



# Bacheloroppgave

**ADM650 Jus og administrasjon**

**Sivile i politiet; en analyse av sivilt ansatte i Politiets hierarki**

Victoria Jeanette Stillingen Ness

Totalt antall sider inkludert forsiden: 41

Molde, 21/05/2019



## 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 <u>betrakte som fusk</u> og kan medføre annullering av eksamen og utestengelse fra universiteter og høgschooler i Norge, jf. <a href="#">Universitets- og høgschooleloven</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 URKUND, se <a href="#">Retningslinjer for elektronisk innlevering og publisering av studiepoenggivende studentoppgaver</a>	<input checked="" type="checkbox"/>
5.	Jeg/vi er kjent med at høgschoolen vil behandle alle saker hvor det forligger mistanke om fusk etter høgschoolens <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"/>

# Personvern

## Personopplysningsloven

Forskningsprosjekt som innebærer behandling av personopplysninger iht.

Personopplysningsloven skal meldes til Norsk senter for forskningsdata, NSD, for vurdering.

Har oppgaven vært vurdert av NSD?

ja  nei

- Hvis ja:

Referansenummer: 479949

- Hvis nei:

/vi erklærer at oppgaven ikke omfattes av Personopplysningsloven:

## Helseforskningsloven

Dersom prosjektet faller inn under Helseforskningsloven, skal det også søkes om forhåndsgodkjenning fra Regionale komiteer for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk, REK, i din region.

Har oppgaven vært til behandling hos REK?

ja  nei

- Hvis ja:

Referansenummer:

# Publiseringsavtale

Studiepoeng: 15

Veileder: Beinta Jakupsstovu

## 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 godkjenning.

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

Dato: 21/05/2019



## **Forord**

Denne oppgaven er skrevet som en avsluttende del av bachelor i juss og administrasjon ved Høgskolen i Molde. Veien til innlevering har vært lang og tidkrevende, men også gitt meg motivasjon til å gå videre med studier innenfor organisasjon. På Høgskolen i Molde har jeg møtt en rekke flotte personligheter, både i form av klassekamerater, forelesere, medstudenter og ansatte på områdene jeg har hatt høgskoleverv.

Oppgaven jeg sitter med i dag kom dog ikke uten god hjelp og veiledning. I den anledning ønsker jeg å takke alle forelesere og studieveiledere gjennom tre år, som har gitt motiverende og faglig gode forelesninger. Tusen takk til Vegard som har hjulpet underveis, og helt frem til siste sekund. En spesiell takk ønskes rettet til min veileder Beinta Jakupsstovu for fantastisk oppfølging og motiverende ord i en stressende og fremmed periode. Takk for alle inspirerende samtaler og diskusjoner vi har hatt rundt kreative ideer. Uten din gode oppfølging ville ikke oppgaven blitt det samme.

*Victoria J. S. Ness*

Molde 21/05/2019

## Sammendrag

Denne oppgaven handler om sivilt ansatte i Politiet. Arbeidsgruppen får betegnelsen *sivilt ansatte* gjennom sin stilling i Politiet uten utdanning fra politihøgskolen. Formålet med oppgaven er å finne ut hvordan de sivilt ansatte passer inn i Politiets hierarki etter Max Weber sitt idealtypiske byråkrati. I tillegg forsøker oppgaven å skape en bedre forståelse av hvilken påvirkning den nye arbeidsdelingen fører med seg internt i Politiet i lys av Mintzberg sin teori om maskinbyråkratiet og det profesjonelle byråkratiet.

For å belyse dette har jeg foretatt en dokumentanalyse av rapporter utarbeidet fra Politidirektoratet. I rapportene har jeg funnet informasjon som sammen danner et inntrykk av bruken og funksjonen til de sivilt ansatte, som jeg forsker videre på i personlig intervju med to sivilt ansatt og to politibetjenter. Ved bruken av personlig intervju forsøker oppgaven å bekrefte eller avkrefte inntrykk innhentet fra dokumentanalysen og debattinnlegg fra *Politiforum*.

Undersøkelsen tyder på at det ikke er like store spenninger mellom politibetjentene og de sivilt ansatte som først antatt. Likevel var det enkelte punkter som stakk seg ut. Gjennom personlig intervju kom det frem at sivilt ansatte og politiutdannede var fysisk adskilt i ulike bygninger. Videre ble det oppdaget en uformell norm knyttet til stillingen til sivilt ansatte på mindre lensmannskontor. Det lå en rolleforventning som innebar oppgaver sette på kaffe og rydde i oppvaskmaskinen.

Det er vanskelig å komme med bastante påstander etter å ha gjennomført en så enkel undersøkelse. Dersom man skulle med sikkerhet avkrefte eller bekrefte spenning mellom disse to arbeidsgruppene ville det vært nødvendig med flere intervjuobjekter, dypere dykk i politistasjoner og hatt lenger tid disponibel. Men dette er et forsøk på å svare på hvordan de sivilt ansatte passer inn i Politiet, med utgangspunkt i byråkrati-teorier fra Weber og Mintzberg.

**Figuroversikt:**

- Figur 1        Politiets organisasjonskart per 31.21.2017
- Figur 3.1     Mintzberg: Maskinbyråkratiet
- Figur 3.2     Mintzberg: Det profesjonelle byråkrati

**Vedlegg:**

- Tabell, tall hentet fra Politiets årsrapport 2017
- E-post, sendt til politistasjoner
- E-post, avslag på henvendelse om oversikt over sivilt ansatte
- Intervjuguide til personlig intervju m/samtykkeerklæring



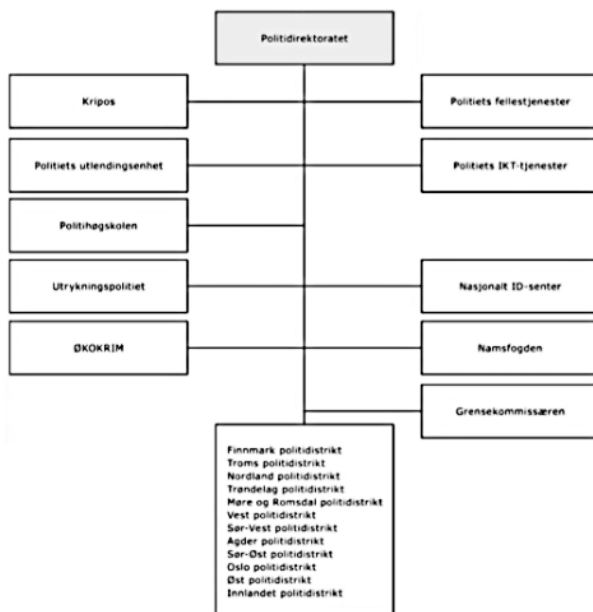
# Innholdsfortegnelse

<b>1.0</b>	<b><i>Innledning</i></b> .....	<b>2</b>
<b>2.0</b>	<b><i>Problemstilling</i></b> .....	<b>5</b>
<b>2.1</b>	<b><i>«Hvordan passer de sivilt ansatte inn i politiet etter Max Weber sin byråkratiteori, og slik den er videreutviklet av Henry Mintzberg?»</i></b> .....	<b>6</b>
2.1.1	<i>«Hvilke holdninger eksisterer det blant politiutdannede om sivilt ansatte med generell bakgrunn?»</i> .....	6
<b>3.0</b>	<b><i>Teoretisk forankring</i></b> .....	<b>6</b>
<b>3.1</b>	<b>Max Weber - idealtypiske byråkrati</b> .....	<b>6</b>
<b>3.2</b>	<b>Henry Mintzberg – Byråkratiformer</b> .....	<b>1</b>
<b>4.0</b>	<b><i>Metode</i></b> .....	<b>5</b>
<b>4.1</b>	<b>Dokumentanalyse</b> .....	<b>7</b>
4.1.1	Typiske problemer som kan oppstå under dokumentanalyser. ....	8
<b>5.0</b>	<b><i>Analyse</i></b> .....	<b>10</b>
<b>5.1</b>	<b>Max Webers idealtypiske byråkrati</b> .....	<b>10</b>
5.1.1	Hierarki .....	11
5.1.2	Formelle kvalifikasjoner .....	12
5.1.3	Karrieremuligheter .....	13
<b>5.2</b>	<b>Maskinbyråkratiet og det profesjonelle byråkrati</b> .....	<b>14</b>
<b>6.0</b>	<b><i>Avslutning</i></b> .....	<b>17</b>
<b>6.1</b>	<b>Konklusjon</b> .....	<b>17</b>
<b>6.2</b>	<b>Videre forskning</b> .....	<b>18</b>

## 1.0 Innledning

Sivilt ansatte på politistasjoner er ofte de første borgerne møter. Pr 2017 var det 6 164 sivilt ansatte i Politiet inkl. PST, Kripos og Politidirektoratet, se vedlegg 1 (Politiets årsrapport 2017). Bakgrunnen for oppgaven er konklusjoner trukket i Politidirektoratets rapport «*Politiet mot 2020 – Bemannings- og kompetansebehov i Politiet*» av 30. mai 2008. I tillegg legges til grunn en rapport om «*Politiets behov for personell med annen kompetanse enn politihøgskole*» utarbeidet av Politidirektortet 2010.

Politiet er hierarkisk oppbygd med Politidirektoratet som øverste myndighet. Nedover i hierarkiet ligger blant annet underorganet Kripos som er vertikalt plassert i likhet med for eksempel Politiets fellestjenester og Økokrim. En slik hierarkisk plassering vil i denne sammenhengen bety at rapportering foregår fra Kripos direkte opp til Politidirektoratet. Figur 1 gir et overblikk over organiseringen av de mange avdelinger som opptrer selvstendige i et hierarki. Med dette menes at avdelingene har Politidirektoratet som øverste myndighet med påfølgende rapporteringsplikt. Avdelingene er ikke underlagt andre avdelinger, som da gir avdelingene større beslutningsmyndighet innenfor sin etat. Det samme gjelder politidistriktene, disse har også en hierarkisk intern struktur. Fokus i denne oppgaven er på den hierarkiske strukturen i politikontorene.



