



Vilkår for oppgaveløsning i politiet

- et spørsmål om risiko- og
belastningshåndtering

av

Christin Thea Wathne

i samarbeid med Liv Finstad og Ida Drange

AFI-notat 11/08

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS NOTATSERIE
THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S OCCATIONAL PAPERS

© Arbeidsforskningsinstituttet AS, 2008
© The Work Research Institute
© Forfattere/Authors

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i «Lov om opphavsrett til åndsverk», «Lov om rett til fotografi» og «Avtale mellom staten og rettighetshavernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet».

All rights reserved. This publication, or part thereof, may not be reproduced in any form without written permission from the publisher.

ISBN 987-82-7609-232-5
ISSN 0801-7816

Notatet kan lastes ned fra hjemmesiden eller bestilles fra:
Arbeidsforskningsinstituttet AS
Pb. 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO

Distribution by:
Work Research Institute
P.O.Box 6954 St. Olavs pl.
NO-0130 OSLO

Telefon: +47 23 36 92 00
Telefax: +47 22 56 89 18
E-post: afi@afi-wri.no
Webadresse: www.afi.no

ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS NOTATSERIE

THE WORK RESEARCH INSTITUTE'S OCCASIONAL PAPERS

Temaområde:

Organisasjonsutvikling og innovasjon

Notat nr.:

11/2008

Tittel:

Vilkår for oppgaveløsning i politiet
- et spørsmål om risiko- og belastningshåndtering

Dato

Juli 2008

Forfatter:

Christin Thea Wathne, Liv Finstad, Ida Drange

Antall sider:

(36 s + vedlegg 64 sider) = 100 s

Resymé:

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) ved forsker Christin Thea Wathne og professor Liv Finstad fra Universitetet i Oslo (UiO) gjennomførte på oppdrag av Politiets Fellesforbund (PF) en undersøkelse om ordenspolitiets arbeidsutfordringer med fokus på politirollen og risiko i perioden 15. oktober 2007 til 1. mars 2008. Ida Drange (AFI) har bistått med gode råd, statistiske analyser og kvalitetssikring av datamaterialet.

Rapporten fokuserer på utfordringene i politiet og viser at den operative politihverdagen er kompleks og at mange former for belastninger og risikoer så å si er ”bygget inn i” politirollen. Dette er noe vi kan kalle de unike iboende sidene ved politirollen. Eksempler på dette er det å bruke fysisk makt, at man ikke vet hva som venter en på neste oppdrag, at avgjørelser som kan gi store konsekvenser må fattes med lite informasjon osv. De iboende sidene ved politirollen fungerer som slitasje over tid. Dette står i motsetning til forestillingen om at lengre erfaring kan utgjøre buffere mot belastningene. De iboende sidene ved yrket henger sammen med organisering og ressurser, slik som bemanning, opplæring, tilgang til utstyr osv. Hvis man vet at man får oppbacking ved behov, føler seg trygg på egen kompetanse og det utstyret som er tilgjengelig, er det også mer overkommelig å håndtere de iboende sidene ved rollen. Politiet opplever det å være underbemannet, som er et ressurs- og organiseringsspørsmål, som like risikofyllt som å dra på væpnet oppdrag. Å dra på væpnet oppdrag er et unikt iboende trekk ved politirollen. Ved å sikre tilstrekkelig bemanning vil man fjerne den slitasjeeffekten som redselen for ikke å få oppbacking utgjør.

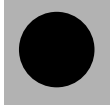
I tillegg kommer de utfordringene ”det nye arbeidslivet” medfører som for eksempel det å gjøre mer på kortere tid. For politiet har dette blant annet medført en nedprioritering av serviceoppgavene overfor publikum, noe mange opplever som belastende. Mer spesielt for politiet i det nye arbeidslivet er publikums stadig mer utbredte filming med mobilkamera og muligheten for å bli hengt ut i media. Dette oppleves som en byrde for den politimann og kvinne det gjelder, men angår også hele politietaten og ikke minst familien til de politiansatte som eksponeres. Dette kommer på toppen av den belastningen det er å skulle fatte beslutninger med lite informasjon og at feil avgjørelser kan få fatale følger for både publikum og kolleger, men også for en selv og familien.

Graden av opplevd anerkjennelse fra arbeidsgiver, publikum og samfunnet for øvrig kan fungere som en motivasjon for innsats eller det motsatte. Undersøkelsen tyder på at de ansatte ikke opplever tilstrekkelig anerkjennelse fra ledelsen, og nesten et overveldende flertall mener at politiets umiddelbare autoritet og legitimitet er blitt svekket i løpet av de siste 10 årene.

Kombinasjonen av å arbeide skift og turnus, med uforutsigbare arbeidsdager hvor man må være i mentalt beredskap, samtidig som man er utrygg grunnet underbemanning, gir en stor sårbarhet for den enkelte. Kombinasjonsfaktoren de iboende belastningene, de ressursmessige og organisatoriske belastningene samt de utfordringene det nye arbeidslivet medfører, skaper en spenning i politirollen som bør håndteres på et organisatorisk plan.

Emneord:

politi, belastning, risiko



FORORD

Politiets Fellesforbund (PF) er den største fagorganisasjonen i politi- og lensmannsetaten med ca 11 750 medlemmer og organiserer alle kategorier ansatte. Forbundet er medlem av Hovedorganisasjonen for Universitets- og høyskoleutdannede (Unio). PF ønsket å gjennomføre en undersøkelse for å kartlegge og belyse ordenspolitiets arbeidsutfordringer med fokus på politirollen og risiko. I informasjonen som gikk ut sammen med spørreundersøkelsen ble det understreket at PF ønsket å få opp lønnsnivået i politiet og ville benytte resultatene i denne sammenheng og at forskerne ville benytte dataene også i annen forskningssammenheng.

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) ved forsker Christin Thea Wathne og professor Liv Finstad fra Universitetet i Oslo (UiO) fikk i oppdrag å utarbeide spørreskjema og gjennomføre en spørreundersøkelse i perioden 15. oktober 2007 til 1. mars 2008. I utarbeidningen av spørreskjemaet har forskerteamet arbeidet tett med forbundssekretær/PFs prosjektleder Lars Øverkil og resten av prosjektgruppen i PF, samt sekretariatet i PF som har fungert som referansegruppe. Ida Drange (AFI) har bistått med gode råd, statistiske analyser og kvalitetssikring av datamaterialet. Bjørg Aase Sørensen (AFI) har kvalitetssikret rapporten. Vi ønsker spesielt å takke Lars Øverkil og prosjektgruppen i PF for et strålende samarbeid! Maken til engasjement, gode innspill og ikke minst godt humør skal man lete lenge etter. Stor takk går også til de som tilrettela for fokusgruppeintervjuer i henholdsvis Oslo, Brumunddal og Hedmark.

I tillegg har vi fått verdifull hjelp med praktiske oppgaver i forbindelse med tilrettelegging for spørreskjemaundersøkelsen og gjennomføring av questbackundersøkelsen. Tusen takk til Elisabeth Lund i PF og Tove Helvik i AFI.

Samarbeidet med det operative politi har vært helt sentralt i prosjektet og vi ønsker å takke velvillige ansatte som har svart på undersøkelsen.

Den foreliggende rapporten viser deler av resultatene fra undersøkelsen. Denne rapporten tar hovedsaklig for seg belastning og risiko i politiet, og fokuserer i mindre grad på arbeidsglede og mestring som også er en sentral del av politiets arbeidsopplevelse og det spørreundersøkelsen kartlegger.

Oslo, 5. juli 2008



INNHALDSFORTEGNELSE

Forord

1	Metodisk tilnærming	1
1.1	Prosjektets organisering	1
1.2	Litteratur- og dokumentstudie.....	2
1.3	Fokusgruppeintervjuer	2
1.4	Spørreskjemaundersøkelse.....	2
1.5	Utvalgsmetode og generaliserbarhet.....	3
2	Hovedfunn – oppsummering	5
3	Politiets unike rolle – hva er det med politiet?	8
3.1	Fysisk makt	8
3.2	Håndtering av risiko – politiets kjernekompetanse?	8
3.3	Ønske om gode vilkår for håndtering av risiko.....	9
4	Hva trekker inn og og hva skyver ut?	11
4.1	Hvorfor løpe dit alle andre løper fra?.....	11
4.2	Familiemyten	11
4.3	Et variert og praktisk yrke lokker	12
4.4	Et godt arbeidsmiljø er av stor betydning	13
4.5	Jobbsikkerhet er viktig	13
4.6	Politirollen og familien	14
4.7	Særaldersgrensen	16
4.8	Lønn er ingen magnet inn, men skyver ut.....	16
5	Politiyrket – noe mer enn en jobb.....	20
5.1	Mening i arbeidet	20
5.2	Motivasjon	21
5.3	Et samfunnsnyttig og hjelpsomt politi	21
6	Risiko og spenning; - et tveegget sverd	24
6.1	Risiko og spenning	24
6.2	Det er dråpen som uthuler steinen.....	24
6.3	Å være nok folk på jobb - et spørsmål om å være eller å ikke være.....	25
6.4	Belastning – og risikoerfaringer.....	25
6.5	Underbemannet patrulje møter Risiko om natten... ..	27
6.6	Når ting skal gå fort og feilfritt	28
7	Anerkjennelse	31
7.1	Anerkjennelse og mediefokus	31
7.2	Anerkjennelse av ledelsen.....	32

1

METODISK TILNÆRMING

1.1 Prosjektets organisering

Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) ved forsker Christin Thea Wathne og professor Liv Finstad fra Universitetet i Oslo (UiO) fikk i oppdrag å gjennomføre prosjektet. Ida Drange (AFI) har bistått med gode råd, statistiske analyser og kvalitetssikring av datamaterialet.

I utarbeidingen av spørreskjemaet har forskerteamet arbeidet tett med forbundssekretær/PFs prosjektleder Lars Øverkil og resten av prosjektgruppen i PF, samt sekretariatet i PF som har fungert som referansegruppe.

Prosjektgruppen i PF har bestått av følgende:

Lars Øverkil (Prosjektleder)

Bjørn Enge, PF Sør-Trøndelag politidistrikt

Stein Olav Bredli t.o.m 31.12.07, PF Oslo politidistrikt

Thor Magnus Mogenstad, f.o.m. 1.1.08, PF Oslo politidistrikt

Tone Rønning Øvstedal, PF Gudbrandsdal politidistrikt

Anita Mikalsen, PF Helgeland politidistrikt

Referansegruppen har bestått av følgende:

Egil Haaland

John Mong

Elisabeth Lund

Terje Tømmerås

Frank Haga

Torill Sorte

Victor-Bjørn Nielsen

Det ble gjennomført 5 møter med PF i løpet av prosjektperioden. Ikke alle i sekretariatet har deltatt på alle møtene. På ett av disse møtene ble resultatene fra den kvantitative undersøkelsen presentert og diskutert.

Prosjektet var basert på metodetriangulering hvor følgende metoder ble benyttet:

- En enkel litteraturstudie
- 5 fokusgruppeintervjuer med operativt personell
- En spørreskjemaundersøkelse til operativt personell

1.2 Litteratur- og dokumentstudie

Gjennomgangen av nordisk politiforskning de siste fem årene ga innsikt i sentrale problemstillinger for fokus i undersøkelsen. I tillegg fungerer litteraturen som en bakgrunn for å tolke de ulike dataene i dette prosjektet.

1.3 Fokusgruppeintervjuer

Med utgangspunkt i de skisserte problemstillinger i prosjektet og innledende samtaler med PF, utformet vi et utkast til en intervjuguide med noen sentrale temaer vi ønsket å berøre i de innledende fokusgruppeintervjuene. Hensikten med å gjennomføre fokusgruppeintervjuer i forkant av den kvantitative undersøkelsen var å fange opp de variablene som vi ikke kunne lese oss til eller få tak i gjennom samtaler med PF. På denne måten fikk fokusgruppeintervjuene en svært eksplorativ karakter. Hensikten var at deltagerne skulle få komme med sine konkrete erfaringer og refleksjoner knyttet til politiarbeidet sett fra deres ståsted, og på denne måten gi oss anledning til å sjekke ut temaer vi mente var sentrale, samt bidra med nye relevante forhold. På bakgrunn av samtalene med PF, litteraturstudiene og det som kom frem i fokusgruppeintervjuene, ble spørreskjemaet utformet.

Det ble foretatt til sammen 5 fokusgruppesamtaler blant operativt personell i Oslo, Brumundal og Hamar i forkant av spørreundersøkelsen. Fokusgruppene besto til sammen av kvinner og menn, erfarne og mindre erfarne og eldre og yngre. Det deltok mellom 3 og 7 personer i hver fokusgruppe som hadde en varighet på ca 1,5 timer.

Hensikten med fokusgruppeintervjuene var å få frem de intervjuedes erfaringer og opplevelser i sitt arbeid som operativt personell. Hvert fokusgruppeintervju tok derfor utgangspunkt i hva som var gode og mindre gode arbeidsdager og deres refleksjon over dette. Ut over dette fløt samtalene rimelig fritt ut fra hva gruppen var mest opptatt av, og på denne måten var det den enkelte fokusgruppe som selv avgjorde hvilke temaer som ble utdypet. Dette bidro til at ulike temaer ble utdypet i de ulike fokusgruppene.

Et positivt aspekt ved fokusgruppeintervjuer er at de ofte bidrar til å starte eller intensivere virksomhetens interne refleksjonsarbeid og læringsprosess på områder som det settes fokus på. På denne måten håper vi politiet har fått noe tilbake for tiden de har brukt på prosjektet.

1.4 Spørreskjemaundersøkelse

Det ble gjennomført en kvantitativ spørreskjemaundersøkelse i perioden 15. oktober 2007 til 1. mars 2008. Undersøkelsen ble gjort ved hjelp av questback blant operativt personell i Oslo, Hedmark, Trøndelag og Øst-Finnmark. Disse distriktene ble valgt fordi vi ønsket å favne bredt i forhold til utfordringer politiet står overfor; som storbyproblematikk med for eksempel gjengriminalitet og distriktsproblematikk med alenevakter.

Spørreskjemaet ble mailet til 1106 personer og til sammen mottok vi 918 individuelle svar. Dette er en svarprosent på 83, noe som er meget bra. En av årsakene til den høye svarprosenten er referansegruppens utrettelige arbeid med å motivere til innsats. Spørreundersøkelsen

inneholdt også en serie åpne spørsmål hvor respondentene kunne beskrive situasjonen med egne ord. Slike åpne svarfelt ga muligheter til å utdype svarene og beriker datatilfanget i så måte.

Den internettbaserte spørreskjemaundersøkelsen var opprinnelig ment å være åpen i 2 uker, men ble forlenget med en uke fordi man ønsket å få opp en allerede ganske høy svarprosent gjennom en ekstra purrerunde. Den andre purrerunden innebar løfte om en premie til det distriktet som hadde høyest svarprosent og Øst-Finnmark fikk påspandert kake. Referansegruppen tok også direkte kontakt med politidistrikt med lav svarfrekvens for å motivere til innsats og bistå i forhold til eventuelle tekniske problemer osv.

1.5 Utvalgsmetode og generaliserbarhet

Utvalgsmetoden som er brukt svarer til en form for klyngeutvalg¹, og vi kan ikke generalisere funnene til alt operasjonelt personell i Norge. Dette betyr at dataene er representative for de byene og stedene utvalget er trukket fra. Det er viktig å poengtere at tallene for enkelte enheter er lite slik at tallene må tolkes med varsomhet.

Selv om resultatene fra undersøkelsen gjelder utvalgte deler av det operative personell, kan funnene også ha aktualitet og gyldighet i andre deler av politiet. Vi mener at dataene på en hensiktsmessig måte danner grunnlag for å belyse og drøfte problemstillingene i prosjektet.

Dataenes validitet og reliabilitet

Denne undersøkelsen er bestilt og finansiert av PF som et tiltak for å kartlegge og belyse politiets arbeidsutfordringer og for å heve lønnsnivået i politiet. Dette fremgår i informasjonsbrevet og kan i seg selv ha bidratt til den høye svarprosenten og at respondentene bevisst svarte på spørsmålene i en retning man antok ville bidra til å heve lønnsnivået i etaten. Dette er umulig å vite, men man må likevel ha dette i bakhodet i lesningen av resultatene.

Gjennom den kvantitative spørreundersøkelsen som danner tyngdepunktet i prosjektet hadde vi definert de relevante variablene for å kunne belyse problemstillingen. Dataenes validitet, om vi virkelig har målt det vi har ønsket å måle, er forsøkt ivaretatt ved å teste ut temaer og problemstillinger i fokusgruppeintervjuer i forkant, og gjennomgå utkast til spørreskjema med referansegruppen i PF, samt teste spørreskjemaet på noen personer. På denne måten mener vi å ha fått tak i data som har relevans for problemstillingen. Et annet tiltak for å få høy validitet på dataene er at spørreskjemaene også var utformet med bruk av åpne svarkategorier. De åpne svarfeltene var knyttet opp mot kategoriserte spørsmål hvor respondenten fikk anledning til å utdype hva hun/han mente.

¹ "I klyngeutvelging trekkes det først ut et utvalg av klynger eller *primære utvalgsområder*. Deretter trekkes det ut utvalg av enheter fra hver av disse klyngene ved enkel tilfeldig utvelging." Kilde: Kristen Ringdal, 2001 "Enhet og mangfold – samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode" Fagbokforlaget, Bergen.

Når det gjelder dataenes reliabilitet, så er denne forsøkt ivaretatt ved å utforme så presise spørsmål som mulig og ved at spørreskjemaet var utformet på en måte som gjorde det vanskelig for respondenten å krysse av feil.

Presentasjon av funnene

Gjennom de metodene vi benyttet fikk vi en mengde informasjon. Vi har valgt å presentere funnene i tekstform og legge tabellene som vedlegg bakerst i rapporten sammen med spørreskjemaet som er brukt for å innhente data. Fordi Beredskapstroppen og Utrykningsenheten (UEH) har særskilte arbeidsvilkår i forhold til ressurstilgang, som for eksempel tilgang til trening og verneutstyr, har vi valgt å trekke disse gruppene ut av det totale materialet og analysert disse for seg der det er relevant.

Om utvalget

I alt 918 personer deltok i undersøkelsen, 17,8 % kvinner og 82,2 % menn. Fra Beredskapstroppen deltok 47 personer (5,1 % av utvalget), mens det fra UEH deltok 120 personer (13,1 % av utvalget). Utvalget omfatter operativt personell i følgende politidistrikter: Oslo, Hedmark, Sør-Trøndelag og Øst-Finnmark. Oslo utgjør nesten 60 % av utvalget. Den hyppigst forekomne alderskategorien er for Oslo 30-35 år, mens det for de andre enhetene er 36-45 år.

Nesten halvparten av utvalget har 10 år eller lengre erfaring fra politiet, og nesten 40 % har 10 år eller lengre erfaring fra ordenstjeneste. En større andel av kvinnene ligger i kategorien opp til 10 års erfaring, sammenlignet med mennene. Utvalget er godt utdannet; halvparten har poenggivende utdanning ut over Politiskolen/Politihøgskolen. Nesten 80 % av de som svarte på undersøkelsen er gift/registrert partner/samboer, og nesten 60 % har hjemmeboende barn. Hovedvekten av de som svarte på undersøkelsen har fast stilling og er politibetjent 1 og 2.75 % har en total årsinntekt (inkludert overtid og tillegg) på mellom 300 000 og 449 999 kroner. 59 % oppga at inntekten var husstandens primærinntekt, og flere menn enn kvinner oppga dette.

2

HOVEDFUNN – OPPSUMMERING

Funnene i denne rapporten viser at den operative politihverdagen er kompleks og at mange former for belastninger og risikoer så og si er ”bygget inn i” politirollen. Eksempler på dette er det å bruke fysisk makt, at man ikke vet hva som venter en, at avgjørelser som kan gi store konsekvenser må fattes med lite informasjon, at arbeidet raskt kan skifte mellom at det er stille til at ”det koker” osv. Dette er aspekter ved politirollen vi kan kalle ”iboende kjennetegn ved politiarbeidet” og er av en slik karakter at man vanskelig direkte kan organisere seg bort fra dem. Våre funn tyder på at de iboende sidene ved politirollen i større grad fungerer som slitasje over tid fremfor at lengre erfaring skaper buffere mot belastningene.

Det kan se ut til at de iboende kjennetegnene ved yrket i stor grad gjøres til et individuelt anliggende, fremfor å bli håndtert som organisatoriske spørsmål. Arbeidsgiver kan imidlertid både gjennom rammevilkår og ved lokale tiltak legge til rette for individuell og kollektiv refleksjon og mestring i forhold til slike erfaringer, noe som kan fungere mestringsfremmende og demme opp for slitasjen over tid.

De iboende sidene ved yrket er koblet sammen med organisering og ressurser, slik som bemanning, opplæring, tilgang til utstyr osv. Dette er belastninger og risikoer som det er enklere å gjøre noe med, men som krever ressurser. Politiet opplever det å være underbemannet som like risikofyllt som å dra på væpnet oppdrag. Underbemanning er i denne sammenheng særlig knyttet til ikke å få bistand ved behov. Opplevd risiko ved underbemanning handler om politiets påvirkelige rammebetingelser. Det er rimelig å trekke konklusjonen at politiyrket i seg selv oppleves som risikofyllt, og at operativt personell opplever at politiets samfunnsmandat er klart forbundet med risiko. Likevel er operativt personell generelt trygge i tjenesten.

I tillegg til de iboende, ressursmessige og organisatoriske sidene ved politirollen og politihverdagen, kommer de utfordringene ”det nye arbeidslivet” medfører. ”Det nye arbeidslivet” berører de fleste av oss og innebærer blant annet kravet om å gjøre mer på kortere tid og krav til dokumentasjon på resultater av arbeidet. For politiet har dette blant annet medført en nedprioritering av serviceoppgavene overfor publikum. Dette er arbeid som det er vanskelig å måle, men som betyr mye for både publikum og politiet selv, og ikke minst for tillitsrelasjonen. Et flertall i vår undersøkelse opplever at det i stor grad er belastende å måtte si nei til personer som ber om bistand.

Mer spesielt for politiet i det nye arbeidslivet er publikums stadig mer utbredte filming med mobilkamera. Dette kommer på toppen av den belastningen det er å skulle fatte beslutninger med lite informasjon og at feil avgjørelser kan få fatale følger for både publikum og kolleger, men også for en selv og familien. Politiyrket har stor synlighet og politifolk må generelt regne med offentlig eksponering, særlig hvis omverdenen og media mener at noe kritikkverdigg har skjedd. Muligheten for å bli hengt ut i media er en byrde for den politimann og kvinne det

gjelder, men angår også hele politietaten og ikke minst familien til den politiansatte som eksponeres. Både Obiorasaken og Sofienbergsaken har åpenbart vært en belastning for mange, Obiorasaken i større grad enn Sofienbergsaken. Ikke overraskende scorer Trondheim høyt når det gjelder belastning i kjølvannet av Obiorasaken. I denne sammenheng er rom for å gjøre feil og støtte fra politiledelsen på alle plan av stor betydning. Undersøkelsen viser et forbedringspotensial på disse områdene. I tillegg kommer trusler fra publikum som fremsettes mot den enkelte politimann og -kvinne og deres familier. Undersøkelsen viser at over en tredjedel har opplevd å få trusler fremsatt i ettertid, og 75 % svarer at det i stor grad er en belastning å risikere at familien kan motta trusler.

Å arbeide i en spenning av iboende, organisatoriske/ressursmessige, og nye arbeidslivsutfordringer, stiller krav til restitusjon. Restitusjon innebærer blant annet å ha en fritid hvor man kan koble av og gjøre andre ting. I denne sammenheng fant vi to faktorer som kan være til en viss hinder for tilstrekkelig restitusjon; at politirollen er noe man ikke bare kan legge fra seg, spesielt ikke for politifolk på mindre steder, og opplevelsen av å være avhengig av å arbeide overtid for å opprettholde en alminnelig levestandard. Kombinasjonen av å arbeide skift og turnus, med uforutsigbare arbeidsdager hvor man må være i mentalt beredskap, samtidig som man er utrygg grunnet underbemanning, gir en stor sårbarhet for den enkelte.

I tillegg kommer noe vi kan kalle en anerkjennelsesdimensjon hvor graden av opplevd anerkjennelse fra arbeidsgiver, publikum og samfunnet for øvrig kan fungere som en motivasjon for innsats eller det motsatte. Undersøkelsen tyder på at de ansatte ikke opplever tilstrekkelig anerkjennelse fra ledelsen, at de må si nei til bistandsbehov fra publikum og nesten et overveldende flertall mener at politiets umiddelbare autoritet og legitimitet er blitt svekket i løpet av de siste 10 årene.

Uansett hvilken karakter belastning og risiko i arbeidet har (om de er iboende, organisatoriske/ressursmessige eller inngår som en del av det "nye arbeidslivet"), må de håndteres. Undersøkelsen kan tyde på at politiet opplever at en for stor del av ansvaret for håndtering skyves over på den enkelte politimann og -kvinne, uten at arbeidsgiver anerkjenner at dette fordrer høy kunnskap, praktisk kompetanse og evne til å bære et stort ansvar. Den opplevde manglende anerkjennelsen fra arbeidsgiver tolkes å komme til uttrykk gjennom manglende støtte i media i de tilfeller ting går galt og i forhold til avlønning.

Beredskapstroppen skiller seg klart fra øvrig operativt personell ved å rapportere at de i er mer fornøyd med oppbacking fra nærmeste ledelse, trening og opplæring, tilgjengelig utstyr og ikke minst lønn og bemanningen, som fremstår som de største ankepunktene for de øvrige.

Vi fant at en tredjedel av operativt personell i de utvalgte politidistrikter i ulik grad vurderer å aktivt se seg om etter ny jobb utenfor politiet neste år. Det er de som er mellom 30 og 45 år som mest sannsynlig vil se seg om etter ny jobb, noe som tyder på at politietaten har en ikke ubetydelig risiko for å miste kvalifisert personell. Ønske om en jobb med bedre lønnsvilkår er den entydig viktigste årsak. Men nesten halvparten rapporterer at de i større grad ønsker seg en jobb som er fri for sjikane, trusler og vold og et arbeid som i større grad lar seg kombinere

med barn og familie. Rundt en tredjedel mener mer anerkjennelse fra arbeidsgiver, bedre ledelse og mindre risikobelastninger spiller inn i stor grad.

Undersøkelsen viser at belastninger og risiko i mindre grad fanges opp av HMS-systemet og avspeiles heller ikke i kriminalstatistikken. Ved å forsterke systematisk oppbygging og bruk av et system for HMS-arbeid, vil en kunne påvirke arbeidsmiljøtilstanden i politiet i en helsefremmende retning, men utfordringene kan forstås å være større enn det. Den komplekse og sammensatte politihverdagen gir utfordringer på det psykososiale og organisatoriske området, og faren er stor for at den enkelte politiansatte blir overlatt til seg selv i arbeidet med å håndtere denne kompleksiteten i praksis. Kombinasjonsfaktoren mellom de iboende belastningene, de ressursmessige og organisatoriske belastningene, og de utfordringene det nye arbeidslivet medfører, skaper en spenning i politirollen som må håndteres på et organisatorisk plan. Denne spenningen kan for de berørte oppleves som en brist i opplevelsen av sammenheng, noe som over tid kan gi uheldige helsemessige konsekvenser (Antonovsky 1991).

