



# Bacheloroppgave

**ADM650 Jus og administrasjon**

**Konsekvenser av en eventuell sammenslåing av Troms politidistrikt**

Kristin Walberg

Totalt antall sider inkludert forsiden: 40

Molde, 20.mai 2014



## Obligatorisk egenerklæring/gruppeerklæring

Den enkelte student er selv ansvarlig for å sette seg inn i hva som er lovlige hjelpemidler, retningslinjer for bruk av disse og regler om kildebruk. Erklæringen skal bevisstgjøre studentene på deres ansvar og hvilke konsekvenser fusk kan medføre. Manglende erklæring fritar ikke studentene fra sitt ansvar.

Du/dere fyller ut erklæringen ved å klikke i ruten til høyre for den enkelte del 1-6:		
1.	Jeg/vi erklærer herved at min/vår besvarelse er mitt/vårt eget arbeid, og at jeg/vi ikke har brukt andre kilder eller har mottatt annen hjelp enn det som er nevnt i besvarelsen.	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Jeg/vi erklærer videre at denne besvarelsen: <ul style="list-style-type: none"><li>• ikke har vært brukt til annen eksamen ved annen avdeling/universitet/høgskole innenlands eller utenlands.</li><li>• ikke refererer til andres arbeid uten at det er oppgitt.</li><li>• ikke refererer til eget tidligere arbeid uten at det er oppgitt.</li><li>• har alle referansene oppgitt i litteraturlisten.</li><li>• ikke er en kopi, duplikat eller avskrift av andres arbeid eller besvarelse.</li></ul>	<input checked="" type="checkbox"/>
3.	Jeg/vi er kjent med at brudd på ovennevnte er å betrakte som fusk og kan medføre annullering av eksamen og utestengelse fra universiteter og høgskoler i Norge, jf. <a href="#">Universitets- og høgskoleloven</a> §§4-7 og 4-8 og <a href="#">Forskrift om eksamen</a> §§14 og 15.	<input checked="" type="checkbox"/>
4.	Jeg/vi er kjent med at alle innleverte oppgaver kan bli plagiatkontrollert i Ephorus, se <a href="#">Retningslinjer for elektronisk innlevering og publisering av studiepoenggivende studentoppgaver</a>	<input checked="" type="checkbox"/>
5.	Jeg/vi er kjent med at høgskolen vil behandle alle saker hvor det forligger mistanke om fusk etter høgskolens <a href="#">retningslinjer for behandling av saker om fusk</a>	<input checked="" type="checkbox"/>
6.	Jeg/vi har satt oss inn i regler og retningslinjer i bruk av <a href="#">kilder og referanser på biblioteket sine nettsider</a>	<input checked="" type="checkbox"/>

# Publiseringsavtale

Studiepoeng: 15

Veileder: Dag Magne Berge

## Fullmakt til elektronisk publisering av oppgaven

Forfatter(ne) har opphavsrett til oppgaven. Det betyr blant annet enerett til å gjøre verket tilgjengelig for allmennheten (Åndsverkloven. §2).

Alle oppgaver som fyller kriteriene vil bli registrert og publisert i Brage HiM med forfatter(ne)s godkjennelse.

Oppgaver som er unntatt offentlighet eller båndlagt vil ikke bli publisert.

**Jeg/vi gir herved Høgskolen i Molde en vederlagsfri rett til å gjøre oppgaven tilgjengelig for elektronisk publisering:**

ja     nei

**Er oppgaven båndlagt (konfidensiell)?**

ja     nei

(Båndleggingsavtale må fylles ut)

- Hvis ja:

**Kan oppgaven publiseres når båndleggingsperioden er over?**

ja     nei

**Er oppgaven unntatt offentlighet?**

ja     nei

(inneholder taushetsbelagt informasjon. Jfr. Offl. §13/Fvl. §13)

**Dato: 20.mai, 2014**

## **Forord**

Denne oppgaven er skrevet i forbindelse med min bachelor i jus og administrasjon ved Høgskolen i Molde.

Oppgaven har vært spennende og svært lærerik å jobbe med. Jeg ønsker å gå videre på Politihøgskolen, derfor var valget av tema enkelt. Det har vært spennende å se nærmere på hvordan politiet er organisert og hvilke utfordringer politidistriktene har.

Jeg vil rette en stor takk til mine respondenter innenfor Troms politidistrikt. Uten de hadde ikke oppgaven vært gjennomførbar.

Videre vil jeg takke veilederen min, Dag Magne Berge. Takk for gode innspill og rettleidende veiledning.

Takk til Heidi B. Isaksen for å ha vært en stor motivator for å ferdigstille bacheloroppgaven og for korrekturlesning.

Kristin Walberg

Molde, 20.mai 2014

## Sammendrag

Politianalysen foreslår en halvering av dagens politidistrikter, fra tjuesju til seks. Jeg har valgt å se på noen av konsekvensene en sammenslåing kan føre til. Jeg valgte å skrive oppgaven min om Troms politidistrikt da dette er et distrikt med krevende geografi og som har erfaringer fra tidligere sammenslåinger.

Jeg valgte å skrive oppgaven min på bakgrunn av en kvalitativ undersøkelse. Jeg intervjuet tre respondenter innenfor politiyrket i Troms politidistrikt. Jeg valgte denne metoden fordi jeg ønsket å se på respondentene sine erfaringer og gi de muligheten til å fortelle sine meninger om Politianalysen sitt forslag.

I denne undersøkelsen ønsket jeg å se på hvilke geografiske utfordringer en sammenslåing kunne føre til, samt hvordan kulturforskjeller kunne være en utfordring for Politianalysen. Det som kom fram under intervjuene og som belyses i analysen er at geografien i Nord-Norge er en stor utfordring, med tanke på avstander, befolkningstetthet og klima. For at de geografiske utfordringene ikke skal bli for store er politiet avhengig av god teknologi. Kulturforskjeller belyses ved at distriktene vektlegger ulike normer og verdier, dette kan belyses ved for eksempel ulik oppgaveløsning. Ved at distriktene blir slått sammen vil normene og verdiene etter hvert bli mer like, publikum kan dermed oppleve lik saksbehandling uansett hvilket tjenestested i distriktet de besøker. Respondentene viser til at kulturforskjeller internt er sunt så lenge de ikke blir for store.

# Innhold

<b>1.0</b>	<b>TEMA OG PROBLEMSTILLING</b>	<b>1</b>
1.1	Bakgrunn for valg av tema	1
1.2	Innledning - problemstilling	1
1.3	Avgrensninger	2
1.4	Oppgavens oppbygging	3
<b>2.0</b>	<b>GRUNNLEGGENDE FAKTA OG TEORI</b>	<b>3</b>
2.1	Politiet	3
2.1.1	Troms politidistrikt	4
2.2	NOU 2013:9- Ett politi rustet til å møte fremtidens utfordringer	5
2.2.1	Kritikk av politianalysen	6
2.2.2	Troms politidistrikt hørings svar av NOU 2013:9	7
2.3	Perspektiv	8
2.3.1	Det instrumentelle perspektivet	8
2.3.2	Det institusjonelle perspektivet	9
2.3.3	Verdier og normer	11
2.3.4	Subkulturer i organisasjoner	12
2.4	Fysisk struktur	13
2.4.1	Organisasjonsgeografi	13
<b>3.0</b>	<b>METODE</b>	<b>14</b>
3.1.1	Ulemper ved å benytte seg av kvalitativ metode	15
3.2	Intervju	15
3.2.1	Utvalg av intervjuobjekter	16
<b>4.0</b>	<b>ANALYSE AV UNDERSØKELSEN</b>	<b>17</b>
4.1.1	Troms politidistrikt	17
4.1.2	Erfaringer fra tidligere sammenslåinger	18
4.2	Politianalysen	20
4.2.1	Geografiske utfordringer	20
4.2.2	Kulturforskjeller	25
<b>5.0</b>	<b>KONKLUSJON OG AVSLUTNING</b>	<b>28</b>
<b>6.0</b>	<b>LITTERATURLISTE</b>	<b>30</b>
	Vedlegg 1	32

## **1.0 TEMA OG PROBLEMSTILLING**

### ***1.1 Bakgrunn for valg av tema***

Jeg startet på årsstudium i jus ved Høgskolen i Molde rett etter videregående, planen var at jeg skulle fullføre årsstudiet for å så søke meg inn på politihøgskolen det året jeg fylte tjue år. Jeg trivdes så godt på skolen og i byen generelt så jeg bestemte meg for å fullføre bacheloren i jus og administrasjon før jeg søkte meg inn på politihøgskolen.

Jeg har alltid interessert meg for lov og rett og spesielt politiet sitt arbeid. I den senere tiden har organiseringen til politiet vært i søkelyset etter krisehåndteringen av terrorangrepene 22.juli 2011. Dermed var tema for bacheloroppgaven et enkelt valg etter at forslaget om sammenslåingen av politidistriktene kom opp til diskusjon.

Temaet for denne bacheloroppgaven er dermed omorganiseringen i politidistriktene og bygger på fagene om organisasjonsteori.

### ***1.2 Innledning - problemstilling***

Norges sentralforvaltning, sommerleiren til AUF på Utøya og tilfeldige sivile i Oslo sentrum ble offer for terrorangrepene 22.juli 2011, hele syttisju menneskeliv gikk tapt. (NOU 2012: 14) Etter terrorangrepene har politiet måtte tåle kraftig kritikk for deres håndtering av krisesituasjonen.

Politiets organisering har blitt satt i fokus og forslag til endringer i organisasjonen har kommet på banen. Et av forslagene er at antall politidistrikt skal halveres fra tjuesju til seks politidistrikt. (NOU 2013:9) Forslaget kommer på vegne av at dagens organisering av politidistriktene legger klare begrensninger for at politiet skal kunne utføre sine oppgaver på en effektiv og tilfredsstillende måte ovenfor befolkningen. Formålet med å halvere antall politidistrikt vil være å bedre polititjenestene der folk er bosatt.

Dagens politidistrikter er svært forskjellige med tanke på størrelse, befolkningstall, kompetanse på ansatte og kriminalitetsomfang.