Figur 1 «*Politiets organisasjonskart per 31.21.2017*» Lånt fra *Politiets årsrapport 2017*.

Ifølge rapporten fra Politidirektoratet (2008) er det knapp tilgang på politiutdannet personell i forhold til beregnet pensjonsavgang. Det anføres også at Politiet er svekket de seneste årene i forhold til befolkningsveksten. For å unngå svekkelse av Politiet må politidekningen følge befolkningsutviklingen og heves fra dagens nivå på 1,8 til minst 2,0 politiårsverk pr. 1000 innbyggere (Ibid.). et heter videre i sammendraget til «Politiet mot 2020»:

*«I samme periode er det behov for vekst på om lag 1000 årsverk i andre stillingskategorier. Dette gjelder både politijurister, administrativt ansatte og andre sivile stillinger. Sivile stillinger omfatter stillinger som kan frigjøre politistillinger til politiarbeid og spesialister med høyskole- /universitetsutdanning som vil styrke kompetansen i kriminalitetsbekjempelsen.» (s.7.)*

Ansettelse av sivile kan frigjøre politibetjentene fra saksbehandling slik at Politiet kan jobbe mer operativt sammen med andre sivile med spesialkompetanse. Rapporten fra Politidirektoratet i 2010 anmoder at flere arbeidsoppgaver kan gjennomføres av sivilt personell på områdene som operasjonsmottakene, trafikkjenester, sjø og miljø, arrest og grensekontroll. Feltene som nevnt ovenfor er velegnet for sivil kompetanse, da praksis viser at de ansatte ikke trenger utdanning fra Politihøgskolen.

Masteroppgaven «Sivile i politiet» av Beate Kristin Røneid (2013) har belyst sivilt ansatte sin rolle, hvem de er, og i hvilke avdelinger de befinner seg. Mens denne bacheloroppgaven vil ta steget videre ved å forske på utvidelsen av politistyrken. Hvordan passer de sivilt ansatte inn i Politiets hierarki etter teorier fra Max Weber og Henry Mintzberg. For å finne ut hvorfor de plasseres der de blir plassert, ønsker oppgaven å kikke på mulige spenninger mellom sivilt ansatte med generell bakgrunn og politiutdannede.

Etter inspirasjon fra Røneid (2013) vil de sivile i Politiet bli delt inn i en generell og en spesiell kategori. De generelt sivilt ansatte jobber med blant annet forvaltningssaker. Mange av arbeidsoppgavene til sivilt ansatte ble utført av politiutdannede som for eksempel passordning, toll, arrest og posthåndtering.

Sivilt ansatte med spesiell kompetanse har unik kunnskap innenfor et område som Politiet trenger. Dette kan være som følge av en mer kompleks kriminalitet, men også behovet for mer spisskompetanse på enkelte områder (Politidirektoratet 2008). Som eksempel kan man

nevne sivilt ansatte i Kripos og Økokrim. Her er det behov for ansatte som har god forståelse innenfor IT, kjemi, dataingeniør, samfunnsviter, språkviter, journalist, psykolog, jurist, bioingeniør, fotograf, renholds- og driftspersonell og økonom (Politiet.no).

Formålet med oppgaven er å synliggjøre noen utvalgte effekter som kan oppstå ved økt bruk av sivil kompetanse i Politiet. Oppgaven vil ta utgangspunkt i inndelingen fra Røneid (2013) hvor de blir kategorisert slik: sivilt ansatte med spisskompetanse og sivilt ansatte med generell kompetanse. Som metode vil bacheloroppgaven i størst grad vektlegge dokumentanalyse av to rapporter fra Politidirektoratet. For å presentere flere vinkler ble det gjennomført en kvalitativ undersøkelse, nærmere bestemt intervju med sivilt ansatte og politibetjenter. Oppgaven vil også benytte debattinnlegg fra Politiets magasin «Politiforum» for å få frem flere meninger.

## 2.0 Problemstilling

Utgangspunktet for analysen er en antakelse om at bruken av sivilt ansatte har medført en endring i organisasjonsstrukturen som igjen påvirker organisasjonskulturen i Politiet. I disse årsverkene ligger både de sivilt ansatte som innehar spesiell spisskompetanse og sivilt ansatte med generell kompetanse. Denne bacheloroppgaven vil gjøre en slik inndeling, og fokusere i størst grad på sivilt ansatte med generell kompetanse.

I praksis ser man at sivilt ansatte med generell utdanning brukes ofte til å avløse politiutdannede fra administrative oppgaver (Politidirektoratet 2010). De sivile i Politiet kan bli ansatt uten spesiell kompetanse, men som et avlastningsorgan for å frigjøre Politiet.

Sivile med spesiell kompetanse blir ansatt som følge av Politiets behov for spesifikk kompetanse. Med spesiell kompetanse menes kompetanse som komplimenterer Politiet, og bidrar til å bistå i politiarbeidet. Denne kompetansen må Politiet hente utenfra da spesialkompetansen de sivile innehar dekkes ikke av utdanningen gitt ved politihøgskolen. Eksempel kan være sivile med bakgrunn fra økonomistudier som blir ansatt i Økokrim for å bistå med deres forståelse innenfor fagfeltet.

Rapporter utarbeidet av Politidirektoratet viser kontinuerlig satsning på bruken av sivile i Politiet. Hovedformålet med å ansette sivile er å frigjøre politiutdannede fra kontorarbeid slik at de kan jobbe mer operativt (Politidirektoratet, 2010). Som en utfordring skriver rapporten fra 2010 at det kan virke og eksistere en «trussel» for de sivile sett fra politiutdannede sin side.

*«Sammenlignet med yngre og relativt nyutdannede politimenn kan det synes som om en større andel av seniorenene i Politiet oppfatter sivile som en «trussel» mot Politiet, og at det eksisterer en god del prinsipiell motstand mot bruk av sivile til oppgaver som tradisjonelt har vært politioppgaver.» (Politidirektoratet, 2010, s.38)*

Denne blir imidlertid dempet på bakgrunn av en overordnet felles oppfatning om positiv utvikling i synet på sivil kompetanse de siste 6-7 årene. Det kommer frem at Politidirektoratet (2010) mener det foregår et «generasjonsskifte» hvor de eldre, som er mest skeptiske til de sivilt ansatte, holder på å gå av med pensjon. Rapporten nevner at det

er store kulturforskjeller i Politiet rundt synet på sivil kompetanse, og at dette kan henge sammen med den store variasjonen i bruken av sivil kompetanse i norsk politi. Med dette ønsker jeg å forske videre på holdninger og se hvordan bruken av sivil kompetanse påvirker Politiet. Hovedproblemstillingen blir som følgende:

## **2.1 «Hvordan passer de sivilt ansatte inn i politiet etter Max Weber sin byråkratiteori, og slik den er videreutviklet av Henry Mintzberg?»**

Tilleggsspørsmål i oppgaven er:

### **2.1.1 «Hvilke holdninger eksisterer det blant politiutdannede om sivilt ansatte med generell bakgrunn?»**

## **3.0 Teoretisk forankring**

Det teoretiske utgangspunkt tas i Webers (1971) teorier om det legal-rasjonelle herredømmet, og om kjennetegn ved den forvaltningen som er knyttet til herredømmet, og Mintzbergs teorier om strukturelle konfigurasjoner.

### **3.1 Max Weber - idealtypiske byråkrati**

I et herredømme kreves det kontinuerlig forvaltning. Forvaltningsapparatet skal sikre en lydige innstilling overfor de herskere som gjør krav på å være bærere av den legitime makt, og ha rådighet over materiale som er nødvendig for å gjennomføre fysisk vold (Weber 1971:6). I oppgaven blir det fokusert på to av Webers idealbyråkratiske kjennetegn; hierarki og formelle kvalifikasjoner. De utvalgte punktene vil være med på å finne ut hvilken plass de sivile får i Politiets hierarki.

Herredømme blir brukt av Weber for en type maktrelasjon som er bygd inn i et normverk gjennom disiplinering og sosialisering. Ved organiseringen etableres et stabilt autoritetsforhold som oppfattes legitim ved at bruken av makt blir akseptert av den herskede. Dermed oppstår legitimitet når det er en bred aksept enten som følge av lov eller som av andre grunner oppfattes rettmessig eller rettferdig (Thorsen, 2018).

Begrepet legitimitet og administrativt apparat skiller mellom ulike former for herredømme. Et administrativt apparat er sentralt i Webers teori om herredømme. Dersom en gruppe mennesker underkastes samme herredømme, kan det ikke gjennomføres uten en administrativ stab som bro mellom makthaveren og undersåttene. Det administrative apparatet som samsvarer med det legale herredømme er byråkratiet. Både byråkratiet og administrative apparat kjennetegnes av tro på regler og prosedyrer og legale former.

Det finnes ifølge Weber (1971) prinsipielt tre former for legitimitetsgrunner i et herskeforhold; karismatisk herredømme, tradisjonelt herredømme, og legal-rasjonelt herredømme.

Karismatisk herredømme er betinget i personens karismatisk egenskaper. «*Personlig hengivelse og tillit til åpenbaringer, heroisme eller andre føreregenskaper hos den enkelte*» (Weber 1971:5) Makten kommer ved ordets makt og spiller på samfunnets følelser. Hans nådegave gir makt og folk ser ofte på han som en profet eller helt.