3

POLITIETS UNIKE ROLLE – HVA ER DET MED POLITIET?

3.1 Fysisk makt

Noen aspekter ved politirollen er helt unike for politiet. Helt sentralt står det å tidvis måtte bruke fysisk makt for å løse oppgavene. Vi stilte spørsmål om i hvilken grad dette ble opplevd som belastende og fant at 13,5 % opplevde at det i stor grad var det, mens 40,4 % anga at dette i noen grad var belastende, totalt 53,9 %. Videre mente 35,8 % at det i mindre grad var belastende, mens 9,5 % anga at det ikke var belastende i det hele tatt. Kvinnene opplevde det å tidvis bruke fysisk makt for å løse oppgaven som noe mer belastende sammenlignet med mennene totalt sett, men færre kvinner oppga at det var en stor belastning. Det var færrest i aldersgruppen 30-39 år som oppga at de i stor grad opplevde det å tidvis bruke fysisk makt for å løse oppgaven som en stor belastning. En mulighet er at ansatte mellom 30-39 år har nok erfaring til å oppleve større grad av trygghet sammenlignet med de ferskeste, samtidig som en fortsatt er på høyden fysisk sett sammenlignet med de eldste.

Hvis vi trekker Beredskapstroppen ut av utvalget (fordi denne enheten er lokalisert i Oslo), finner vi at operativt personell i Trondheim i størst grad opplever det å tidvis bruke fysisk makt for å løse oppgaven som en belastning. Personell i Hamar opplever dette i minst grad som en belastning. Det er nærliggende å se svarene fra Trondheim i sammenheng med spesielt vanskelige og aktuelle hendelser der som Obiorasaken.

3.2 Håndtering av risiko – politiets kjernekompetanse?

Det å kunne bli beordret til å utføre oppgaver en egentlig ikke ønsker å utføre, er også en spesiell side ved politirollen. Vi fant at 24,1 % i stor grad opplever dette som belastende, mens 41,2 % i noen grad anga at dette var belastende, totalt 65,3 %. Videre mente 29,2 % at dette i mindre grad var belastende, mens kun 3,9 % oppga at det å kunne bli beordret til å utføre oppgaver en egentlig ikke ønsket å utføre ikke var belastende i det hele tatt. Vi fant ingen signifikante aldersforskjeller i svarene på spørsmålet.

Det å bli beordret til å dra på væpnet oppdrag kan være et eksempel på å bli beordret til å utføre oppgaver en egentlig ikke ønsker, men behøver absolutt ikke være det. Vi fant at 21,2 % oppga at dette i stor grad var belastende, 31,7 % mente at det i noen grad var belastende, totalt 52,9 %. Videre oppga 30 % at det i mindre grad var belastende, mens 16,2 % oppga at det ikke var belastende i det hele tatt. Beredskapstroppen oppgir i langt mindre grad det å dra på væpnet oppdrag som en belastning sammenlignet med annet operativt personell. Operativt personell i Oslo oppgir i mindre grad det å dra på væpnet oppdrag som en belastning sammenlignet med de andre distriktene, selv når Beredskapstroppen er trukket ut.

I tillegg til spørsmål om opplevd belastning ved det å dra på væpnet oppdrag, stilte vi spørsmål om i hvilken grad man mente at det å dra på væpnet oppdrag var risikofyllt; 56,9 % mente at det var svært risikofyllt, 31 % oppga at det var ganske risikofyllt, mens 11,4 % oppga

at det var noe risikofylt. Under 1 % mente at det å dra på væpnet oppdrag var svært lite risikofylt. Vi ser her at politiet opplever det å dra på væpnet oppdrag som mer risikofylt enn belastende. Når noe oppleves som risikofylt, men det likevel i mindre grad angis å være belastende å skulle utføre, kan det tolkes som at politiet opplever å håndtere risikoen det å dra på væpnet oppdrag innebærer. Våre data tyder på at det å være nok folk på jobb, å ha tilstrekkelig kompetanse og utstyr m.m. i stor grad spiller inn på det å oppleve trygghet i slike situasjoner.

Ordenstjenesten opplevde i størst grad det å dra på væpnet oppdrag som risikofylt, med Utrykningsenheten andre plass, mens Beredskapstroppen opplevde det å dra på væpnet oppdrag som minst risikofylt.

I forhold til det å kjøre utrykning oppga 31 % at dette var svært risikofylt, 43,4 % oppga at det var ganske risikofylt, mens 23,9 % mente at det var noe risikofylt. Under 2 % mente at det å kjøre utrykning var svært lite risikofylt.

Samlet sett opplever ansatte med UEH-bakgrunn det å kjøre utrykning som mest risikofylt, med øvrige ordenstjenesten på andre plass, mens Beredskapstroppen opplever det som minst risikofylt.

3.3 Ønske om gode vilkår for håndtering av risiko

Vi finner at 30,2 % oppgir at ønske om en jobb med mindre risikobelastninger i stor grad er medvirkende årsak til at en søker seg ut av etaten, mens 33,2 % angir at dette i noen grad er medvirkende grunn, til sammen 63,4 %. Videre oppgir 22 % at dette i mindre grad er årsaken til at en vil ut av etaten, mens 11,5 % oppgir at dette ikke i det hele tatt er tilfelle.

Ønske om mindre risikobelastninger kan i denne sammenheng enten tolkes som at det er polityrkets iboende aspekter knyttet til risiko i seg selv som støter ut, eller det kan tolkes som at det er etatens organisatoriske håndtering av risikobelastningene som virker utstøtende. Våre data tyder på at manglende tilfredsstillende organisatorisk håndtering av forhold særlig knyttet til bemanning som medvirker til opplevelse av stor risikobelastning. Politietatens vilkår for å håndtere risiko og belastning fremstår som et omdreiningspunkt for politiets opplevelse av trygghet, slitasje og lyst til å forbli i etaten.

Også ønske om en jobb som er fri for sjikane, trusler og vold fungerer som en utstøtningsfaktor: 45,7 % oppga at dette i stor grad var medvirkende årsak til ønske om jobb utenfor etaten, 27,7 % oppga at dette i noen grad bidro til at en søkte seg ut, til sammen 73,4 %. Videre oppga 18,5 % at dette i mindre grad var tilfelle, mens kun 5 % oppga at ønske om en jobb som er fri for sjikane, trusler og vold ikke i det hele tatt medførte at en ønsket seg ut av politiet.

Disse dataene samsvarer med den opplevde belastningen av disse forholdene hvor 74,2 % oppga at de i noen eller stor grad opplevde sjikane som en belastning, 82,6 % oppga at de i noen eller stor grad opplevde trusler som en belastning, mens 83,7 % anga at de i noen eller

stor grad opplevde vold som en belastning. Vi ser at trusler oppleves som belastende i nesten i like stor grad som vold.

4

HVA TREKKER INN OG HVA SKYVER UT?

4.1 Hvorfor løpe dit alle andre løper fra?

Det sies om politiet at de er dem som ”løper dit alle andre løper fra”. Utsagnet antyder kjernen i politiets oppgaver; å gå inn i et mangfold av ulike problemer og konflikter, å hjelpe - og kanskje også å redde folk, å kontrollere og kanskje også utøve fysisk makt overfor dem som uroer, å stille opp for eller sette grenser for samfunnets borgere når alt annet svikter. Hva motiverer til å gå inn i politiyrket?

For å belyse motivasjonen for å begynne å arbeide som politi, stilte vi spørsmål om i hvilken grad 14 ulike forhold ble tillagt betydning når det gjaldt valg av utdanning og arbeid. Svaralternativene berørte både rammebetingelser, praktiske forhold og arbeidets meningsinnhold. Fordi det gjerne er flere årsaker til at man velger et yrke fremfor ett annet, var det også mulig å krysse av for flere forhold. Vi har delt de opplistede forholdene inn i tre ulike kategorier:

Rammebetingelser (sikre ansettelsesforhold, god inntekt, særaldersgrense, godt arbeidsmiljø, en jobb man kan kombinere med barn og familie)

Praktisk innhold i jobben (varierte oppgaver, praktiske oppgaver, og å være fysisk aktiv)

Mening i arbeidet (håndheve lov og orden, samfunnsnyttige oppgaver, god anseelse i samfunnet, hjelpe andre mennesker, risiko og spenning)

I drøftingen av de ulike forholdene vil vi trekke inn svarene på spørsmål om hvorfor en eventuelt vil se seg om etter ny jobb utenfor politiet og hva som oppleves som belastninger og risiko relatert til de ulike forholdene.

Spørsmål om forhold tilbake i tid

Spørsmålet om hva som var utslagsgivende for at en valgte å begynne i politiet er et retrospektivt spørsmål i betydningen av at forholdet det stilles spørsmål ved ligger tilbake i tid. De metodiske utfordringene ved slike spørsmål er i følge Pål Repstad at en rekke skjevheter og feilkilder kan melde seg når man spør om hva en person mente på et bestemt tidspunkt og i en bestemt kontekst (1993). Folk husker konkrete hendelser bedre enn hva de tenkte og følte og kan lett gjenkalle fortiden gjennom et filter av begreper og tenkemåter de har tilegnet seg langt senere. I hvilken grad slike forhold utgjør feilkilder i vårt materiale har vi ikke grunnlag for å vurdere nærmere.

4.2 Familiemyten

Det er ikke uvanlig at man velger yrke blant et svært begrenset antall yrker som vi kjenner til gjennom familie og venner. Myten om at folk som velger politiyrket gjør det fordi de har politi i nærmeste familie, lever enkelte steder i beste velgående fortsatt i dag. En undersøkelse

blant politistudenter viser imidlertid at så ikke er tilfelle. I artikkelen ”Hvem er politistudentene?” som bygger på en spørreundersøkelse blant politihøyskolestudenter, fremkommer det at drøyt 50 % av studentene oppgir å ha en eller to foreldre med akademisk grad, mens ca 20 % oppgir at en eller begge foreldre har noe utdanning fra universitet eller høyskole (Larsson m.fl. 2006: 41). Vår undersøkelse er i tråd med disse funnene. I underkant av 1 av 10 oppga at ønsket om å gå i fotsporene til familie/slekt som var politi var en av årsakene til at man selv ble politi, mens nesten 8 av 10 oppga at dette ikke i det hele tatt spilte inn på valg av yrke.

4.3 Et variert og praktisk yrke lokker

Ønsket om å utføre varierte oppgaver motiverte mange av respondentene til å søke politiyrket i sin tid. Vi fant at hele 89,4 % oppga at dette forholdet i stor grad var av betydning for å bli politi, mens 8,6 % anga at dette i noen grad var tilfelle. Kun en halv prosent oppga at dette forholdet i mindre grad eller ikke i det hele tatt spilte inn. Dette er i samsvar med det Larsson fant i sin studie hvor over 90 % svarte at de fant det svært viktig eller tett opp mot svært viktig at det var ”et mangfoldig yrke hvor en møter mange ulike oppgaver som skal løses” (Larsson m. fl. 2006). Tallene indikerer at behovet for variasjon i oppgavene i det store og hele blir tilfredsstilt da til sammen 73,5 % oppgir at dette ikke i det hele tatt (34 %) og i mindre grad (39,5 %) er årsak til at en ser seg om etter jobb utenfor politiet. Videre oppgir 16,4 % at dette i noen grad er medvirkende årsak, mens 6,9 % angir at ønske om mer varierte oppgaver motiverer til å slutte i politiet.

Ønsket om å utføre praktiske oppgaver var også et aspekt som ble sterkt vektlagt som årsak til å begynne i politiet. Vi fant at 75,2 % oppga at dette forholdet i stor grad var av betydning for å bli politi, 21,4 % anga at dette i noen grad var relevant, mens under 3 % oppga at det i mindre – eller ingen grad var av betydning. Våre data tyder på at vi har et praktisk og handlingsorientert politikorps. Hvis vi ser på våre funn over hva som trekker ut av politiet, finner vi at det praktiske aspektet i politiyrket i stor grad tilfredsstiller forventninger og behov; bare 10,5 % oppgir at behovet for mer praktiske oppgaver i stor grad er medvirkende årsak til at en søker seg ut av politiet, mens 23 % oppgir at det i noen grad er det. Videre oppgir 37 % at dette i mindre grad er tilfelle, mens 24,6 % mener at dette ikke i det hele tatt er medvirkende årsak.

Ønske om en jobb hvor en kan være fysisk aktiv motiverte 68,8 % i stor grad til å søke politiet og 27,1 % i noen grad. Kun 3,2 % oppga at ønske om fysisk aktivitet var motiverende i mindre eller ingen grad. Behovet for fysisk aktivitet blir i det store og hele tilfredsstilt; 7,1 % oppga at dette i stor grad var årsak til at en søkte seg ut av politiet, 17,2 % anga at dette i noen grad var det, mens 71,9 % oppga at dette i mindre (37,7 %) og ikke i det hele tatt (34,2 %) var årsaken. Våre funn i forhold til vektlegging av fysisk aktivitet som motivasjonsfaktor for å starte i politiet skiller seg fra Larssons m. fl. funn hvor kun omtrent halvparten av studentmassen mente det var viktig eller tett opp mot viktig å ha et yrke med fysiske utfordringer (Larsson m. fl. 2006: 45).

4.4 Et godt arbeidsmiljø er av stor betydning

Ønsket om en jobb med et godt arbeidsmiljø var den rammebetingelsen som klart flest av respondentene la vekt på da de i sin tid valgte politiyrket. Fordi dette var en vurdering som ble gjort i forkant av inntredelsen i yrket, må den være basert på noe annet enn egne erfaringer. Elementer som kan ha bidratt til forestillingen om at det er et godt arbeidsmiljø i politiet er utsagn fra ansatte i etaten, litteratur og filmer om politiet osv. Hele 81,4 % oppga at ønske om et godt arbeidsmiljø var av stor betydning, mens 13,4 % mente at det i noen grad var det. Under 2 % oppga at dette forholdet i mindre grad eller ikke i det hele tatt var av betydning for valg av yrke.

Hvis vi holder den sterke betydningen av et godt arbeidsmiljø opp mot vektleggingen av ønsket om en jobb med bedre arbeidsmiljø som årsak til at en aktivt ville komme til å se etter ny jobb utenfor politiet, finner vi at 9 % angir at dette i stor grad er årsaken, mens 19,3 % oppgir at det i noen grad er det. Videre oppgir 28,8 % at ønske om en jobb med bedre arbeidsmiljø i mindre grad spiller inn som årsak til at en ser seg om etter ny jobb, mens 39,8 % oppgir at dette ikke i det hele tatt er årsaken. Oppsummert kan vi si at forestillingen og ønske om et godt arbeidsmiljø er en meget sterk magnet inn, mens erfaringene med arbeidsmiljøet i mindre grad skyver ut.

Hva som menes med ”et godt arbeidsmiljø” er ikke gitt. Den mest vanlige bruken av begrepet i dagligtalen er knyttet opp mot at en arbeidsplass er hyggelig og at menneskene der tar vare på hverandre. Hvis vi legger en slik forståelse av ”et godt arbeidsmiljø” til grunn, så kan den høye vektleggingen av dette forholdet tolkes som at ansatte i politiet har en kollektiv orientering hvor trivsel og gode kolleger er av stor betydning. Den sterke betydningen av et godt arbeidsmiljø kommer ettertrykkelig til uttrykk i den delen av spørreskjemaet hvor de respondentene som ikke har planer om å gå ut av politiet med egne ord kan gi uttrykk for hovedgrunnene til at de ønsker å bli i etaten. Vi tar med noen sitater som illustrerer poenget:

”Jeg trives veldig godt med arbeidsmiljøet. Tror det blir vanskelig å forlate et trygt miljø på politihuset for å begynne i det sivile liv”.

”Godt arbeidsmiljø med stor trivselsfaktor. Har hyggelige og dyktige kolleger”.

”Hvis jeg ikke slutter, er det på grunn av gode kolleger”.

4.5 Jobbsikkerhet er viktig

Den rammebetingelsesfaktoren som kommer på en klar andreplass når det gjelder begrunnelse for valg av politiyrket, er ønske om sikre ansettelsesforhold. I en forskningsrapport ses jobbsikkerhet i sammenheng med forutsigbarhet i betydningen av muligheten til å danne seg oppfatninger om fremtiden. Jobbsikkerhet er definert som:

”Den sikkerheten man føler for at man vil kunne fortsette arbeidsforholdet i fremtiden, og troen på muligheten for ny jobb hvis man skulle bli oppsagt” (Jensen og Værsted 2004: 35)

Vi finner at 67,5 % oppgir at sikre ansettelsesforhold hadde stor betydning ved valg av polityrket, mens 25 % oppgir at det i noen grad hadde det. Kun 6,8 % oppgir at dette forholdet ikke i det hele tatt eller i mindre grad hadde betydning for valg av yrke. Dette indikerer at polityrket appellerer til mennesker som er trygghetssøkende i valg av yrke når det gjelder jobbsikkerhet. Dette kommer også til uttrykk i den delen av spørreskjemaet hvor de respondentene som ikke har planer om å gå ut av politiet med egne ord kan gi uttrykk for hovedgrunnene til at de ønsker å bli i etaten:

”Jeg trives på arbeidsplassen (jobben er utfordrende) og med mine kolleger. I tillegg er jeg sikret jobb i oppgangs- og nedgangstider, pensjon m.m.”

”Sikker jobb. Trygt å være ansatt i staten. Har rettigheter og plikter. Ryddige arbeidsforhold”.

Omstilling og fleksibilisering er forhold som både kan gi de ansatte opplevelse av økte muligheter, men også økt grad av usikkerhet når det gjelder arbeidstilknytning. Ulrich Beck skisserer et temmelig dystert bilde av et arbeidsliv som er på vei fra det trygge regulerte hvor fast ansettelse er normen til et mer ”nomadisk” fleksibelt arbeidsliv hvor det er enklere å si opp de ansatte (2000). Imidlertid er det flere som kritiserer en slik negativ tolkning av arbeidslivets retning (se for eks. Colbjørnsen 2003). Den økende omstillingstakten i samfunnets virksomheter har skutt fart de senere årene og det er derfor interessant å se om vi finner forskjeller i svarene når vi analyserer dem i forhold til alder. En hypotese er da at samfunnsutviklingen tilsier at de yngre i større grad vil vektlegge sikre ansettelsesforhold. Mothypotesen er at det tidligere var allmenn oppfatning av at det var av stor verdi å sikre seg en post i staten med sikker lønn og ansettelsesforhold, noe som indikerer at de eldste vil skåre høyere på denne faktoren. En fast jobb i staten er en verdi som har tapt seg i møte med økt grad av utdanningsmuligheter og økt sosial mobilitet. Vi finner at de eldre legger noe mer vekt på sikre ansettelsesforhold sammenlignet med de yngre, men forskjellene er små. I vårt utvalg er 50 % av respondentene mellom 20 og 35 år.

4.6 Politirollen og familien

Den rammebetingelsesfaktoren som kommer på tredje plass når det gjelder begrunnelse for valg av polityrket, er ønske om en jobb man kan kombinere med barn og familie. Vi finner at 30, 8 % oppgir at ønske om en jobb man kan kombinere med barn og familie hadde stor betydning for valg av polityrket, mens 34, 3 % oppgir at det i noen grad hadde betydning. Dette forholdet hadde i mindre grad betydning for 20, 2 % av respondentene, mens 8 % oppga at det ikke i det hele tatt hadde betydning for valg av yrke. Vi fant ingen kjønnsforskjeller i forhold til ønske om å få en jobb som lot seg kombinere med barn og familie.

Det samme svaralternativet ble oppgitt i spørsmålet om hva som spilte inn hvis man aktivt ville komme til å se seg om etter ny jobb utenfor politietaten neste år. Her svarte 45,8 % at dette forholdet i stor grad spilte en rolle, 28,5 % mente at det i noen grad spilte noen rolle, 13, 1 % oppga at det i mindre grad spilte noen rolle mens 7,5 % mente at det ikke i det hele tatt spilte noen rolle.

Hvis vi sammenholder svarene på hvor mye dette forholdet trekker inn kontra skyver ut, finner vi at mens 30,8 % oppgir at ønske om en jobb man kan kombinere med barn og familie hadde stor betydning for valg av politiyirket, så oppgir 45,8 % at det samme forholdet i stor grad er medvirkende årsak til at en ser seg om etter ny jobb utenfor politiet. Tallene kan tyde på at politiyirket ikke i den forventede grad tilrettelegger for kombinasjon av barn og familie. Når vi analyserer tallene i forhold til alder, finner vi at det å ha en jobb man kan kombinere med barn og familie blir viktigere etter hvert som man blir eldre. Det er dobbelt så mange i aldersgruppen 36-45 som i stor grad vektlegger dette forholdet sammenlignet med de i aldersgruppen 20-29 år.

En mulighet er også at tallene ikke bør tolkes i den "vanlige" arbeidslivskonteksten med "tidsklemma" som bakteppe, men mer i retning av å se på de spesielle belastningene politiyirket gir i relasjon til familien. For eksempel det at familien kan være engstelig for at en skal bli skadet på oppdrag, at man i kraft av å være politi på mindre steder blir kontaktet til alle døgnets tider, å være redd for at familien skal motta trusler eller bli utsatt for represalier osv. På spørsmål om i hvilken grad man opplever ulike forhold som belastninger i yrket, er et av svaralternativene det "å risikere at familien kan motta trusler pga yrket ditt". Her fant vi at 75 % i stor grad opplevde dette som en belastning, 13,2 % oppga at dette i noen grad var en belastning, mens 7,6 % mente at det i mindre grad var en belastning. Kun 1, 4 % oppga at de ikke i det hele tatt anså dette forholdet som belastende. Det var ingen signifikante forskjeller mellom enslige og andre grupperinger. Følgende sitat fra den åpne tekstdelen hvor respondentene kan formulere sine tanker med egne ord illustrer belastningen ved at politirollen hefter ved en også på fritiden:

"Jeg jobber i et lite distrikt og må ta oppdrag av alle karakterer mot enkeltpersoner som jeg vet vil sette seg opp eller skape problemer. Dette er personer du møter i køen på butikken senere eller når du er på kafé med familien. Dette er personer som ikke skiller om du er på privaten eller på jobb. De kan kjeft på deg eller slenge kommentarer selv når du er sammen med familien".

På nettsiden til Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og - helse (NOA) fremkommer det at 20 % av sysselsatte menn nokså ofte eller meget ofte opplever at kravene fra arbeidet går utover familien. 15 % av sysselsatt kvinner rapporterer det samme (Aagestad og Eiken 2007). Hvis vi sammenligner disse tallene med data fra vår undersøkelse, finner vi at politiet ligger høyere på dette området. På spørsmål om det hendte at kravene på jobben forstyrret hjemmeliv og familieliv, svarte 4,5 % at det gjorde det meget ofte eller alltid, 27,4 % mente at det skjedde nokså ofte (til sammen 31,9 %), mens 46 % anga at det gjorde det av og til. Videre svarte 15,

4 % at kravene på jobben forstyrret hjemmeliv og familieliv, nokså sjeldent og 6,4 % oppga at det skjedde meget sjelden eller aldri. Da vi analyserte tallene i forhold til kjønn fant vi at menn oftere enn kvinner svarer at kravene på jobben forstyrrer hjemmeliv og familieliv. Kvinnene i vårt utvalg er yngre, flere er enslige og færre har hjemmeboende barn sammenlignet med mennene. Ansatte i lensmannsetaten oppga at kravene på jobben i større grad forstyrret hjemmeliv og familieliv sammenlignet med ikke-lensmenn.

Vi stilte også spørsmål ved om det hendte at kravene på hjemmebane forstyrret arbeidet. Her svarte 0,5 % at det gjorde det meget ofte eller alltid, 5,5 % mente at det skjedde nokså ofte, mens 34,2 % anga at det gjorde det av og til. Videre svarte 38,1 % at kravene på hjemmebane forstyrret arbeidet nokså sjeldent og 21,7 % oppga at det skjedde meget sjelden eller aldri.

4.7 Særaldersgrensen

Særaldersgrense er hjemlet i lov- eller avtaleverket og er en lavere aldersgrense som kan fastsettes hvis uvanlig fysisk eller psykisk belastning eller spesielle krav til fysiske eller psykiske egenskaper tilsier det. Vi finner at 12,2 % oppgir at særaldersgrense var av stor betydning for å velge politiyrket, 17,2 % mener at det i noen grad hadde betydning, mens 27,5 % i mindre grad oppgir at særaldersgrensen hadde betydning. Vi fant at 32,8 % mente at dette forholdet ikke i det hele tatt var av betydning for motivasjonen til å gå inn i politiet. Da vi analyserte tallene i lys av alder fant vi at flere eldre enn yngre oppgir at særaldersgrensen var av betydning for valg av yrke. Dette kan tolkes som at betydningen av særaldersgrensen var større for noen år tilbake eller at det i like stor grad er dagens vurdering av temaet vi måler i det forholdet blir mer relevant jo eldre en blir. Vi fant også at særaldersgrensen var mindre viktig for ansatte i byene sammenlignet med ansatte i distriktene. Noen av respondentene skriver i det åpnet feltet i spørreskjemaet at de savner en velfungerende seniorpolitikk i politiet. Vi gjengir følgende sitat:

”Jeg har knappe fem år til jeg kan gå av med pensjon og det gjør jeg på dagen. Det finnes ikke noen seniorpolitikk i etaten.”

4.8 Lønn er ingen magnet inn, men skyver ut

Når det gjelder ønsket om god inntekt, så oppgir 12,1 % at dette forholdet var av stor betydning for å velge politiyrket, 42,3 % mener at det i noen grad hadde betydning, mens 32,5 % i mindre grad oppgir at høy lønn hadde betydning. Tallene indikerer at det ikke er lønnen som utgjør den store rekrutteringsfaktoren til yrket. Imidlertid ser det ut til at ønsket om bedre lønnsvilkår skyver ut. Hvis vi holder disse funnene opp mot skåren på at ønsket om en jobb med bedre lønnsvilkår er årsak til at en aktivt vil komme til å se etter ny jobb utenfor politiet neste år, finner vi at hele 88,1 % oppgir at dette i stor grad er årsaken, mens 8,3 % oppgir at det i noen grad er årsaken. Videre oppgir under 2 % at ønsket om bedre lønnsvilkår i mindre

grad eller ikke i det hele tatt er årsaken til planer om jobb-bytte. Ønske om en jobb med bedre lønnsvilkår er den entydig viktigste årsak til at en vurderer å slutte i etaten.