Som følge av *Politireform 2000-Et tryggere samfunn* ble en halvering av antall politidistrikter gjennomført. Før politireformen trådte i kraft 1.januar 2002 besto Norge av

femtifire politidistrikter. Som følge av reformen ble antall politidistrikter halvert til tjuesju distrikt. Senja politidistrikt var et av politidistriktene som ble kuttet. Fem av kommunene som inngikk i Senja politidistrikt ble overført til Troms politidistrikt. Troms politidistrikt ble utvidet med kommunene Dyrøy, Berg, Torsken, Tranøy og Sørreisa. (Det kongelige Justis- og politidepartement 2000-2001 og Politi.no 2012)

Kommunene Berg, Torsken, Tranøy og deler av Lenvik kommune dekker Norges nest største øy, Senja. I tillegg til Berg, Torsken og Tranøy ble Troms politidistrikt utvidet med Kommunene Dyrøy og Sørreisa, disse fem kommunene utgjør et stort geografisk område med lange avstander. Ut i fra denne utvidelsen har Troms politidistrikt erfaring med utvidelse av distriktet. Det vil dermed være interessant å se på hvilke erfaringer distriktet og de ansatte har gjort seg med den store geografiske utvidelsen og eventuelle kulturforskjeller som har oppstått. Med deres erfaring vil det være interessant å se på hvilke effekter som kan oppstå om de nye forslagene får gjennomslagskraft.

*Ut i fra dette har min problemstilling falt på; Sett i lys av tidligere sammenslåinger hvilke geografiske utfordringer kan en sammenslåing av politidistriktene føre til for Troms politidistrikt, og hvordan kan kulturforskjeller være en utfordring for Politianalysen?*

Ved å analysere denne problemstillingen ønsker jeg å få belyst hva de som jobber innenfor politiet mener om dette forslaget, hvordan vil dette påvirke deres arbeidskultur og hvilke utfordringer vil en slik omfattende endring by på for deres arbeidshverdag. I tillegg til å se på erfaringer ved sammenslåingen i 2001.

### **1.3 Avgrensninger**

Ut fra forslaget til endringer i politiets organisering har jeg valgt å begrense bacheloroppgaven min til enkelte av utfordringene en slik omorganisering kan by på. Mitt hovedfokus vil være geografiske utfordringer, med tanke på at det vil bli store distrikter og lokalkunnskapen til de ansatte vil være varierende. I tillegg vil jeg se nærmere på hvilke kulturforskjeller som kan oppstå, da det vil være vesentlig å tro at distriktene i dag utfører sine oppgaver ulikt med tanke på blant annet metode og handlingsprioritet.

Som nevnt er Norge per i dag delt inn i tjuesju politidistrikt. Jeg har valgt å konsentrere meg om Troms politidistrikt, da dette er et distrikt som har erfaring fra tidligere



sammenslåinger. I tillegg er Troms politidistrikt svært stort målt i areal og det vil dermed være spennende å se på hvilke utfordringer dette vil føre til om det skal bli enda større.

I tillegg har jeg valgt å begrense oppgaven enda mer ved å se på organisasjonen ut fra et institusjonelt perspektiv med hovedfokus på kulturperspektivet.

### **1.4 Oppgavens oppbygging**

For å kunne besvare problemstillingen vil det være grunnleggende å kartlegge noen vesentlige begreper som vil være viktig for analysen, dermed vil jeg i del 2 komme med en del faktaopplysninger og beskrive oppgavens teori. I del 3 vil jeg beskrive metoden for analysen, hvilken undersøkelsesmetode jeg har lagt til grunn for å kunne besvare problemstillingen min. I del 4 av bacheloroppgaven vil selve analysen av undersøkelsen besvares. I del 5 vil jeg komme med en avslutning og en konklusjon av oppgaven min.

## **2.0 GRUNNLEGGENDE FAKTA OG TEORI**

### **2.1 Politiet**

Politidirektoratet har en svært sentral rolle innenfor bekjempelsen av internasjonal og organisert kriminalitet. Deres hovedoppgave er å sørge for faglig ledelse samt styring, oppfølging og utvikling av politidistriktene og politiets særorganer<sup>1</sup>. (Politi.no 2011) Politidirektoratet er underlagt Justis- og beredskapsdepartementet. Departementet har ansvar for en rekke fagfelt, samfunnsikkerhet og beredskap, kriminalitetsbekjempelse og kriminalomsorg, innvandring, domstoler og lovarbeid. (Regjeringen.no 2014)

Det norske politiet består av politidirektoratet, tjuesju politidistrikt og de sju forskjellige særorganene til politiet. Justis- og beredskapsdepartementet har hovedansvaret for politiet og deres oppgaver, men departementet har delegert store deler av ansvaret til politidirektoratet. (Politi.no 2013) Det fremgår av politiloven<sup>2</sup> §§ 15-17 at politiet er en del av sentralforvaltningen.

Som følge av politiloven § 1 skal politiet gjennom forebyggende, håndhevende og hjelpende virksomhet være et ledd i samfunnets samlede innsats for å fremme borgenes

---

<sup>1</sup> Politiets særorganer – Økokrim, Kripos og lignende.

<sup>2</sup> Lov om politiet – lov av 4.august 1995 nr. 51

rettssikkerhet, trygghet og alminnelige velferd for øvrig. Politiet utfører sine handlinger med hjemmel i blant annet politiloven og forvaltningsloven<sup>3</sup>.

### **2.1.1 Troms politidistrikt**

Troms politidistrikt er et av Norges største distrikt målt i areal. Politidistriktet strekker seg fra Finnmarks fylkesgrense i nord, langs grensen til Finland og Sverige i øst og strekker seg helt ned mot Midtre Hålogaland politidistrikt i sør. (Politi.no 2012)

Som følge av politireformen som trådte i kraft fra 1.januar 2002 ble kommuner fra gamle Senja politidistrikt overført til Troms politidistrikt, dette er nærmere forklart i punkt 1.2.

Distriktet omfatter en rekke mennesker, blant annet Tromsø som har et innbyggertall på ca. 70 000 hvor en stor del av befolkningen er studenter. Distriktet omfatter også flere av Norges største militæravdelinger på Setermoen og Bardufoss. I tillegg har politidistriktet et stort ansvar langs hele den Nord-norske kysten.

I Troms politidistrikt er politimester Ole Bredrup Sæverud lokalisert i Tromsø. Politidistriktet er organisert i flere geografiske tjenestesteder som har stor geografisk spredning. Det er lange avstander mellom de ulike lensmannskontorene og befolkningen er spredt i mindre tettsteder og byer.

Troms politidistrikt er et av distriktene som vil bli sammenslått til et stort Nordnorsk distrikt om forslaget i politianalysen skulle bli innført. Dette vil føre til at et Nordnorsk distrikt vil bli svært stort geografisk med flere geografiske utfordringer som fjelloverganger og ferjesamband. I tillegg er dette en landsdel som kan ha utfordrende vær i enkelte årstider som kan føre til stengte veier. Da vil det være umulig å komme seg mellom ulike steder der politiet skulle utført sine arbeidsoppgaver. En annen utfordring er at det vil være lang responstid om det skjer en hendelse langt fra et tjenestested hvor politiet har vakt. Som utgangspunkt i dette vil det være vesentlig å se på hvilke geografiske utfordringer og eventuelle forbedringer en sammenslåing av distriktene i nord kan føre til for Troms politidistrikt.

---

<sup>3</sup> Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker – lov av 10.februar 1967

Videre vil jeg utdype Politianalysen sitt forslag om sammenslåing av politidistrikter og kritikk av forslaget, samt gjøre rede for Troms politidistrikt sitt hørings svar på forslaget. Før jeg går inn på undersøkelse metode og resultat av undersøkelsen.

## **2.2 NOU 2013:9- Ett politi rustet til å møte fremtidens utfordringer**

8.november 2012 besluttet Regjeringen et utvalg som skulle analysere utfordringene til det norske politiet. Analysen skulle komme fram til forslag til forbedringer og tiltak for å bedre oppgaveløsningen og mer effektiv ressursbruk. I denne analysen kom blant annet forslaget om omorganiseringen av politidistrikter fram. (NOU 2013:9)

Det fremgår av analysen at en organisasjons evne til å utføre sine oppgaver effektivt vil være påvirket av en rekke faktorer som blant annet kompetanse, styring og kultur. Analysen viser til at politiets organisering i dag ikke er tilstrekkelig for å levere gode og effektive polititjenester. Videre viser det til at de fleste utfordringer knyttet til organiseringen er knyttet til organiseringen av politidistriktene.

Noen av problemstillingene er knyttet til at distriktene ikke er store nok, store forskjeller på intern organisering og oppgaveløsning knyttet til de enkelte politidistriktene, ikke tilstrekkelig bemanning og befolkningsgrunnlag. I tillegg finnes det en rekke tjenestesteder, mange av disse er svært små og har et lavt antall ansatte. Analysen konkluderer med at dette fører til et hinder for effektiv forebygging og muligheten til å tilby gode polititjenester. Dette er problemstillinger som danner grunnlaget for utvalgets forslag til omorganisering, deres forslag er grunnlaget for min problemstilling. (NOU 2013:9)

Et av utvalgets forslag er en geografisk omorganisering helt ned til seks politidistrikter. Dette mener de vil skape bedre polititjenester der hvor befolkningen er bosatt og føre til mer politikraft.

Politianalysen kommer med tre distriktsmodeller, en fylkesmodell bestående av atten distrikter, en mellommodell bestående av ti distrikter og en regionsmodell bestående av seks politidistrikter. Denne oppgaven tar utgangspunktet i regionsmodellen da det er denne modellen som har møtt på mest kritikk fra politiet og den innebærer en stor halvering av antall distrikter. Det er også denne modellen utvalget anbefaler.

Regionsmodellen skal som nevnt bestå av seks distrikter, Nord, Midt, Vest, Øst, Stor Oslo og Sør. Målet er at distriktene skal være så store og robuste at de skal kunne takle en hver krisesituasjon innenfor distriktet. Ved å slå sammen distriktene vil Norges politidistrikt få bedre kapasitet og være i bedre stand til å utvikle egne spesialiserte fagmiljøer innad i distriktet. Ved å innføre denne modellen vil politidistriktene dekke store geografiske områder og utvalget mener dette vil føre til at kriminalitet og hendelser som skjer over et større geografisk område vil være lettere å håndtere.