Tradisjonelt herredømme er basert på sedvane og kultur. Makten kommer fra gammelt av, den er personavhengig og personens handlinger blir legitime basert på personens rolle/stilling. Underordnede adlyder fordi de er lojale mot ham som person og respekterer den tradisjonelle statusen. Tradisjonelle herredømme kjenner man fra den patriarkalske familiestrukturen. Far har en naturlig legitimitet ved at det en kulturell forventning om at fedre har et overordnet ansvar for familien.

Den tradisjonelle formen for statlig maktutøvelse gjennom lensmann og senere politimester kan sees i lys av Webers tradisjonelle herredømme. Men i moderne tid har politietaten flest fellestrekk med det legale-rasjonelle herredømmet.

Weber mente at legal-rasjonell autoritet er den mest avanserte autoritetsform. Makten er betinget i lover i abstrakt og formell form. Denne formen for herredømme blir oppfattet som legitim, fordi man anser at lovene er blitt satt i kraft etter en korrekt prosedyre. Både herskeren og undersåttene oppfatter prosedyren som korrekt. De underordnede adlyder et system preget av organisering og fornuft. Autoritetsformen forutsetter et fungerende politisk system som vedtar lover på en allmenn akseptert måte. Sett i lys av karismatisk og tradisjonelt herredømme er det legale herredømmet mer organisert og innebærer en vedtaksprosess som er i større grad krevende enn de to andre herredømmene, der autoriteten oppstår ved personlige egenskaper eller gjennom arv.

Begrepet byråkrati kommer fra det franske ordet *bureau* («kontor»), og betegner først og fremst den statlige administrasjonen som vokste frem på 1800-tallet (Eriksson-Zetterquiz m.fl. 2014). Byråkrati som organisasjonsmodell betyr at avgjørelser blir tatt etter formelle lover og regler, hvor det er en fast lønnet administrativ stab som er uavhengig av andre inntekter, det består av spesialiserte arbeidsoppgaver, hvor autoritet ikke er knyttet til person, men til den formelle posisjonen, som ikke er arvelig. (Østerud 2002:66-67).

Max Webers idealtypiske byråkratimodell har sterke innslag av hierarki, arbeidsdeling og rutiner (Christensen, m. fl. 2015). Hierarki er en vertikal kommandokjede. Den hierarkiske oppbygningen i et byråkrati består av ulike nivåer av makt. Weber (1971) definerer makt som *«enhver sjanse til å gjennomføre sin vilje innenfor en sosial relasjon, også på tross av motstand, uansett hva denne sjansen beror seg på»* (s.12). Sammen med den hierarkiske oppbygningen inneholder den idealtypiske byråkratimodellen arbeidsdeling og rutiner. Arbeidsdeling omfatter klar inndeling av arbeidsoppgaver, rutiner, spesialisering og funksjonsdeling i arbeidet.

Weber så på byråkratiet som teknisk overlegent da organisasjonsformen er forutsigbart, kontinuerlig og konfliktfritt. Byråkratiet er forutsigbart ved at det er regelstyrt med klare rutiner. Denne forutsigbarheten er med på å skape en stabil arbeidsplass hvor embetsmennene har klare instruksjoner for hvordan arbeidsoppgavene skal løses.

Weber fremhever ti viktige prinsipper for offentlig ansatte i en byråkratisk organisasjon, som her er gjengitt fra Eriksson-Zetterquiz (2014);



- 1) Følger den formelle, saklige embetsplikten og ikke har noen personlige interesser.
- 2) Inngår i et permanent embetshierarki.
- 3) Innehar spesielle kompetanseområder innenfor embetet.
- 4) Ansatt på kontrakt.
- 5) Får lønn i penger.
- 6) Har formelle kvalifikasjoner.
- 7) Har embetet som hovedyrke og eneste yrke.
- 8) Skiller mellom person og embetsmann.
- 9) Har karrieremuligheter og anledning til å klatre opp i hierarkiet.
- 10) Opprettholder en streng og enhetlig disiplin og kontroll.

Fokuset i denne bacheloroppgaven vil ligge på nr 2, 6 og 9. Disse punktene fokuserer på hierarki og formell kompetanse i Politiet. De byråkrati-typiske punktene skaper diskusjon om de sivilt ansatte passer like godt inn i Politiet som politiutdannede.

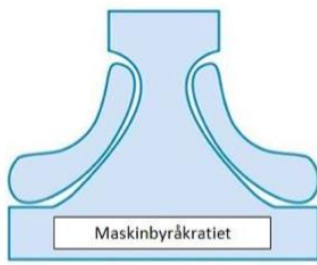
### 3.2 Henry Mintzberg – Byråkratiformer

Mintzberg videreutviklet byråkratibegrepet i boken *Structures in Fives* (1983). Han er kjent for sin typologi av organisasjonsstrukturer som består av fem typiske organisasjonsformer. I denne oppgaven fokuseres det på to former for byråkrati: Maskinbyråkrati og profesjonelle byråkrati. Han differensierer mellom byråkratiformene for å vise de ulike gradene av det han kaller *strukturell fleksibilitet* (Aarø 2010) Med dette menes hvilken evne organisasjoner har til å foreta endringer og tilpasninger (Aarø 2010). Mintzberg presenterer det slik;

«(...) *The Machine bureaucracy relies on authority of a hierarchy nature- the power of office- the professional bureaucracy emphasizes authority of professional nature- power of expertise*» (Mintzberg 1979:350).

Maskinbyråkratiet drives på makten i ledelsen, altså hvor komponentene blir styrt av

ledelsen, mens det profesjonelle byråkratiet drives av makten hos de ulike arbeidsgruppene som har hver sin kompetanse (Mintzberg 1979).



Figur 3.1 «Maskinbyråkratiet». Inspirert av Stigen\* (2010)

Maskinbyråkratiet illustrert i figur 3.1 bygger på Weber sine prinsipper om klare arbeidsoppgave og tydelig kommunikasjon med klar arbeidsinndeling.

Organisasjonsformen kan ligne på en motor eller en annen mekanisk konstruksjon hvor de ulike komponentene jobber sammen til en fungerende maskin. Maskinbyråkratiet har stor grad av formalisering og sentralisering som fungerer best når eksterne omgivelser er stabile, forutsigbare og utvikler seg langsomt.

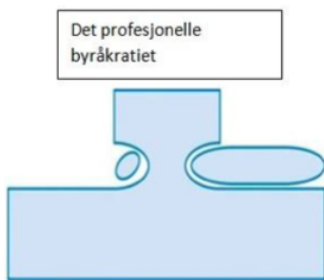
Et eksempel kan være en tannkrembedrift som produserer samme varer dag etter dag med et stabilt marked. Det har vært små endringer over tid i dette eksempelet, men produktet har samme fasong og relativ lik konsistens. En slik organisasjon gjør det mulig for en klar arbeidsdeling som har sterke innslag av regler og prosedyrer.

Fordelen med denne idealtypiske byråkratimodellen er at arbeiderne kan lett skiftes ut og erstattes med nye som kan utføre jobben på samme måte (Mintzberg 1979). Dette gjør at maskinbyråkratiet er en svært effektiv organisasjon med standardiserte arbeidsoppgaver. En annen fordel for maskinbyråkratiet er effektiviteten i reglene og prosedyrene (Aarø 2010). De er ofte store organisasjoner der skala-fordelene ved stordrift gjør at marginalkostnader synker jo større produksjonen er.

Ulempen ved slike kostnadseffektive organisasjoner er at størrelsen legger begrensninger på tilpasnings- og endringsevnen. Maskinbyråkratiets største svakhet er at rutiner og prosedyrer gjør det vanskelig å lære nye ting og løse utfordringer (Aarø 2010). Organisasjonsformen fokuserer på regler og rutiner, og jobber sjeldent med nye problemstillinger, dermed vil organisasjonen ha lite kunnskap om å se løsninger og

vanskeligheter med å tilpasse seg. Eksempel på dette kan være endringer i omgivelsene som gjør organisasjonen nødt til å tilpasse seg. For et maskinbyråkrati vil dette bli vanskelig fordi organisasjonen styres av regler og prosedyrer erfart over mange år (Aarø 2010)

Et profesjonelt byråkrati derimot, er en organisasjonsform med mange profesjonelle, og blant dem er det stor grad av spesialisering og autonomi. Den operative kjernen er tildelt mye beslutningsmyndighet og handlefrihet i det daglige arbeidet (Jacobsen & Thorsvik 2014:98). Som man kan se i figur 3.2 er beslutningsstrukturen i profesjonelt byråkrati desentralisert. Ingen andre enn de profesjonelle kan vurdere hvordan jobben skal utføres på en god måte (Jacobsen & Thorsvik 2014:98). Mintzbergs profesjonelle byråkrati kjennetegnes av kompetanse, horisontal arbeidsspesialisering, samt vertikal og horisontal desentralisering. I et profesjonelt byråkrati ansettes kompetente spesialister innenfor den operative kjernen, og gir dem stor grad av kontroll over eget arbeid.



Figur 3.2 «Det profesjonelle byråkratiet». Inspirert av Stigen\* (2010)

Eksempel på dette vil være på et sykehus hvor legene og sykepleierne har stor kontroll over utføringen av arbeidet da de innehar spesiell kompetanse (Jacobsen & Thorsvik 2014). Ledelsen på et sykehus tar for seg administrativt arbeid slik at alle spesialistene koordineres sammen. Legen har kontroll over eget arbeid ved at han arbeider selvstendig og tar beslutninger på bakgrunn av sin stilling. De ansatte på et sykehus har lært hva de skal forvente av hverandre, og fungerer godt i et system fordi alle vet grovt sett hvor beslutningsmyndigheten til hverandre ligger.