Svarene må ses i relasjon til vårt spørsmål om hvor sannsynlig det var at en aktivt kom til å se etter en ny jobb utenfor politiet neste år. Her svarte 29 % at dette ikke var sannsynlig i det hele tatt, 37 % oppga at det ikke var meget sannsynlig, 15 % anga at det var nokså sannsynlig, 10 % at det var ganske sannsynlig, mens 9 % svarte at det var høyst sannsynlig. Dette betyr at en tredjedel av operativt personell i de utvalgte politidistrikter vurderer det som høyst sannsynlig, ganske sannsynlig og nokså sannsynlig at de aktivt vil komme til å se seg etter ny jobb utenfor politiet neste år. Det er de som er mellom 30 og 45 år som mest sannsynlig vil se seg om etter ny jobb utenfor politietaten neste år, men forskjellene er små. Dette vitner om at politietaten har en ikke ubetydelig risiko for å miste kvalifisert personell.

På spørsmål om hva man opplever som en belastning i yrket har vi også listet opp svaralternativet ”å måtte være avhengig av å arbeide overtid for å opprettholde en alminnelig levestandard”². Hva som er ”en alminnelig levestandard” er i denne sammenheng en subjektiv vurdering. Vi fant at 72,1 % i stor grad opplevde dette som en belastning, 17,4 % i noen grad, 6,1 % i mindre grad og kun 2,6 % ikke i det hele tatt. Ordenspolitiet gjør bruk av mye overtid og ordensstyrken består i stor grad av yngre mennesker som både orker og ønsker en del overtid. På denne måten kan kanskje bruken av overtid sies å være en del av belønningsstrukturen. Når vi ser på hvordan opplevelsen av å være avhengig av å arbeide overtid for å opprettholde en alminnelig levestandard henger sammen med samlet årsinntekt, finner vi at denne opplevelsen synker betraktelig for de som tjener over 550 000 kroner.

Våre data viste at 75,8 % (693) av respondentene hadde en total årsinntekt (inkludert overtid og tillegg) på mellom 300 000 og 449 999 kroner. Det var menn mellom 36 og 57 år som jobbet i Oslo som tjente over 600 000, og majoriteten av disse hadde mellom 5 til 10 års erfaring og var PB 3.

I tolkningen av disse tallene er det viktig å minne om at denne undersøkelsen er bestilt og finansiert av PF som et tiltak for å kartlegge og belyse politiets arbeidsutfordringer og for å heve lønnsnivået i politiet. Dette fremgår i informasjonsbrevet og kan i seg selv ha bidratt til at respondentene bevisst svarte på spørsmålene i en retning man antok ville bidra til å heve lønnsnivået i etaten. Dette er umulig å vite, men man må likevel ha dette i bakhodet i lesningen av resultatene.

Hvis vi likevel skal driste oss til tolkninger av tallene, kan det være grunn til å stille spørsmål ved om det at ønske om god lønn ikke trekker inn i yrket, mens ønske om bedre lønnsvilkår likevel skyver ut, kan indikere at lønnsnivået for de operativt ansatte i politiet har nådd sin smertegrense.

² Vi hadde ingen spørsmål om hvor mange som eventuelt opplever at de ”må” jobbe overtid pga lav bemanning.

Tidligere var det slik at yrkene prest og politi, som forvaltet henholdsvis religiøs og fysisk makt, i stor grad ble forbundet med noe som kan ligne et form for kall og som man rent moralsk sett ikke burde koble opp mot penger. I dag er dette skillet bygget ned og man kan kanskje hevde at skammen ved å sammenblande religiøs eller verdslig makt med penger har forflyttet seg til det å tjene mindre enn andre det er naturlig å sammenligne seg med.

I den delen av spørreskjemaet hvor respondentene med egne ord kan gi uttrykk for hvorfor en vurderer å se seg om etter jobb utenfor politiet, finner vi følgende sitater som illustrerer opplevelsen av sammenhengen mellom lønn og anerkjennelse:

”Dårlig anerkjennelse for utført jobb både når det gjelder tilbakemeldinger og lønn”.

”Jeg ønsker en jobb der jeg føler arbeidsgiver betaler for den tjenesten jeg leverer”.

”Jeg ønsker å bli bedre verdsatt for det jeg kan. Få lønn og tillegg for de prøvelser jeg blir utsatt for. Få oppgaver hvor mine kvalifikasjoner blir brukt og satt pris på.”

HR-Norge³ viser på sin nettside til en representativ spørreundersøkelse blant 5000 norske arbeidstakere (European Employee Index Norway 2008) hvor det fremkommer at dårlig lønn er den viktigste årsaken til at folk slutter i jobben. På samme nettside kan vi lese at mye av streben etter høyere lønn også handler om at man opplever å bli hengende etter når media og andre fokuserer på en lønnsfest en selv ikke opplever å være en del av.

Forsker Stein Knardal skriver på STAMIS⁴ nettside at ansatte som opplever at de i liten grad får belønning som samsvarer med deres innsats, det vil si ubalanse mellom anstrengelser og belønning, har økt risiko for hjertekarsykdom og for ”utbrenthet”. Med belønning menes i denne sammenheng både anerkjennelse, lønn og jobbsikkerhet. Videre skriver Knardal at det er ledelsen i bedriftene som kan endre mange av de forholdene som gjør ansatte syke og at kontinuerlig kompetanseutvikling som følger bedriftens teknologiutvikling også er en grunnpillare i å sikre ansattes arbeidsevne. Knardal kritiserer tenkemåten om å be om kompensasjon for negative påkjenninger i form av høyere lønn (for eksempel ”smusstillegg”), fordi dette ikke bidrar til å forebygge langtidsfravær og tidlig pensjonering (Knardal 2006).

Knardal drar opp viktige aspekter om forholdet mellom risiko/belastning og lønn. Det er farlig å forsøke å ”løse” risikoforhold i arbeidslivet med høyere lønn. Samtidig kan opplevelsen av å være dårlig lønnet i seg selv utgjøre en belastningsfaktor når den erfarer som en ubalanse mellom anstrengelser og belønning og gi økt risiko for hjertekarsykdom og for ”utbrenthet”. Lav lønn kan også utgjøre en uheldig symbolverdi forstått som mangel på anerkjennelse fra arbeidsgiver. Det er også på sin plass å stille spørsmål ved om ansattes opplevelse av avmakt i eget system (mangel på anerkjennelse) kan medvirke til uheldig maktbruk i arbeidssammenheng. Dette spørsmålet har vi ikke datagrunnlag for å drøfte, men bør belyses nærmere.

³ HR Norge er en medlemsorganisasjon for alle som jobber med HR - personal og ledelse.

⁴ STAMI er forkortelsen for Statens arbeidsmiljøinstitutt

Beredskapstroppen – en fortropp?

Da vi skilte Beredskapstroppen fra resten av utvalget fant vi at 49 % av dem som jobbet i Beredskapstroppen tjente 550 000 og høyere, mens 4 % av de som hadde annen tjeneste tjente det samme. I dag er det slik at man kun kan arbeide ved Beredskapstroppen i en begrenset periode og at man må gå over i annen og ofte mindre betalt tjeneste etter det. Det problematiske ved å skulle gå ned i lønn og/eller få endrede arbeidsvilkår fremkommer med tydelighet i den åpne delen i spørreskjemaene hvor respondentene selv kan formulere sine oppfatninger med egne ord:

”Pr. nå har jeg drømmejobben og den akter jeg å være i så lenge som mulig. Men den jobben jeg har nå får man kun lov til å ha i 10 år. Når jeg slutter i Beredskapstroppen, kommer jeg sannsynligvis til å slutte i politiet. Dette fordi jeg ellers vil gå ned for mye i lønn”.

”Stortrives i min daglige jobb, MEN den er tidsbegrenset, og når jeg er ferdig her, slutter jeg trolig i politiet”.

I tillegg til at Beredskapstroppen tjener godt sammenlignet med mange andre enheter i politiet, er de ansatte ved denne avdelingen svært fornøyd med oppbacking fra nærmeste ledelse, trening og opplæring, tilgjengelig utstyr og ikke minst; bemanningen som fremstår som det største ankepunktet for de øvrige. Lav bemanning skaper stress og angst for ikke å løse oppgavene godt og at ens eget eller andres liv og helse kan komme i fare.

5

POLITIYRKET – NOE MER ENN EN JOBB

5.1 Mening i arbeidet

Hva som gir mening i arbeidet er ikke gitt. I en forskningsrapport av Sørensen og Wathne oppsummeres forhold som gir mening og bærekraft til å fortsette i krevende bransjer;

”Å få lov til å bruke seg selv og eget potensial. Å bli sett og få anerkjennelse fra andre. Å ha en god leder eller en drømmekollega. Å ha et godt team hvor man kan hente støtte og motivasjon. Å gjøre en innsats som betyr en forskjell for noen. Og kanskje også å ha en kjæreste som skjønner hva man holder på med” (Sørensen og Wathne 2007: 193).

Av avsnittet overfor fremkommer det at opplevelsen av mening i arbeidet ligger på mange plan. I den delen av spørreskjemaet hvor respondentene med egne ord kan gi uttrykk for sine meninger finner vi følgende refleksjoner som illustrerer hvordan politiyrket for mange er noe mer enn bare en jobb:

”Det er en livsstil. Jeg jobbet hardt og målrettet fra jeg var ung for å komme inn. Drømmen om å bli politi var for stor til at jeg gir opp jobben allerede. Jeg utelukker likevel ikke at jeg en dag vil kunne ta en sivil jobb pga av dårlig lønn. Da jeg valgte politijobben var jeg idealist. Nå når jeg opplever hvor dyrt det er å leve i dagens samfunn med leilighet og bil, (og snart barn) er jeg klar over at pengene jeg tjener er viktig. Man tenkte ikke på pengene da man søkte seg inn på skolen, men dette får raskt betydning når man ser på type jobb man utfører, og hvor lite staten egentlig setter pris på de oppgaver vi gjør. Vi har makt til å avgjøre liv eller død i enkelte situasjoner, samt at vi selv ofte utsetter oss for store risikoer objektivt sett, selv om den subjektive opplevelsen av risiko kanskje er forskjellig fra tjenestemann til tjenestemann. Dette i tillegg til at vi jobber kveld og natt samt helger er i utgangspunktet utrolig dårlig betalt. Staten spekulerer i at det bestandig vil være mennesker som søker denne formen for oppgaver. Hovedgrunnen til å bli i politiet er at det fortsatt gir meg mye rent personlig å være her. Jobben er spennende og jeg opplever fortsatt i liten grad slitasje. Jeg innser at dette kan forandre seg raskt. Ønsker å kunne bidra med det jeg kan for at samfunnet skal bli tryggere. Ønsker også å være med på utviklingen av det norske politi- og straffesystemet fremover”.

Rolf Granèr skriver at politiet ikke presenterer seg som at hun eller han arbeider som politi, men at de er politi. Det å søke seg til politiet er ikke kun en søknad til en profesjon eller jobb, men også en søknad om å få lov til å ikle seg en yrkesidentitet og tilhøre en gruppe med klare grenser for hvor den begynner og hvor den slutter (2004). Yrkesidentiteten man får gjennom å tilhøre gruppen er total i den forstand at man også er politi når man avkler seg uniformen og går fra arbeidsstedet, på godt og vondt. Våre data tyder på at det sterke yrkesfelleskapet bidrar til å holde mange av de som opplever store negative belastninger fra å slutte.

5.2 Motivasjon

Vi stilte fem spørsmål relatert til det vi kan kalle ”mening i arbeidet” når det gjaldt hva som motiverte til å gå inn i politiet. Fire av disse spørsmålene; samfunnsnyttige oppgaver, hjelpe andre mennesker, å håndheve lov og orden, samt risiko og spenning berører størrelser som kan sies å være overordnet indre motiverte i betydningen av at det er meningen med eller interessen for selve arbeidsoppgaven som holder aktiviteten oppe. Man er eksempelvis produktiv i jobben fordi arbeidsoppgavene er interessante og utviklende nok til å gi jobbtillfredsstillelse. Bård Kuvaas har i sin forskning funnet meget sterke positive sammenhenger mellom indre motivasjon og arbeidsprestasjon. I tillegg er indre motivasjon positivt relatert til det å hjelpe andre mennesker i jobben på en måte som overstiger de formelle jobbkravene. Videre har han funnet en klar indikasjon på at de fleste medarbeidere enten er hovedsakelig ytre eller indre motivert i jobben sin (2008: 26).

Det siste spørsmålet knyttet til ”mening i arbeidet”; god anseelse i samfunnet, kan sies å være ytre motivert i betydning av at handlingen utføres fordi individet ser utsikter til en form for belønning som ikke er direkte relatert til selve jobben. Foruten anseelse kan dette være for eksempel høy lønn, fin tittel eller lignende.

5.3 Et samfunnsnyttig og hjelpsomt politi

Ønsket om en å utføre samfunnsnyttige oppgaver var den meningsbærende faktoren som klart flest av respondentene la vekt på da de i sin tid valgte politiyrket. Vi fant at 80,5 % oppga at dette forholdet i stor grad var en del av motivasjonen for å begynne i politiet, mens 17,2 % anga at dette i noen grad spilte inn. Under 1 % oppga at dette i mindre grad var av betydning.

Tallene for i hvor stor grad ønsket om en jobb med mer samfunnsnyttige oppgaver bidrar til at man søker seg ut av etaten tyder på at dette behovet i sterk grad blir oppfylt i politiyrket; kun 4,7 % oppgir at dette i stor grad er årsaken til at en søker seg ut, 12,8 % i noen grad, mens 39,8 angir at det i mindre grad spiller inn. 38,3 % oppgir at dette forholdet ikke spiller inn i det hele tatt.

I den delen av spørreskjemaet hvor de respondentene som ikke har planer om å gå ut av politiet med egne ord kan gi uttrykk for hovedgrunnene til at de ønsker å bli i etaten, finner vi følgende sitat som illustrerer poenget:

”Jeg har en formening om at jeg fyller en viktig rolle i vårt samfunn. Jeg har et yrke som ikke er godt betalt, men som er avgjørende for at samfunnet skal fungere på en tilfredsstillende måte.”

Den meningsbærende faktoren som kommer på andre plass når det gjelder begrunnelse for valg av politiyrket, er ønske om en jobb der en kan hjelpe andre mennesker. Vi finner at 75,9 % oppga at dette var en stor motivasjonsfaktor, 20,3 % angir at dette i noen grad spilte inn, mens 3 % oppgir at dette i mindre grad var relevant. Ingen sier at dette ikke i det hele tatt var

motiverende for å bli politi. Den store vektleggingen trekker i samme retning som Larssons m.fl. funn i politistudentstudien hvor 85 % av respondentene oppga at mulighetene for å arbeide med mennesker var svært viktig eller tett opp mot svært viktig (Larsson m.fl. 2006: 44).

Våre data forteller oss at behovet for å hjelpe andre mennesker i sterk grad oppfylles i politiyrket; kun 6,9 % oppgir at ønske om en jobb hvor man kan hjelpe andre mennesker i stor grad er årsaken til at en søker seg ut, 16,4 % oppgir at dette i noen grad var motivasjonen, men 44,5 % angir at det i mindre grad spiller inn. 27,6 % oppgir at dette forholdet ikke spiller inn i det hele tatt.

Tallene indikerer at politifolk er opptatt av å hjelpe andre mennesker og derfor bør disse dataene også ses i sammenheng med svarene på spørsmål om i hvilken grad det å måtte si nei til personer som ber om bistand oppleves som en belastning. Her svarte 58,2 % at dette i stor grad var en belastning, 31,1 % at det i noen grad var en belastning, mens 8,2 % mente at det i mindre grad var en belastning. Kun 1,4 % oppga at det å måtte si nei til personer som ba om bistand ikke i det hele tatt var en belastning. Ordenspolitiet arbeider i førstelinjetjenesten og mye av arbeidet skjer gjennom ansikt-til-ansikt-kontakt med mottakerne av tjenestene hvor man mottar direkte reaksjoner på utført arbeid (Hochschild 1983). Når politiet i utgangspunktet er orientert mot å hjelpe andre mennesker og opplever å måtte avslå å hjelpe i direkte relasjon til den som ber om hjelp, er det kanskje ikke så overraskende at 89,3 % oppgir at de i noen eller stor grad opplever dette som en belastning. Politiets direkte møte med publikum og deres umiddelbare og kontinuerlige evaluering, ofte i form av direkte tilbakemeldinger, er noe som særlig kan oppleves som en belastning. Ifølge Asbjørn Grimsmo (1993) og Bjørg Aase Sørensen (2002) gir dette de ansatte innen moderne tjenesteyting en særskilt form for sårbarhet og høyere risiko for dårlig helse.

Betydningen av å hjelpe andre mennesker kommer også til uttrykk i den delen av spørreskjemaet hvor de respondentene som ikke har planer om å gå ut av politiet, med egne ord kan gi uttrykk for hovedgrunnene til at de ønsker å bli i etaten:

”Godt miljø, spennende hverdag, man kan hjelpe andre mennesker. Jobben vi gjør kan faktisk gjøre en forskjell eller endre livet til det bedre for andre mennesker”.

I den åpne delen av spørreskjemaet hvor de respondentene som har planer om å gå ut av politiet med egne ord kan gi uttrykk for hovedgrunnene til at de ønsker det, fremkommer også belastningen ved det emosjonelle arbeidet:

”Å slippe å bli sett på som drittsekken av dem man jobber med. Å være den som gir bot, forelegg og pågriper”.

Den meningsbærende faktoren som kommer på tredje plass når det gjelder begrunnelse for valg av politiyrket, er ønsket om å bidra til å håndheve lov og orden. Her fant vi at 40,2 % oppga at dette forholdet var av stor betydning for valg av yrket, mens 40,9 % anga at dette i

noen grad spilte inn. 15,1 % oppga at dette i mindre grad var av betydning, mens 3 % oppga at dette ikke i det hele tatt spilte inn på valg av yrke. Alder hadde ingen betydning for hvordan man vurderte dette forholdet.

6.1 Risiko og spenning

Den meningsbærende faktoren som omhandler ønske om en jobb med risiko og spenning kommer på fjerdeplass. Vi finner at 34,7 % oppgir at dette var en stor motivasjonsfaktor for å begynne i yrket, mens 46,3 angir at dette i noen grad spilte inn, til sammen 81 %. Videre oppgir 16,8 % at dette i mindre grad var motiverende, mens 1,3 sier at dette ikke i det hele tatt var utslagsgivende. Vi finner ingen kjønnsforskjeller i forhold til dette.

Det at 81 % i stor eller noen grad ble motivert til å begynne i politiet på grunn av risiko og spenning, kan ses i relasjon til at 92,5 % oppga at sikre ansettelsesforhold var av stor eller noen grad betydningsfullt ved valg av politityrket. Politiet søker sikkerhet i forhold rammene for hverdagen, mens de ønsker risiko og spenning i hverdagen som sådan.

Tallene for hva som skyver ut av yrket tyder på at behovet for risiko og spenning blir oppfylt; kun 1,4 % oppgir at behovet for mer risiko og spenning er årsaken til at en ser seg om etter ny jobb utenfor etaten, mens 5,9 % sier at dette i noen grad er tilfelle. Videre oppgir 34,5 % at behovet for mer risiko i mindre grad bidrar til at en søker seg ut, mens 54,9 % oppgir at dette ikke i det hele tatt er medvirkende årsak.

Risiko og spenning er et tveegget sverd som både er positivt og negativt konnotert. Balansegangen mellom hva som oppleves som positiv spenning kontra destruktiv stress kan være hårfin og henge sammen med andre forhold, som for eksempel opplevelsen av støtte i arbeidsmiljøet og fra ledelsen, sårbarhet i livssituasjon osv.

6.2 Det er dråpen som uthuler steinen

I spørreskjemaets åpne del hvor respondentene med egne ord kan formulere hva som gjør at de blir værende i etaten, finner vi en rekke utsagn som at "ingen dager er like" og at dette er noe av det positive ved å være politi. Dette kan holdes opp mot svarene på spørsmål om i hvilken grad det oppleves som belastende å arbeide hendelsesstyrt og mangle forutsigbarhet i yrket; 10,2 % mente dette i stor grad var belastende, 33,6 % oppga at det i noen grad var belastende, mens 36,1 % oppga at det i mindre grad belastende. 19,4 % mente at det å arbeide hendelsesstyrt ikke i det hele tatt var belastende.

Det å arbeide hendelsesstyrt bør ses i sammenheng med at tempoet i arbeidet kan skifte raskt. Vi stilte spørsmål om i hvilken grad det at det raskt kunne skifte mellom at det var stille til at "det koker" ble opplevd som belastende, og fant at 11,9 % anga at det i stor grad var belastende, mens 30,9 % mente at det i noen grad var det. Videre oppga 38,8 % at det i mindre grad var belastende, mens 18,4 % mente at det ikke var belastende i det hele tatt.

Fordi en del av politiets mandat handler om å være i beredskap og rykke ut ved akutte hendelser blir det å arbeide hendelsesstyrt og å raskt skifte mellom at det er stille til at "det

koker” aspekter ved politiyrket som det er vanskelig å organisere seg bort fra. En mulighet er at disse sidene ved politirollen oppleves mindre belastende etter hvert som man får lengre erfaring. En annen mulighet er at de utgjør en større belastning for den enkelte politimann og -kvinne jo lenger en har vært utsatt for dem fordi disse sidene har den samme effekten som dråpen som uthuler steinen; mindre eksponeringer skaper en slitasjeeffekt på den enkelte over tid. Våre data tyder på at disse forholdene medfører slitasje over tid fordi flere med lengre erfaring oppgir at forholdene oppleves som belastende. Da vi analyserte tallene i forhold til hvor lang erfaring man hadde i yrket, fant vi at det blir mer belastende å arbeide hendelsesstyrt og å oppleve svingningene mellom at det er stille til ”at det koker” jo lengre erfaring man har.

6.3 Å være nok folk på jobb - et spørsmål om å være eller å ikke være

På spørsmål om i hvilken grad man vurderer en rekke ulike forhold som risikofylte i tjenesten, er det ”å gå inn i situasjoner hvor du ikke vet hva som kan vente deg” et alternativ. Her oppgir 37,1 % at de opplever dette forholdet som svært risikofylt, 48,4 % angir at dette er ganske risikofylt, mens 14,2 % oppgir at dette er noe risikofylt. Under 1 % mener dette er svært lite risikofylt.

I den åpne svardelen i spørreskjemaet blir ”husbråksituasjoner” trukket frem av flere som et eksempel på en situasjon hvor en ikke vet hva som kan vente en. På spørsmål om i hvilken grad en opplevde risiko i forhold til å bli tilkalt til ”husbråk”, oppga 16,1 % at dette var svært risikofylt, 44,7 % mente det var ganske risikofylt, 37,1 % oppga at det var noe risikofylt, mens 2,1 % mente det var svært lite risikofylt å dra ut på husbråk.

Hvis vi sammenligner hvordan ansatte i henholdsvis ordenstjenesten, Beredskapstroppen og operativt personell med UEH-bakgrunn opplever det å gå inn i situasjoner hvor en ikke vet hva som kan vente en, finner vi at Beredskapstroppen i langt mindre grad vurderer dette som farlig enn øvrig operativt personell. Svarene henger trolig sammen med at Beredskapstroppen er spesialtrent til å nærme seg nettopp slike situasjoner. Trygghetseffekten en oppnår ved å trene mye på ulike situasjoner og ha godt tilgjengelig utstyr fremkommer gjennomgående når det gjelder hvordan Beredskapstroppen vurderer de ulike forholdene som mindre belastende og risikofylte. Så også i forhold til demonstrasjoner og massetjeneste hvor Beredskapstroppen opplevde dette arbeidet som minst risikofylt. Av hele utvalget (inkludert Beredskapstroppen) oppga 23,4 % at dette arbeidet var svært risikofylt, 45,4 % mente det var ganske risikofylt, mens 28,6 % oppga at det var noe risikofylt. Kun 2,7 % mente det var svært lite risikofylt. Vi fant ingen signifikante forskjeller mellom Oslo og de andre distriktene på dette spørsmålet.

6.4 Belastning – og risikoerfaringer

I spørreskjemaet stilte vi spørsmål om når man i arbeidet sist opplevde å være redd, å være kontrollert spent eller nervøs, å være bekymret eller engstelig, eller å grue seg til å gå på jobb. Dessverre viste det seg at spørreskjemaet ikke fungerte tilfredsstillende og flere av respondentene skrev i det åpne svarfeltet at de ikke fikk krysset av korrekt. Dette gir disse

dataene lav reliabilitet, noe som gjør at det ikke er hensiktsmessig å gå grundig inn i tallene. Vi vil derfor kun gjengi det store bildet.

Vi fant at mange flere oppgir å ha vært kontrollert spent eller nervøs i arbeidet, sammenlignet med det å være redd eller bekymret/engstelig. Ansatte ved Beredskapstroppen oppga i mindre grad å være redde, bekymret eller engstelige i arbeidet, og de gruet seg ikke for å gå på jobb, sammenlignet med resten av utvalget. De ansatte ved Beredskapstroppen er imidlertid i nesten samme grad kontrollert spent eller nervøs i arbeidet.

I det åpne svarfeltet hvor man med egne ord kunne gi uttrykk for hvorfor man hadde gruet seg for å gå på jobb, fremkom det at mange opplevde det å være underbemannet som svært belastende fordi man var redd for å ikke mestre jobben eller bli skadet. Å ikke være tilstrekkelig antall politi på jobb kunne av flere oppleves direkte truende for liv og helse og var særlig belastende i helgene med nattarbeid og stort arbeidspress.

Vi fant at 53,3 % oppga at det å være underbemannet var svært risikofyllt, 34,9 % mente det var ganske risikofyllt, mens 10,5 % mente det var noe risikofyllt. Kun 1,2 % oppga at det å være underbemannet var svært lite risikofyllt. Vi fant ingen signifikante forskjeller mellom distriktene eller by/land når det gjaldt opplevelsen av belastningen ved å være underbemannet. Vi fant heller ingen signifikante forskjeller på alder. Også i den delen av spørreskjemaet hvor respondentene med egne ord kunne gi uttrykk for hva de opplevde som mest risikofyllt, var opplevelsen av å være underbemannet og ikke få bistand ved behov klart dominerende. Sitatene under omhandler problematikken knyttet til både storbyer og mindre steder:

”Jeg jobber ofte alene på kontoret og nærmeste kollega er 7 mil (på det nærmeste) unna. Dette faktum får lite oppmerksomhet, da denne undersøkelsen tar hensyn til de som jobber på politistasjoner og i byene. Vi på landsbygda jobber ofte veldig mye alene og med kolleger både en og to timer unna. Da snakker vi om risiko og frustrasjon som dere i byene overhodet ikke forstår. Prøver å ikke tenke på det som kan skje når en er så få på jobb”.

”For lite politi i de enkelte oppdrag skaper mest utrygghet og langvarig slitasje”.

”Når man er alene som patrulje i Frognerparken og det er flere hundre ungdommer på stedet som drikker og sloss og så spør man om hjelp så er ofte svaret at de andre patruljene er opptatt eller man ikke har noen andre patruljer å sende, så føler man seg ikke så høy i hatten”.