For at regionsmodellen skal fungere er det vesentlig at operasjonssentralene har god teknologi og gode løsninger for å lede operasjoner over et betydelig geografisk område. I tillegg må ressursene spres over distriktet lokalt mens den sentrale ledelsen blir sentralisert.

Denne modellen for organiseringen av politidistriktene har møtt kritikk fra flere hold og vil innebære betydelige endringer for politiet. Denne modellen vil møte på en rekke utfordringer, blant annet geografiske og kulturforskjeller innad i politiet, dermed har jeg valgt å avgrense min problemstilling til disse to utfordringene.

### **2.2.1 Kritikk av politianalysen**

Politianalysen har møtt kraftig kritikk fra blant annet de ansatt innad i politiet og riksadvokaten Tor-Aksel Busch. Hvert politidistrikt har hatt muligheten til å uttrykke sin mening om Politianalysen via høringer.

Kritikken analysen har møtt er spesielt rettet mot kuttet av antall politidistrikter. Det er ikke selve kuttingen av politidistriktene som er kritikkverdige, men det er størrelsen på de seks politidistriktene som er foreslått. De ansatte i politiet setter spørsmålsteget ved den store størrelsen på distriktene med tanke på blant annet transportkapasitet, samhandling og geografi. (Politiforum 2013)

Riksadvokaten har stilt seg kritisk til en rekke momenter av politianalysen. Til forslaget om å kutte antall politidistrikter sier han følgende:

*”Et usikkert og irreversibelt eksperiment.”* (bt.no 10.10.13)

Han mener at politianalysen kommer med en rekke forslag til hvordan politiet kan forbedres uten noen gode argumenter for og i mot.

Riksadvokaten stiller spørsmålsteget ved de store geografiske avstandene innenfor de seks foreslåtte politidistriktene. Han mener avstandene vil bli for store for at politiet skal kunne ha mulighet til å gjennomføre et effektivt politiarbeid.

I tillegg retter han kritikk mot kutt i antall politistasjoner, han mener at dette muligens kan føre til at politiets prinsipp om nærpolti blir brutt da avstanden mellom tjenestestedene blir for store.

### **2.2.2 Troms politidistrikt høringsvar av NOU 2013:9**

Som alle andre politidistrikt har også Troms politidistrikt levert et høringsvar<sup>4</sup> på politianalysen. Her svarer de på forslagene og understreker distriktets utfordringer i forhold til analysens forslag, høringsvaret er skrevet av politimester Ole Bredup Sæverud.

Distriktet sier seg enig i at antall politidistrikt i Norge må reduseres for å sikre et velfungerende og robust politi i Norge. Høringsvaret viser til at et Nordnorsk politidistrikt vil skille seg betydelig ut i forhold til de andre distriktene i landet, dette med tanke på folketall, bosetning og geografiske forhold. Troms politidistrikt mener ut i fra dette at det vil være vanskelig med en lik organisering på landsbasis<sup>5</sup>.

Høringsvaret viser til at to nordnorske politidistrikt vil være mer robust enn kun ett som politianalysen foreslår. Dette på bakgrunn av de store avstandene innad i distriktet.

Troms politidistrikt oppsummerer høringsvaret med at de er enige i at en omorganisering i politidistriktene må til, men å organisere politidistriktene etter regionmodellen vil by på for stort avstander. De kommer med forslag om hvor grensene burde trekkes ved en sammenslåing.

---

<sup>4</sup> Høringsvar – organisasjoners, næringsliv og innbyggere sin mulighet til å si sin mening om forslag til endringer.

<sup>5</sup> Høringsvar - [https://www.politi.no/vedlegg/lokale\\_vedlegg/politidirektoratet/Vedlegg\\_2272.pdf](https://www.politi.no/vedlegg/lokale_vedlegg/politidirektoratet/Vedlegg_2272.pdf)

For å kunne se på eventuelle kulturforskjeller som kan oppstå ved en sammenslåing etter regionmodellen er det grunnleggende å se på hva som menes når oppgaven omhandler temaet kultur.

### **2.3 Perspektiv**

Organisasjonsteori er læren om å forstå hvordan organisasjoner er bygd opp og hvordan de fungerer. Når man skal se på en organisasjon gjør man det ut i fra et perspektiv. Det er viktig å presisere at det er vi som mennesker som ser på en organisasjon med et perspektiv, det er ikke organisasjonen som har et perspektiv. Innenfor organisasjonsteori finner vi to grunnleggende perspektiv, det instrumentelle og det institusjonelle. (Christensen mfl. 2004)

Et hovedskille mellom disse to perspektivene er at ut i fra det instrumentelle perspektivet ser man på organisasjoner som et redskap eller et verktøy som skal være tilgjengelig for lederne. Mens det institusjonelle perspektivet bygger på at organisasjonen har egne institusjonelle regler, normer og verdier. Innenfor det instrumentelle perspektivet prøver man å forutse de fremtidige konsekvenser ved en endring, mens det institusjonelle perspektivet prøver å utføre handlinger basert på tidligere erfaringer. (Christensen mfl. 2004: 11-14)

#### **2.3.1 Det instrumentelle perspektivet**

Politiet som offentlig organisasjon skal utføre sine oppgaver på vegne av samfunnet. Ut fra et instrumentelt perspektiv kan dermed politiet regnes som et redskap eller et verktøy som er til disposisjon for lederne. Politiet som redskap skal forebygge og bekjempe kriminalitet, de arbeider mot et konkret mål. Med et instrumentelt perspektiv vil den grunnleggende handlingslogikken være konsekvenslogikk. Det vil si at man prøver å finne fram til fremtidige konsekvenser ved den endringer som foretas.

Innenfor et instrumentelt perspektiv kommer ofte målene til organisasjonen utenifra eller er fastsatt av lederne. Endringer innenfor et instrumentelt perspektiv vil bli gjennomført som en rasjonell tilpasning til nye mål, styringssignaler eller ved nye ytre krav. (Christensen mfl. 2004: 11-15)

Innenfor organisasjonsteori kan man skille mellom formelle og uformelle normer. Formelle normer har en sentral plass innenfor det instrumentelle perspektivet. Slike

formelle normer kan beskrives i stillingsbeskrivelser, organisasjonskart og reglement. De formelle normene spesifiserer fremgangsmåter og hvilket ansvar, rettigheter og plikter som legges til ulike enheter og stillinger. (Christensen mfl. 2004: 24-27)

### **2.3.2 Det institusjonelle perspektivet**

Ved å benytte seg av det institusjonelle perspektivet kan man se ut i fra at organisasjonene har egne institusjonelle regler, verdier og normer som fører til at organisasjonen har innflytelse på beslutningstakingen. Dette fører til at organisasjoner ikke på en enkel og uproblematisk måte tilpasser seg endringer fra lederne. Christensen mfl. (2004) deler det institusjonelle perspektivet inn i to underperspektiver, kulturperspektivet og myteperspektivet. Innenfor det institusjonelle perspektivet er det en handlingslogikk som er basert på å finne den løsningen som er passende for organisasjonen. Det vil si at man utfører sine handlinger ut i fra erfaringer og hva som har fungert i fortiden. (Christensen mfl. 2004: 11-15)

Ved å benytte seg av det institusjonelle perspektivet åpner man for at målene til organisasjonen gradvis kan utvikles internt, det vil si at det er større åpenhet for meningsdanning om å oppdage målet. Ut i fra dette perspektivet kan organisasjoner bli oppfattet som trege og robuste, da endringer vil skje ved gradvis tilpasning. (Christensen mfl. 2004: 14)

Ut i fra problemstillingen min velger jeg å gå videre inn på kulturperspektivet i denne oppgaven.

#### **2.3.2.1 Kulturperspektivet**

Innenfor kulturperspektivet forbinder man organisasjonskultur med de uformelle normene og verdiene som oppstår og har betydning for virksomheten til organisasjonen. Ved at en organisasjon utvikler uformelle normer og verdier i tillegg til de formelle, får institusjonen institusjonelle trekk, da står man ovenfor det som kalles institusjonaliserte organisasjoner. (Christensen mfl. 2004: 52-53) Man kan kategorisere politiet som en institusjonalisert organisasjon, da politiet har både uformelle og formelle normer og verdier. På bakgrunn av dette kan organisasjonen oppfattes som mer kompleks og mindre fleksibel og tilpassningsdyktig. Samtidig som dette kan gjøre politiet mer robust, blir i bedre stand til å løse oppgaver og utvikle et bredt sosialt fellesskap.

Innenfor kulturperspektivet legger man mest vekt på tradisjoner, normer og verdier når man skal beskrive en organisasjon. Med andre ord vil det si at man innenfor kulturperspektivet vektlegger erfaringer og det som har fungert tidligere. I en kulturell handlingslogikk oppdages organisasjonene sitt mål underveis, samtidig gror uformelle verdier, normer og identiteter fram. I tilknytning til dette perspektivet blir ofte organisasjoner oppfattet som trege. Ønsker man å foreta endringer vil det ofte være vanskelig og svært tidkrevende, endringer vil skje ved gradvis tilpasning eller ved tidkrevende forhandlinger. (Christensen mfl. 2004)

Ved å se på en organisasjon ut fra kulturperspektivet ønsker man å finne fram til de endringer og beslutninger som vil passe organisasjonen best, ved å se på hva som har fungert tidligere. Det vil si at man søker etter løsninger som har passet den bestemte organisasjonen og dens utviklingsløp god tidligere. For å finne fram til de beste alternativene for endringer og beslutninger ser man på tidligere erfaringer, det som har skjedd i nær tid, søker inspirasjon fra andre organisasjoner eller ser på det ”alle andre gjør.” Altså innenfor kulturperspektivet handler man i samsvar med erfaringer fra tidligere endringer, i motsetning til det instrumentelle perspektivet som ser på konsekvenser i fremtiden. (Christensen mfl. 2004)

Organisasjoner formes og preges av kulturelle prosesser som utarter seg i organisasjonens omgivelser, men den største påvirkningskraften til kulturen er det de ansatte i en organisasjon som har. Alle mennesker er forskjellige og har ulike bakgrunner. Før et menneske blir ansatt i en organisasjon er det allerede preget av en rekke institusjoner, samfunnet, familie, utdanningsforløp og religionstilknytning. (Hatch 2011) Innad i politiet vil vi kunne finne slike kulturforskjeller da de ansatte har forskjellige bakgrunner i form av oppvekst, utdanning, nærmiljø og tidligere arbeidserfaring. Politiutdanningen har i dag fire forskjellige skoler, disse befinner seg i Stavern, Bodø, Kongsvinger og Oslo. Hvilken av de skolene den ansatte har fullført sin utdanning på kan ha noe å si for kulturforskjellene. Det kan være at de ulike skolene vektlegger ulike deler av utdanningen tyngre enn andre skoler.