Mulige ulemper ved denne organisasjonsformen kan vises med samme eksempel som ovenfor. På et sykehus hvor ulike profesjoner jobber sammen, kan det lettere oppstå rivalisering og konflikter mellom ulike faggrupper (Jacobsen & Thorsvik 2014). En annen

ulempe ved denne organisasjonsformen er fokuset på kompetanse ved utdanning, og derfor hindrer man utnyttelse av de ansattes realkompetanse (Jacobsen & Thorsvik 2014).

Dagens politi møter stadig nye og mer komplekse utfordringer. Det er et økende behov for kompetanse som ikke er mulig å ta inn i tradisjonelle politiutdanningen. Et eksempel på dette er økt behov for IKT kompetanse. Ved å ansette sivile som spesialister på enkelte områder i Politiet kan det virke som det oppstår et skifte i Politiet. Politibetjenter adlyder personer som er plassert høyere i hierarkiet. Strukturen de følger er i stor grad lik et maskinbyråkrati. De følger ordre av ledelsen, og ellers jobber de regelstyrt og rutinebasert. Dersom de sivile blir ansatt for å bidra med sin spesialkunnskap, kan de kanskje ikke alltid ha samme forhold til regler og ordre ovenfra. Denne strukturen kan i større grad minne om det profesjonelle byråkratiet. Det reises spørsmål om mulige forskjeller i forholdet til byråkratiet kan være en faktor til spenning mellom arbeidsgruppene?

## 4.0 Metode

I dette kapittelet presenteres de mest sentrale fasene i forkant av selve undersøkelsen. Første del av prosessen er å velge tema og utvikle en problemstilling. Problemstillingen i denne oppgaven oppstod på bakgrunn av økt satsning på sivil kompetanse i Politiet, se oppgavens kapittel 1. Deretter blir det foretatt valg av undersøkelsesdesign og metode, samt etiske sider ved gjennomføring av en undersøkelse. Til slutt vil dette kapittelet beskrive den praktiske gjennomføringen.

For å svare på oppgavens problemstilling om hvordan de sivilt ansatte passer inn i Politiets hierarki etter byråkratiteorier fra Weber og Mintzberg, vil oppgaven benytte seg av dokumentanalyse, supplert personlig intervju av fire enheter over telefon.

I første omgang ble det gjort et søk gjennom internett etter relevante dokumenter. Ved hjelp av internett finner man flere årsrapporter for Politiet og flere dokumenter utarbeidet i regi av Politidirektoratet. Disse dokumentene skriver i aller størst grad om viktigheten av å nytte mer sivil kompetanse i Politiet og alle fordelene dette fører med seg. Dokumentene viser også til tall over antall sivile på ulike distrikter og hvilke stillinger de innehar. Fra disse dokumentene plukkes relevant informasjon ut, som her kan sees i sammenheng med byråkratiteorier fra Weber og Mintzberg.

Tidlig i prosessen ble det forsøkt henvendelse på e-post til to utvalgte politidistrikt, se vedlegg 2. Det ble utarbeidet et enkelt spørreskjema med en oversikt av de fire arbeidsdelingene oppgaven opererer med. I e-posten blir Politiet spurt om å fylle inn antall ansatte som faller inn under de ulike arbeidsdelingene. Formålet var å få en oversikt over hvor stor gruppe de sivilt ansatte var på de to utvalgte politistasjonene. Etter et par uker svarte politidistriktet på e-posten adressert til politistasjonen. På e-posten fra Øst Politidistrikt var det et avslag begrunnet i faren for at den «*lokale politiberedskapen lett bli avdekket opp mot politiets ressurser og kapasitet.*» se vedlegg 3.

Et nytt forsøk med henvendelse på e-post ble foretatt. Denne gangen lå fokuset på å skaffe et intervju med utvalgte politistasjoner. Her svarte Møre og Romsdal politidistrikt hvor det ble avtalt intervju med sivilt ansatt. Den andre henvendelsen til politidistriktet Øst ble aldri besvart, og etterhvert kunne ikke oppgaven vente stort lenger. Det er mulig

politistasjonene tolket mine forespørsler som identiske, og dermed ikke så behov for å svare en gang til. En annen hypotese er at de prioriterer andre saker når man nå nærmer seg mai-måned med feiringen som nasjonaldagen og årets russefeiring.

Helt til slutt ble det gjort et søk gjennom personlig nettverk. Via kontakter ble det foretatt personlig intervju med én sivil ansatt fra politidistrikt Sør-Vest, samt to politibetjenter ansatt i politidistriktet Øst og politidistriktet Møre og Romsdal. I forkant av intervjuet fikk alle tilsendt informasjonsbrev, samtykkeskjema og kopi av spørsmålene, se vedlegg. Dette ble gjort slik at de kan innhente relevant informasjon, se vinklingen på intervjuet og spørsmålene det stilles, slik at de kan trekke seg på forhånd og når som helst ellers. Alle intervjuene ble foretatt over telefon noe som også kan påvirke svarene, og graden av åpenhet hos respondentene. På bakgrunn av geografisk spredd respondenter og begrenset tid, ble det nødt til gjennomføres slik. Respondentene fikk valget mellom videosamtale eller telefon, men enten oppstod det tekniske problemer underveis eller så ønsket de helst telefon.

For å tilføye flere synspunkt til oppgaven inkluderes debattinnlegg fra «Politiforum». Dette er debattinnlegg skrevet av sivil ansatte i Politiet. Hensikten med å inkludere akkurat dette utdraget er fordi det viser en holdning hos de sivile som oppgaven forsøker å belyse.

Det ville vært fordelaktig for oppgaven om intervjuene ble foretatt via et fysisk møte mellom intervjuer og respondent. Det skaper tillit og åpenhet, samtidig gir denne formen for intervju selve intervjueren bedre kontroll over situasjonen (Jacobsen & Thorsvik 2014). I og med at oppgaven undersøker subjektive holdninger på arbeidsplassen, kan det være skummelt for respondenten å åpne seg for intervjueren gjennom telefon. Men det er ressurskrevende, og vil kreve enda større planlegging for begge parter enn ved et telefonintervju.

Når man foretar personlig intervju slik som i denne oppgaven kommer forskeren tett på respondenten. Derfor er det viktig at forskeren tar hensyn til etiske aspekter fra første stund (Jacobsen & Thorsvik 2014). Utgangspunktet for forskningsetikken i Norge i dag er tre grunnleggende krav knyttet til forholdet mellom forsker og dem det forskes på: informert samtykke, krav på privatliv og krav på å bli korrekt gjengitt (Jacobsen & Thorsvik 2014:47). Informert samtykke handler om at den som deltar i undersøkelsen, deltar

frivillig, og at personen som deltar er klar over farer og gevinster undersøkelsen kan medføre (Jacobsen & Thorsvik 2014). Kravet til privatliv er like viktig som frivillig deltakelse (Ibid.). Når det tas hensyn til privatlivet, kan forskeren stille seg; hvor følsom og privat er informasjonen, og hvor stor mulighet er det å identifisere enkeltpersoner ut ifra dataene. Krav til riktig presentasjon av data handler om at informasjonen skal bli korrekt gjengitt, og forskeren skal heller ikke forfalske resultater (Jacobsen & Thorsvik 2014). For å møte plikten man har som forsker har det blitt utarbeidet et informasjonsskjema med samtykkeerklæring, se vedlegg 4.

## 4.1 Dokumentanalyse

Dokumentanalyse vil bli utgangspunktet for bacheloroppgaven. Grunnen til at dokumentene gis mer tyngde enn intervjuene er på bakgrunn av dokumentenes grundighet utarbeidet at fagkyndige. Ved hjelp av dokumentanalyse vil det bli undersøkt sentrale dokumenter som tar for seg sivilt ansatte i Politiet. Det vil bli sett på både personell med annen kompetanse enn fra politihøgskolen, og plasseringen arbeidsgruppen har i Politiets hierarkiske oppbygning.

Thagaard (2013:59) forteller at «[d]okumentanalyse skiller seg fra data forskeren har samlet inn i felten, ved at dokumentene er skrevet for et annet formål enn det forskeren skal bruke dem til». Med dokumenter menes alle skriftlige kilder som er tilgjengelige for forskeren (Ibid.). Dokumentanalyse går systematisk gjennom innholdet i dokumentene. Formålet med bruken er å finne informasjon som er relevant i forhold til studiet. Dette skjer ved å kategorisere innholdet, og notere ned interessant data fra dokumentene. En fordel med dokumentanalyse, er at kildene ikke blir påvirket av datainnsamlingen og analysen (Grønmo, 2004). Det vil si at tekstene ikke blir endret av at man analyserer dem. Holme & Solvang (1996) mener at man kan skille mellom personlige, institusjonelle, konfidensielle og offentlige kilder. Eksempler på offentlige kilder er stortingsmeldinger, rammeplaner og ulike rapporter. Avsender sine intensjoner er viktig å tenke over, da kilden ble skrevet for andre formål enn dokumentanalyse (Ibid.). De ulike dokumentene som har blitt valgt ut i denne studien, er hovedsakelig offentlige dokumenter som er skrevet for et formål om å utvide kunnskap om den nye sivile arbeidsgruppen og synliggjøre potensiell bruk av slik kompetanse. I tillegg suppleres forskningsmateriale med innlegg fra

tjenestemannsbladet Politiforum.

