuum. De satt med en ledelse som overhode ikke fungerte - ja det var kaos.

Så vi lurte på om du vet om rutinene har endret seg etter Monika-saken?

Ja vi har fått nye varslingsrutiner, men hvor mye læring de har tatt er jeg veldig i tvil om. Bakgrunnen for det er jo blandt annet at seksjonslederen for HMS i POD og HR-direktøren. Seksjonslederen for HMS står ansvarlig for innføring av de nye rutinene. Egil svartbakk er den personen som i Monika-saken forsøkte å overtale Robin til å ikke være varsler, men inngå en avtale med Robin der han (omtalt som lyd-fila der han og en ekstern psykolog som vi hadde inne prøvde å få til en avtale med Robin om å avstå fra å varsle. Så tilliten til håndtering, det var blant annet årsaken til at det ble en ekstern granskning av Wiersholm, nettopp at vi anså POD som inhabile til å håndtere den saken. Nå er det samme personene som sitter i samme posisjonene og utformer nye rutiner som bygger på den samme lesten som var før Monika-saken.

M: Vi leste de nasjonale rutinene til POD det var veldig i det detalj - det var slengt alt som omhandler varsling i samme ??? For å være sikre på at de fikk med seg alt. De er umulig å følge.

Mhm.

M: Da har vi ikke så mye mer. Vi synes vi har fått gode svar på alt vi lurte på

Jeg synes dere har vært flinke. Masse relevante og gode spørsmål. Det jeg kan si sånn avslutningsvis er at varsling og varslingssaker og det å stå i det er ekstremt vanskelig, belastende, krevende og det er å trække opp en sti mens vi har gått. Birte er en fantastisk dame

med bølgevis av kompetanse og har tatt doktorgrad på dette her og uten henne hadde vi aldri kunne ha vært i stand til å manøvrere oss i forhold til å stille riktige spørsmål, vite hvor bør normen ligge osv. Arbeidsgiver har nok ikke vært like flink til å innhente ekstern hjelp i forhold til normen og hva de bør gjøre og ikke gjøre. Det gjør at vi har vært ovenpå, frempå i forhold til å kunne spille inn en del ting, men arbeidsgiver har sittet mer i denne forsvarsgropa og forsvarsposisjon og har blitt halsende etter osv.

Er det noe mer du vil tilføye?

Det er et par ting jeg kunne ha tenkt med å ha sagt - for det jo Monika-saken dere har hatt fokus på - Robin Schaefer har fått fritt ord prisen. Det er noe jeg reagerer på enda. Den høyeste prisutmerkelsen som er i forhold til det her. Han fått en rekke andre priser. Jeg har tatt opp i media og formelt til politidirektøren - har sagt det til ham flere ganger - Han har fremdeles ikke gratulert Robin med den prisen. Han er eneste politimann i historien som har fått en sånn pris. Hva tror du at du sender av signaler når du ikke evner og gratulerer Robin S med den prisen. Politidirektøren har vist nå, blandt annet med sine medie utspill i forhold til narko-varselet. Det er nokså spesielt når jeg går ut og slakter politidirektøren i forhold til hans utspill for det er ganske sånn - i de funksjonene som jeg sitter i - å være så tydelig og så krass i forhold til Politidirektøren og får ingen reaksjoner på det. Det er litt spesielt. Har ikke fått noe tilsvarende på det. Det sender noen signaler om hvilken holdning og kultur vår øverste ledelse sitter med i forhold til håndtering av denne type saker. Det kan være fordi de ønsker at dette skal gå over av seg selv. Hvis de tror at dette går over av seg selv da tror jeg de bommer veldig kraftig for det er en samfunnsdebatt, det er en internasjonal debatt i forhold til varslingsbestemmelsene, så det at de kan lukke ørene, - dette angår ikke oss - det er bom. Det å ikke svare opp kan være en erkjennelse av at her har vi tråkket utafør, men allikevel så blir holdningen hans, eller PODs stående. For å si det sånn - Det han har svart opp i forhold til Narkovarselet er jo stikk i strid med det jeg mener er god håndtering av et varsel. Det er pulverisering. Det er mediestrategisk i forhold til å synliggjøre blant annet at det "Dark-Room problematikken - se så flinke vi er" Det var sterke reaksjoner i politiet her når det ble gjort. Det var i ferd med å ryke mange av sakene som følge av at de måtte synliggjøre gruppa sitt arbeid, noe de ellers aldri ville ha gjort. Så det er ekstremt belastende, utrolig kjekt at dere setter fokus på det, øker kompetansen på det, har hatt flere andre intervjuer, har blitt intervjuet av andre studenter som øker kompetansen på fagområdet. Vi ville aldri hevde av vi sitter med fasitsvaret på hva som er rett og galt, men vi ønsker et godt arbeidsmiljø. Vi ønsker en god arbeidsplass og det skal være greit å si å si ifra. Rutinene vi har i dag, holdningene til de som sitter på toppen, Konsekvensene er ikke i tråd med sånn det burde ha vært. Det ønsker jeg å gjøre noe med og jeg sitter i en posisjon til å gjøre noe med det og så lenge jeg gjør det så har jeg tenkt å jobbe med det.

M: vet ikke om du vil ta det off the record.

Kjør på.

M: Jeg tror i hvert fall vi sitter med inntrykk av at Vest politidistrikt har lyst til å lære, har lyst til å implementere nye rutiner og vil gjøre det bra, men blir stanset på høyere hold.

Ja jeg er veldig enig. og jeg sitter med en opplevelse av at Kaare ønsker å gjøre det. Sitter med en opplevelse av at det er mange i vår organisasjon som ønsker, - jeg har ingen ønsker om å eksponere Vest politidistrikt - mer negativt enn det det har blitt - for det er som jeg sa i sted - en utrolig god arbeidsplass. Jeg har jobbet her siden 99, stortrives på jobb, fantastiske kolleger, utrolig interessante arbeidsoppgaver som er i politiet, Aldri hatt det kjedelig på jobb, i forhold til oppgaver, selvfølgelig kjedelig med det vi har vært innoen nå som har vært ekstremt belastende. Det er blitt en vesentlig bedre dialog med organisasjonene. En helt annen dialog med arbeidsgiver, Det er et ønske om å bygge opp igjen politidistriktet men også innenfra. Men vi opplever ikke at POD akkurat legger alt til rette for at det skal gå bra.

Tusen takk!

Bare hyggelig!

Står inne for alt jeg har sagt.