Troms politidistrikt har som tidligere nevnt erfaring fra sammenslåingen med kommuner fra Senja politidistrikt. Ut i fra deres erfaringer vil jeg i lys av denne teorien se på dette i forbindelse med effekter av en enda større sammenslåing. Ved hjelp av dette perspektivet



vil man kunne finne fram til hvilke endringer og beslutninger som vil egne seg best for distriktet og politiet som organisasjon.

Ved å se på erfaringer kan man møte på utfordringer da de ansatte i politiet har ulike erfaringer fra sammenslåingen i 2002. Politiansatte med lang fartstid har bred erfaringer og hukommelse om hva som har fungert tidligere og hvordan oppgaver har blitt løst og organisert og har dermed en fordel framfor nykommere i organisasjonen. Men det er dermed ikke gitt at disse erfaringene gir klare føringer for kulturelle handlinger, spesielt om erfaringene er svært ulike

Kulturforskjeller kan ofte være en medvirkende faktor til kommunikasjonsproblemer, misforståelser og konflikter mellom distriktene. Derfor er det vesentlig at de ansatte innenfor en organisasjon er klar over de forskjeller som eksisterer når de skal samhandle. Det vil være viktig at Troms politidistrikt ser på sine erfaringer fra sammenslåingen i 2002 for å kunne samarbeid godt og ha god kommunikasjon med distrikter som kan bli sammenslått slik at det ikke oppstår konflikter.

Kort oppsummert sett ut i fra kulturperspektivet vil man se på hvordan forløpet og utfallet av sammenslåingen av politidistriktene vil være påvirket av etablerte kulturelletrekk, verdier og normer ut i fra organisasjonens tradisjoner. En endring sett ut fra kulturperspektivet vil være langsom og treig. Kulturer innenfor politiet kan by på motstand i forhold til endringsprosesser.

### **2.3.3 Verdier og normer**

Verdier og normer er svært viktig innenfor kulturen i en organisasjon. Verdier er de sosiale prinsipper, mål og normer som har stor betydning for organisasjonen. Verdier beskriver hva de ansatte i en organisasjon er opptatt av. (Hatch 2011) De ansatte i politiet ønsker å bekjempe kriminalitet og skape trygghet for borgerne. Ved å omorganisere politidistriktene ønsker politiet å oppnå sitt mål om et tryggere samfunn som er i stand til å håndtere store krisesituasjoner. Normer er uskrevne regler, som er nært knyttet til verdier. Disse reglene gjør at de ansatte i en organisasjon vet hva som forventes av de i deres forskjellige arbeidsoppgaver. Det vil altså si at politiet vet hvordan de skal opptre med tanke på hvilken yrkesgruppe de representerer. Det forventes at politiet skal utføre sitt arbeid etter gjeldene lovverk og være til hjelp ovenfor borgerne slik at de føler seg trygge.

Slike kulturelle verdier kan utfordres ved at det kommer nykommere til organisasjonen eller at organisasjonen omorganiseres. Troms politidistrikt fikk en del nykommere ved omorganiseringen i 2002 og vil få enda flere om det skal dannes et Nordnorsk politidistrikt. Det vil derfor være spennende å se på hvilke erfaringer de har og hvilke utfordringer en sammenslåing kan by på sett ut i fra kulturen.

Ved en sammenslåing vil ansatte innenfor politiet måtte samhandle med andre distrikter de ikke har jobbet med tidligere, det kan by på utfordringer. Utfordringen kan være at distriktene har ulike verdier og normer, samt prioriterer normer og verdier ulikt. Verdier regnes som det som ses på som verdifullt, mens normer beskriver det som ses på som normalt og unormalt. Innenfor politiet kan man møte på slike ulikheter ved at politidistriktene vektlegger normer og verdier ulikt. For eksempel ved at et politidistrikt vektlegger at politiet skal være synlig ute blant folk mens ett annet distrikt har fokus på resultater. Normer kan møte på ulikheter for eksempel ved at det er vanlig å kontakte lederen i distriktet med engang om det oppstår en konflikt, mens ett annet distrikt løser dette internt uten å koble inn noen form for ledelse.

#### **2.3.4 Subkulturer i organisasjoner**

Subkulturer kan defineres som undergrupper av organisasjonens medlemmer som samhandler regelmessig med hverandre. Dette er egne grupper som deler et eget sett av problemstillinger. Man kan altså si at det er mindre kulturer som eksisterer innenfor kulturen. (Hatch 2011)

En organisasjon kan oppfattes som en egen kultur, som er et sett av subkulturer. Det vil være grunnleggende å si at politiet har en egen kultur med en rekke subkulturer, da politiet blant annet er delt inn i distrikter, lensmannskontor og forskjellige spesialenheter. I tillegg har de ansatte egne ansvarsområder, noen jobber med organisert kriminalitet mens andre jobber med rusproblematikk. Slike subkulturer har egne kulturer og former for oppgaveløsninger. Det kan føre til kulturkollisjoner om flere subkulturer skal arbeide sammen opp mot like problemstillinger.

## **2.4 Fysisk struktur**

Med fysisk struktur menes relasjoner mellom de fysiske elementene i en organisasjon, dette kan være bygningene til organisasjonen og de geografiske stedene en organisasjonen driver sin virksomhet fra. (Hatch 2011)

### **2.4.1 Organisasjonsgeografi**

En organisasjon er en fysisk enhet, den er utformet med egen geografi og planløsning av arbeidsplasser, utstyr og personale. I dagens samfunn blir det mer og mer vanlig å drive virksomhet på mer enn ett sted. Dette gjelder også politiet, politiet er en landsdekkende organisasjon. Politiet har hele landet som virkeområde i tillegg til ulike stasjoner i utlandet. Organisasjoner som har sitt virkeområde over et større geografisk område vil møte på geografiske utfordringer. (Hatch 2011)

Noen av problemene kan være kommunikasjon, informasjonsformidling samt transport mellom de ulike tjenestestedene. Landskapsforhold og lokalkunnskap der virksomheten drives er viktig for at noen av problemene skal kunne håndteres best mulig. Ulike ressurser og utstyr ute i distriktene på de forskjellige tjenestestedene kan ha påvirkning på samarbeidet. Ved å drive virksomhet over et større geografisk område kan det by på mange utfordringer for politiet. Kommunikasjonen mellom andre lensmannsdistrikter kan være vanskelig da det for eksempel kan være ulike rutiner på oppgaveløsninger. Dette har forbindelse med kulturforskjeller og prioritering av ulike verdier og normer.

Innenfor organisasjonsteori har geografibegrepet fokus på den romlige fordelingen av stedene der organisasjonen utarter sin virksomhet, og de fysiske særtrekkene ved hvert sted. Innenfor geografiske kjennetegn er organisasjoner en fysisk størrelse, altså den eksisterer i tid og rom. Dette rommet kan man finne ved å se på et vanlig geografisk kart. Når man har funnet fram til organisasjonens romlige fordeling kan man analysere organisasjonens geografi, man vil da ha muligheten til å finne fram til kjennetegn ved hver enkel lokalitet. Altså vil man kunne kartlegge klima, landskapsforhold, avstander og naturressurser. Befolkningstetthet, urbanisering og eventuelle ulike raser og etniske minoriteter i befolkningen kan være viktig å ha med i beskrivelsen av de geografiske områdene som organisasjonen driver sin virksomhet. Faktorer som dette kan spille inn på hvilke ansatte organisasjonen har på et gitt geografisk område. (Hatch 2011: 269-273)

Ulike geografiske steder kan ha innvirkninger på mange aspekter ved virksomheten. Det

kan blant annet ha innvirkning på menneskene som driver organisasjonen rundt, som igjen kan gjenspeile seg i kulturen ved de ulike tjenestestedene.

Nord-Norge er en landsdel med lange avstander, sprett befolkning og krevende geografi. Landsdelen har i perioder et krevende klima, i form av sterke vinterstormer som kan føre til stengte veier og fjelloverganger. Om Nord-Norge skulle slås sammen til et stort politidistrikt vil distriktet inneholde noen store byer, blant annet Tromsø og Bodø. Det vil være ulike erfaringer ved arbeidsoppgaver. Tjenestestedene i byene har naturlignok kjennskap til en annen type kriminalitet enn det de mindre tjenestestedene er vant til. Det vil være grunnleggende å tro at bemanningen på et mindre sted må kunne litt om alt mens på et større sted er det lettere tilgang på bemanning med spesialkompetanse.

Den romlige fordelingen i en organisasjon kan by på både utfordringer og muligheter for organisasjonen. Det kan by på utgifter i forhold til ressurser og kommunikasjon. Det kan være en utfordring i forhold til transport, i forbindelse med avstander og tilgang på transportmidler i forhold til flyplasser. Det kan altså by på utgifter i forhold til kommunikasjon, transport og reiser. (Hatch 2011: 273)

Lange avstander mellom organisasjonenes lokale tilholdssteder setter det klare begrensinger for kommunikasjon, samhandling og deling av ideer. Med lange avstander vil muligheten for direkte kontakt være fraværende, når de ansatte innenfor en organisasjon skal møtes vil det være en tidkrevende prosess med planlegging og reising. I dag finnes det en rekke teknologiske hjelpemidler som er med på å bedre kommunikasjonen, slike hjelpemidler er med på å minske de geografiske avstandene. Men ved et visst tidspunkt vil de ansatte innenfor en organisasjon ha behov for å møtes ansikt til ansikt. Dermed kan ikke geografiske avstander alltid kortes ned ved hjelp av teknologiske hjelpemidler. (Hatch 2011: 277) Med store geografiske avstander er politiet i Nord-Norge avhengig av at teknologien fungerer slik den skal til en hver tid.