#### **4.1.1 Typiske problemer som kan oppstå under dokumentanalyser.**

Grønmo (2004) forteller at perspektivet til forskeren kan påvirke tekstvalget, som kan føre til et skjevt utvalg av tekster. Som et resultat av dette kan relevante tekster blir utelatt, selv om de ville vært fruktbare med i henhold til problemstillingen. Forskerens perspektiv kan farge tolkningen av tekstene. En fare er at man ender opp med å tolke innholdet på en ensidig måte. En slik ensidig tolkning gjør at man kan gå glipp av interessante tolkningsmuligheter. Forskeren bør derfor vurdere tekstene basert på andre perspektiver og i lys av flere tekster på samme fagfelt (Ibid.).

Denne bacheloroppgaven forsøker å plassere de sivilt ansatte i hierarkiet, og å finne ut om det er spenninger mellom politiutdannede og sivilt ansatte som jobber på samme avdeling. Det kan fort bli et skjevt utvalg av tekster, og forskeren kan plukke ut enkelte deler av dokumentene som bygger opp denne oppgavens tese. Innledningsvis viser rapporten fra Politidirektoratet (2010) til en angivelig «trussel» for politibetjentene om det ansettes sivile, altså folk uten politiutdanning. Denne setningen er den eneste i hele rapporten som snakker kritisk rundt ansettelse av sivilt ansatte. Kanskje har rapporten inkludert dette for å skape en mer balansert og kontrastfylt dokumentanalyse. I denne oppgaven inkluderes også debattinnlegg fra «Politiforum». Dette er et eksempel på hvordan en forsker kan benytte «problemer med dokumentanalyse» til å tilføye og berike prosjektet. På den andre siden bør man ikke overeksponere setninger som tar liten plass i dokumentene.

Det er viktig med kildekritisk forståelse for å unngå feilinformasjon. Det kreves at forskeren er kritisk i utvelgelsen av dokumenter for å finne de som i størst grad er troverdige. Dersom forskeren mangler kildekritisk forståelse, kan det påvirke tolkningen av tekstene. For å forhindre slike problemer, kan forskeren vurdere flere tekster i forhold til hverandre. Tema i denne bacheloroppgaven har stor fagligforankring og det finnes mange gode og troverdige rapporter utarbeidet fra statsforvaltningen. Likevel er det viktig allerede helt i begynnelsen av prosjektet å ha disse punktene i bakhodet mens man forsøker å innhente informasjon om tema.



Grønmo (2004) poengterer at forskerens kontekstuelle forståelse er avgjørende i analysen av dokumentet. Det vil si at forskeren kan tolke innholdet feil dersom vedkommende ikke forstår sammenhengen det er skrevet i. Det er helt avgjørende at forskeren forstår hvem teksten er representativ for. Derfor er det viktig at forskeren må forstå tekstene ut fra konteksten de ble skrevet i, og man må ha forfatterens intensjoner i bakhodet (Ibid.).

Dokumentene som ble valgt til denne undersøkelsen forteller blant annet om bruken av sivile i henhold til hierarki og kvalifikasjoner som to punkter til Max Webers idealtypiske byråkrati. Et ønske var å ta utgangspunkt i dokumenter som ga innblikk over nasjonal bruk av slik kompetanse, og videre satsning på bruken av sivil kompetanse i Politiet. Samtidig kan ikke alle relevante dokumenter være med i undersøkelsen på bakgrunn av kapasitetsmangel. Dokumentene brukt i oppgaven, er alle offentlige dokumenter.

## 5.0 Analyse

Nå skal fokuset flyttes over til sammenhengen mellom Max Weber og Henry Mintzberg sin teori om byråkrati i lys av Politiet som organisasjon. Oppgaven skal forsøke å finne ut om det er spenning som følge av den hierarkiske plasseringen mellom sivilt ansatte og politiutdannende, ved å anvende teorier fra Weber og Mintzberg. Innledningsvis i analysen vil dokumenter fra Politidirektoratet benyttes for å hente inn informasjon om feltet. Deretter vil resultatet fra den kvalitative undersøkelsen bli presentert og analysert med fokus på Weber sitt idealtypiske byråkrati og Mintzbergs maskinbyråkrati og profesjonelt byråkrati.

### 5.1 Max Webers idealtypiske byråkrati

Politiet er nødt til å behandle saker med profesjonalitet. Politiet er statens voldsmonopol overfor borgerne. Det vil si at det er kun Politiet som har rett til å utøve fysisk makt mot borgerne innenfor de regler som er stadfestet i Norges lover. Sammen med denne autoriteten mener Max Weber at byråkratisk regelstyring er den beste modellen for å fremme administrativ effektivitet (Eriksson-Zetterquiz m.fl. 2014). Politiet er et godt eksempel på Weber sitt idealtypiske byråkrati. Politiet har klare innslag av regelstyrt tenkning og atferd, slik at straffereaksjonene blir formelt like over hele Norge. Ved å «fjerne» ansiktet til de ansatte vil reaksjonen være regelstyrt og personlig skjønn minimalisert.

Politiet er organisert slik at de ansatte jobber med klar arbeidsinndeling og rutiner for behandling av søknader og tillatelser. Det er lite rom for fritt skjønn, og avgjørelsen skal ikke være farget av personen bak behandlingen. Politiet har lovhjemlet myndighet i Lov om Politiet fra 1995. Myndighet kan utøves av den som har eller er gitt politimyndighet etter politiloven § 20, jf. politiloven § 4. § 20 (1) lyder slik: «*Politidirektøren, embetsmenn og tjenestemenn med politigrader har politimyndighet i hele riket i kraft av sin stilling.*». Denne lovhjemmelen åpner opp for utvidet politimyndighet, til for eksempel namsmann uten å være utdannet politi. Med andre ord ligger selve politimyndigheten i stillingen og ikke utdanningen.

### 5.1.1 Hierarki

Innledningsvis introduseres Politiets oppbygning med Politidirektoratet øverst, med ulike etater nedover i hierarkiet. Et av prinsippene for Weber sitt idealtypiske byråkrati er at den ansatte inngår i et permanent embetshierarki.

I etatene jobber juristene, sivilt ansatte, politiutdannede og driftsansvarlige sammen. Det er ingen etater som for eksempel kun opereres av sivilt ansatte eller kun av politibetjenter. Disse ulike arbeidsgruppene utgjør på hver sin måte sin del av puslespillet. Når den sivile gruppen i Politiet stadig blir større vil tyngden i vektskålen endres. Hvilke konsekvenser dette vil ha for Politiet er usikkert. Men i rapporten fra Politidirektoratet fra 2010 oppfordrer arbeidsutvalget å øke bruken av personell med annen kompetanse enn politiutdanning. De mener det fremdeles ligger et stort ubenyttet potensial hos den type personell. De sivilt ansatte med generell kompetanse som jobber innen saksbehandling jobber hierarkisk sidestilt med politibetjentene. De sivilt ansatte har ingen rapporteringsplikt eller plikt til å adlyde politibetjentene vis-à-vis. Likevel kom det frem holdninger hos den ene sivilt ansatte som deltok i intervjuet, at det tillå enkelte uformelle arbeidsoppgaver knyttet til rollen som sivilt ansatt som for eksempel å sette på kaffe for avdelingen og rydde inn i oppvaskmaskinen (sivilt ansatt, Sør-Vest, 10.04.2019). Hvorfor denne oppgaven tillå sivilt ansatte var knyttet til den historiske bakgrunnen for yrket, da det var som regel kvinner som jobbet i disse stillingene og hadde lettere for å ta på seg en «moderlig» rolle.

*«Det er for eksempel vi [sivilt ansatte på avdelingen] som oftest setter inn i oppvaskmaskinen og setter på kaffi» (Sivilt ansatt, Sør-Vest, 10.04.19)*

Sett utelukkende fra respondentens svar kan det virke som det eksisterer et uformelt hierarki på arbeidsplassen. Selv om stillingene er formelt sett likestilt etter Politiets organisasjonsstruktur er virkeligheten og praksisen annerledes.

Gjennom intervjuet med sivilt ansatt som har jobbet lenge i Politiet kommer det frem at de sivile i Politiet har hatt en dynamisk utvikling og holdninger har endret seg på bare noen tiår. Tidligere ble de sivilt ansatte sett på som kontorarbeidere og var mindre delaktig i

politiarbeidet, derfor kan det være enkelte gamle roller som henger igjen, spesielt da i lensmannskontor (sivilt ansatt, Møre og Romsdal, 14.05.19).

Når det gjelder sivile med spesiell kompetanse ser arbeidsutvalget fra Politidirektoratet et økende behov for spesialkompetanse innenfor fagfelt som IT, DNA-personprøvetakning, etterforskning av enkelte saker og kriminalteknisk bistand (Politidirektoratet, 2010, s. 43). Det er mange distrikter som allerede benytter sivile i overnevnte stillinger. I Møre og Romsdal var det p.r. 2010, 2 sivilt ansatte som jobbet i etterforskning (Politidirektoratet 2010). Via intervjuet med sivil ansatt i Møre og Romsdal politidistrikt kom det frem at det har vært en gradvis økning av bruken av sivilt ansatte på områdene nevnt ovenfor. (Telefonintervju 14.05.19)

### **5.1.2 Formelle kvalifikasjoner**

At tjenestemannen innehar formelle kvalifikasjoner er punkt nummer 6 i Eriksson-Zetterquist (2014) sin oversikt over kjennetegn for Weber sitt idelbyråkrati. Som nevnt deles de sivile ofte inn i to grupper. De sivile med spesiell kompetanse har en tydelig kompetanse silt ut allerede ved stillingsinstruksen, og i rekrutteringsprosessen. De har formelle kvalifikasjoner som Politiet bevisst søker etter. Dette står til kontrast med sivile med generell bakgrunn. Denne gruppen finner man ofte i skranken hvor de tar imot anmeldelser, henvendelser fra publikum og annen saksbehandling. Utdanningsbakgrunnen spiller svært liten rolle. Dette viser en oversikt fra Politidirektoratet (2010). Oversikten nedenfor er en oversikt over sivilt ansatte som utfører oppgaver i ordens- og etterforskningstjeneste i Oslo pd:

Videregående skole: 78%

Høgskole/Universitet (t.o.m. fire år): 15%

Høgskole/Universitet (over fire år): 7%

Som oversikten viser hadde flertallet av sivilt ansatte videregående skole som høyeste fullførte utdanning. Dette bygger også opp under antakelsen om at den generelle sivile ansatte ikke blir ansatt på bakgrunn av sin kompetanse. En annen spennende vinkling skjedde i forbindelse med intervjuet av sivil ansatt i Møre og Romsdal politidistrikt. Her kom det frem en hypotese om hvorfor noen kan føle på spenning mellom politibetjenter og

sivilt ansatte. Som bakenforliggende årsak kan ulikt kompetansenivå være en faktor som skaper sosiale forskjeller på arbeidsplassen (sivilt ansatt, Møre og Romsdal, telefonintervju 14.05.19). Selv om disse holdningene ikke er kjent for respondenten, viser vedkommende til en endring i synet på sivilt ansatte, fra å tidligere være lavere utdannet til å bli høyere utdannet. Gruppen med spisskompetanse får en stadig mer fremtredende rolle i Politiet ved å komplimentere på en annen måte enn ved de tradisjonelle «kontoroppgavene» det var mest av før i tiden (sivilt ansatt, Møre og Romsdal, telefonintervju 14.05.19).

### **5.1.3 Karrieremuligheter**

Ifølge Weber (1971) er karrieremuligheter og anledning til å klatre opp i hierarkiet viktige prinsipp for offentlig ansatte i en byråkratisk organisasjon. Stadig flere distrikter tilbyr utdanning til de sivilt ansatte med generell bakgrunn. Som et tiltak for å gi utdanning til sivile har Politihøgskolen (Forkortet: PHS) kurs om hvordan håndtere arbeidsoppgaver som arrestforvarere, samtidig som mange politistasjoner har årlig trening på arrestasjonsteknikk og hånd-signalisering (Politidirektoratet 2010). Det fremkommer i rapporten fra Politidirektoratet (2010) at det er et økende behov for utdanning, men begrenset kapasitet hos PHS. Det jobbes med å løse kapasitetsproblemet, men det er begrenset innsyn i interne prosesser i pPolitiet. Per dags dato finnes det ingen rapporter på internett som bekrefter en løsning på kapasitetsutfordringen politiet står overfor.

Bruken av lokalt skjønn har ført til en ulik bruk av sivil kompetanse i Politiet. Det er ulik oppfatning om hvilke arbeidsoppgaver de sivilt ansatte kan ha innen Politiets hovedområder. Det fremkommer ikke hvorfor denne ulike oppfatningen har oppstått, men distriktene har ulikt behov for kompetanse basert på hvilke utfordringer distriktene jobber med. Dette kan bety at distriktene føler på ulikt behov for supplering eller avlastning.

Ifølge statistikken fra Politidirektoratet (2010) brukes flertallet av sivilt ansatte i stillinger som arrestforvarere. Likevel er det per 2010 tre distrikt som ikke benytter sivil kompetanse i det hele tatt, mens andre distrikt har utvidet bruken til å anvende sivilkompetanse innenfor etterforskning (Politidirektoratet 2010). Ved at politistasjonene benytter sivil kompetanse forskjellig, vil en følge av dette bli ulikt behov for kompetanse. Etersom det gis utdanning etter en ansettelse foreligger, så avhenger utdanningen av hvilke stillinger som distriktet lyser ut. På politiets nettsider eksisterer det per 19.05.2019, 14 sivile

videreutdanninger. Dette er videreutdanning innen sivil rettspleie, forvaltningsrettslige gjøremål og begrenset politimyndighet (Politiet.no).

## 5.2 Maskinbyråkratiet og det profesjonelle byråkrati

Henry Mintzberg videreutviklet byråkratibegrepet i sin bok, hvor han delte det inn i to kategorier; maskinbyråkratiet (figur 3.1) og det profesjonelle byråkrati (figur 3.2).

Maskinbyråkratiet drives på makten i ledelsen, altså hvor komponentene blir styrt av ledelsen, mens det profesjonelle byråkratiet drives av makten hos de ulike arbeidsgruppene som har hver sin kompetanse.

Politiutdannende og sivilt ansatte kan plasseres på ulike måte innenfor modellene av byråkratiformene til Mintzberg. Basert på hvor man leter informasjon blir disse arbeidsgruppene plassert ulikt. Med denne menes, dersom man innhenter informasjon fra dokumentene brukt i analysen vil de sivilt ansatte bli plassert lignende som i modellen «*Maskinbyråkratiet*» hvor sivilt ansatte og politiutdannede blir plassert sidestilt i hierarkiet. I støttestrukturen finner man i hovedsak kun sivilt ansatte, det vil si rengjøring, drift, kantine m.m. (Jacobsen & Thorsvik 2014). I teknostrukturen finner man personer som ikke direkte er inngår i produksjonen av Politiets tjenester men bidrar til planlegging og gjerne økonomisk kontroll (Jacobsen & Thorsvik 2014). Basert på intervjuene kan man se flere likhetstrekk med det profesjonelle byråkratiet. De sivilt ansatte med spisskompetanse har med sin kunnskap fått særskilte oppgaver i Politiet. Dette er kompetanse innen felt som ikke dekkes av den tradisjonelle utdanningen gitt ved PHS (Politidirektoratet 2010).

Sivilt ansatte har ved flere politistasjoner fått enkelte områder hvor kun sivilt ansatte har myndighet til å råde over. Dette kan vise en utvikling som nærmer seg et mer profesjonelt byråkrati, hvor makten drives fra de ulike arbeidsgruppene som har hver sin kompetanse. Dette kommer tydeligere i Økokrim eller Kripos der sivilt ansatte blir ansatt på bakgrunn av sin spisskompetanse. Kripos består av halvparten politiutdannede, andre halvparten består av personell med bakgrunn som; kjemiker, dataingeniør, samfunnsviter, språkviter, journalist, psykolog, jurist, bioingeniør, fotograf, renholds- og driftspersonell og økonom (Politiet.no).

De sivilt ansatte med spesiell kompetanse kan inneha en kompetanse som lederne ikke kan beordre ovenfra, fordi kompetansen ligger i de ansatte, og ikke hos ledelsen som man ser i et maskinbyråkrati. For de sivilt ansatte med generell bakgrunn har de enkelte felt de har enerett over. Sivilt ansatte som jobber med forvaltningssaker har ansvar for all passhåndtering ved enkelte politistasjoner.

*«Dersom det kommer publikumere som ønsker nødpass i helgen mens sivilt ansatte ikke er på jobb, er disse nødt til å henvende seg til Gardermoen eller vente til mandag» (Politibetjent, Møre og Romsdal, telefonintervju 13.04.2019)*

På en annen side har Politiet fra gammelt av hatt sterke innslag av Mintzberg sitt maskinbyråkrati. Politiet er organisert med klare arbeidsoppgaver og arbeidsinndeling. Politiet håndterer et bredt spekter av oppgaver, likevel er prosedyrene og retningslinjene om hvordan ansatte skal håndtere saker de står overfor i stor grad standardisert. Dette skaper en svært effektiv organisasjon med fokus på formell likhet i behandlingen av borgerne.

Satt i sammenheng med intervjuene som ble foretatt av to sivilt ansatte og to politibetjenter vil figurene fordele seg litt mer mot fordelingen i «Maskinbyråkratiet». Funnene i intervjuene kan ikke forklare mer enn personlige oppfatninger på den arbeidsplassen det gjelder, og funnet gjelder absolutt ikke alle for alle distrikt. Likevel bør det nevnes at respondentene er spredt rundt i distriktene i Sør-Vest, Møre og Romsdal og Øst i Norge. I intervju med sivilt ansatt i Sør-Vest politidistrikt kom det frem at de sivile og politiutdannede er på mange områder likestilt, men at det eksisterer en uformell norm som gjør at politiutdannede havner høyere i hierarkiet slik det er forsøkt illustrert i Mintzberg sitt maskinbyråkrati.

Felles oppfatning hos de sivilt ansatte var at det eksisterer en uformell tendens til gamle forventninger knyttet til rollen som sivilt ansatt. Tidligere besatt ofte kvinner de stillinger som sivilt ansatt med arbeidsoppgaver som saksbehandling og annen type forvaltningsoppgaver (Politibetjent, Møre og Romsdal, telefonintervju 13.04.2019). Hvor kvinnene hadde en tendens til å stelle mer på arbeidsplassen og dette innebar blant annet oppvask og kaffetrakting blir dratt frem som eksempler av sivilt ansatt fra politidistriktet

Sør-Vest (Telefonintervju 10.04.2019). En slik tendens kan ifølge intervjuene være sterke på lensmannskontor enn ved større distrikter hvor det har vært en større modernisering.

Felles for både dokumentene og intervjuene er at det kan eksistere et uklart skille i maktfordelingen mellom sivilt ansatte og politiutdannede. Politiet mister flere arbeidsoppgaver, hvor flere av de tradisjonelle oppgaver blir omgjort til sivile stillinger. Det er ingenting i dokumentene utarbeidet av Politidirektoratet som tyder på at det skal begynne å begrense bruken, men heller tvert imot. Norge har en lang historie med å kikke til England og Sverige for inspirasjon. Det er ca. 220 000 ansatte i Politiet i England og Wales, hvorav ca. 100 000 av disse er sivilt ansatt uten utdanning fra politihøgskole (Politidirektoratet, 2010)

*«Ordningen med sivile åstedsgrensere har ført til at flere åsteder undersøkes og kvaliteten på arbeidet er bra. (...) De utfører både selve sikringen av spor, beslaghåndtering og rapportskriving i ettetid.»* (Politidirektoratet, 2010, s. 20)

Det er lite som tyder på at Politiet i Norge kommer til å begrense bruken av sivilt ansatte. Derfor vil det bli viktig i tiden fremover å forske på konsekvensen av bruken av sivil kompetanse i Politiet. En konsekvens av økning av bruken av sivilt ansatte er holdninger og potensielle spenninger mellom arbeidsgruppene som jobber på samme avdeling.