Også konkrete vanskelige eller spesielt belastende saker, interne arbeidsforhold m.m. ble opplevd som belastende. Vi gjengir følgende sitater:

”Kombinasjon av stor arbeidsmengde, høyt krav fra leder, lite oppbakking fra leder, dårlig bemanning og alvorlig sak”.

”Det at man ikke får anledning til å utføre jobben sin. Yte den trygghet og service vi som politi bør gi til publikum!”

”Gruer meg ofte til å gå på jobb, jobben har blitt mindre og mindre lystbetont da vi som arbeider med ordenstjeneste i Oslo oftere og oftere blir utsatt for vold og skader, samtidig som vi alene må jobbe mot en stor gruppe rusmisbrukere - jeg er redd for å bli smittet med HIV og hepatitt i disse møtene. Vanlige folk som ikke har denne jobben skjønner ikke at vi møter narkomane som spytter på oss og veldig ofte er blodige. Vi har heller ikke noe utstyr vi kan bruke for å forhindre spyting”.

”Tiden etter obiorasaken”.

”Ved dramatiske hendelser som har gått ut over andre hvor jeg har vært involvert i arbeidet eller hatt som oppgave å informere/rette/rettlede/trøste andre”.

”Dårlige interne arbeidsforhold”.

Belastningen ved å ha reservetjeneste fremkom også i vår undersøkelse. Nesten 90 % av de ansatte ved lensmannskontorene⁵ opplevde at reservetjeneste i stor (61 %) eller noen (27 %) grad var belastende. Vi fant at 13 % mente at reservetjeneste i mindre grad var belastende, mens 6 % anga at det ikke var belastende i det hele tatt. Følgende sitat fra den åpne tekstdelen får frem belastningen ved å jobbe reservetjeneste:

”Gruer meg til å gå på jobb i helgene/nattevaktene vi har reservetjeneste for man sitter da med en følelse av at man er på jobb døgnet rundt for at man må være i beredskap med en vakttelefon. Når telefonen ringer vekker man hele familien og forlater hjemmet med gråtende unger”.

På spørsmål om i hvilken grad man opplevde å være trygg i tjenesten i dag, oppga 26 % at det var de i stor grad, 63,5 % i noen grad, mens 10,3 % var anga at det var de i mindre grad. Kun 0,2 % oppga at de ikke i det hele tatt var trygge i tjenesten.

6.5 Underbemannet patrulje møter Risiko om natten...

En rekke forskningsundersøkelser har dokumentert at skift og turnusarbeid er belastende. I en rapport som kun fokuserer på skiftarbeidere som har ”normalarbeidsuke” fremkommer det at skiftarbeid har en rekke akutteffekter som søvnforstyrrelser og problemer med fordøyelsen. I rapporten vises det til forskning hvor det fremkommer funn om relativ økning i risiko for ulykker ved ettermiddagsskift og nattskift, og at den relative risikoen økte i takt med antall påfølgende nattskift. Videre fører skift – og nattarbeid fører til en forstyrrelse mellom det indre biologiske tidssystem og den ytre sosiale rytme, samt en rekke andre helseplager (Bast-Pettersen og Jebsen 2004).

⁵ Øst-Finnmark, Sør-Trøndelag og Hedmark, totalt 158 personer.

Vi fant at 38,1 % i stor grad opplevde skift og turnusarbeid som belastende, mens 42,7 % anga at det i noen grad var det. Videre mente 16,2 % at det i mindre grad var belastende, mens kun 2,2 % syntes ikke i det hele tatt at turnus og/eller skift var belastende. Vi fant ingen signifikante forskjeller i forhold til distrikt, erfaring, alder eller kjønn i vurderingen av spørsmålet.

”Det kan være perioder jeg er sliten eller noe ute av form. Ved slike tilfeller kan det å vite at jeg skal inn i en nattvaktshelg være noe jeg gruer meg til. Ikke pga frykt for noe, men pga overskuddet som er labert for å møte ei lang og stri natt”.

”Fordi at når jeg kommer på jobb så vet jeg at vi er altfor få tjenestemenn på jobb, får ikke gjort en god nok jobb og dette er spesielt i helger der også slitasjen med å jobbe natt er fremtredende”.

I de to sitatene over fremkommer hvordan skift og turnusarbeid utgjør en belastende tilleggdimensjon i politiarbeidet. Det var svært mange som skrev om kombinasjonseffekten av skift og turnusarbeid i et krevende yrke hvor en blir utsatt for belastning og risiko i den åpne tekstdelen.

I forhold til det å patruljere natt i helgene oppga 6,3 % at dette var svært risikofylt, mens 34 % mente det var ganske risikofylt. Videre oppga 53,2 % at det var noe risikofylt, mens 6,5 % mente det var svært lite risikofylt å patruljere natt i helgene. Hvis vi analyserer vurderingen av i hvilken grad det å patruljere i helgene er risikofylt i forhold til distrikt, finner vi at Trondheim opplever det som mest risikofylt, mens Øst-Finnmark opplever det som minst risikofylt.

6.6 Når ting skal gå fort og feilfritt

Rolf Granèr mener at politiet er et eksempel på et yrke hvor yrkesutøvere i høy grad utsettes for omverdenens forventninger til å være på en bestemt måte og at disse forventningene ikke sjeldent inneholder foreldreprosjeksjoner som for eksempel det å aldri skulle gjøre feil (2004). Det stilles store krav til politiets arbeid. Politiet skal alltid være beredt og raskt snu seg rundt og gå inn i utsatte situasjoner som alle andre løper fra. Slike situasjoner kan oppstå til alle døgnets timer, også på tidspunkter hvor kroppen fra naturens side er i hvilemodus. Oppgavene som skal løses kan være belastende eller risikofylte og innebære fare for liv og helse både for politi og publikum. I tillegg må ofte avgjørelser om hva som skal skje videre eller hvordan ting best kan løses, fattes raskt med lite informasjon.

På spørsmål om i hvilken grad man opplevde det å måtte ta raske avgjørelser med lite informasjon som en belastning, fant vi at nesten 60 % opplevde det som en belastning i noen (40,1 %) eller stor (19,4 %) grad. Videre opplevde 30,8 % det i mindre grad som en belastning, mens 9,6 % ikke fant det belastende i det hele tatt. Vi fant at 1 av 4 i alderen 46 år og eldre opplevde det å måtte ta raske avgjørelser som en belastning i stor grad, mens 1 av 5

opplevde det slik i de andre aldersgruppene. Flest i alderen 30-39 år opplevde det ikke i det hele tatt som noen belastning.

Vi ser altså at i likhet med at det blir mer belastende å arbeide hendelsesstyrt og å oppleve svingningene mellom at det er stille til ”at det koker”, finner vi at det blir mer belastende å ta raske avgjørelser jo lengre erfaring man har. Dette bør ses i sammenheng med svarene på spørsmålet om i hvilken grad man opplevde det å ta feil avgjørelser som ga negative konsekvenser for andre, eks. kolleger og publikum som en belastning. Vi fant at 51,4 % oppga at dette i stor grad var belastende, 33,3 % mente at det i noen grad var belastende, mens 13,3 % oppga at det i mindre grad var det. Kun 1,1 % anga at de ikke i det hele tatt opplevde dette forholdet som belastende. Da vi analyserte dataene i forhold til om alder kunne ha betydning for redselen for at feil avgjørelser skulle gi negative konsekvenser for andre, fant vi ingen signifikante forskjeller.

På spørsmål om i hvilken grad en opplevde at det var rom for å gjøre feil ved ens enhet uten at det ga negative konsekvenser, oppga 11,2 % at det var det i stor grad, 57,7 % anga at det var det i noen grad, mens 26,5 % opplevde at det var det i mindre grad. 4,7 % mente at det ikke i det hele tatt var rom for å gjøre feil ved den enheten en jobbet ved. Vi fant ingen signifikante forskjeller distriktene i mellom eller i forhold til alder.

På spørsmål om i hvilken grad en hadde valgt bort visse oppgaver fordi en var redd for å gjøre feil, svarte 1 % at det hadde en i stor grad, 11,3 % oppga at det hadde man gjort i noen grad, mens 35,7 % anga at en hadde valgt bort visse oppgaver i mindre grad. 52 % oppga at de ikke i det hele tatt hadde valgt bort visse oppgaver fordi en var redd for å gjøre feil. Vi fant ingen signifikante forskjeller i forhold til alder på dette spørsmålet.

Oppsummert ser vi at politiet, som i høy grad utsettes for omverdenens forventninger om å være feilfrie, også i stor grad kjenner på de samme forventningene internt: 3 av 10 mente at det ikke i det hele tatt eller kun i mindre grad var rom for å gjøre feil ved ens enhet uten at det ga negative konsekvenser. Dette til tross for at arbeidets dynamikk innebærer å snu seg hurtig rundt og gå inn i potensielt farlige situasjoner til alle døgnets tider og fatte raske avgjørelser med lite informasjon. Hvis vi analyser dataene i forhold til erfaringslengden i politiyrket ser vi at denne dynamikken utgjør en større belastning jo lengre en har vært utsatt for den. Videre oppga over halvparten at det å ta feil avgjørelser med negative konsekvenser for andre var en stor belastning, og 1 av 10 hadde i noen grad valgt bort visse oppgaver fordi en var redd for å gjøre feil.

For å fremme læring på arbeidsplassen er det viktig at det både er rom for å gjøre feil og at det finnes tid og arenaer for å analysere aktuelle hendelsene og reflektere over mulige forbedringstiltak på det organisatoriske og individuelle nivå. Her ser det ut til at politiet har et forbedringspotensial.

Operasjonssentralen er en viktig brikke i ordenspolitiets hverdag og vi stilte spørsmål om i hvilken grad det at avgjørelser om hva politiet skal gjøre fattes av operasjonssentralen

oppleves som en belastning. Vi fant at 8,2 % i stor grad opplevde det som en belastning, mens 34,1 % i noen grad opplevde det som en belastning. 44,5 % anga at det i mindre grad var belastende, mens 9,8 % mente at det forholdet ikke i det hele tatt var en belastning. Vi fant ingen signifikante forskjeller i forhold til alder eller distrikt. Det at 42,3 % i stor eller noen grad opplever det som belastende at avgjørelser fattes av operasjonssentralen kan indikere at politiet bør se nærmere på hvordan dette arbeidet er organisert. Vi kan ikke si noe om i hvilken grad operasjonssentralens avgjørelser eventuelt oppleves som en lettelse i arbeidsbyrden.

7.1 Anerkjennelse og mediefokus

Det å få anerkjennelse for den jobben man gjør av det omkringliggende samfunn er mer eller mindre viktig for oss alle. Vi fant at ønske om et yrke med god anseelse i samfunnet i stor grad var betydningsfullt for å begynne i politiet for 33,7 %, mens 44,6 % i noen grad vektla dette. 16,1 % mente at dette i mindre grad var av betydning, mens 3,7 % anga at dette forholdet ikke i det hele tatt spilte inn. Tallene indikerer at det ikke er behovet for anseelse som trekker folk ut av etaten; 7,5 % oppgir at dette i stor grad er årsaken til at en ser seg om etter ny jobb utenfor etaten, 16,3 % oppgir at dette i noen grad spiller inn, 38,4 % angir at dette i mindre grad er relevant, mens 33,6 % sier at dette forholdet ikke i det hele tatt er årsaken til at man er på jobb jakt utenfor politiet.

Flere politiforskere, blant annet Anders Ivarsson Westerberg, tematiserer hvordan politiet stadig er i medias søkelys og at det sjelden skrives positivt om politi, men derimot om politi som på ulike vis anses å ha begått feil (Westerberg 2004). Den manglende toleransen for at politiet kan gjøre feil henger trolig sammen med at politiets feil kan gi fatale følger. Kravet om å ikke gjøre feil må også ses i lys av at politiet skal håndtere komplekse problemstillinger og kanskje blir observert av publikum som filmer situasjonen med mobilkamera. Dette kan skape en ekstra dimensjon av stress og press i oppgaveløsningen.

Vi stilte spørsmål om i hvilken grad muligheten for at noen filmer deg med (mobil)kamera og at bildene blir eksponert i media, oppleves som en belastning; 42,7 % oppga at det var det i stor grad, 37,6 % oppga at det var det i noen grad, mens 15 % anga at det i mindre grad var belastende. Kun 3,5 % oppga at muligheten for å bli filmet ikke var belastende i det hele tatt.

Utenfor kriminallitteraturens individfokus fremstår politiet som ett stort vesen med en klar avgrensning til utenforstående andre. Det finnes kanskje ingen yrkesgrupper som i like stor grad behandles som et flerhodet troll som politiet. Det den ene politimann og - kvinne sier og gjør, er holdninger som tilskrives de andre politiansatte og som alle politiansatte holdes ansvarlig for. Dette står i kontrast til andre yrker, for eksempel legestanden. Her kan man i mye større grad snakke om å finne en god lege eller en lege som er god på nettopp den operasjonen. På spørsmål om i hvilken grad man opplevde det å tilhøre en yrkesgruppe som tidvis blir sterkt eksponert i media på en negativ måte, oppga 47,1 % at det i stor grad var belastende, 39,2 % mente at det i noen grad var det, mens 11,4 % mente at det i mindre grad var belastende. Kun 2 % oppga at det ikke var belastende i det hele tatt.

På spørsmål om i hvilken grad man opplevde det å bli "hengt ut" i media som en belastning, oppga 87,6 % at det var det i stor (64,3 %) eller noen (23,3 %) grad. Under 10 % oppga at det var belastende i mindre grad (8,3 %) eller ikke i det hele tatt (1,3 %).

For å være mer konkrete stilte vi spørsmål om i hvilken grad man opplevde mediadekningen av Obiorasaken som en belastning og fant at 48,5 % opplevde denne saken som en stor

belastning, 33 % fant den belastende i noen grad, mens 12,9 % i mindre grad anga at det var belastende. Kun 3,4 % oppga at denne saken ikke i det hele tatt var belastende. Det var operativt personell i Trondheim som i størst grad opplevde Obiorasaken som en belastning.

Vi stilte også spørsmål om i hvilken grad man opplevde mediadekningen av Sofienbergsaken som en belastning og fant at 35,5 % opplevde denne saken som en stor belastning, 39,9 % fant den belastende i noen grad, mens 16 % i mindre grad anga at det var belastende. Kun 4,4 % oppga at denne saken ikke i det hele tatt var belastende. Operativt personell i Oslo opplevde mediadekningen av Sofienbergsaken i større grad som belastende sammenlignet med resten av utvalget.

7.2 Anerkjennelse av ledelsen

De politiansattes opplevelse av å ha en tøff jobb hvor en er utsatt for belastninger og risikofylte oppdrag, å arbeide skift og turnusarbeid med de utfordringer det gir både med hensyn til helse og familie, å måtte ta raske avgjørelser med lite rom for å gjøre feil og bli hengt ut i media, stiller store krav til god ledelse.

Hva som er ”god ledelse” er ikke gitt, men kan variere med personlige preferanser, situasjoner osv. I forskningsartikkelen ”Lederskap – spiller det noen rolle?”, konkluderer BI-forsker Øyvind Martinsen med at man bør satse på rekruttering av ledere med personlighetsmessig potensial for utvikling og at ledertrening bør fokusere på visjon, inspirasjon, verdier og utvikling av gode relasjoner til medarbeiderne (Martinsen 2005).

Annen forskning viser videre at rettferdig ledelse er viktig for helse. Ansatte som mener at leder og ledelse viser omtanke for ansattes rettigheter, er sannferdige, reelt vurderer ansattes synspunkter, og gir rettferdig feedback, har betydelig mindre risiko for hjertesykdom og depresjon (Knardahl 2006).

Betydningen av god ledelse kommer også til uttrykk i den delen av spørreskjemaet hvor de respondentene som ikke har planer om å gå ut av politiet med egne ord kan gi uttrykk for hovedgrunnene til at de ønsker å bli i etaten:

”Gode kolleger, nærmeste sjef – lensmannen – er en komplett, dyktig leder og et flott medmenneske!”

”Jeg liker arbeidsoppgavene jeg har som politi. I tillegg har vi fått en grepa leder lokalt og har en lagånd på tjenestestedet som enhver kan misunne oss. For kort tid siden var det omvendt. Dyktige, kompetente ledere kan gjøre underverker. Det er som en dyktig trener for et lag i medvind”.

Vår undersøkelse tyder på at det ligger et klart forbedringspotensial på lederområdet. På spørsmål om i hvilken grad ønske om en jobb med bedre ledelse var medvirkende årsak til at en søkte seg ut av etaten, oppga 68,8 % at det var det i stor (33,6 %) eller noen grad (35,2 %).

Vi fant at 20,4 % anga at dette i mindre grad var en del av årsaken, mens 7,1 % mente at dette ikke i det hele tatt hadde betydning for at en ønsket seg ut.

Også svarene på spørsmålet om i hvilken grad behovet for en jobb med mer anerkjennelse fra arbeidsgiver bidro til at man søker arbeid utenfor politiet, tyder på at politiet har et forbedringspotensial på dette området. Vi finner at 69,8 % oppgir at dette forholdet i stor (39,1 %) eller noen (30,7 %) grad spiller inn. Videre angir 19,9 % at det i mindre grad spiller inn, mens 7,4 % mener at det ikke spiller inn i det hele tatt.

Det er ikke urimelig å anta at utfordringene på ledersiden kan betraktes som et organisatorisk problem. Med dette menes at det er et utslag av en manglende felles forståelse mellom ledelse og ansatte som en følge av hvordan arbeidet er organisert. Ved at ledelsen og de ansatte kommer for langt fra hverandre i det daglige arbeidet, vil de også gjøre seg ulike erfaringer og danne ulike forståelser av hvordan tingene henger sammen.

Her har vi oppsummert sentrale forhold i politiet som kan fungere som inkluderings - og utstøttingsmekanismer. Oppsummeringen er på ingen måte fullstendig og sammenhengen mellom de ulike aspektene er kompleks.

Forhold som kan trekke inn eller skyve ut

Trekker inn:

Opplevd mestring gjennom nok bemanning, nok trening og tilgjengelig utstyr

- Mulighet for å yte service til publikum, oppleve at man gjør en god jobb . Tillit fra publikum.
- Tid til individuell og felles refleksjon og læring.
 - Fellesskap, humor
- Anerkjennelse, støtte, tilbakemelding, god lønn. Arbeidstidsordninger som gir rom for å hente seg inn.

Iboende forhold ved polityrket

(hendelsesstyrt, ikke vite hva som venter en, mulighet for å bruke makt, å kunne bli beordret)

Mening

(samfunnsnyttige oppgaver, hjelpe andre mennesker, håndheve lov og orden, risiko og spenning)

Erfaringer

Arbeidsmiljø

Ledelse, rammebetingelser

Skyver ut:

Opplevd mangel på mestring og stor grad av risiko og belastning på grunn av underbemanning, lite trening og lite tilgjengelig utstyr

- Ikke kunne bistå publikum ved behov, mangel på opplevelse av å gjøre en god jobb. Mangle tillit fra publikum.
- Å jobbe alene. Liten tid til individuell og felles bearbeiding, refleksjon og læring.
- Stadige omorganiseringer, dårlig ledelse.
- Tilbakeholden og utydelig ledelse , dårlig lønn og lite anerkjennelse. For lite restitusjon grunnet overtid og skiftarbeid



LITTERATURLISTE

- Antonovsky, A. (2000): *Helbredets mysterium: at tåle stress og forblive rask*. København: Hans Reitzel Forlag.
- Bast-Pettersen, Rita og Einar Jebsen (2004): "Skiftarbeid og helse" i *Arbeidsforhold av betydning for helse, rapport fra Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)* Oslo 23. september 2004.
- Beck, Ulrich (2000): *The brave new world of work*. Cambridge: Polity Press.
- Colbjørnsen, Tom (2003): *Fleksibilitet og forutsigbarhet*. Oslo: Universitetsforlaget A/S.
- Eriksen W, Bruusgaard D, & Knardahl S (2004): Work factors as predictors of intense or disabling low back pain; A prospective study of nurses' aides. *Occupational & Environmental Medicine*, 61: 398-404.
- Granèr, Rolf (2004): *Patrullerende politisers yrkeskultur*. Socialhögskolan, Lunds Universitet, Dissertations in Social Work 18.
- Grimsmo, A., O. Løkkeet al. (1993): *Det moderne tjenerskap: varm på bena, kald i hjertet?: Noen sider ved arbeidsmiljøet i tjenesteyting*. Oslo, Arbeidsforskningsinstituttet.
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart commercialization of human feeling*. Berkeley, University of California Press.
- HR-Norges nettside (2008): *Nordmenn slutter på grunn av lønnen*.
http://www.hrnorge.no/Spesialmapper/Forsideartikler/Artikkelarkiv/Nyheter_2008/Nordmenn+slutter+p%C3%A5+grunn+av+l%C3%B8nnen.b7C_wljIXZ.ips ..
- Jensen, Jørgen og Morten Værsted (2004): "Psykologiske og sosiale faktorer og helse". I *Arbeidsforhold av betydning for helse, rapport fra Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI)* Oslo 23. september 2004.
- Knardal, Stein (2006): *Arbeidsforhold, helse og sykefravær*.
<http://www.stami.no/?nid=7050&lcid=1044> (26.09.2006). Knardal opplyser pr mail om at artikkelen bygger på følgende:
- Taris, TW, Peeters, CW, Le Blanc, PM, Shreus, PJG, & Schaufeli, WB. (2001). From inequity to burnout: the role of job stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 303-323.
- Siegrist, J. Adverse health effects of high effort-low reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-37.
- Kivimäki, 2005, *Arch Internal Med*, 165:2245-2251.

- Ylipaavalniemi J, Kivimäki M, Elivainio M, Virtanen M, Keltikangas-Jarvinen L, Vahtera J. (2005). Psychosocial work characteristics and incidence of newly diagnosed depression: a prospective cohort study of three different models. *Social Science & Medicine*, 61:111-122.
- Kuvaas, Bård (2008): *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser. Evidensbasert HRM*. Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS, 2008.
- Larsson, Paul, Jon Strype og Gunnar Thomassen (2006). "Hvem er politistudentene?. I *Kunnskapsutvikling i politiet*. Forskningskonferansen 2006, PHS Forskning 2006:3.
- LOV 2005-06-17 nr 62: Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (Arbeidsmiljøloven).
- Martinsen, Øyvind (2005): *Lederskap – spiller det noen rolle?*
<http://web.bi.no/forskning/papers.nsf/wResearchReports/B098C8F8BCB4D510C12570590049B89C> (2005: 5).
- Repstad, Pål (1993): *Mellom nærhet og distanse*. Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Sørensen, Bjørg Aase og Wathne, Christin Thea (2007): *Bærekraftig arbeidsliv*. TemaNord 2007:530. Nordisk Ministerråd, København 2007.
- Sørensen, Bjørg Aase (2002). "Det grådige arbeidslivet". I *Utbrent: krevende jobber – gode liv*. Roness, A og Mathiesen, S. Berg (red). Bergen: Fagbokforlaget. 2002 s. 116-143.
- Westerberg, Anders Ivarsson: "Papperspolisen". *Den ökande administrationen i moderna organisationer*. Handelshögskolan i Stockholm, EFI Ekonomiska Forskningsinstitutet.
- Aagestad, Cecilie og Trine Eiken (2007): *Arbeidsliv og familieliv i konflikt*. På nettsiden til Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og - helse (NOA)
<http://www.arbeidshelsen.no/?module=Articles;action=Article.publicShow;ID=3377>

Arbeidsutfordringer og forståelse av risiko i politiet

Bakgrunnsspørsmål

1. Kjønn:

- a) Kvinne
- b) Mann

2. Alder:

- a) 20 til 29 år
- b) 30 til 35 år
- c) 36 til 45 år
- d) 46 til 57 år
- e) Over 57

3. Sivil status

- a) Enslig
- b) Gift/registrert partner/samboer
- c) Enke/enkemann

4. Har du hjemmeboende barn?

- a) Ja
- b) Nei

5. Din yrkesbakgrunn (flere kryss mulig)

- a) Politiskolen
- b) Politihøgskolen
- c) Utdanning utover Politiskolen/Politihøgskolen (som gir studiepoeng)
- d) Utdanning utover Politiskolen/Politihøgskolen (som ikke gir studiepoeng)

6. Hvor lang yrkeserfaring har du fra politiet:

- a) Under ett år
- b) 1 inntil 2 år
- c) 2 inntil 5 år
- d) 5 inntil 10 år
- e) 10 inntil 20 år
- f) Over 20 år

7. Hvor lang erfaring har du fra ordenstjeneste:

- a) Under ett år
- b) 1 inntil 2 år
- c) 2 inntil 5 år

- d) 5 inntil 10 år
- e) 10 inntil 20 år
- f) Over 20 år

8. Hvilket distrikt arbeider du i nå?

- a) Oslo
- b) Trondheim
- c) Lensmannskontor i Sør-Trøndelag
- d) Hamar
- e) Lensmannskontor i Hedmark
- f) Øst-Finnmark

9. Hvilken tjeneste har du nå? *Flere kryss mulig*

- a) Orden
- b) Trafikk
- c) Hund
- d) Reservetjeneste
- e) UEH
- f) Beredskapstroppen
- g) Rytterkorpset
- h) Annet

10. Hva er særaldersgrensen i den jobben du har nå?

- a) 60
- b) 63

11. Hva er din nåværende stilling?

- a) Politibetjent 1
- b) Politibetjent 2
- c) Politibetjent 3
- d) Politiførstebetjent uten personalansvar
- e) Politiførstebetjent med personalansvar
- f) Politioverbetjent uten personalansvar
- g) Politioverbetjent med personalansvar

12. Hva slags ansettelsesforhold har du ved det arbeidsstedet du arbeider i dag?

Flere kryss mulig

- a) Fast stilling
- b) Vikariat
- c) Prosjektstilling
- d) Annet _____

13. Arbeider du:

- a) Fulltid
- b) Deltid

12. Hva er din totale årsinntekt? (inkludert overtid og tillegg)

- a) Under 300 000
- b) Mellom 300 000 – 349 999
- c) Mellom 350 000 – 399 999
- d) Mellom 400 000 – 449 999

- e) Mellom 450 000 – 499 999
- f) Mellom 500 000 – 549 999
- g) Mellom 550 000 – 599 999
- h) 600 000 eller over

13. Hvilken av følgende påstander vil du si deg enig i:

- a) *Min inntekt er husstandens primærinntekt*
- b) *Min inntekt er husstandens sekundærinntekt*
- c) *Husholdets inntekter bidrar like mye*

Valg av yrke

I hvilken grad har du tillagt de følgende forhold betydning når det gjaldt valg av utdanning og arbeid?