### **3.0 METODE**

For å besvare problemstillingen min vil jeg benytte meg av samfunnsvitenskapelig metode. Hvilken type data jeg skal samle inn avgjør om det er en kvalitativ eller kvantitativ undersøkelse.

En kvalitativ undersøkelse er en metode som benyttes for å studere et gitt fenomen. Man samler inn data ved å benytte seg av få enheter. Data samles inn i form av ord ved at enhetene blir observert eller via åpne intervjuer. Ved å benytte seg av denne metoden har man muligheten til å samle inn detaljer rundt et fenomen og få tak på hver enkelt respondent<sup>6</sup> sin mening og fortolkning rundt et gitt fenomen. (Jacobsen 2005)

En kvantitativ metode er en undersøkelse som samler inn data i form av tall. Det klassiske måleinstrumentet i den kvantitative metoden er spørreskjema, her er ofte svaralternativer forhåndsbestemt av forskeren. Innsamlet data kan lett omgjøres til tall ved hjelp av dataprogrammer. Ved denne undersøkelsesmetoden er det vanlig å benytte seg av mange respondenter. Fordelen ved å benytte seg av mange respondenter er at undersøkelsen ofte blir representativ i forhold til det forskeren ønsker å undersøke. (Jacobsen 2005)

Da jeg startet med bacheloroppgaven og utarbeidet problemstillingen min bestemte jeg meg tidlig for å samle inn kvalitative data, altså i form av ord. Problemstillingen er beskrevet i punkt 1.2 og er av slik karakter at det vil være vesentlig å benytte seg av intervjuer slik at jeg får hentet inn politiets erfaringer og synspunkter rundt forslaget i Politianalysen.

### **3.1.1 Ulemper ved å benytte seg av kvalitativ metode**

Med tanke på at dette er en bacheloroppgave har jeg begrensede ressurser å benytte til og gjennomføre intervjuer og må dermed benytte meg av få intervjuenheter. Da jeg har valgt og kun gjennomføre tre intervjuer kan det oppstå spørsmål rundt representativiteten til respondentene. Det vil være vanskelig generalisere data som innhentes, det vil si at det kan være vanskelig å si at de meninger og erfaringer som enhetene uttrykker deles med de andre i etaten. Derfor må analysen leses med forbehold av dette.

## **3.2 Intervju**

Jeg har samlet inn kvalitative data ved å gjennomføre åpne individuelle intervjuer. Det som kjennetegner denne metoden er at respondenten og informant snakker sammen via en dialog. I denne metoden framkommer den data som samles inn i form av ord, setninger og fortellinger. (Jacobsen 2005)

---

<sup>6</sup> Respondenter - Representanter for den gruppen man ønsker å undersøke. (Jacobsen 2005, 171).

Gjennomføring og planlegging av intervjuer er tidkrevende og må planlegges nøye. For å besvare min problemstilling bestemte jeg meg for å gjennomføre tre intervjuer, der et ble gjennomført via telefon.

Intervjuene som ble gjennomført ansikt til ansikt ble avtalt per mail. Jeg forklarte hva jeg ønsket å undersøke slik at respondentene fikk mulighet til å forberede seg på forhånd av intervjuet. Telefonintervjuet ble avtalt via telefon etter å ha blitt anbefalt av politiet om at denne respondenten hadde god kjennskap til det jeg ønsket å undersøke.

Jeg utarbeidet en intervjuguide som jeg benyttet meg av under intervjuene, hvert intervju bestod av tjuefem spørsmål. Intervjuguiden var til stor hjelp slik at intervjuene ble gjennomført strukturert og mest mulig likt ovenfor de ulike respondentene. Hvert intervju pågikk i ca. en time. Intervjuene ble gjennomført ved at jeg noterte underveis og ved enkelte av intervjuene benyttet jeg meg av båndopptaker der respondenten tillot det. Spørsmålene som ble stilt var ikke ledende spørsmål, det vil si at spørsmålene var utarbeidet slik at hver respondent kom fram til sitt eget svar og svarte ut i fra sine meninger og erfaringer knyttet til temaet. Intervjuguiden er vedlagt som vedlegg 1 bakerst i oppgaven.

Grunnen til at et intervju ble gjennomført via telefon kommer av begrensede ressurser, av den grunn at jeg befinner meg i Molde og respondentene har tilholdssted i Troms fylke. Intervjuene som ble gjennomført ansikt til ansikt ble gjennomført på respondentenes kontor på deres tjenestested i Troms politidistrikt.

### **3.2.1 Utvalg av intervjuobjekter**

Ved utvalg av enheter var jeg opptatt av å finne respondenter med ulike stillinger og verv i Troms politidistrikt. Av den grunn falt valget på en regionlensmann<sup>7</sup>, en lensmann<sup>8</sup> og en politibetjent. Dette er ansatte med flere års erfaring innen politiyrket fra distriktet og andre distrikter. I tillegg var jeg opptatt av å finne objekter som hadde god kjennskap til Politianalysen og erfaringer fra sammenslåingen med kommuner fra Senja politidistrikt.

---

<sup>7</sup> Regionlensmann – Leder for flere lensmannskontor/lensmannsdistrikt

<sup>8</sup> Lensmann – Leder for ett lensmannskontor/lensmannsdistrikt

## 4.0 ANALYSE AV UNDERSØKELSEN

I denne delen av oppgaven vil jeg koble resultatene fra undersøkelsen opp mot problemstillingen min og beskrevet teori. Før jeg går inn på analysen av datamaterialet jeg samlet inn vil jeg kartlegge bakgrunnen til respondentene mine kort. Intervjuobjektene mine har arbeidet i etaten mellom sju og trettito år. De har alle erfaring ved å jobbe innenfor flere politidistrikter. Alle har fullført et treårig utdanningsløp ved en av politiskolene i Norge og har i tillegg erfaring fra opphold i militæret. I analysen vil jeg navngi respondentene med tall, respondent 1, 2 og 3.

### 4.1.1 Troms politidistrikt

Respondentene beskriver Troms politidistrikt som et distrikt med mye geografi og store avstander. Distriktet har flere utfordringer. Kriminaliteten innenfor distriktet blir beskrevet som mangfoldig, kriminalitet innenfor fiskerinæringen i form av svartarbeid, rusproblematikk og utfordringer med at organisasjonen Hells Angeles er lokalisert i distriktet. Alle respondentene trekker fram at det er nedgang på vinningskriminalitet, noe som også gjenspeiler seg nasjonalt.

*”Det er ikke uvanlig med en times utrykning.”*

På spørsmål om hva som er utfordringene i distriktet i dag trekker alle tre respondentene fram avstander. Respondent 3 forteller at en utrykning kan bestå av en times lang kjøretur. Dette belyser at politiet i Troms i dag allerede har utfordringer i tilknytning til geografien og de lange avstandene. Publikum må belage seg på å vente på hjelp.

*”Vi har et stort apparat som er i beredskap og som ofte må brukes. Dessverre alt for ofte med dårlig utfall, nemlig at folk omkommer av ras. Det er slike typiske områder som krever mye oppmerksomhet fra oss i Troms og tar mye ressurser.”*

Respondent 1 trekker fram utfordringer geografien byr på, distriktet består nemlig av en rekke populære fjell for skikjørere. Distriktet er svært utsatt for redningsoppdrag, i hovedsak skiulykker. Slike oppdrag krever mye tid og ressurser. Dette belyser at distriktet har utfordringer i forhold til landskapsforhold, altså spesielle utfordringer knyttet til geografien. Det vil si at Troms politidistrikt bruker mye tid og ressurser på oppdrag andre distrikter ikke har.

#### **4.1.2 Erfaringer fra tidligere sammenslåinger**

*”Når det gjelder Politianalysen så har jo vi i Midt-Troms ”tyvstartet.” ...Vi ble utålmodige, for lite skjedde, for tungvint å drifte slik, så vi gjennomføre lokale prosesser der vi avvirket to av kontorene og flyttet personell til Finnsnes.”*

Respondent 1 forteller at en endring måtte til for å bedre politidistriktet. I teorien var det slik at lensmannskontoret i Sørreisa, som tilhørte gamle Senja politidistrikt måtte kjøre via Troms politidistrikt for å komme seg til Senja. Dette var tungvint, en endring måtte skje for å bedre effektiviteten. Dette belyser at politiet innenfor distriktet hadde gjort seg erfaringer med at den gamle løsningen ikke fungerte optimalt. Det er tydelig at det var en tungvint løsning form at transport og fremkommelighet.

##### **4.1.2.1 Positive og negative sider**

*”Fordelen er at vi geografisk ligger så nærme hverandre.”*

Respondent 2 og 3 mener sammenslåingen falt seg naturlig med tanke på beliggenhet. Sammenslåingen bedret samarbeidet mellom nærliggende tjenestesteder. Det er naturlig at det ble lettere å samhandle etter sammenslåingen da de fra før av lå så nærme hverandre, i tillegg til at det var svært tungvint for Senja politidistrikt å kjøre via Troms politidistrikt for å komme til sitt eget distrikt.

*”Møtte stor motstand blant politikerne i to av kommunene, kommunestyrene var dypt uenig, kritisk og i mot sammenslåingen...men i dag støtter de våre vedtak om å avvikle sine egne lensmannskontor.”*

Respondent 1 forteller at ikke alle var like positiv til sammenslåingen. At kommunestyrene først var uenig er forståelig, med tanke på at deres lokale lensmannskontor skulle avvikles. At de er enige i vedtaket i dag belyser at det politiet gjorde var riktig og at løsningen har fungert. Ved at politiet samlet ressursene ble det bedre kapasitet som igjen bygget opp bredere kompetanse. Noe som fører til at politiet ble mer robust.

*”I nordnorsk målestokk er ikke det helt håpløst, vi er vant til store avstander.”*



Respondent 2 sier den geografiske utvidelsen ikke var svært betydelig ved å slå seg sammen med kommuner fra Senja politidistrikt. Vedkommende belyser at politiet er vant til avstandene i nord. Det som kan være utfordrende her er at befolkningen bosatt i en av kommunene som avviklet lensmannskontor må reise lengre for å bli betjent på et lensmannskontor. Nord-Norge er en landsdel med store avstander, de som er bosatt i landsdelen er vant til lange avstander, også politiet.