*«Vi er politiansatte og det er vi stolte av. (...) Tell med sivile når det snakkes om beredskap i politiet. Vi er her. Vi vil telles!»* (Bakken, Britt Elin, Politiforum 28.12.2018).

Debattinnlegget av Britt Elin Bakken, leder av Siviltutvalget Innlandet, ønsker å bli sett som en del av politistyrken. Innlegget har en fremtoning som skaper inntrykk at sivilt ansatte plasserer seg selv horisontalt med politibetjentene, men likevel føler seg utelatt når det gjelder inkludering i statistikk over beredskap i Politiet. Tidligere i oppgaven har funnene vist til uformelle normer knyttet til rollen som sivilt ansatt. Normene har oppstått i sosiale settinger for flere år tilbake, men likevel er det flere ting som tyder på at normene preger forventninger knyttet til rollen som sivilt ansatt. Dette innlegget presenterer en ny vinkling som viser en formell separasjon av sivilt ansatte og politiutdannet. I tillegg til en sosialkonstruert forventning knyttet til sivilt ansatte, blir arbeidsgruppen ekskludert fra



statistikk over beredskap i Politiet (Politiforum, 28.12.2018). Det er vanskelig å vite om den formelle ekskluderingen er med på å føre videre stigmatisering fra uformelle forventinger, over til en formell forskjell mellom arbeidsgruppene.

## 6.0 Avslutning

Undersøkelsen har tatt sikte på å avdekke om det eksisterer spenninger rundt sivilt ansatte i Politiet i lys av Weber idealbyråkrati og Mintzberg sin videreutvikling av begrepet. Problemstillingen «*hvordan passer de sivilt ansatte inn i Politiet etter Max Weber sin byråkratiteori, og slik den er videreutviklet av Henry Mintzberg?*» har fulgt oppgaven gjennom dokumentanalyse og intervju. Det ble foretatt dokumentanalyse av rapporter fra Politidirektoratet, samt intervju med to sivilt ansatte og to politibetjenter fra ulike distrikter i Norge. Utvalget av respondenter er basert på et grunnlag av hvem som er best egnet til å besvare problemstillingen. Da ble det naturlig å intervju sivilt ansatte, i tillegg ble det viktig å intervju politiutdannede som jobber tett med sivile som også på flere felt har tatt over ansvarsområder. Dokumentene utarbeidet på vegne av Politidirektoratet har i denne bacheloroppgaven fått mest tyngde. Utvalgt informasjon fra dokumentene har blitt brukt til å gi tyngde i drøftelsene, underbygge respondentenes oppfatninger, samt bekrefte eller avkrefte antakelser om spenning mellom sivile og politiutdannede.

### 6.1 Konklusjon

Dokumentene analysert i oppgaven plasserer ikke politiutdannede og sivilt ansatte som jobber på samme avdeling, ulikt i politihierarkiet.

Ut ifra drøftelsen kan man konkludere med at de sivilt ansatte i Politiet har en horisontal plassering sammen med politibetjentene de på områdene der de jobber på samme avdeling. De individuelle intervjuene avdekker at det ikke syntes å være en voldsom spenning mellom sivilt ansatte med generell bakgrunn og politiutdannede. Likevel har oppgaven oppdaget en uformell forventning knyttet til rollen som sivilt ansatt ved mindre distrikt som plasserer dem lavere i hierarkiet. Gjennom analysen ser man en tendens til ulik holdning til sivilt ansatte mellom lensmannskontor og i større distrikter. På mindre politidistrikter kan det virke som det er flere uformelle normer koblet til rollen som sivilt

ansatt. Et sentralt funn er at de uformelle normene har vært knyttet til tidligere kjønnsroller, da det i større grad var kvinner som jobbet med forvaltningssaker. Dette har ført til at arbeidsoppgaver som kaffetrakting og rydde inn i oppvaskmaskin fortsatt er tillagt sivilt ansatte.

Avslutningsvis kan man konkludere med at det er tegn til en positiv utvikling på feltet av bruken av sivilt ansatte. De større distriktene har en tydeligere ansvarsfordeling basert på formelle regler, og er i mindre grad preget av de tradisjonelle normene knyttet til sivilt ansatte.

## **6.2 Videre forskning**

Undersøkelsen har tatt sikte på å kartlegge formelle og uformelle holdninger til sivilt ansatte med arbeidsoppgaven innen forvaltning. Funnene i undersøkelsen viser gjennomgående holdninger til at disse gruppene går godt overens, med en gjensidig respekt. En styrke med undersøkelsen er at den går i dybden av problemstillingen som det på forhånd fantes lite kunnskap om. Norge kikker stadig vekk til utlandet for kunnskap rundt bruken av sivilt ansatte, men gjennom dette prosjektet har det kommet frem at det har blitt gjort lite forskning på konsekvensen sivilt ansatte har på organisasjonskulturen og strukturen i Politiet i Norge. Likevel begrenser undersøkelsen seg til en liten kvalitativ undersøkelse og kan derfor ikke legges til grunn for hele populasjonen. Her kan det stilles spørsmål om det kan være spesielle trekk ved de arbeidsplassene som inngår i denne analysen som gjør at man har fått de funnene.

En videreføring av studien burde være gjennom kvantitativ metode for å potensielt avdekke om funn gjort i oppgaven gjelder for den totale populasjonen, eller om nye funn vil vise noe annet. Videre forskning på dette området kan gi god kunnskap rundt konsekvenser av bruken av sivil kompetanse i Politiet, og forskning på hvilket Politi Norge kan ende opp med i fremtiden. Tilslutt var det interessant at ingen av intervjuobjektene var redd for at Politiet skulle miste synlig autoritet ved at det blir færre i politiuniform på politistasjoner. Av dette oppstår et spørsmål om hvor langt suppleringen og komplimenteringen av sivilt ansatte vil fortsette, og om det kan oppstå en konflikt som følge av færre arbeidsoppgaver til politiutdannede, og om Politiets symbolske autoritet med tanke på uniform og bruk av våpen.

## Litteraturliste:

- Aarø, Jannicke og Torbjørn Aarø (2010): «*Vinmonopolet- endring i butikkdrift*» [Masteroppgave]. Sted: Høgskolen i Molde.
- Bakken, Britt Elin (2018): «Jeg er sivilt ansatt og jeg vil telles!» *PolitiForum* [Internett] 28.desember. Tilgjengelig fra: < <https://www.politiforum.no/artikler/jeg-er-sivilt-ansatt-og-jeg-vil-telles/454281> >
- Christensen, Tom, Egeberg, Lægreid, Roness & Røvik, (2015) «*organisasjonsteori for offentlig sektor 3.utgave*». Oslo: Universitetsforlaget.
- Dørum, K og Gisle, J (2018): *Embetsmann* [Internett]. Oslo: Det Store Norske Leksikon. Tilgjengelig fra: < <https://snl.no/embetsmann> > [Lest 02.03.2019].
- Grønmo, Sigmund (2004): *Samfunnsvitenskapelige metoder*. Fagbokforlaget.
- Holme, Idar Magne & Bernt Krohn Solvang (1996): *Metodevalg og metodebruk*. 3.utgave. TANO AS.
- Eriksson-Zetterquist, Ulla, m.fl. (2014): «*Organisasjonsteori*». Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Mintzberg, Henry (1979): «The structuring of organizations» [Internett]. Tilgjengelig fra: < <https://www.nrc.gov/docs/ML0907/ML090710600.pdf> > [Lest 22.03.2019]
- Nygård, Kamilla Kvalsnes (2010): «*Inkubatorbedrift, nettverksaktører og organisasjonsstruktur*» [Bacheloroppgave] Sted: Høgskolen i Molde.
- Jacobsen og Thorsvik (2014) «*Hvordan organisasjoner fungerer*». Bergen: Fagbokforlaget.
- Politiet. (2018): «*Politiets årsrapport 2017*» [Internett]. Tilgjengelig fra: < <https://www.regjeringen.no/contentassets/80197702ddb144e8a016a040e656751f/arsrapp-ort-2017-politidirektoratet.pdf> > [Lest 02.03.2019].
- Politiet. «*Vil du jobbe i Kripos?*» [Internett]. Tilgjengelig fra: < <https://www.politiet.no/om/organisasjonen/sarorganene/kripos/jobbe-ved-kripos/> > [Lest 02.03.2019].
- Politidirektoratet (2010): *Politiets behov for personell med annen kompetanse enn politihøgskole*. Oslo: Politidirektoratet. < [https://www.politilederen.no/dokumenter/Info\\_sentralt/Rapport%20fra%20arbeidsgruppe%20tilknyttet%20driftsanalyseprosjektet.pdf](https://www.politilederen.no/dokumenter/Info_sentralt/Rapport%20fra%20arbeidsgruppe%20tilknyttet%20driftsanalyseprosjektet.pdf) > [Lest 30.januar 2019]
- Politidirektoratet (2011) «*PBS I politiets beredskapssystem del I Retningslinjer for politiets redskap*». Tilgjengelig fra: < <https://www.politiet.no/globalassets/05-om-oss/03-strategier-og-planer/pbsi.pdf> > [Lest 13.05.2019]

Politihøgskolen Forskning (2007): «*Polisiær virksomhet- Hva er det og hvem gjør det?*».