	Ikke i det hele tatt	I mindre grad	I noen grad	I stor grad	Ingen formening
<i>Jeg ønsket en jobb med god inntekt</i>	1	2	3	4	5
<i>Jeg ønsket en fast jobb med sikre ansettelsesforhold</i>	1	2	3	4	5
<i>Jeg ønsket en jobb der jeg kunne hjelpe andre mennesker</i>	1	2	3	4	5
<i>Jeg ønsket en jobb der jeg kunne løse praktiske oppgaver</i>	1	2	3	4	5
<i>Jeg ønsket en jobb med risiko og spenning</i>	1	2	3	4	5
<i>Jeg ønsket et yrke med god anseelse i samfunnet</i>	1	2	3	4	5
<i>Jeg ønsket en jobb med særaldersgrense</i>	1	2	3	4	5
<i>Jeg ønsket en jobb med et godt arbeidsmiljø</i>	1	2	3	4	5
<i>Jeg ønsket å utøve samfunnsnyttige oppgaver</i>	1	2	3	4	5
<i>Jeg ønsket en jobb som lar seg kombinere med barn og familie</i>	1	2	3	4	5
<i>Jeg har familie/slekt som er politi og ønsket å gå i deres fotspor</i>	1	2	3	4	5
<i>Jeg ønsket en jobb hvor jeg kunne bidra til å håndheve lov og orden</i>	1	2	3	4	5

<i>Jeg ønsket en jobb med varierte oppgaver</i>	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

<i>Jeg ønsket en jobb hvor jeg kunne være fysisk aktiv</i>	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

Belastning

I hvilken grad opplever du de opplistede forholdene som belastende?	Ikke i det hele tatt	I mindre grad	I noen grad	I stor grad	Ingen formening
<i>Å arbeide skift/turnus</i>	1	2	3	4	5
<i>Å arbeide reservetjeneste</i>	1	2	3	4	5
<i>Å arbeide hendelsesstyrt, - manglende forutsigbarhet i yrket</i>	1	2	3	4	5
<i>At det raskt kan skifte mellom at det er stille til at "det koker"</i>	1	2	3	4	5
<i>Å måtte ta raske avgjørelser med lite informasjon</i>	1	2	3	4	5
<i>Å ta feil avgjørelser som har negative konsekvenser for andre, eks kolleger eller publikum</i>	1	2	3	4	5
<i>Å måtte være avhengig av å arbeide overtid for å opprettholde en alminnelig levestandard</i>	1	2	3	4	5
<i>Å bli "hengt ut" i media</i>	1	2	3	4	5
<i>At avgjørelse om hva du skal gjøre fattes av operasjonssentralen</i>	1	2	3	4	5
<i>Å tidvis måtte bruke fysisk makt for å løse oppgaven</i>	1	2	3	4	5
<i>Å kunne bli beordret til oppgaver du egentlig ikke ønsker å utføre</i>	1	2	3	4	5
<i>Å kunne bli beordret til å dra på væpnet oppdrag</i>	1	2	3	4	5
<i>Å oppleve å måtte si nei til personer som ber om bistand</i>	1	2	3	4	5

<i>Å oppleve sjikane</i>	1	2	3	4	5
<i>Å oppleve trusler</i>	1	2	3	4	5
<i>Å oppleve vold</i>	1	2	3	4	5
<i>Å risikere at familien kan motta trusler pga yrket ditt</i>	1	2	3	4	5
<i>Å tilhøre en yrkesgruppe som tidvis blir sterkt eksponert i media på en negativ måte</i>	1	2	3	4	5
<i>Mediadekningen av Obiorasaken</i>	1	2	3	4	5
<i>Mediadekningen av Sofienbergsaken</i>	1	2	3	4	5
<i>Muligheten for at noen filmer deg med (mobil)kamera og at bildene blir eksponert i media</i>	1	2	3	4	5

Hva mener du er det mest belastende forholdet i ditt arbeid?

	meget sjelden eller <u>aldri</u>	nokså sjelden	av og <u>til</u>	nokså ofte	meget ofte eller <u>alltid</u>
Hender det at kravene på jobben forstyrrer ditt hjemmeliv og familieliv?	1	2	3	4	5
Hender det at kravene på hjemmebane forstyrrer ditt arbeid?	1	2	3	4	5

Risiko

I hvilken grad vurderer du følgende forhold som risikofylt i tjenesten?	Svært lite risikofylt	Noe risikofylt	Ganske risikofylt	Svært risikofylt
Å dra på væpnet oppdrag	1	2	3	4
Å gå inn i situasjoner hvor du ikke vet hva som kan vente deg	1	2	3	4
Å kjøre utrykning	1	2	3	4
Å bli tilkalt til ” husbråk”	1	2	3	4
Å patruljere natt i helgene	1	2	3	4
Demonstrasjoner/massetjeneste	1	2	3	4
Å være underbemannet	1	2	3	4
Annet: _____	1	2	3	4
	Ikke i det hele tatt	I mindre grad	I noen grad	I stor grad
I hvilken grad opplever du i dag å være trygg i tjenesten?	1	2	3	4
I hvilken grad opplever du at det er rom for å gjøre feil ved din enhet uten at det får negative konsekvenser?	1	2	3	4
I hvilken grad har du valgt bort visse oppgaver fordi du er redd for å gjøre feil?	1	2	3	4

Jobbplaner

	Høyst sannsynlig	Ganske sannsynlig	Nokså sannsynlig	Ikke meget sannsynlig	Ikke sannsynlig i det hele tatt
Hvor sannsynlig er det at du aktivt vil komme til å se etter en ny jobb <u>utenfor politiet</u> neste år?	1	2	3	4	5

Hvis du ikke har tenkt til å se etter ny jobb utenfor politietaten neste år, hva er hovedgrunnene til at du ønsker å bli i politiet? _____

Hvis det overhode er sannsynlig at du aktivt vil komme til å se etter ny jobb utenfor politietaten neste år, i hvilken grad spiller følgende forhold inn?	Ikke i det hele tatt	I mindre grad	I noen grad	I stor grad	Ingen formening
<i>Jeg ønsker et yrke med bedre lønnsvilkår enn politiet</i>	1	2	3	4	5
<i>Jeg ønsker en jobb der jeg i større grad kan hjelpe andre mennesker</i>	1	2	3	4	5
<i>Jeg ønsker en jobb der jeg i større grad kan løse praktiske oppgaver</i>	1	2	3	4	5
<i>Jeg ønsker en jobb med mer risiko og spenning</i>	1	2	3	4	5
<i>Jeg ønsker et yrke med høyere anseelse i samfunnet</i>	1	2	3	4	5
<i>Jeg ønsker å utøve mer samfunnsnyttige oppgaver</i>	1	2	3	4	5
<i>Jeg ønsker en jobb med mindre risikobelastninger</i>	1	2	3	4	5
<i>Jeg ønsket en jobb som i større grad lar seg kombinere med barn og familie</i>	1	2	3	4	5
<i>Jeg ønsker en jobb med mer varierte oppgaver</i>	1	2	3	4	5
<i>Jeg ønsker en jobb hvor jeg i større grad kan være fysisk aktiv</i>	1	2	3	4	5
<i>Jeg ønsker en jobb med bedre arbeidsmiljø</i>	1	2	3	4	5
<i>Jeg ønsker en jobb som er fri for sjikane, trusler og vold</i>	1	2	3	4	5
<i>Jeg ønsker en jobb med bedre ledelse</i>	1	2	3	4	5
<i>Jeg ønsker en jobb med mer anerkjennelse fra arbeidsgiver</i>	1	2	3	4	5
<i>Andre årsaker:</i>					

Tabeller

1 Bakgrunnsspørsmål

1.1 Oppsummering

I alt 918 personer har svart på undersøkelsen, 17,8 % kvinner og 82,2 % menn. Fra Beredskapstroppen deltok 47 personer (5,1 % av utvalget), mens det fra UEH deltok 120 personer (13,1 % av utvalget).

Utvalget omfatter operativt personell i Oslo, Hamar, lensmannskontorene i Hedmark, Trondheim, lensmannskontorene i Sør-Trøndelag, samt Øst-Finnmark . Oslo utgjør nesten 60 % av utvalget.

Den hyppigst forekomne alderskategorien er for Oslo 30-35 år, mens det for de andre enhetene er 36-45 år.

Nesten halvparten av utvalget har 10 år eller lengre erfaring fra politiet, og nesten 40 % har 10 år eller lengre erfaring fra ordenstjeneste. En større andel av kvinnene ligger i kategorien opp til 10 års erfaring, sammenlignet med mennene.

Respondentene er godt utdannet; halvparten har poenggivende utdanning ut over Politiskolen/Politihøgskolen. Nesten 80 % av de som svarte på undersøkelsen er gift/registrert partner eller samboer, og nesten 60 % har hjemmeboende barn.

Hovedvekten av de som svarte på undersøkelsen har fast stilling og er politibetjent 1 og 2. 75 % har en total årsinntekt (inkludert overtid og tillegg) på mellom 300 000 og 449 999 kroner. 59 % oppga at inntekten var husstandens primærinntekt og flere menn enn kvinner oppga dette.

1.2 Distriktsvis deltagelse i undersøkelsen

I tabellen under ser vi hvor mange som har deltatt i undersøkelsen og fra hvilket distrikt de kommer.

Sted	Svarprosent i hele universet	Absolutte tall	Antall sendt til
Oslo	59,6 %	542	647
Trondheim	13,3 %	121	238
Lensmannskontor i Sør-Trøndelag	8,0 %	73	
Hamar	5,5 %	50	136
Lensmannskontor i Hedmark	6,8 %	62	73
Øst-Finnmark	6,8 %	62	
		Total 918	1106

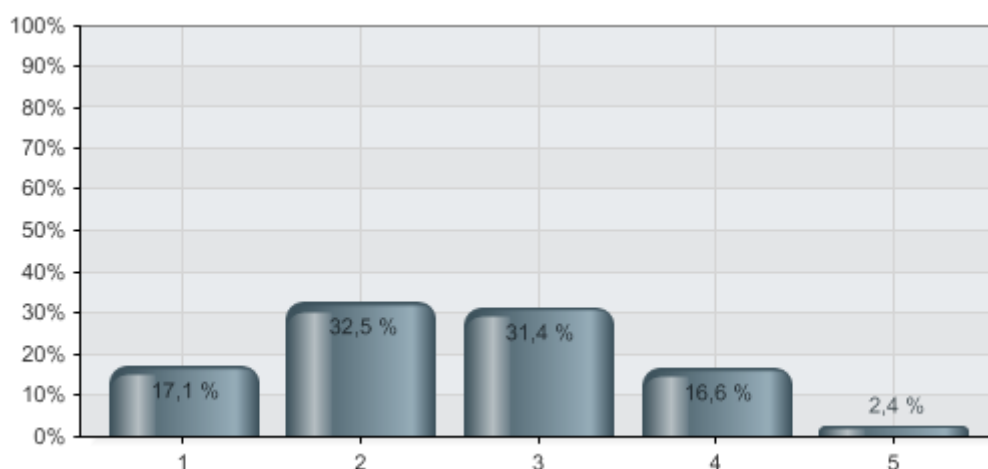
1.3 Kjønn

Totalt var det 918 personer som svarte på undersøkelsen og 914 som svarte på dette spørsmålet om man var mann eller kvinne. I hele undersøkelsen deltok 17,8 % (163) kvinner og 82,2 % (751) menn.

Hvis vi trekker ut Beredskapstroppen (som utgjør 5,1 % av utvalget, 47 personer) og UEH (som utgjør 13,1 % av utvalget, 120 personer) var det 21 % (157) kvinner og 79 % (590) menn som svarte på undersøkelsen.

1.4 Alder

Aldersfordelingen er fremstilt i stolpediagrammet og tabellen under. Gjennomsnittsalderen i Trondheim var 3,10 (det vil si kategori 3), mens gjennomsnittsalderen i Oslo var 2,2 (det vil si kategori 2).



	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	20 til 29 år	17,1 %	156
2	30 til 35 år	32,5 %	296
3	36 til 45 år	31,4 %	286
4	46 til 57 år	16,6 %	151
5	Over 57 år	2,4 %	22
			Total 911

Aldersfordelingen innen hvert distrikt er oppgitt i tabellen under. For Oslo er det flest i kategorien 30 til 35 år, for Trondheim er det 36 til 45 år etc. Alder i ordenstjenesten er lavere i Oslo enn i de øvrige politidistrikter som er undersøkt.

Distrikt	Alder					Total (N)
	20 til 29 år	30 til 35 år	36 til 45 år	46 til 57 år	Over 57	20 til 29 år
Oslo	25 %	40 %	24 %	9 %	2 %	539
Trondheim	2 %	21 %	47 %	28 %	3 %	120
Lensmannskontor i Sør-Trøndelag	5 %	18 %	40 %	33 %	4 %	73
Hamar	2 %	12 %	47 %	33 %	6 %	49
Lensmannskontor i Hedmark	10 %	24 %	37 %	24 %	5 %	62
Øst-Finnmark	10 %	29 %	44 %	18 %	0 %	62

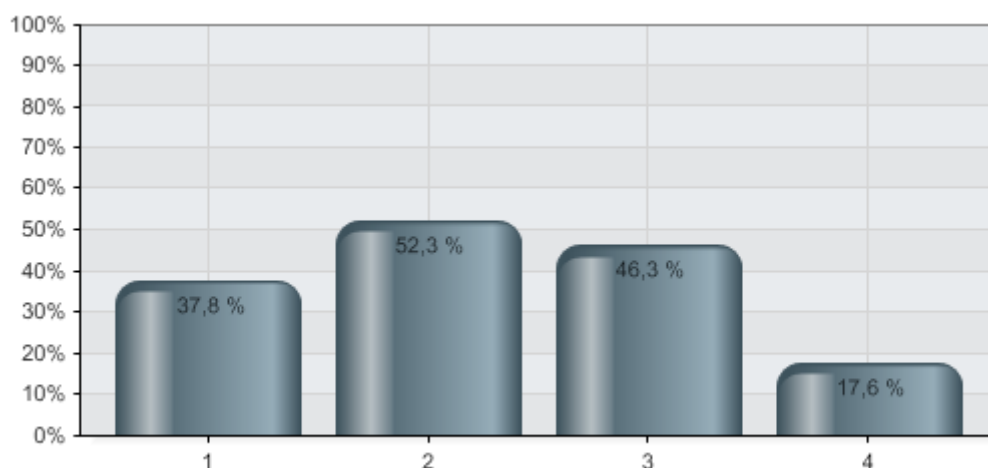
1.5 Sivil status og hjemmeboende barn

20,5 % (188) av respondentene oppga at de var enslig, 79,4 % (727) oppga at de var gift/registrert partner/samboer og en person oppga ”enke/enkemann”¹. Totalt var det 916 som svarte på dette spørsmålet.

59,8 % oppga at de hadde hjemmeboende barn, mens 40,2 % ikke hadde det. Det var 915 personer som svarte på dette spørsmålet.

1.6 Utdanningsbakgrunn

På spørsmål om utdanningsbakgrunn var flere kryss mulig. Svarfordelingen er fremstilt i stolpediagrammet og tabellen under:



	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Politiskolen	37,8 %	346
2	Politihøgskolen	52,3 %	479
3	Utdanning utover Politiskolen/ Politihøgskolen (som gir studiepoeng)	46,3 %	424
4	Utdanning utover Politiskolen/ Politihøgskolen (som ikke gir studiepoeng)	17,6 %	161
			Total 915

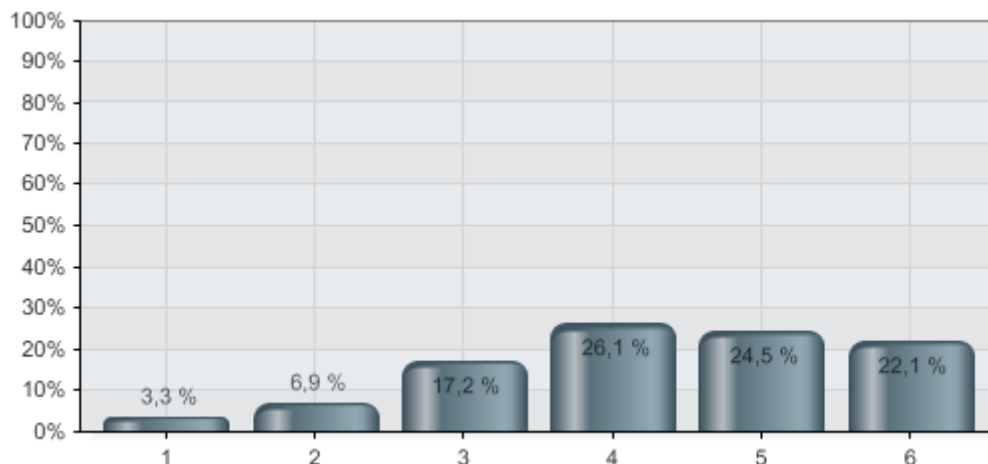
Vi ser at hele 46,3 % har utdanning utover Politiskolen/Politihøgskolen som gir studiepoeng.

¹ ”Separert/skilt” var ikke et svaralternativ. Det er grunn til å tro at separerte og skilte personer har svart ”enslig”.

1.7 Yrkeserfaring

1.7.1 Yrkeserfaring fra politiet

På spørsmål om hvor lang yrkeserfaring en hadde fra *politiet*, fikk vi følgende svarfordeling:



	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Under ett år	3,3 %	30
2	1 inntil 2 år	6,9 %	63
3	2 inntil 5 år	17,2 %	157
4	5 inntil 10 år	26,1 %	239
5	10 inntil 20 år	24,5 %	224
6	Over 20 år	22,1 %	202
			Total 915

Vi ser at nesten halvparten av utvalget (46,6 %) har 10 år eller lengre erfaring fra politiet.

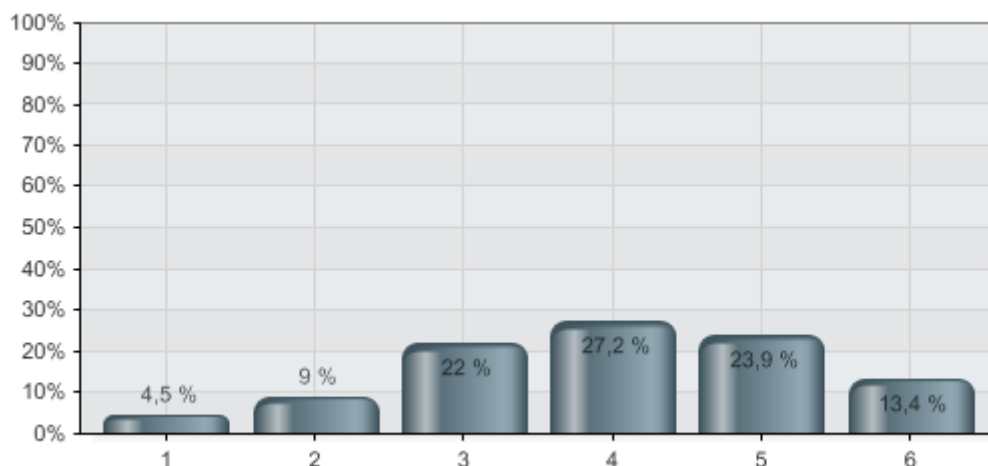
Erfaring, kjønn og distrikt

En større andel av kvinnene ligger i kategorien opp til 10 års erfaring, sammenlignet med mennene. I kategorien 10-20 år finner vi henholdsvis 23,3 % av kvinnene og 24,8 % av mennene, mens 24,8 % av mennene ligger i kategorien over 20 år.

Erfaring fra ordensstjeneste								
Distrikt		Under ett år	1 inntil 2 år	2 inntil 5 år	5 inntil 10 år	10 inntil 20 år	Over 20 år	Total (N)
Oslo	Kvinne	8 %	16 %	40 %	25 %	9 %	2 %	108
	Mann	6 %	12 %	26 %	29 %	20 %	7 %	431
	Total	6 %	13 %	28 %	29 %	18 %	6 %	539
Trondheim	Kvinne	0 %	17 %	39 %	33 %	11 %	18	
	Mann	1 %	7 %	30 %	42 %	20 %	100	
	Total	1 %	8 %	31 %	41 %	19 %	118	
Lensmannskontor i Sør-Trøndelag	Kvinne	9 %	0 %	18 %	36 %	27 %	9 %	11
	Mann	0 %	2 %	15 %	18 %	21 %	44 %	61
	Total	1 %	1 %	15 %	21 %	22 %	39 %	72
Lensmannskontor i Hedmark	Kvinne			25 %	25 %	0 %	50 %	4
	Mann			16 %	16 %	41 %	27 %	44
	Total			17 %	17 %	38 %	29 %	48
Hamar	Kvinne	8 %	8 %	23 %	31 %	23 %	8 %	13
	Mann	2 %	10 %	14 %	16 %	35 %	22 %	49
	Total	3 %	10 %	16 %	19 %	32 %	19 %	62
Øst-Finnmark	Kvinne	25 %	25 %	0 %	38 %	13 %	8	
	Mann	2 %	6 %	15 %	30 %	31 %	17 %	54
	Total	5 %	8 %	13 %	31 %	29 %	15 %	62

1.7.2 Yrkeserfaring fra ordenspolitiet

På spørsmål om hvor lang erfaring en hadde fra *ordenstjenesten*, fikk vi følgende svarfordeling:



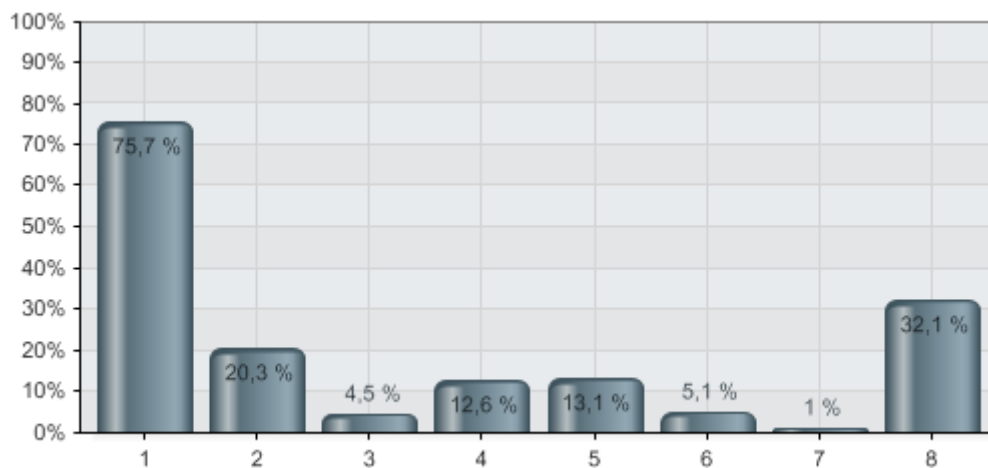
	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Under ett år	4,5 %	41
2	1 inntil 2 år	9,0 %	82
3	2 inntil 5 år	22,0 %	200
4	5 inntil 10 år	27,2 %	247
5	10 inntil 20 år	23,9 %	217
6	Over 20 år	13,4 %	122
			Total 909

Her ser vi at 37,3 % av utvalget har 10 år eller lengre erfaring fra ordenspolitiet.

1.8 Nåværende tjeneste

1.8.1 Tjeneste

På spørsmål om hvilken tjeneste en hadde på nåværende tidspunkt, fikk vi følgende fordeling. Flere svar var mulig.

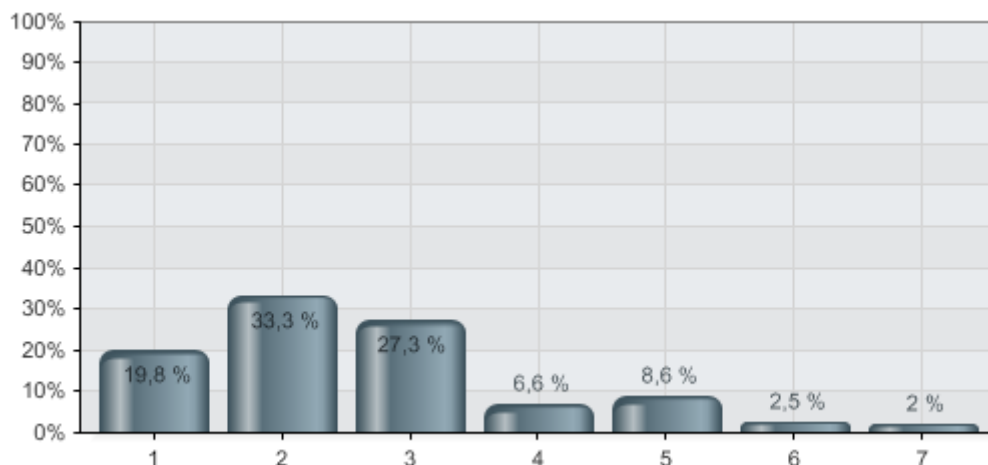


	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Orden	75,7 %	693
2	Trafikk	20,3 %	186
3	Hund	4,5 %	41
4	Reservetjeneste	12,6 %	115
5	UEH	13,1 %	120
6	Beredskapstroppen	5,1 %	47
7	Rytterkorpset	1,0 %	9
8	Annet	32,1 %	294
			Total 916

I den åpne svarkategorien "annet" havnet 32,1 % av de totale svarene (total svarprosent ble 164 fordi flere svar var mulig). I "annet" kategorien var "etterforskning" den klart dominerende kategorien og avspeiler ansatte i ordenstjenesten som hospiterer på Etterforskningsavdelingen. Flere av svarene i "annet"-kategorien var også kompletterende utdypninger av tjenestekategorien som var valgt.

1.8.2 Stilling

På spørsmål om hva som var nåværende stilling, fikk vi følgende svarfordeling:



	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Politibetjent 1	19,8 %	180
2	Politibetjent 2	33,3 %	303
3	Politibetjent 3	27,3 %	249
4	Politiførstebetj. uten personalansvar	6,6 %	60
5	Politiførstebetj. med personalansvar	8,6 %	78
6	Politioverbetj. uten personalansvar	2,5 %	23
7	Politioverbetj. med personalansvar	2,0 %	18
			Total 911

I tabellen over ser vi at hovedvekten ligger på stillingskategoriene politibetjent 1 og 2. I tabellen under ser vi hvordan inntekten fordeler seg mellom politibetjent 1, 2 og 3².