*”Det som er viktig er hvor politiet er lokalisert, de som er taperne er de ute i distriktene.”*

Respondent 3 viser til at det er viktig for politiet er lokalisert, det må ikke blir for langt til ytterpunktene i distriktet. Videre sier vedkommende at taperne av sammenslåingen var de som bor på bygda, det er nok langt i mellom når de ser politiet. Dette belyser at politiet kan være fraværende i ytterpunktene, lange avstander kan være en årsak til det.

#### **4.1.2.2 Erfaringer med kulturforskjeller**

*”Vi kjøre en prosess på det der vi brakte inn tillitsvalgte, vernetjenesten og det hele. Vi la en plan først om hva vi ønsket å oppnå, en risikovurdering der vi prøvde å se på fordeler og ulemper ved endringen.”*

Respondent 1 forklarer sammenslåingen som nøye planlagt. Videre forteller vedkommende av oppgaveløsningen var noe ulikt. Forskjeller på storbyproblematikk og normal kriminalitet. Vedkommende viser til at det er en tildens for at mindre hendelser kommer i skyggen om en stor og alvorlig hendelse inntreffer. Dette kan ses i sammenheng med det instrumentelle perspektivet, politiet prøvde å se framover og forutse framtidige konsekvenser. At oppgaveløsningen var noe ulikt kan man sette sammen med at distriktene muligens vektla ulike verdier og normer.

*”Jeg kan tenke meg at en lensmann på et mindre sted kan ikke være en ren leder, han må også være en fagmann.”*

Respondent 2 viser til at det er forskjeller på hvordan oppgaver løses. En lensmann i en større by kan være bare leder, mens en leder på et mindre sted må pleie generalistrollen, vedkommende må kunne litt om alt. Dette kan spesielt gjenspeile seg på et mindre tjenestested med få ansatte. Dette kan knyttes til ressurser, på et mindre tettsted med liten

befolkning er det muligens ikke behov for like mange på jobb som i en storby. Dermed blir det slik at de ansatte på et mindre sted må kunne flere arbeidsoppgaver da det ikke er like lett å få tak i ekspertise på kort tid om en hendelse oppstår. Men i dag er det slik at fler og flere utdanner seg innen et spesialfelt, dette kan dermed by på utfordringer i fremtiden.

*”Sluttet oss til de gamle.”*

Respondent 3 mener at endringene førte til at man lettere sluttet seg til de gamle rutinene i organisasjonene. Det er jo kjent at kulturforskjeller er vanskelig å endre. Ut i fra kulturperspektivet handler det om å finne den logikken som er passende, dette blir utfordret ved at det kommer nykommere til organisasjonen. Innenfor kulturperspektivet vil endringer skje ved gradvise tilpasninger, ved at nykommerne tilpasset seg ”de gamle” i politiet vil en endring skje langsomt. Ved at de sluttet seg til de med lengst erfaring er det en viss fare for at endringer ikke vil la seg gjennomføre, da ikke nye ideer kommer igjennom.

## **4.2 Politianalysen**

Alle respondentene erkjenner å ha god kjennskap til Politianalysen.

### **4.2.1 Geografiske utfordringer**

*”For kanskje fem av de seks foreslåtte politidistriktene kan det passe bra, nemlig de i Sør-Norge. Utfordringen er jo i Nord-Norge, med et politidistrikt der det er veldig mye geografi.”*

Dette sier respondent 1 til spørsmålet om å halvere antall politidistrikt til seks. Det er tydelig at Nord-Norge vil skille seg ut med mye geografi og store avstander. Det er helt klart at respondenten ser på det som problematisk å operere med et nordnorsk politidistrikt. Videre poengterer denne respondenten at det ikke har noe å si for innbyggerne hvor mange distrikter det er.

*”Det som er fordelene med å få færre er at man skal kunne håndtere alt av kriminalitet innenfor de seks distriktene. I dag blir veldig mange distrikter så små at de må ha ekstern bistand fra for eksempel Kripas... Jeg tenker at akkurat på toppledernivå betyr det ikke så mye om det er seks distrikter. Det som er viktig er hvordan man velger å organisere seg lengre ned.”*

Respondent 2 ser fordelene av at hvert distrikt i større grad kan klare seg på egen hånd uten ekstern bistand. Respondenten ser ikke negativt på færre politidistrikter, men poengterer at det er viktig hvordan man velger å organisere seg nedover i etaten slik at organisasjonen skal fungere best mulig. Med å organisere seg nedover sikter vedkommende til at det er viktig at tjenestestedene består med lokale ledere. Det belyser at en prosess om hvordan distriktet skal fungere må utarbeides.

*”En stor felle. Vil ikke fungere. Men positiv til å slå sammen flere distrikter.”*

Respondent 3 stiller seg svært spørrende til hvordan forslaget om seks politidistrikter skal gjennomføres. Respondenten trekker fram forslaget om en operasjonssentral i Norge. Respondenten forteller at han har opplevd å bli sendt feil fra dagens operasjonssentral i Tromsø, og poengterer at lokalkunnskapen vil være svært varierende. Nord-Norge er en landsdel der flere bygder mangler husnummer. Det er tydelig at dette er et problem med tanke på de store avstandene, blir en patrulje sendt feil vil det kanskje være lang avstand til den riktige adressen, noe som kan forårsake store konsekvenser. Dette utsagnet kan man sette i sammenheng med det instrumentelle perspektivet da respondenten ser på hvilke konsekvenser dette kan føre til i fremtiden.

*”Det som er utfordrende for politiet i politidistrikt i Norge er at de har en egen målstruktur.”*

Respondent 1 peker på målstrukturen innenfor politiet på spørsmål om samarbeidet mellom distrikter i dag. Politiet blir målt på ulike områder etter resultater og i ettertid blir de målt opp mot oppnådde resultater, dette fører til egoisme innenfor etaten. Hvert distrikt ønsker å oppnå gode resultater på disse målingene, dette fører til en intern konkurranse. Han trekker fram at det ikke finnes noen målinger for å yte nabohjelp, altså å bistå nabodistriktet. Dette er en utfordring som også vil bestå om det kuttes ned til seks politidistrikter, da det alltid vil være et nabodistrikt en eller annen plass. For å løse denne utfordringen, mener respondent 1 at det må innføres et system som måler nabohjelp.

*”Både datasystemer og måten å jobbe på viser at det er skillevegger mellom politidistriktene i dag. Det har litt å gjøre med kostnader og hver tenker på sine gjøremål innenfor sitt definerte område.”*

Respondent 2 mener at dagens datasystemer og ulike oppgaveløsninger innad i de forskjellige politidistriktene er en utfordring for samarbeidet. Det er vanskelig å vite hva som skjer i de andre distriktene. Datasystemene er ikke gode nok. Respondenten forteller at det hender at han får vite om hendelser i andre distrikter først via media. Med tanke på de geografiske avstandene er det avgjørende at det teknologiske systemet fungerer optimalt, med tanke på kommunikasjon. At det er ulike metoder for å utføre oppgaver i de ulike distriktene gjør samarbeidet vanskelig.

Respondent 3 viser til at Troms og de nærliggende politidistriktene har lite med hverandre å gjøre i dag.

*”Teknisk er det ingen problem å det til, telefon, sambandsløsninger og sånn fungerer...Så du kan si å styre operasjoner er ikke problematisk med stor geografi. Teknologisk er det ingen utfordring. Å ha ressursene til stede slik at de fysisk kan dra ut å gjøre jobben er det som er utfordringen.”*

Dette sier respondent 1 på spørsmålet om hvordan et stort Nordnorsk distrikt skal være i bedre stand til å håndtere større krisesituasjoner med et så stort geografisk område. Respondenten forteller om moderne teknologi som gir politiet mulighet til å få opp all informasjon om personer, kjøretøy og geografiske områder. Det er tydelig at hvor politiet lokaliseres er viktig, slik at politiet har mulighet til å nå fram i tide. Ut fra det respondenten forteller er det tydelig at teknologi ikke kan løse alle utfordringene alene, man kan forstå det slik at det er grunnleggende at flere tjenestesteder består ute i distriktene slik at det blir overkommelige avstander mellom stedene.

*”Det er måten å komme seg dit det skjer som vil være en utfordring.”*

Respondent 2 trekker igjen fram geografien og avstanden som en utfordring. Geografien består uansett om man slår sammen flere politidistrikter. I lys av avstanden er det viktig at langt flere enheter består i Nord-Norge enn i Sør-Norge, nettopp på grunn av geografien.

Dette belyser også Politianalysen. Det er viktig med tanke på Nord-Norge sine landskapsforhold og varierende klima på vinteren.

*”Kan ikke sentralisere alt.”*

Respondent 3 viser til at det er viktig at enheter ute i distriktene består. Slik at det ikke er for lange avstander for innbyggerne. Det er også viktig for politiet slik at de har mulighet til å nå ut til store hendelser som skjer utenom byene.

*”Folk tro at bare det ligger et kontor der så er du hjelpen, men det er du ikke. Du er nødt til å ha et politi som er i stand til å agere hele døgnet, det er ikke avhengig av hvor kontorene ligger.”*

På spørsmål om hvordan befolkningen skal kunne føle at politiet er nært om flere tjenestesteder blir lagt ned over et stor geografisk område, svarer respondent 1 at befolkningen har for gammeldags oppfatning om hva et nærpoliti skal være. Med dette trekker respondenten fram utfordringen om at innbyggerne tror at ved å ha et nærliggende lensmannskontor er man trygge. Respondenten viser i mot denne oppfatningen at det ikke er kontorene som er avgjørende, men faktisk å kunne nå fram i tide. Det kan man se i lys av at verden forandrer seg, politiet skal være tilstede på en helt annen måte en tidligere. Dette kommer av at nye former for kriminalitet og mange av tjenestene publikum trenger politiet i dag kan løses over internett, for eksempel å søke om politiattest.