Tilgjengelig

fra:<<https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/175044/rapp%20polisiær%20virksomhet%20om%20omslag.pdf?sequence=1>> [Lest 15.02.2019]

Røneid, Beate Kristin. (2013): *Sivile i politiet [Masteroppgave]*. Sted: Universitetet i Oslo

Skirbekk, Sigurd (2015): *Hierarki* [Internett]. Oslo: Det Store Norske Leksikon.

Tilgjengelig fra: < <https://snl.no/hierarki> > [Lest 02.03.2019].

Thorsen, Dag Einar (2018): *Legitimitet [Internett]*. Oslo: Det Store Norske Leksikon

Tilgjengelig fra < <https://snl.no/legitimitet> > [Lest: 14.03.2019]

Thagaard, Tove (2013): *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. 4. utgave. Fagbokforlaget.

Weber, Max (1971): *Makt og byråkrati*. Oslo: Gyldendal.

Annet - \*Figurer av Mintzbergs strukturelle konfigurasjoner presentert under 3.2 og 5.0, er hentet fra førsteamanuensis Inger Marie Stigen, ved Høgskolen i Oslo, 03.02.2010, gjengitt av Kamilla K. Nygård (2010).

## Vedlegg 1) Tall hentet fra Politiets årsrapport 2017.

Tabell 1: Årsverk totalt for etaten ved utgangen av året, eks. PST. 1)

År	Politiutdannet personell	Jurister	Sivile stillinger	SUM
2011	7 922	686	4 899	13 507
2012	8 151	720	5 037	13 908
2013	8 449	727	5 147	14 323
2014	8 879	769	5 369	15 017
2015	9 247	819	5 495	15 561
2016	9 255	843	5 750	15 848
2017	9 791	860	5 882	16 533

1) 0290 politiinspektører uten krav til påtale er kategorisert som politi eller **sivil**

Tabell 2: Årsverk totalt for etaten ved utgangen av året, inkl. PST 1)

År	Politiutdannet personell	Jurister	Sivile stillinger	SUM
2012	8 397	729	5 190	14 316
2013	8 716	737	5 317	14 770
2014	9 152	781	5 562	15 495
2015	9 542	831	5 741	16 114
2016	9 551	856	6 007	16 414
2017	10 111	876	6 164	17 151

1) 0290 politiinspektører uten krav til påtale er kategorisert som politi eller **sivil**

## Vedlegg 2) E-post sendt til politistasjoner

### Informasjon til bacheloroppgave våren 2019

*Student, Victoria J. Stillingen Ness, Juss og administrasjon HiMolde*

Jeg skriver en bacheloroppgave om sivile i politiet. Oversikten jeg håper dere ønsker å svare på gir meg essensiell informasjon videre i prosjektet. Prosjektet analyserer bruken av sivilt ansatte ved ulike stasjoner, samtidig som den kikker på hvordan de sivile passer inn i den hierarkiske strukturen i politiet.

I forbindelse med min bacheloroppgave ønsker jeg å få en oversikt over antall ansatte hos Lillestrøm politistasjon. Jeg ønsker å få kartlagt ansatte med politiutdanning, jurister, sivilt ansatte (adm.+drift og sivilt ansatte som utfører politisær virksomhet. Med sivilt ansatte som utfører politisær virksomhet menes de ansatte som enten har fått begrenset myndighet, arbeid som for eksempel arrestforvarere, eller som jobber i stillinger som tidligere har tilhørt politiutdannet. For eksempel i operasjonssentralen. Med sivilt ansatte som jobber med drift og administrasjon menes renholdspersonale, vaktmester, regnskapsfører ect. Årsaken til hvorfor jeg ønsker stillingsprosent er for å kikke på om de sivile i politiet jobber mer i deltidsstillinger enn de andre ansatte.

	<b>Menn</b>	<b>Menn i 100% stilling</b>	<b>Kvinner</b>	<b>Kvinner i 100% stilling</b>
<b>Ansatte med politiutdanning</b>				
<b>Jurister</b>				
<b>Sivilt ansatte som utfører politisær virksomhet</b>				
<b>Administrativt ansatte (intern administrasjon og drift)</b>				
<b>Annet, presiser:</b>	_____	_____	_____	_____
	_____	_____	_____	_____

## Vedlegg 3) *Sensurert E-post svar*

25 February 2019 at 14:28

Hei Victoria. Vi har gått noen runder med forespørselen din. Som du ser gir ikke politistasjonssjef . tillatelse til å dele denne informasjonen. Når vi går ut med antallet tjenestemenn og ansatte vil det avsiøre for mye om politiets beredskap dessverre. Jeg håper du finner en annen måte å få gjort oppgaven på. Lykke til.

Beste hilsener fra

*Signert*

.xxx

Hei, forespørselen gjelder kun . politistasjon.

Utvalget er her for lite siden det kun gjelder en tjenesteenhet, og derav kan den lokale politiberedskapen lett bli avdekket opp mot politiets ressurser og kapasitet.

Ønsker derfor at denne informasjonen ikke gis ut.

Mvh

*Signert*

.xxx

4 March 2019 at 15:11

Hei,

Viser til din e-post henvendelse i forbindelse med bacheloroppgave.

Vi kan dessverre ikke gi ut oversikt over antall ansatte ved Molde politistasjon av hensyn til sikkerhet og taushetsplikt.

Generelt kan svare at når det gjelder politistillinger kunngjøres de som 100% stillinger.

Når det gjelder sivilt ansatte, er det noen stillinger som er mellom 50-100 %. Renholdere har lavere prosent eller lønnes per time. Dette er ca 10 stillinger i hele distriktet. I tillegg til dette har medarbeidere redusert stilling som følge av sykdom, eller ønske om 80% stilling, redusert stilling grunnet omsorg små barn mv.

Dersom det er aktuelt med tall for distriktet, ber jeg om en tilbakemelding. Da kan jeg undersøke nærmere hvilke tall som kan gis ut til offentlig bruk.

Med vennlig hilsen

*Signert*

.xxx

## Vedlegg 4) Intervjuguide til personlig intervju m/samtykkeerklæring

### Vil du delta i forskningsprosjektet

#### ” Sivilt i politiet, en analyse av bruken av sivilt ansatte i politihierarkiet ”?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å belyse de sivilt ansatte i politiet. I dette skrevet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

##### **Formål**

Dette er en bacheloroppgave om sivilt ansatte i politiet som utfører politisær virksomhet. Denne arbeidsgruppen utfører arbeidsoppgaver som tidligere var tillagt politiutdannede. Oppgaven forsker på hvilken uformell plassering de sivilt ansatte har i politihierarkiet, om det finnes spenning mellom de sivilt ansatte og politiutdannede.

Problemstillingen i oppgaven er følgende:

Hvordan passer de sivilt ansatte inn i politiet etter Max Weber sitt idealtypiske byråkrati?

Tillegsspørsmål: Påvirkes byråkratiformen av at det ansettes folk uten politiutdanning?

Opplysningene i oppgaven skal ikke brukes til andre formål.

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

- Høgskolen i Molde er ansvarlig for prosjektet.

##### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Du får spørsmål om å delta på bakgrunn av din stilling i politiet.

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

Metoden som brukes i oppgaven er intervju over internett. Det blir gitt 10 spørsmål muntlig over webkamera. Spørsmålene forsøker å fange opp holdninger mellom sivilt ansatte og politiutdannede. Svaret fra intervjuobjektene blir notert ned underveis av forskeren. Dersom forskeren fanger opp en god setning vil forskeren bekrefte og gjenta setningen for intervjuobjektet for å bekrefte sitatet.

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du stiller opp på et videointervju over internett. Lengden på intervjuet vil vare omlag 30 minutter. Spørreskjemaet inneholder spørsmål om hvilke oppfatninger intervjuobjektet har om sivilt ansatte og politiutdannede. Dine svar blir notert ned og lagret via elektronisk harddisk ved Høgskolen i Molde.

##### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Samtykkeerklæring blir sendt ut på forhånd via e-post. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.



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

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

Forfatter og forsker av oppgaven vil ha tilgang til dine svar. Det er kun forskeren + veileder som har tilgang da det lagres på privat mappe på Høgskolen i Molde sin harddisk.

Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data. Datamaterialet vil bli lagret på forskningsserver som er innelåst.

Deltakerne vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjonen. Opplysninger som blir brukt vil kun være direkte relevant for oppgavens problemstilling. Kun stilling og alder blir brukt til å identifisere intervjuobjektet.

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

Prosjektet skal etter planen avsluttes 21/05/2019. Personopplysninger og notater fra prosjektet vil bli slettet og fjernet fra harddisken ved prosjektets slutt.

### Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

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

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Høgskolen i Molde har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

### Hvor kan jeg finne ut mer?

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

- Høgskolen i Molde
- Student, Victoria Ness, [victoria.ness@hotmail.com](mailto:victoria.ness@hotmail.com)
- Veileder, Beinta Jakupsstovu, [Beinta.Jakupsstovu@hiMolde.no](mailto:Beinta.Jakupsstovu@hiMolde.no)
- Vårt personvernombud: [personvernombud@himolde.no](mailto:personvernombud@himolde.no)
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost ([personverntjenester@nsd.no](mailto:personverntjenester@nsd.no)) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Beinta Jaupsstovu  
Prosjektansvarlig  
(Forsker/veileder)

Victoria Ness  
Student

---

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «Sivile i politiet, en analyse av bruken av sivilt ansatte i politihierarkiet», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i elektronisk webkamera intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. 21/05/2018

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)