² Pb 1, Pb 2, Pb 3 står for stillingsbetegnelsene i politiet på grunnplanet. Pb er forkortelsen for Politibetjent og er også en gradsbetegnelse hvor Pb 1 er den laveste i hierarkiet. For å kunne flytte stillingskategori fra pb 1 til pb 2 og pb 3 er det en

Inntektsgruppe	Politibetjent			Total (N)
	Politibetjent 1	Politibetjent 2	Politibetjent 3	
Under 300 000	14 %	2 %	2 %	36
Mellom 300 000 – 349 999	54 %	35 %	13 %	236
Mellom 350 000 – 399 999	22 %	35 %	28 %	215
Mellom 400 000 – 449 999	8 %	18 %	27 %	136
Mellom 450 000 – 499 999	2 %	4 %	11 %	43
Mellom 500 000 – 549 999		1 %	6 %	18
Mellom 550 000 – 599 999		1 %	6 %	18
600 000 eller over		3 %	8 %	30
Total	100 %	100 %	100 %	732

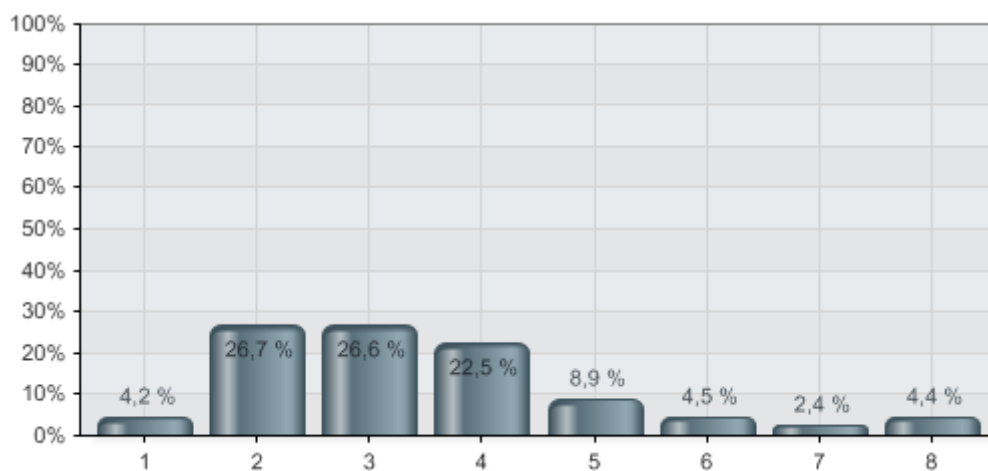
1.8.3 Ansettelsesforhold og arbeidstidsordning

På spørsmål om ansettelsesforhold var flere svar mulig. 87,2 % (798) oppga at de hadde fast stilling, 13,4 % (123) vikariat, 2,3 % (21) prosjektstilling og 1,3 % oppga annet. Det var 915 personer som svarte på dette spørsmålet.

97,9 % (888) arbeidet heltid mens kun 2,1 % (19) arbeidet deltid. Det var 907 personer som svarte på spørsmålet.

1.8.4 Årsinntekt og husholdets samlede inntekter

På spørsmål om hva som var den totale årsinntekt, inkludert overtid og tillegg, fikk vi følgende svar:



	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Under 300 000	4,2 %	38
2	Mellom 300 000 – 349 999	26,7 %	244
3	Mellom 350 000 – 399 999	26,6 %	243
4	Mellom 400 000 – 449 999	22,5 %	206
5	Mellom 450 000 – 499 999	8,9 %	81
6	Mellom 500 000 – 549 999	4,5 %	41
7	Mellom 550 000 – 599 999	2,4 %	22
8	600 000 eller over	4,4 %	40
			Total 915

forutsetning at krav til kompetanse oppfylles. Det er egne regler som omhandler dette og blir benevnt som kompetansekriteriene.

Av tabellen over ser vi at 75,8 % (693) har en total årsinntekt (inkludert overtid og tillegg) på mellom 300 000 og 449 999 kroner. Det er menn mellom 36 og 57 år og som jobber i Oslo som tjener over 600 000, og majoriteten av disse har mellom 5 til 10 års erfaring og er PB 3.

Hvis vi skiller ut beredskapstroppen for seg, ser vi av tabellen under at 49 % av som de som jobber i beredskapstroppen i utvalget vårt tjener 550 000 og høyere, mens 4 % av de som har annen tjeneste tjener det samme.

	Ikke i beredskapstroppen		I beredskapstroppen		Total	
	Frekvens	Prosent	Frekvens	Prosent	Frekvens	Prosent
Inntil 349 999	282	32 %			282	31 %
Mellom 350 000 og 399 999	241	28 %	2	4 %	243	27 %
Mellom 400 000 og 449 999	199	23 %	7	15 %	206	23 %
Mellom 450 000 og 499 999	77	9 %	4	9 %	81	9 %
Mellom 500 000 og 549 999	30	3 %	11	23 %	41	4 %
550 000 og høyere	39	4 %	23	49 %	62	7 %
Total	868	100 %	47	100 %	915	100 %

På spørsmål om inntekten er husstandens primærinntekt, sekundærinntekt eller om husholdets inntekter bidrar like mye, svarte 59,0 % (536) at inntekten var husstandens primærinntekt, 10,9 % (99) svarte at inntekten var husstandens sekundærinntekt, mens 30,1 % (273) oppga at husholdets inntekter bidrar like mye. Det var totalt 908 personer som svarte på spørsmålet.

I tabellen under ser vi alderfordelingen i forhold til dette spørsmålet.

Alder trunkert	Min inntekt er husstandens primærinntekt	Min inntekt er husstandens sekundærinntekt	Husholdets inntekter bidrar like mye	Total (N)
20 til 29	58 %	10 %	31 %	156
30 til 39	52 %	12 %	37 %	293
36 til 45	61 %	13 %	26 %	285
46 og eldre	70 %	7 %	23 %	169
Total	59 %	11 %	30 %	903

χ^2 18,83 p > 0,000

I tabellen under ser vi kjønnsfordelingen i forhold til dette spørsmålet. Her fremkommer det at flere menn enn kvinner oppgir at inntekten er husstandens primærinntekt.

Kjønn	Min inntekt er husstandens primærinntekt	Min inntekt er husstandens sekundærinntekt	Husholdets inntekter bidrar like mye	Total (N)
Kvinne	34 %	22 %	43 %	161
Mann	64 %	8 %	27 %	746
Total	59 %	11 %	30 %	907

χ^2 55,58 p > 0,000

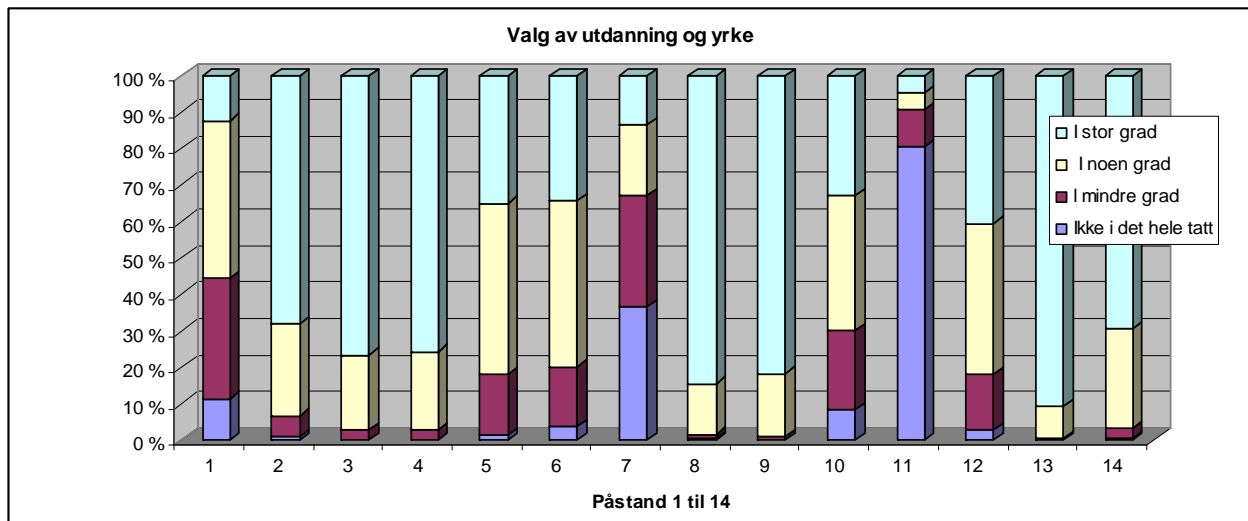
2 Valg av utdanning og arbeid

2.1 Motivasjon for å starte i politiet

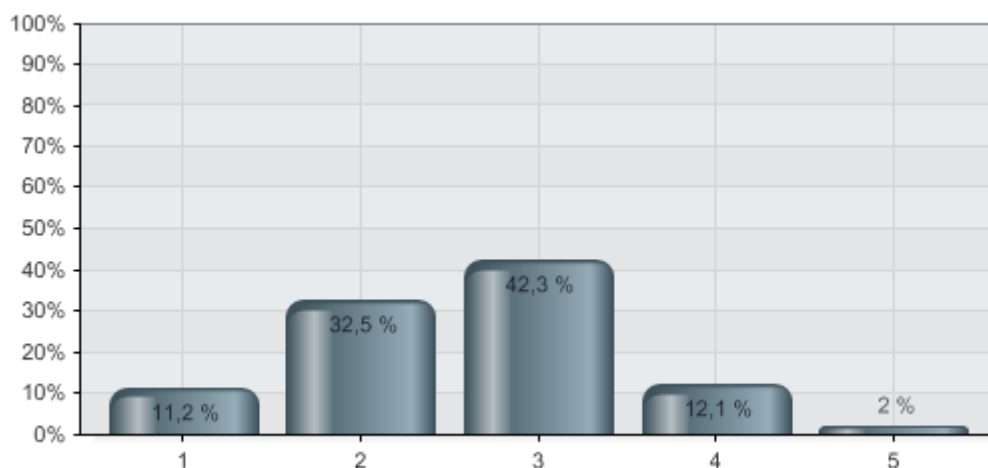
Vi ønsket å belyse motivasjonen for å arbeide som politi og stilte følgende spørsmål: I hvilken grad har du tillagt de følgende forhold betydning når det gjaldt valg av utdanning og arbeid?

Det var listet opp 14 ulike utsagn hvor flere kryss var mulig. I stolpediagrammet under kan vi sammenligne skårene på de ulike alternative svarene som er listet opp. Deretter vil innbyrdes svarfordeling for hver påstand presenteres.

- 1 Jeg ønsket en jobb med god inntekt (N = 897)
- 2 Jeg ønsket en fast jobb med sikre ansettelsesforhold (N = 906)
- 3 Jeg ønsket en jobb der jeg kunne hjelpe andre mennesker (N = 904)
- 4 Jeg ønsket en jobb der jeg kunne løse praktiske oppgaver (N = 908)
- 5 Jeg ønsket en jobb med risiko og spenning (N = 905)
- 6 Jeg ønsket et yrke med god anseelse i samfunnet (N = 896)
- 7 Jeg ønsket en jobb med særaldersgrense (N = 818)
- 8 Jeg ønsket er jobb med et godt arbeidsmiljø (N = 879)
- 9 Jeg ønsket å utøve samfunnsnyttige oppgaver (N = 900)
- 10 Jeg ønsket en jobb som lar seg kombinere med barn og familie (N = 849)
- 11 Jeg har familie/slekt som er politi og ønsket å gå i deres fotspor (N = 895)
- 12 Jeg ønsket en jobb hvor jeg kunne bidra til å håndheve lov og orden (N = 895)
- 13 Jeg ønsket en jobb med varierte oppgaver (N = 895)
- 14 Jeg ønsket en jobb hvor jeg kunne være fysisk aktiv (N = 898)

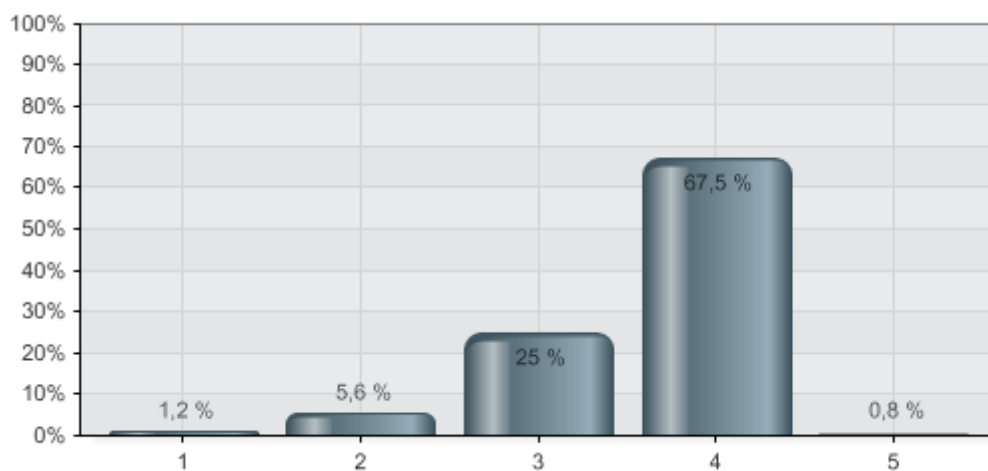


2.1.1 "Jeg ønsket en jobb med god inntekt"



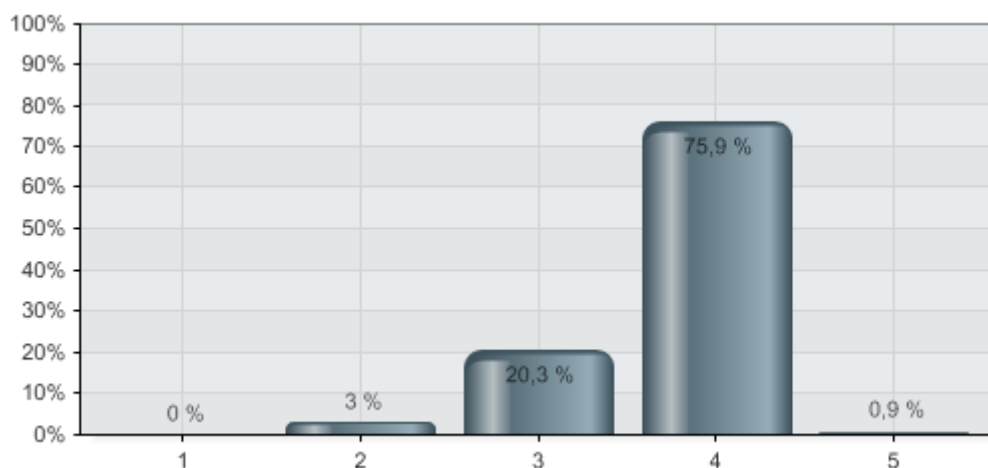
	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	11,2 %	102
2	I mindre grad	32,5 %	296
3	I noen grad	42,3 %	386
4	I stor grad	12,1 %	110
5	Ingen formening	2,0 %	18
			Total 912

2.1.2 "Jeg ønsket en fast jobb med sikre ansettelsesforhold"



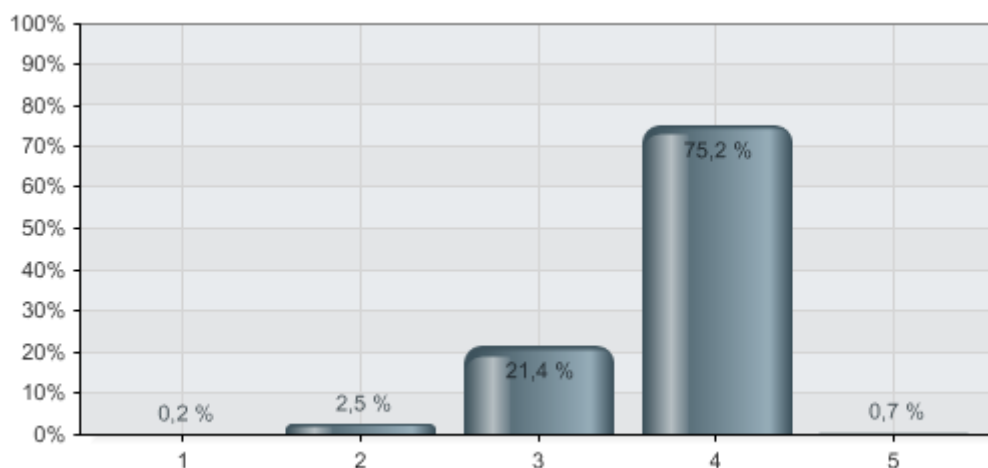
	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	1,2 %	11
2	I mindre grad	5,6 %	51
3	I noen grad	25,0 %	228
4	I stor grad	67,5 %	616
5	Ingen formening	0,8 %	7
			Total 913

2.1.3 "Jeg ønsket en jobb der jeg kunne hjelpe andre mennesker"



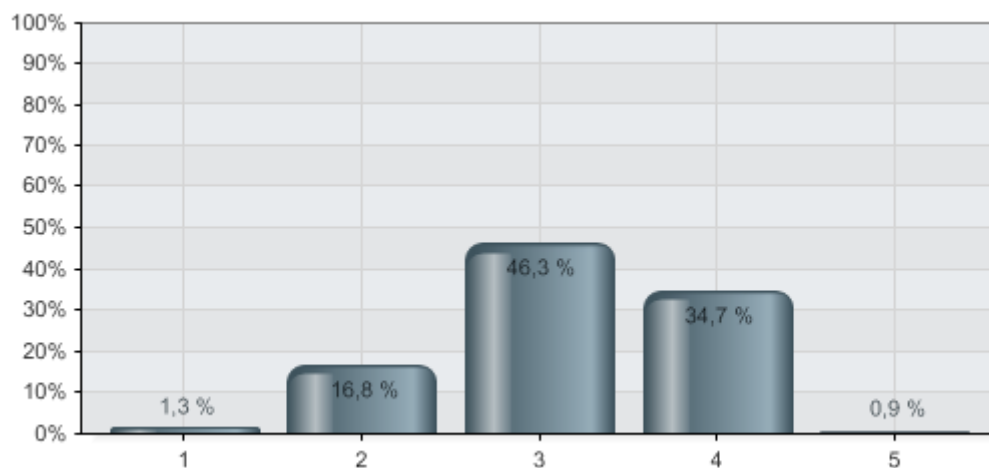
	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	0,0 %	0
2	I mindre grad	3,0 %	27
3	I noen grad	20,3 %	185
4	I stor grad	75,9 %	692
5	Ingen formening	0,9 %	8
			Total 912

2.1.4 "Jeg ønsket en jobb der jeg kunne løse praktiske oppgaver"



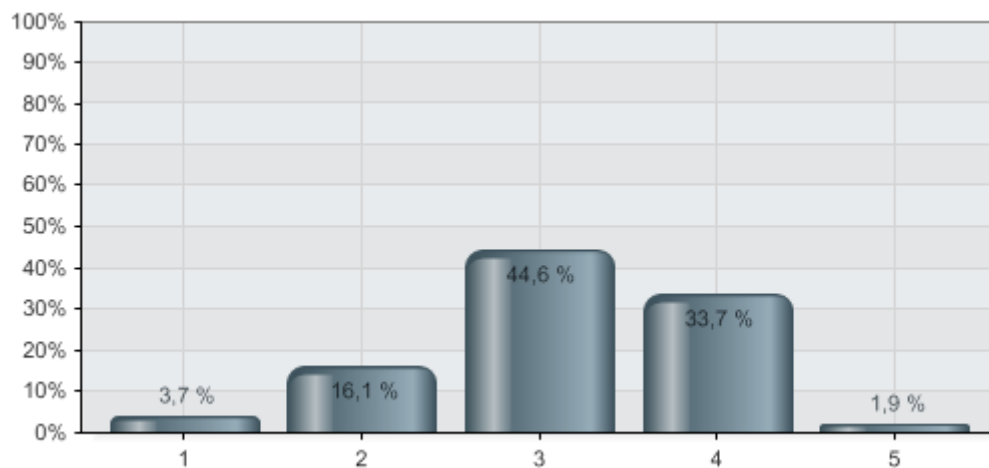
	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	0,2 %	2
2	I mindre grad	2,5 %	23
3	I noen grad	21,4 %	196
4	I stor grad	75,2 %	687
5	Ingen formening	0,7 %	6
			Total 914

2.1.5 "Jeg ønsket en jobb med risiko og spenning"



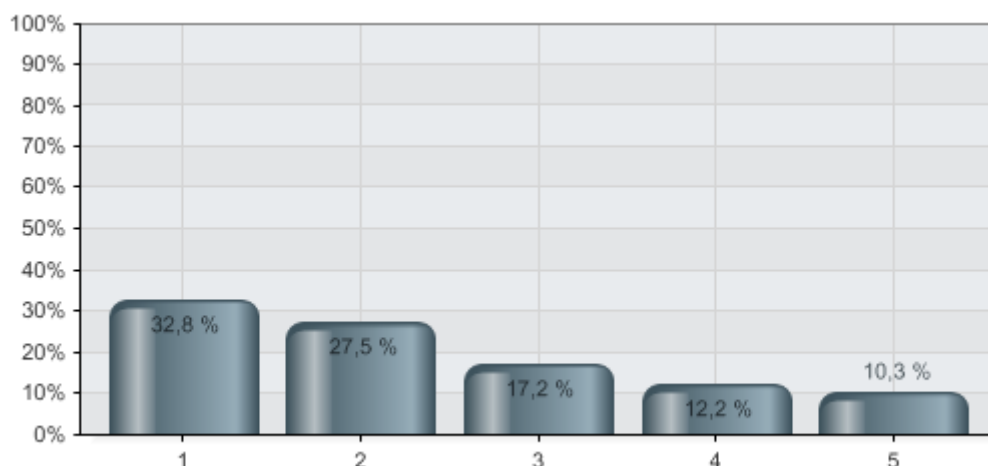
	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	1,3 %	12
2	I mindre grad	16,8 %	153
3	I noen grad	46,3 %	423
4	I stor grad	34,7 %	317
5	Ingen formening	0,9 %	8
			Total 913

2.1.6 "Jeg ønsket et yrke med god anseelse i samfunnet"



	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	3,7 %	34
2	I mindre grad	16,1 %	147
3	I noen grad	44,6 %	407
4	I stor grad	33,7 %	308
5	Ingen formening	1,9 %	17
			Total 913

2.1.7 "Jeg ønsket en jobb med særaldersgrense"



	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	32,8 %	299
2	I mindre grad	27,5 %	251
3	I noen grad	17,2 %	157
4	I stor grad	12,2 %	111
5	Ingen formening	10,3 %	94
			Total 912

Av tabellen over ser vi at respondentene oppgir at særaldersgrensen ikke var av vesentlig betydning for å begynne i politiet.

Vi ser av tabellen under at flere eldre enn yngre oppgir at særaldersgrensen var av betydning. Dette kan tolkes som at det er vanskelig å huske hvilken betydning særaldersgrensen hadde da man valgte å begynne i politiet eller at det i like stor grad er dagens vurdering av temaet vi måler.

Alder	Viktigheten av særaldersgrenser		Total (N)
	Ikke i det hele tatt/ i mindre grad	I noen grad/ i stor grad	
20 til 29 år	80 %	20 %	121
30 til 35 år	73 %	27 %	273
36 til 45 år	63 %	37 %	255
46 til 57 år	54 %	46 %	144
Over 57	50 %	50 %	20
Total	67 %	33 %	813

χ^2 29,77 $p > 0,000$

I tabellen under ser vi hvordan viktigheten av særaldersgrense bedømmes i forhold til om man jobber i by eller distrikt. Vi ser at særaldersgrense er mindre viktig for ansatte i byene.

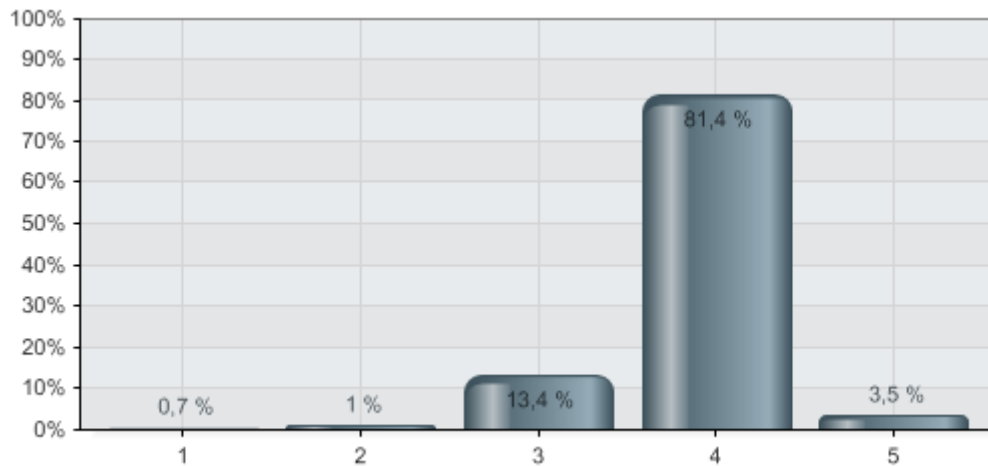
	Ikke i det hele tatt	I mindre grad	I noen grad	I stor grad	Total (N)
By	39 %	29 %	18 %	13 %	585
Land	28 %	34 %	22 %	16 %	227
Total	36 %	31 %	19 %	14 %	812

χ^2 9,25 $p < 0,026$

Særaldersgrense i nåværende jobb

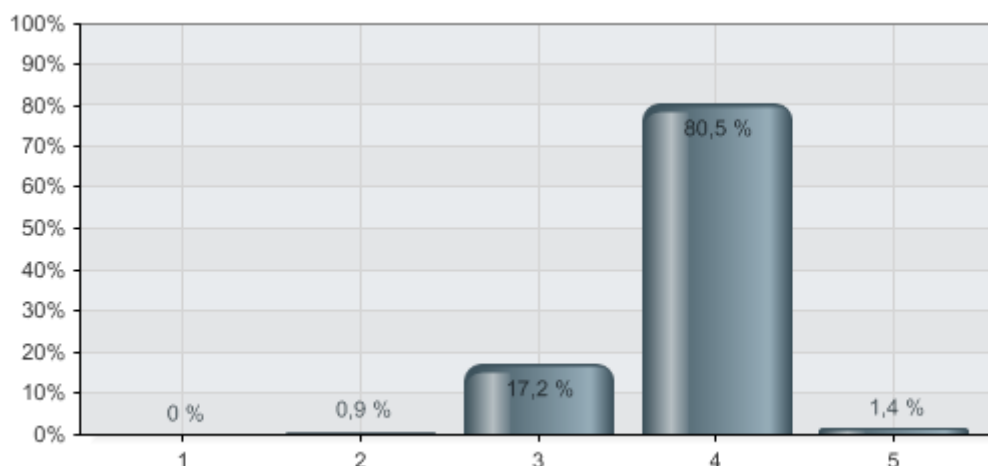
På spørsmål om hva som var særaldersgrensen i nåværende jobb, svarte 86 % (682) at den var 60 år, mens 14 % (111) oppga at den var 63 år. Det var 793 personer som svarte på dette spørsmålet, noe som er en vesentlig lavere svarprosent sammenlignet med de andre spørsmålene. Den lave svarprosenten kan henge sammen med at temaet ikke engasjerer eller at man ikke vet svaret på spørsmålet.