Respondent 2 mener at nærpolitiet ikke er det som det engang var. Utfordringen ved å kutte antall lensmannskontor mener respondenten kan føre til at det blir en høyere terskel for å spørre en tjenestemann om hjelp. Da det ikke er uvanlig at innbyggerne tar kontakt med bekjente i politiet, tjenestemenn de føler seg trygge på. Dette kan knyttes til at publikum muligens har gode erfaringer med en politibetjent og ønsker å kontakte denne personen igjen om man har behov for polititjenester.

*”Viktig at politiet har relasjoner med publikum.”*

I tilknytning til spørsmålet om nærpoliti svarer respondent 3 at det er avgjørende med et godt forhold til innbyggerne da politiet er avhengig av tips fra publikum. Er politiet sentralisert vil det være vanskelig for politiet å opparbeide gode relasjoner ute i distriktene.

*”Det norske folk har krav på å få vite responstiden. Vi klarer ikke overalt å rekke fram på en halvtime, det er bare å innse. I vårt distrikt bor det innbyggere der responstiden faktisk er en time. Vi må være ærlige å fortelle de at det faktisk er prisen av å bo der de bor.”*

Dette trekker respondent 1 fram når jeg spør om hva som vil være de største geografiske utfordringene. Vedkommende trekker fram de lange avstandene og utfordringen ved å faktisk rekke fram i tide.

Respondent 2 mener at antall driftsenheter er viktig for publikum. Respondenten mener at med den store geografien i nord er det viktig at ledelsen har god oversikt. Vedkommende trekker fram at det vil bli en utfordring for politiet om det lages enda et nivå innenfor ledelsen ved at politidistriktene omorganiseres, dette vil være et problem om ledelsen er svært spredt lokalisert.

*”Helt klart avstander, lensmannskontorene må bestå ute i distriktene.”*

Respondent 3 er tydelig på at de største geografiske utfordringene er nettopp de lange avstandene. Vedkommende mener det er avgjørende at lensmannskontorene ute i distriktene består slik at politiet ikke blir sentralisert i de store byene og tettstedene slik at det vil ta lang tid til å nå ut til de mindre tettstedene. Igjen har dette med Nord-Norge sin spesielle geografi å gjøre.

*”Rent mellommenneskelig og menneskelig vil lokalkunnskapen bli satt på prøve, det er ingen tvil om det.”*

På spørsmål om hvordan lokalkunnskapen kan være varierende og hvilke utfordringer dette kan by på, trekker respondent 1 fram operasjonssentraler. Vedkommende mener det vil ta noen år å bygge opp god kompetanse som kan dekke lokalkunnskapen ute i politidistriktet. Dette kan man se i lys av det instrumentelle perspektivet, det vil skje en

gradvis tilpasning av endringene. Dagens teknologi er et avgjørende hjelpemiddel for at varierende lokalkunnskap ikke skal bli en for stor utfordring.

*”Personalkunnskapen blir helt klart dårligere.”*

Respondent 2 trekker fram at lokalkunnskapen ikke nødvendigvis blir dårligere av en sammenslåing men som følge av trend. Ved trend mener vedkommende at samfunnet utvikler seg og at befolkningen ikke er like interessert i hva naboen driver med som tidligere. Politiet ønsker ikke lengre å være politi hele døgnet.

*”Mangel på husnummer gjør det avgjørende å ha lokalkunnskap og flere steder med likt stedsnavn.”*

Respondent 3 mener politiet er avhengig av god lokalkunnskap på grunn av at flere tettsteder i Nord-Norge ikke har husnummer. Ved større distrikter, sentralisert operasjonssentral og nedleggelse av tjenestesteder ute i distriktene. Altså er det viktig med tidligere erfaringer fra forskjellige steder slik at politiet har større mulighet til å kjenne seg igjen og handle ut i fra tidligere erfaringer, i forhold til kjenninger av politiet og lokale steder.

#### **4.2.2 Kulturforskjeller**

*”Vi mennesker er nå slik at det vi trenger tid på å venne oss til nye tanker og nye måter å jobbe på. Ikke minst forståelse av det andre syns er verdifullt og viktig. Jeg er ikke i tvil om at når Politireformen starter opp så kommer vi til å bli satt på mange kulturelleprøvelser.”*

Respondent 1 mener det vil oppstå en rekke kulturelleprøvelser ved en sammenslåing. På spørsmålet om hvordan kulturforskjeller kan påvirke samarbeidet trekker vedkommende frem at en rekke menneskelige faktorer vil spille inn. Respondenten trekker fram erfaringer fra sammenslåingen med Senja politidistrikt. Etter sammenslåingen brukte de ansatte i distriktet flere år på å bli ett. Vedkommende påpeker at da Midtre-Hålogaland politidistrikt ble utvidet brukte de ansatte i Harstad lang tid på å skjønne at det som skjer i Narvik er like viktig. Dette kommer av at distriktene har egne måter å prioritere verdier på.

*”Det kan bli en utfordring samt en styrke.”*

Respondent 2 viser til at kulturforskjeller kan bli en utfordring samt en styrke. Ved at distriktene slår seg sammen og utarbeider samme verdier og normer vil dette være en styrke for politiet. Vedkommende mener dermed at politiet vil være i stand til å behandle publikum likt i for eksempel Harstad og Kirkenes.

*”Utdanningen på de ulike politiskolene er blitt mer likt, og ”de gamle” innenfor etaten er på vei ut.”*

Respondent 3 viser til at utdanningen på politiskolene i dag er blitt mer lik, nyutdannede blir opplært til å prioritere de samme verdiene og normene. Vedkommende mener de med lengst arbeidserfaring er på vei ut av etaten, dette kan gjøre en endringsprosess lettere. Ved at de nyutdannede blir opplært under et mer likt opplæringsprogram i dag en tidligere kan gjøre endringsprosessen enklere når disse kommer ut i jobb. Kulturforskjeller er noe som er vanskelig å endre, men med at de som har vært lenge i organisasjonen er på vei ut vil gjøre endringene mindre problematisk. Dette kommer av at en organisasjon er lettere å endre med færre ansatte med lang fartstid innenfor organisasjonen.

*”Det som hele tiden er krevende er først og fremst å få de ansatte til å se at det ikke er enkeltpersoner som fører til at det må gjennomføres endringer, det er nye tider og teknologier som gjør at det kan være effektivt å gjøre ting på en annen måte.”*

På spørsmål om hvordan slike kulturforskjeller kan være utfordrende refererer respondent 1 til at det ikke er menneskene som er årsaken til at etaten må endres. Vedkommende mener det er bare en ting som kan bedre kulturforskjeller, det er involvering. Involvering ved at de ansatte hele tiden får muligheten til å fremme synspunkter, men samtidig være tydelig på at ikke alle får viljen sin. Dette er viktig slik at de ansatte får vært med på endringsprosessen. Politiets sine arbeidsoppgaver endrer seg i takt med at samfunnet og kriminaliteten endrer seg, det er dette som er årsaken til at politiet må gjennomføre en omorganisering.

*”Kan løses hardt og brutalt med instruksverk. Men mest av alt ved at lederne ønsker en felles vei.”*



Respondent 2 mener kulturforskjeller kan løses av menneskene innad i organisasjonene, de må bruke sin kunnskap. Det gjelder å utarbeide samme verdier og normer om hvordan man skal behandle publikum. Samme verdier og normer vil føre til like rutiner innenfor politiarbeid og det vil være lettere å samarbeide med andre tjenestesteder og distrikter.

*”Ledelsen må sette retningslinjer.”*

Respondent 3 mener det er avgjørende at ledelsen fastsetter retningslinjer som er like for hele distriktet og alle tjenestestedene, slik at alle utfører sine arbeidsoppgaver likt. Dette utsagnet kan regnes som et instrumentelt utsagn. Ser vi på dette utsagnet ut fra et institusjonelt perspektiv vil dette være vanskelig. Et institusjonelt perspektiv legger til grunn gradvise tilpasninger. En endring ut i fra dette perspektivet vil ta lengre tid, med lange endringsprosesser.

*”Ledelsen må på en måte sette en grense og vise at det er dette vi prioriterer og det er sånn vi gjør det.”*

Respondent 1 sier dette på spørsmålet om kulturforskjeller vil være et hinder for samarbeid mellom de ulike tjenestestedene i distriktet. Vedkommende mener det er sunt med kulturforskjeller, det ville vært kjedelig om et norsk politi var helt like og hadde det samme verdisynet. Men det er viktig at ledelsen setter klare retningslinjer om hva som er viktigst. Dette utsagnet kan også ses i sammenheng med det instrumentelle perspektivet. Utfra et institusjonelt perspektiv vil instruksverk være vanskelig å gjennomføre.

*”Det å innføre noe nytt gjør noe med selvfølelsen med de som har arbeidet innenfor organisasjonene over lengre tid. Bare en ny kollega gjør noe med folk. Som leder har man en jobb å gjøre. Man må ha vilje ellers blir kultur farlig.”*

Respondent 2 mener endringer påvirker de ansatte innenfor organisasjonen, spesielt de som har jobbet der lengre. Det er vanskeligere for en med lang arbeidserfaring å endre sine rutiner enn en nykommer. Lederen må ta ansvar å sette grenser for hva som er viktig, slik at alle jobber mot det samme målet. Ellers blir kulturen farlig for organisasjonen.

*”Viktig at vi lærer av hverandre.”*

Respondent 3 mener det er viktig at distriktene lærer av hverandre, slik at de har muligheten til å finne fram til den riktige løsningen som passer organisasjonen best. 8

## **5.0 KONKLUSJON OG AVSLUTNING**

Alle respondentene trekker fram utfordringer ved geografien i Nord-Norge. Ved å utvide distriktet geografisk vil det bli enda lengre avstander og publikum må belage seg på lang responstid enkelte steder. Ut i fra teorien om organisasjonsgeografi vil organisasjoner som driver virksomhet over et større geografisk område møte en rekke utfordringer.

Respondentene trekker fram utfordringer som lange avstander, landskapsforhold og kommunikasjon med andre distrikter. Nord-Norge er en landsdel med spesiell geografi og til tider utfordrende klima. Om Nord-Norge skulle bli et politidistrikt vil det bli svært stort målt i areal. For at de geografiske utfordringene ikke skal bli for store er det avgjørende med velfungerende teknologi. Etter sammenslåingen med Senja politidistrikt har politiet i Troms erfart at de har en vei å gå i dag når det gjelder teknologi. Respondentene mener det er viktig at ikke alt sentraliseres, av den grunn at det er viktig at politiet er avhengig av å ha relasjoner til publikum. Det er en fare for at politiet mister sine relasjoner ute i distriktene om all virksomhet legges til de store tettstedene og byene i distriktet. Troms politidistrikt har geografiske utfordringer med store fjell som egner seg godt til skikjøring, disse fjellene fører ofte til store redningsaksjoner som krever mye tid og ressurser. Alle respondentene trekker fram at samarbeidet med nærliggende distrikter ikke er optimalt i dag. De viser til at det ikke finnes noen systemer som måler nabohjelp, dette fører til interne konkurranser mellom distriktene. Det er problematisk da kriminaliteten ofte går på tvers av distriktene.

Når det kommer til kulturforskjeller viser respondentene til ulike oppgaveløsninger. Dette forekommer ved at distriktene prioriterer ulike verdier og normer. Etter sammenslåingen med Senja politidistrikt erfarte politiet at de jobbet ulikt med nærliggende tjenestesteder men mener forskjellen er større ved andre stasjoner som ligger lengre unna.

Respondentene viser til at ledelsen må sette retningslinjer for hvilke verdier og normer som skal prioriteres, på den måten kan publikum få lik behandling uansett hvilken stasjon de besøker. Dette kan sees på som et instrumentelt synspunkt. Ut i fra det institusjonelle perspektivet vil dette være vanskelig, da det kan være problematisk å endre institusjonelle

karaktertrekk bare ved å endre formelle regler og retningslinjer. Respondentene viser til at politiskolene i dag er blitt mer like, de nyutdannede blir opplært til å vektlegge de samme verdiene og normene. Respondentene viser videre til at kulturforskjeller er sunt så lenge de ikke er til hinder for endringer i organisasjonen.

Alle respondentene stiller seg positiv til en halvering av antall politidistrikter, men mener et nordnorsk distrikt vil bli alt for stort.

## 6.0 LITTERATURLISTE

Christensen, Tom, Per Læg Reid, Paul G. Roness og Kjell Arne Røvik. 2004.

*Organisasjonsteori for offentlig sektor*. Oslo: Universitetsforlaget.

Hatch, Mary Jo. 2011. *Organisasjonsteori. Moderne, symbolsk og postmoderne perspektiv*.

Oslo: Abstrakt forlag AS

Jacobsen, Dag Ivar. 2011. *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i*

*samfunnsvitenskapelig metode. 2.utgave*. Kristiansand: Høgskoleforlaget.

### Nettsider brukt i oppgaven:

Bt.no 2013. Tema: Riksadvokaten med kraftig kritikk av politianalysen. Tilgjengelig fra

URL: <http://www.bt.no/nyheter/Riksadvokaten-med-kraftig-kritikk-av-politianalysen-2982959.html#UzbHh9zTGAC> [Nedlastet 04.03.14]

Det kongelige Justis- og politidepartement 2000-2001. *Politireform 2000-Et tryggere samfunn*. St.meld.nr 22 2000-2001. Tilgjengelig fra URL:

<http://www.regjeringen.no/Rpub/STM/20002001/022/PDFA/STM200020010022000DDD/PDFA.pdf> [Nedlastet 25.03.14]

Politi.no. 2013. Tema: NOU 2013:9 Ett politi – rustet til å møte fremtidens utfordringer.

*Troms politidistrikt, hørings svar*. Tilgjengelig fra URL:

[https://www.politi.no/vedlegg/lokale\\_vedlegg/politidirektoratet/Vedlegg\\_2272.pdf](https://www.politi.no/vedlegg/lokale_vedlegg/politidirektoratet/Vedlegg_2272.pdf)

[Nedlastet 04.03.14]

Politi.no 2013. Tema: *Organisering av politi- og lensmannsetaten*. Tilgjengelig fra URL:

[https://www.politi.no/om\\_politiet/organisasjon/](https://www.politi.no/om_politiet/organisasjon/) [Nedlastet 04.03.14]

Politi.no. 2011. Tema: *Politidirektoratet*. Tilgjengelig fra URL:

[https://www.politi.no/politidirektoratet/om\\_pod/historie/](https://www.politi.no/politidirektoratet/om_pod/historie/) [Lest 26.02.14]

Politiforum.no 2013. *Tema: Politidistriktenes kritikk til politianalysen.* Tilgjengelig fra URL: <http://www.politiforum.no/Politidistriktenes+kritikk+til+politianalysen.d25-T2dfY1-.ips> [Nedlastet 25.03.14]

Politi.no 2012. *Tema: Troms Politidistrikt. Om politidistriktet.* Tilgjengelig fra URL: [https://www.politi.no/troms/om\\_oss/Tema\\_453.xhtml](https://www.politi.no/troms/om_oss/Tema_453.xhtml) [Nedlastet 04.03.14]

Regjeringen.no. 2014 *Tema: Departementene.* Tilgjengelig fra URL: <http://www.regjeringen.no/nb/dep.html?id=933> [Nedlastet 26.02.14]

Regjeringen.no. *NOU 2013: 9. Ett politi- rustet til å møte fremtidens utfordringer. Politianalysen.* Tilgjengelig fra URL: <http://www.regjeringen.no/pages/38370010/PDFS/NOU201320130009000DDDPDFS.pdf> [Nedlastet 20.01.14]

Regjeringen.no. *NOU 2012: 14. Rapport fra 22.juli-kommisjonen.* Tilgjengelig fra URL: [http://www.regjeringen.no/smk/html/22julikommissjonen/22JULIKOMMISSJONEN\\_NO/CONTENT/DOWNLOAD/472/3664/VERSION/2/FILE/HELE\\_RAPPORTEN.PDF](http://www.regjeringen.no/smk/html/22julikommissjonen/22JULIKOMMISSJONEN_NO/CONTENT/DOWNLOAD/472/3664/VERSION/2/FILE/HELE_RAPPORTEN.PDF) [Nedlastet 26.02.14]

Regjeringen.no. 2014 *Tema: Departementene.* Tilgjengelig fra URL: <http://www.regjeringen.no/nb/dep.html?id=933> [Nedlastet 26.02.14]

Regjeringen.no. 2014 *Tema: Justis- og beredskapsdepartementet.* Tilgjengelig fra URL: <http://www.regjeringen.no/nb/dep/jd.html?id=463> [Nedlastet 20.01.14]

## VEDLEGG 1

### Intervjuguide-bacheloroppgave

**Dato:**

**Navn på intervjuobjekt:**

**Problemstilling:** *Sett i lys av tidligere sammenslåinger hvilke geografiske utfordringer og kulturforskjeller kan en sammenslåing av politidistriktene føre til for Troms politidistrikt?*

### DEL 1 – BAKGRUNN, ERFARING, ROLLE

#### Bakgrunn

1. Hvilken bakgrunn har du? Hvor lenge har du arbeidet i politiet?

#### Erfaring

2. Hvor lang arbeidserfaring har du innen Troms politidistrikt?
3. Hva er din rolle i distriktet? Verv?
4. Har du erfaring fra andre politidistrikter? Hvilke(t)?
5. Er erfaringen ulike i forhold til erfaringen med Troms politidistrikt, på hvilken måte?

### DEL 2

#### Troms politidistrikt

6. Hvordan vil du beskrive Troms politidistrikt?
7. Hvilke utfordringer har dette distriktet i dag?
8. Skiller distriktet seg ut på noen måte? Kriminalitet, befolkning, geografi, bemanning etc.

#### Erfaringer etter sammenslåinger (Senjapolitidistrikt)

9. 1.januar 2002 ble 5 kommuner fra Senja politidistrikt sammenslått med Troms politidistrikt. (Dyrøy, Berg, Torsken, Tranøy og Sørreisa) Hvilken utfordringer og fordeler førte denne sammenslåingen til?

Utfordringer:

Fordeler:

10. Man kan si at distriktet ble utvidet betydelig geografisk, hva har dette hatt å si for kapasiteten til politiet?
11. Har det oppstått kulturforskjeller? På hvilken måte har dette kommet fram?
12. Ved de ulike tjenestestedene innenfor distriktet finnes det forskjeller på intern organisering? Er det forskjeller på hvordan oppgaver løses?

### **DEL 3**

#### **Politianalysen – geografiske utfordringer**

13. Hvor god kjennskap har du til innholdet i politianalysen?
14. Politianalysen kommer med en rekke forslag til hvordan politiet kan forbedres, blant annet å halvere antall politidistrikter. Hvordan stiller du deg til forslaget om seks politidistrikter?
15. Hva vil du si er fordelen og ulempen med å halvere antall politidistrikter fra 27 stk til 6 stk geografisk sett?

Utfordringer:

Fordeler:

16. Hvordan vil du beskrive samarbeidet mellom nærliggende politidistrikter i dag? På hvilken måte vil en sammenslåing bedre dette samarbeidet?
17. Politianalysen mener større distrikter vil være i bedre stand til å håndtere krisesituasjoner og større operasjoner enn i dag. Men hvordan kan dette fungere med et så stort distrikt som det nordnorske vil være?
18. Nord-Norge er jo en landsdel som har byer og tettsteder spredt over et stort geografisk område hvordan kan da befolkningen kunne føle at politiet er nært når flere tjenestesteder vil bli lagt ned som følge av forslaget til Politianalysen?
19. De store geografiske avstandene som vil oppstå vil disse kunne svekke en effektiv ledelse?
20. Hva vil være de største geografiske utfordringene?
21. Med et så stort distrikt vil lokalkunnskapen til de ansatte være varierende hvordan vil dette være utfordrerne for politiet?

#### **Kulturforskjeller**

22. Når flere distrikter slås sammen er det vesentlig å tro at det vil oppstå kulturforskjeller da det er forskjeller på intern organisering og oppgaveløsning. Hvordan vil dette påvirke samarbeidet?

23. Hvordan kan slike kulturforskjeller løses?
24. Politianalysen viser til at det i dag er mangel på utveksling av informasjon mellom distriktene som igjen har ført til kulturforskjeller f.eks. på de forskjellige tjenestestedene i distriktene. Hvilken utfordringer byr dette på?
25. Vil slike kulturforskjeller være til hinder for samarbeidet mellom tjenestestedene innad i distriktet?