2.1.8 "Jeg ønsket en jobb med et godt arbeidsmiljø"



	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	0,7 %	6
2	I mindre grad	1,0 %	9
3	I noen grad	13,4 %	122
4	I stor grad	81,4 %	742
5	Ingen formening	3,5 %	32
			Total 911

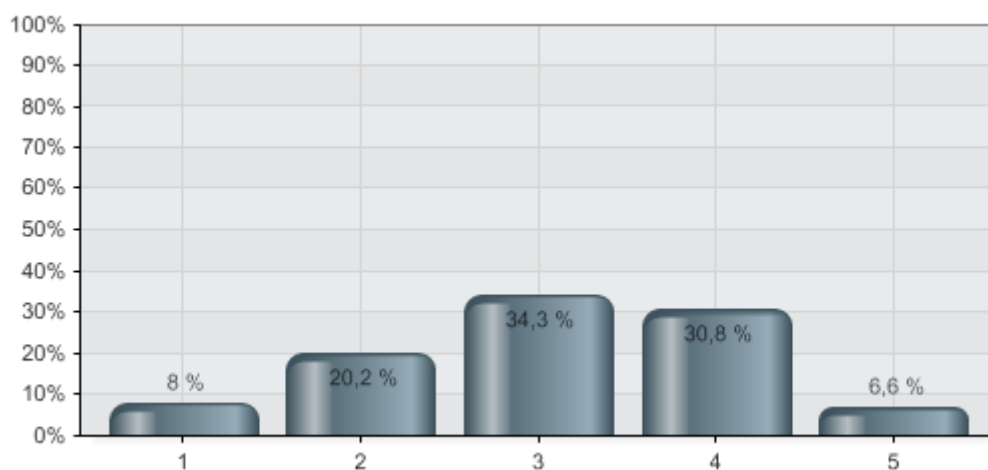
2.1.9 "Jeg ønsket å utføre samfunnsnyttige oppgaver"



	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	0,0 %	0
2	I mindre grad	0,9 %	8
3	I noen grad	17,2 %	157
4	I stor grad	80,5 %	735
5	Ingen formening	1,4 %	13
			Total 913

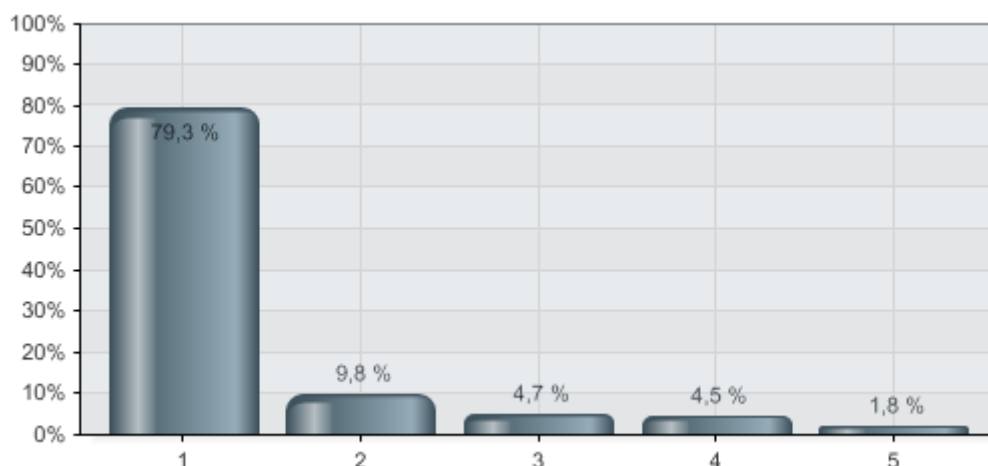
2.1.10 "Jeg ønsket å jobb som lar seg kombinere med barn og familie"

Vi fant ingen kjønnsforskjeller i forhold til ønske om å få en jobb som lot seg kombinere med barn og familie.



	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	8,0 %	73
2	I mindre grad	20,2 %	184
3	I noen grad	34,3 %	312
4	I stor grad	30,8 %	280
5	Ingen formening	6,6 %	60
			Total 909

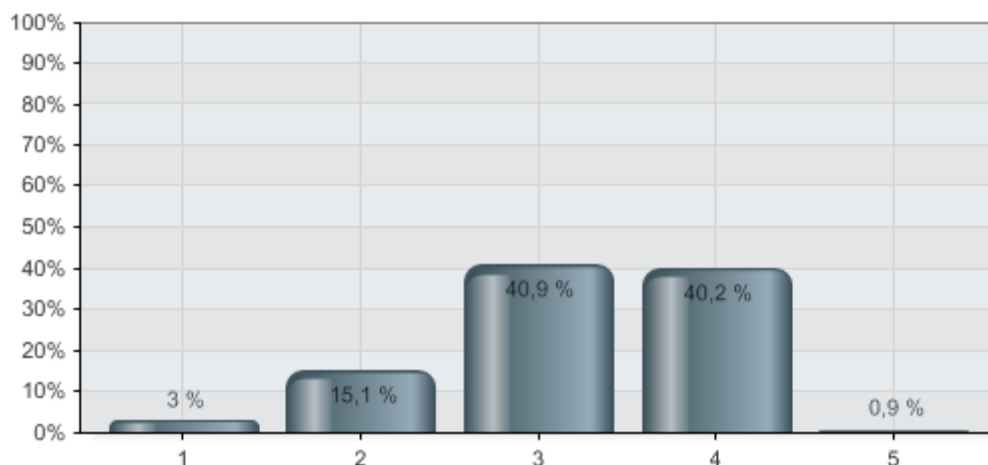
2.1.11 "Jeg har familie/slekt som er politi og jeg ønsket å gå i deres fotspor"



	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	79,3 %	722
2	I mindre grad	9,8 %	89
3	I noen grad	4,7 %	43
4	I stor grad	4,5 %	41
5	Ingen formening	1,8 %	16
			Total 911

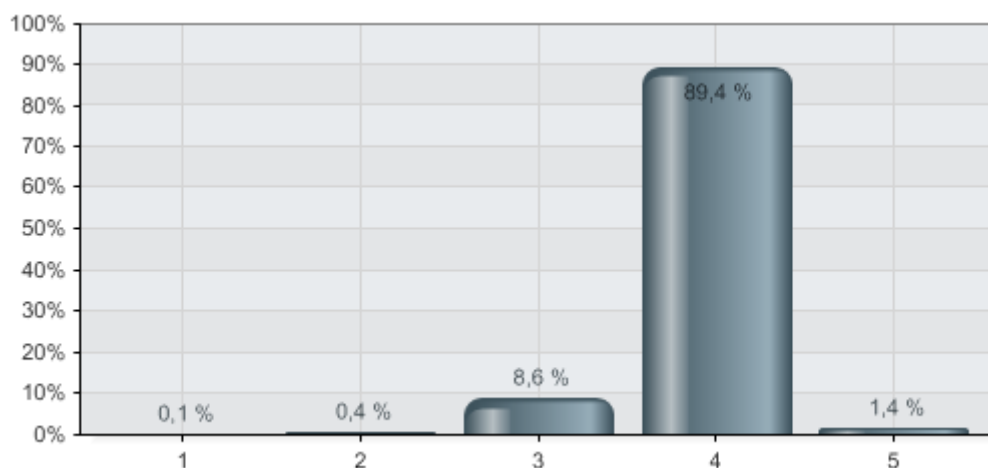
2.1.12 "Jeg ønsket en jobb hvor jeg kunne bidra til å håndheve lov og orden"

Alder hadde ingen betydning for hvordan man vurderte dette forholdet.



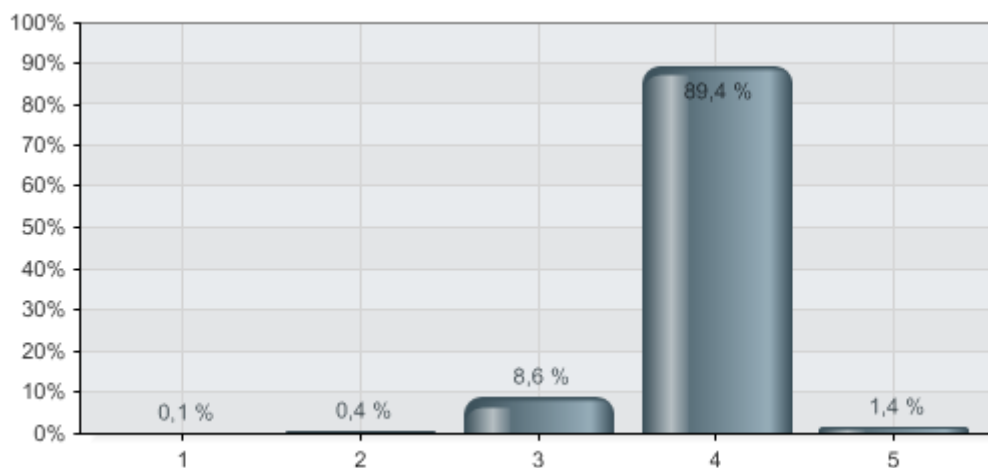
	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	3,0 %	27
2	I mindre grad	15,1 %	136
3	I noen grad	40,9 %	369
4	I stor grad	40,2 %	363
5	Ingen formening	0,9 %	8
			Total 903

2.1.13 "Jeg ønsket en jobb med varierte oppgaver"



	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	0,1 %	1
2	I mindre grad	0,4 %	4
3	I noen grad	8,6 %	78
4	I stor grad	89,4 %	812
5	Ingen formening	1,4 %	13
			Total 908

2.1.14 "Jeg ønsket en jobb hvor jeg kunne være fysisk aktiv"



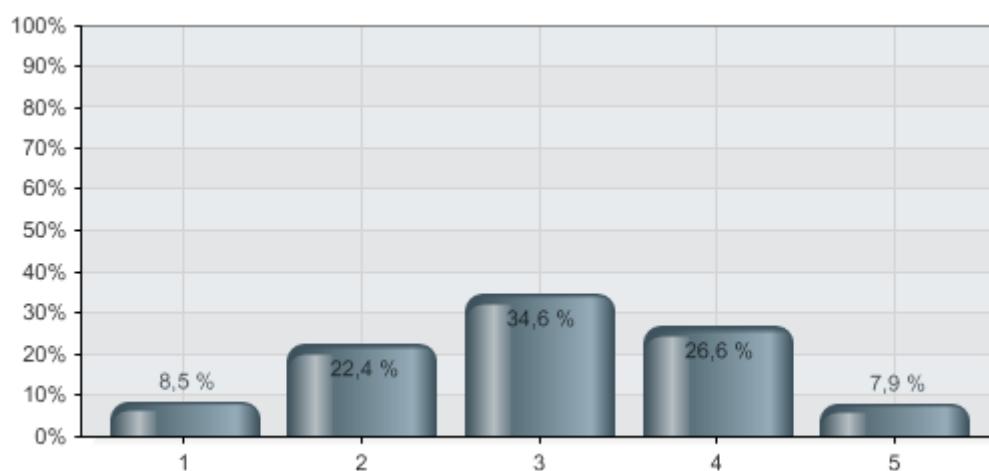
	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	0,4 %	4
2	I mindre grad	2,8 %	25
3	I noen grad	27,1 %	246
4	I stor grad	68,6 %	623
5	Ingen formening	1,1 %	10
			Total 908

Tjeneste	Muligheten for å bli hørt hvis du kommer med synspunkter på din avdeling			Total (N)
	Svært lite/nokså lite	Noe	Nokså meget/svært meget	
Orden annet	16 %	41 %	43 %	748
Beredskapstroppen	2 %	11 %	87 %	47
UEH	17 %	35 %	48 %	120
Total	15 %	39 %	46 %	915

X^2 35,02 p < 0,000

2.2 Ledelsestøtte og tilbakemeldinger

2.2.1 I hvilken grad er du fornøyd med arbeidsgivers verdsettelse av deg som arbeidstaker?



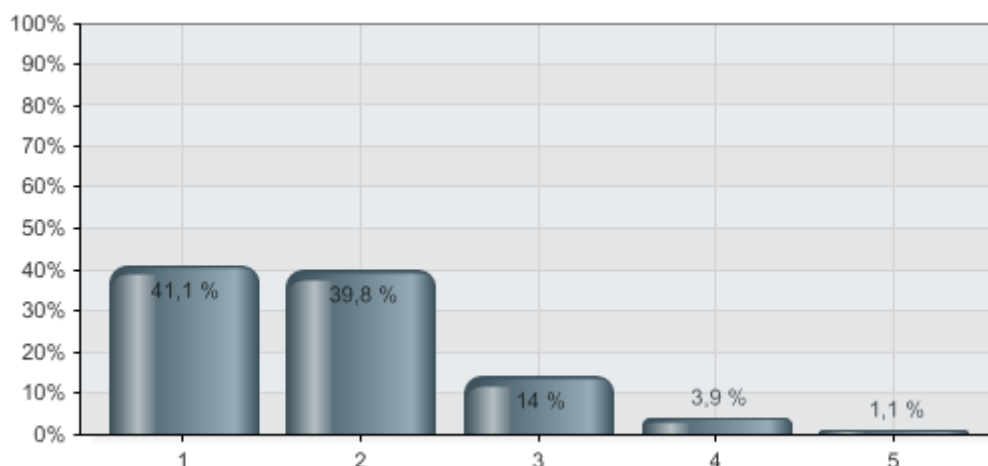
	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Svært lite eller ikke i det hele tatt	8,5 %	78
2	Nokså lite	22,4 %	205
3	Noe	34,6 %	317
4	Nokså meget	26,6 %	243
5	Svært meget	7,9 %	72
			Total 915

I tabellen under ser vi at Beredskapstroppen i størst grad er fornøyd med arbeidsgivers verdsettelse av en som arbeidstaker, sammenlignet med UEH og ordenstjenesten for øvrig.

Tjeneste	fornøyd med arbeidsgivers verdsettelse av deg som arbeidstaker			Total (N)
	Svært lite/nokså lite	Noe	Nokså meget/svært meget	
Orden annet	32 %	36 %	32 %	748
Beredskapstroppen	2 %	9 %	89 %	47
UEH	35 %	38 %	28 %	120
Total	31 %	35 %	34 %	915

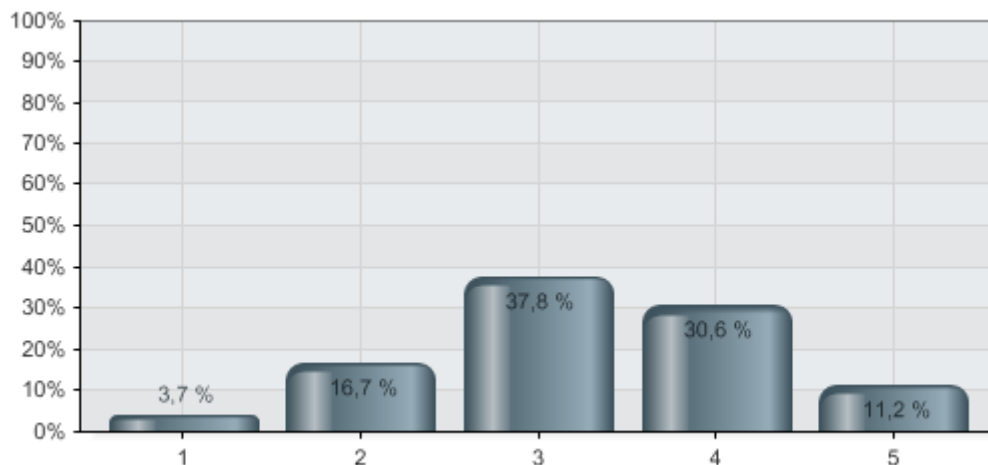
X^2 67,49 p < 0,000

2.2.2 I hvilken grad er du fornøyd med lønn?



	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Svært lite eller ikke i det hele tatt	41,1 %	376
2	Nokså lite	39,8 %	364
3	Noe	14,0 %	128
4	Nokså meget	3,9 %	36
5	Svært meget	1,1 %	10
			Total 914

2.2.3 I hvilken grad er du fornøyd med oppbacking fra den nærmeste ledelsen?



	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Svært lite eller ikke i det hele tatt	3,7 %	34
2	Nokså lite	16,7 %	152
3	Noe	37,8 %	344
4	Nokså meget	30,6 %	279
5	Svært meget	11,2 %	102
			Total 911

I tabellen under ser vi at Beredskapstroppen er svært fornøyd med oppbacking fra nærmeste ledelse, mens ordenstjenesten og UEH ikke er så fornøyd.

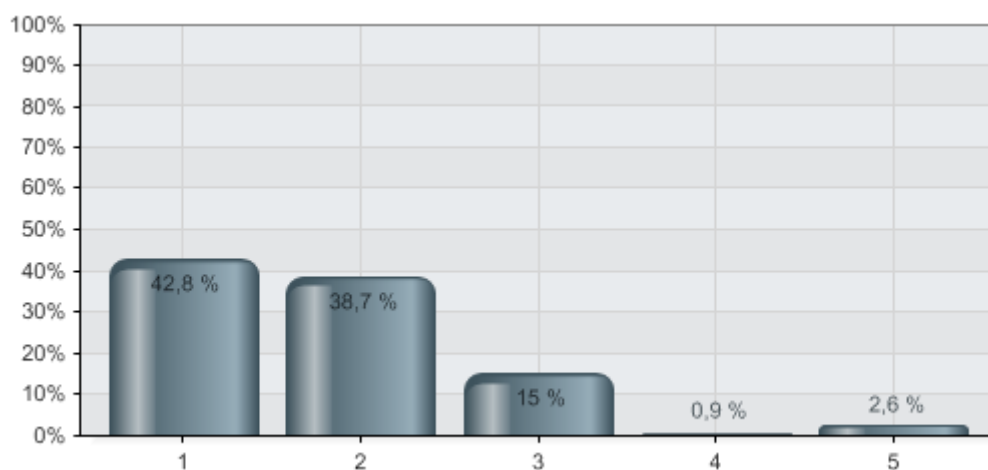
Tjeneste	Oppbacking fra nærmeste ledelse			Total (N)
	Svært lite/ nokså lite	Noe	Nokså meget/ svært meget	
Orden annet	22 %	39 %	39 %	745
Beredskapstroppen		2 %	98 %	47
UEH	20 %	44 %	36 %	119
Total	20 %	38 %	42 %	911

χ^2 64,95 $p < 0,000$

2.3 Ledelse og media

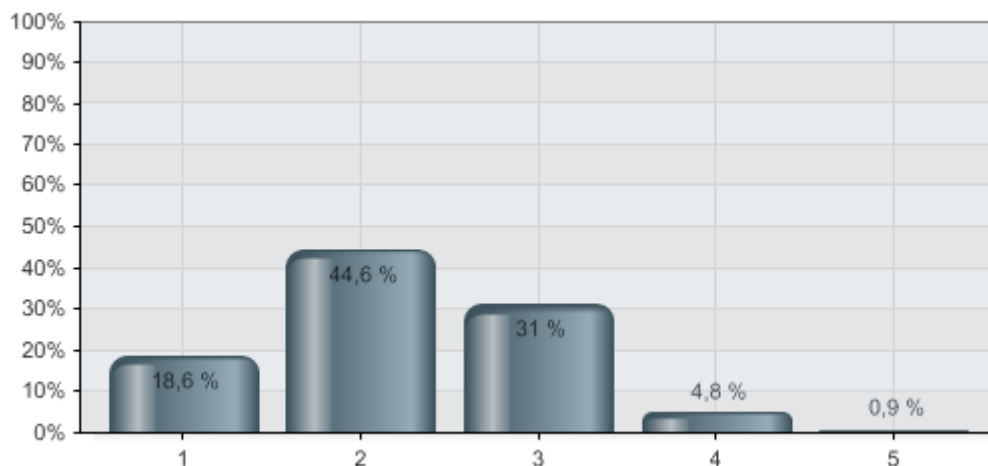
I løpet av det siste året har politiet vært gjenstand for en rekke kritiske mediaoppslag. Vi stilte spørsmål om hvordan man mente ledelsen på ulike nivåer har bidratt positivt i det offentlige rom i kjølvannet av negativt belastende mediasaker.

2.3.1 I hvilken grad mener du Politidirektoratet bidrar positivt i det offentlige rom i kjølvannet av negativt belastende mediasaker?



	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	42,8 %	391
2	I mindre grad	38,7 %	353
3	I noen grad	15,0 %	137
4	I stor grad	0,9 %	8
5	Ingen formening	2,6 %	24
			Total 913

2.3.2 I hvilken grad mener du *ledelsen* i ditt politidistrikt bidrar positivt i det offentlige rom i kjølvannet av negativt belastende mediasaker?



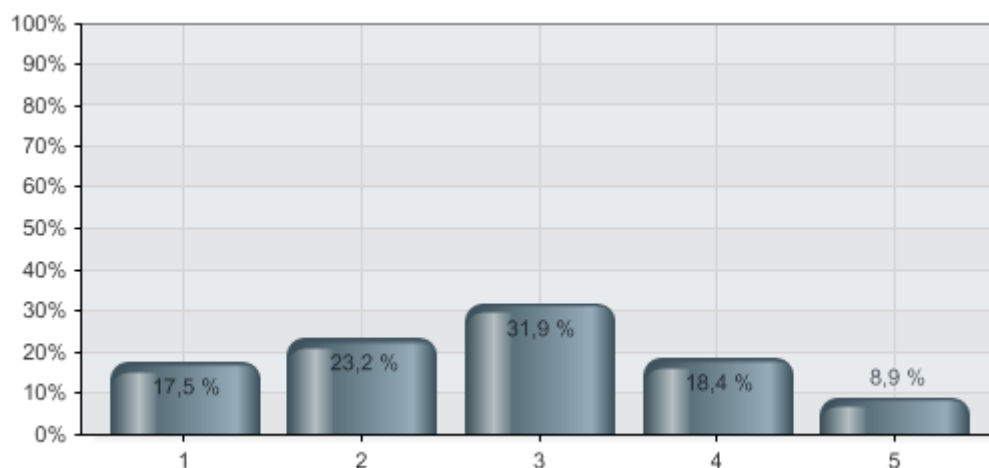
	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	18,6 %	170
2	I mindre grad	44,6 %	407
3	I noen grad	31,0 %	283
4	I stor grad	4,8 %	44
5	Ingen formening	0,9 %	8
			Total 912

Svarene på vurderingen av i hvilken grad ledelsen politidistriktet bidro positivt i det offentlige rom i kjølvannet av negativt belastende mediasaker fordelt på distrikt, fremkommer i tabellen under. Her ser vi at Hamar er minst fornøyd, mens lensmannskontorene i Sør-Trøndelag er mest fornøyd. Vi minner om at totaltallene er små og må tolkes med varsomhet.

Distrikt	Ledelsen i ditt politidistrikt			Total (N)
	Ikke i det hele tatt/ I mindre grad	I noen grad/ I stor grad		
Oslo	61 %	39 %		537
Trondheim	77 %	23 %		121
Lensmannskontor i Sør-Trøndelag	41 %	59 %		73
Hamar	82 %	18 %		49
Lensmannskontor i Hedmark	71 %	29 %		58
Øst-Finnmark	67 %	33 %		61
Total	64 %	36 %		899

χ^2 34,81 p > 0,000

2.3.3 I hvilken grad mener du *din nærmeste leder* bidrar positivt i det offentlige rom i kjølvannet av negativt belastende mediasaker?



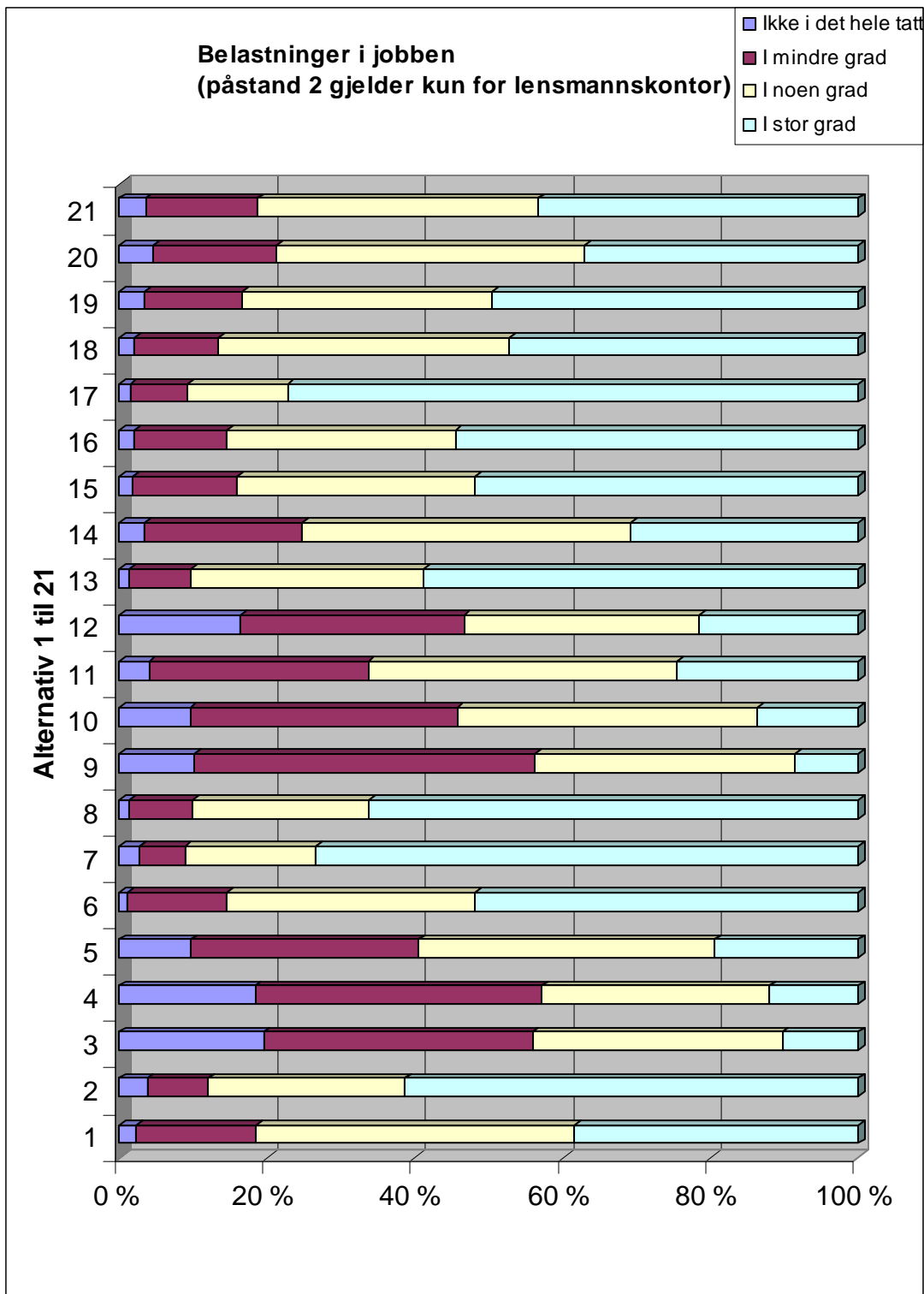
	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	17,5 %	160
2	I mindre grad	23,2 %	212
3	I noen grad	31,9 %	291
4	I stor grad	18,4 %	168
5	Ingen formening	8,9 %	81
			Total 912

3 Belastning

3.1 Ulike forhold som kan utgjøre belastning

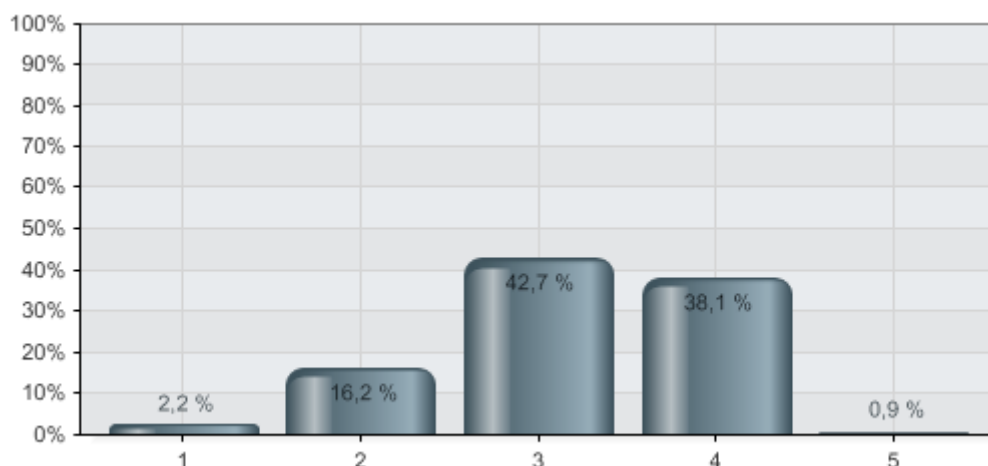
Vi stilte spørsmål om i hvilken grad man opplevde ulike forhold som en belastning. I stolpediagrammet under kan vi sammenligne skårene på de ulike forholdene som er listet opp under. Deretter vil innbyrdes svarfordeling på hver påstand presenteres.

- 1) Å arbeide skift/turnus (N = 906)
- 2) Å arbeide reservetjeneste (N = 158)
- 3) Å arbeide hendelsesstyrt, - manglende forutsigbarhet i yrket (N = 907)
- 4) At det raskt kan skifte mellom at det er stille til at det koker (N = 913)
- 5) Å måtte ta raske avgjørelser med lite informasjon (N = 912)
- 6) Å ta feil avgjørelser som har negative konsekvenser for andre, eks kolleger eller publikum (N = 904)
- 7) Å måtte være avhengig av å arbeide overtid for å opprettholde en alminnelig levestandard (N = 897)
- 8) å bli hengt ut i media (N = 886)
- 9) at avgjørelse om hva du skal gjøre fattes av operasjonssentralen (N = 881)
- 10) å tidvis måtte bruke fysisk makt for å løse oppgaven (N = 906)
- 11) å kunne bli beordret til oppgaver du egentlig ikke ønsker å utføre (N = 900)
- 12) å kunne bli beordret til å dra på væpnet oppdrag (N = 905)
- 13) å oppleve å måtte si nei til personer som ber om bistand (N = 904)
- 14) å oppleve sjikane (N = 899)
- 15) å oppleve trusler (N = 894)
- 16) å oppleve vold (N = 892)
- 17) å risikere at familien kan motta trusler pga yrket ditt (N = 886)
- 18) å tilhøre en yrkesgruppe som tidvis blir strekt eksponert i media på en negativ måte (N = 908)
- 19) mediadekningen av obiorasaken (N = 889)
- 20) mediadekningen av sofienbergsaken (N = 872)
- 21) muligheten for at noen filmer deg med (mobil) kamera og at bildene blir eksponert i media (N = 897)



3.1.1

3.1.2 Å arbeide skift/turnus

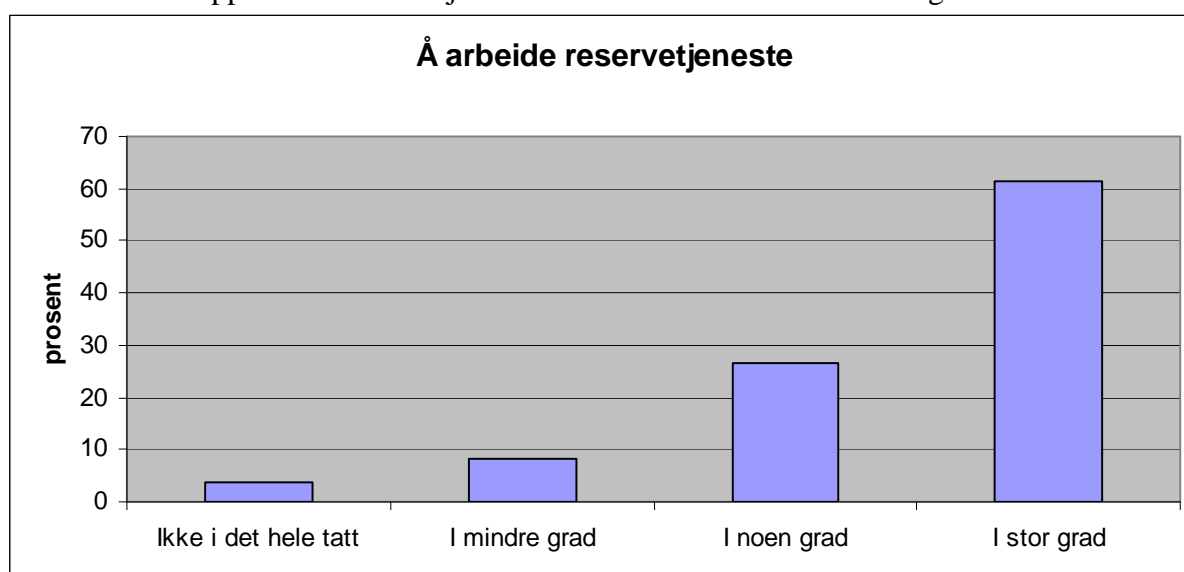


	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	2,2 %	20
2	I mindre grad	16,2 %	148
3	I noen grad	42,7 %	390
4	I stor grad	38,1 %	348
5	Ingen formening	0,9 %	8
			Total 914

Vi ser av tabellen over at skift/turnus er en belastning. Det var ingen signifikante forskjeller i forhold til distrikt, erfaring, alder eller kjønn i vurderingen av spørsmålet.

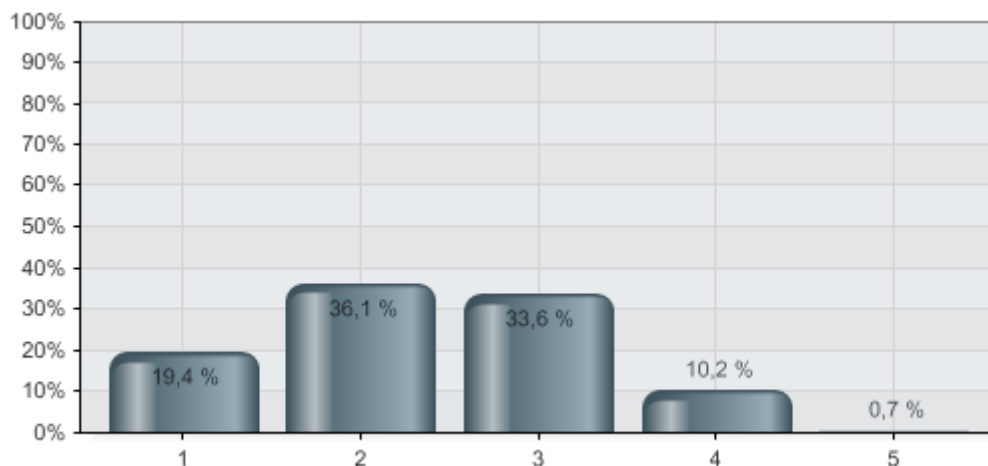
3.1.3 Å arbeide reservetjeneste

I tabellen under har vi fremstilt hvordan ansatte ved lensmannskontorene (Øst-Finnmark, Sør-Trøndelag og Hedmark) vurderer grad av belastning ved å arbeide reservetjeneste. Her ser vi at nesten 90 % opplever at reservetjeneste er belastende i stor eller noen grad.



Å arbeide reservetjeneste		
	Frekvens	Prosent
Ikke i det hele tatt	6	4 %
I mindre grad	13	8 %
I noen grad	42	27 %
I stor grad	97	61 %
Total	158	100 %

3.1.4 Å arbeide hendelsesstyrt, - manglende forutsigbarhet i yrket



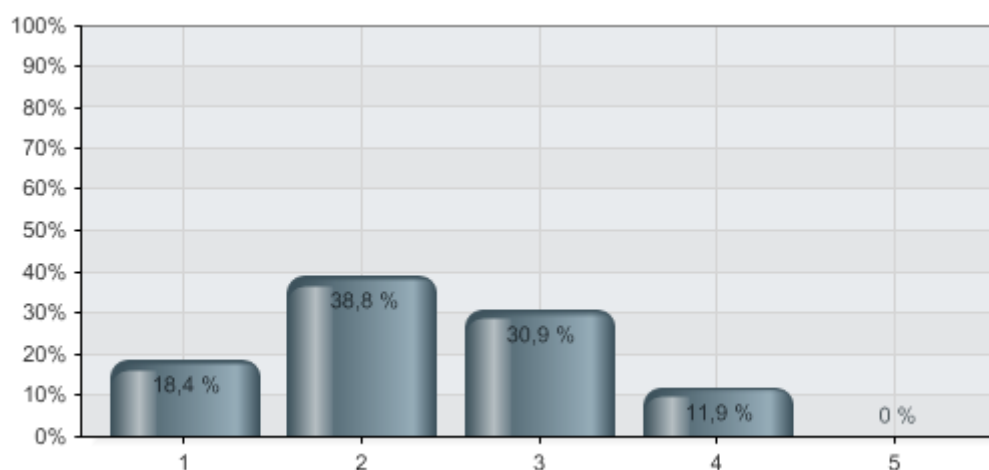
	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	19,4 %	177
2	I mindre grad	36,1 %	330
3	I noen grad	33,6 %	307
4	I stor grad	10,2 %	93
5	Ingen formening	0,7 %	6
			Total 913

I tabellen under fremkommer det at det blir mer belastende å arbeide hendelsesstyrt jo lengre erfaring man har.

Erfaring fra ordenspolitiet	Å arbeide hendelsesstyrt				Total (N)
	Ikke i det hele tatt	I mindre grad	I noen grad	I stor grad	
Inntil 2 år	23 %	33 %	37 %	7 %	123
2 til 5 år	25 %	37 %	32 %	7 %	198
5 til 10 år	24 %	36 %	30 %	11 %	247
10 år eller lengre	12 %	38 %	36 %	13 %	332
Total	20 %	36 %	34 %	10 %	900

X^2 25,27 $p > 0,003$

3.1.5 At det raskt kan skifte mellom at det er stille til at "det koker"



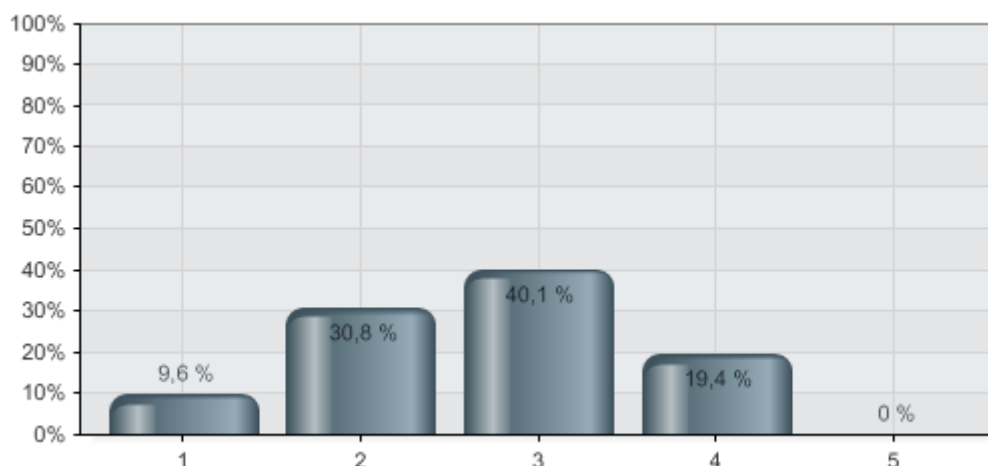
	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	18,4 %	168
2	I mindre grad	38,8 %	354
3	I noen grad	30,9 %	282
4	I stor grad	11,9 %	109
5	Ingen formening	0,0 %	0
			Total 914

I tabellen under fremkommer det at det blir mer belastende å oppleve svingningene mellom at det er stille til "at det koker" jo lengre erfaring man har.

Alder trunkert	At det skifter fra å være stille til at "det koker"				Total (N)
	Ikke i det hele tatt	I mindre grad	I noen grad	I stor grad	
20 til 29	23 %	39 %	30 %	9 %	155
30 til 39	22 %	42 %	28 %	9 %	296
36 til 45	16 %	36 %	33 %	14 %	285
46 og eldre	11 %	40 %	34 %	16 %	172
Total	18 %	39 %	31 %	12 %	908

χ^2 18,64 p > 0,028

3.1.6 Å måtte ta raske avgjørelser med lite informasjon



	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	9,6 %	88
2	I mindre grad	30,8 %	281
3	I noen grad	40,1 %	366
4	I stor grad	19,4 %	177
5	Ingen formening	0,0 %	0
			Total 912

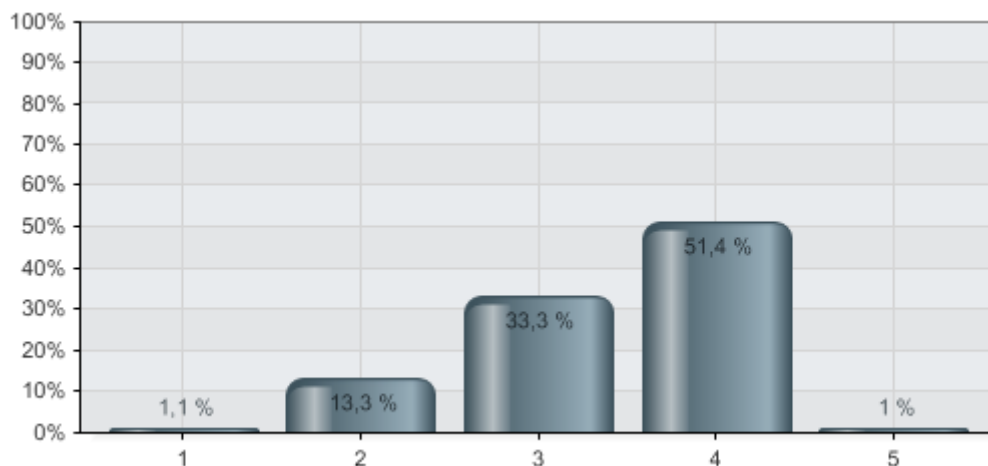
I tabellen over ser vi at det nesten 60 % opplever det å ta raske avgjørelser med lite informasjon som en belastning i noen eller stor grad.

I tabellen under ser vi hvordan belastningen ved å måtte ta raske avgjørelser med lite informasjon fordeler seg i forhold til alder. 1 av 4 i alderen 46 år og eldre opplever dette i stor grad som en belastning, mens 1 av 5 opplever det slik i de andre aldersgruppene. Flest i alderen 30-39 år opplever dette ikke i det hele tatt som noen belastning.

Alder trunkert	Å måtte ta raske avgjørelser med lite informasjon				
	Ikke i det hele tatt	I mindre grad	I noen grad	I stor grad	Total (N)
20 til 29	8 %	27 %	46 %	19 %	155
30 til 39	13 %	26 %	44 %	18 %	296
36 til 45	8 %	37 %	36 %	19 %	285
46 og eldre	8 %	30 %	37 %	25 %	171
Total	10 %	30 %	40 %	20 %	907

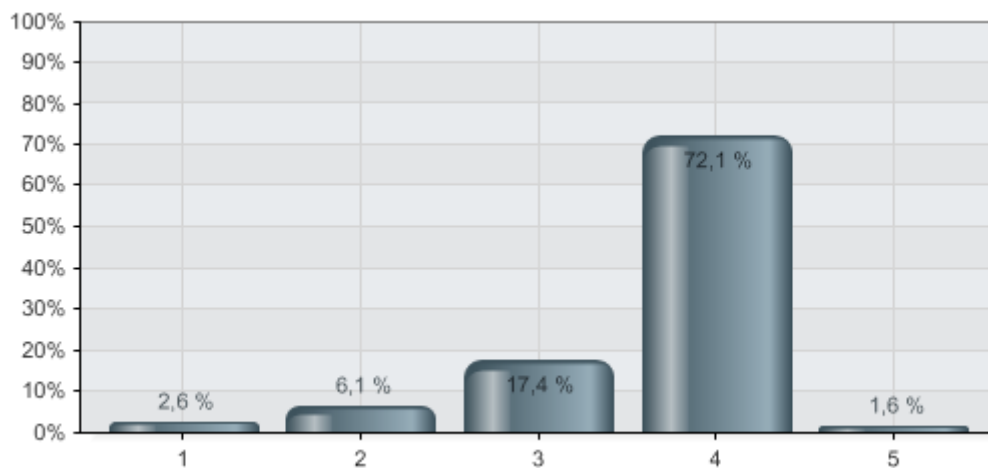
χ^2 18,01 $p > 0,034$

3.1.7 Å ta feil avgjørelser som har negative konsekvenser for andre, eks. kolleger og publikum



	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	1,1 %	10
2	I mindre grad	13,3 %	121
3	I noen grad	33,3 %	304
4	I stor grad	51,4 %	469
5	Ingen formening	1,0 %	9
			Total 913

3.1.8 Å måtte være avhengig av å arbeide overtid for å opprettholde en alminnelig levestandard

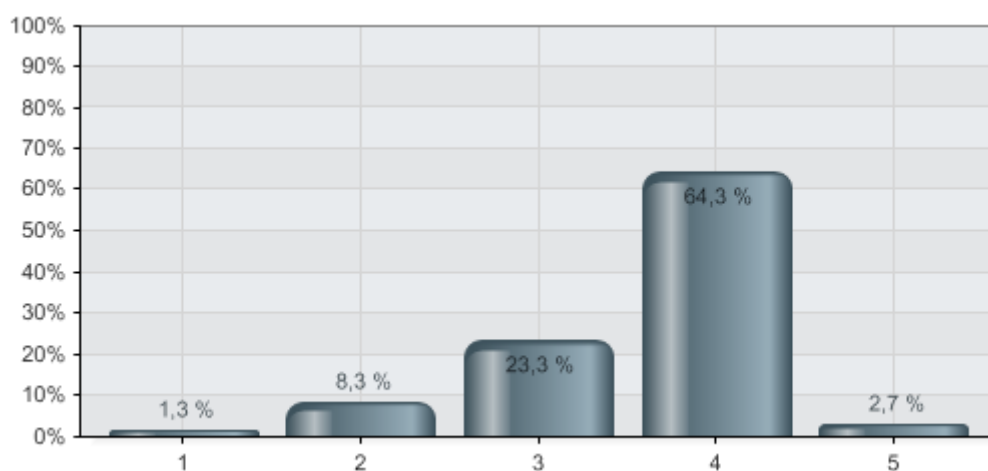


	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	2,6 %	24
2	I mindre grad	6,1 %	56
3	I noen grad	17,4 %	159
4	I stor grad	72,1 %	658
5	Ingen formening	1,6 %	15
			Total 912

I tabellen under ser vi fordelingen på opplevelsen av å være avhengig av å arbeide overtid for å opprettholde en alminnelig levestandard i forhold til samlet årsinntekt.

Total årsinntekt trunkert	Avhengig av overtid for å opprettholde levestandard		
	Ikke i det hele tatt/ i mindre grad	I noen grad/ i stor grad	Total (N)
Inntil 349 999	8 %	92 %	277
Mellom 350 000 og 399 999	5 %	95 %	242
Mellom 400 000 og 449 999	10 %	90 %	196
Mellom 450 000 og 549 999	10 %	90 %	119
550 000 og høyere	26 %	74 %	62
Total	9 %	91 %	896

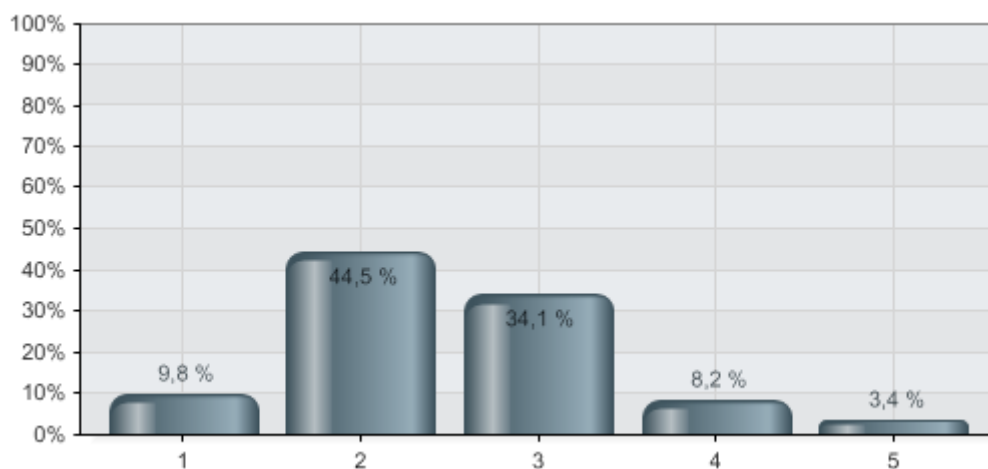
3.1.9 Å bli "hengt ut" i media



	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	1,3 %	12
2	I mindre grad	8,3 %	76
3	I noen grad	23,3 %	212
4	I stor grad	64,3 %	586
5	Ingen formening	2,7 %	25
			Total 911

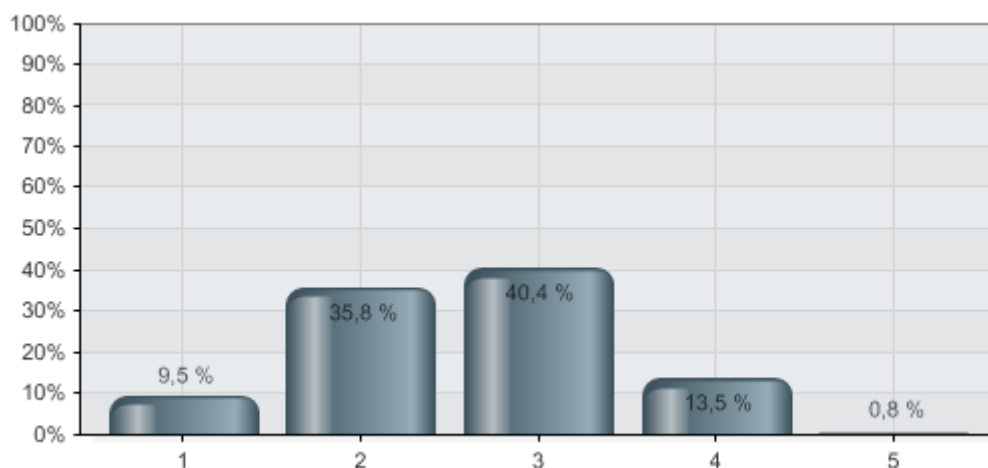
3.1.10 At avgjørelser om hva du skal gjøre fattes av operasjonssentralen

I tabellen under vises opplevd belastning av at avgjørelser fattes av operasjonssentralen. Vi fant ingen signifikante forskjeller i forhold til alder.



	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	9,8 %	89
2	I mindre grad	44,5 %	406
3	I noen grad	34,1 %	311
4	I stor grad	8,2 %	75
5	Ingen formening	3,4 %	31
			Total 912

3.1.11 Å tidvis måtte bruke fysisk makt for å løse oppgaven



	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	9,5 %	87
2	I mindre grad	35,8 %	327
3	I noen grad	40,4 %	369
4	I stor grad	13,5 %	123
5	Ingen formening	0,8 %	7
			Total 913

Vi ser i tabellen over at 13,5 % (123) opplever det å kunne måtte løse oppgaven med fysisk makt som en belastning i stor grad, mens 40,4 % (369) i noen grad opplever dette som en belastning.

I tabellen under ser vi at færrest i aldersgruppen 30-39 år oppgir at de i stor grad opplever det å tidvis bruke fysisk makt for å løse oppgaven som en stor belastning.

Alder trunkert	Å tidvis bruke fysisk makt for å løse oppgaven				Total (N)
	Ikke i det hele tatt	I mindre grad	I noen grad	I stor grad	
20 til 29	15 %	31 %	38 %	17 %	156
30 til 39	11 %	38 %	43 %	8 %	295
36 til 45	7 %	36 %	42 %	15 %	282
46 og eldre	7 %	38 %	38 %	18 %	168
Total	10 %	36 %	41 %	14 %	901

X^2 20,1 $p > 0,018$

Av tabellen under ser vi at 10 % flere kvinner enn menn opplever det å tidvis bruke fysisk makt for å løse oppgaven som en belastning i noen grad. Se tabell under hvor Beredskapstroppen er trukket ut av utvalget.

	Å tidvis måtte bruke fysisk makt for å løse oppgaven				Total (N)
	Ikke i det hele tatt	I mindre grad	I noen grad	I stor grad	
Kvinne	4 %	35 %	49 %	12 %	161
Mann	10 %	35 %	40 %	15 %	697
Total	9 %	35 %	42 %	14 %	858

X^2 8,5 $p > 0,037$

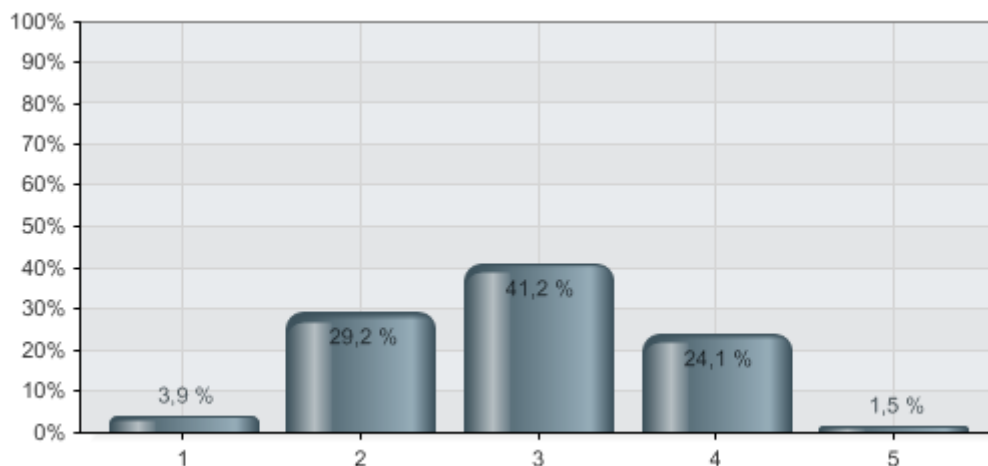
Av tabellen under ser vi at operativt personell i Trondheim i størst grad opplever det å tidvis bruke fysisk makt for å løse oppgaven som en belastning, mens personell i Hamar i minst grad opplever dette som en belastning. Beredskapstroppen er trukket ut av utvalget. Det er nærliggende å se svarene fra Trondheim i sammenheng med spesielt vanskelige og aktuelle hendelser her.

	Å tidvis bruke fysisk makt- kutt mindre grad/I noen grad		Total (N)
	Ikke i det hele tatt/ i mindre grad	I noen grad/ i stor grad	
Oslo	47 %	53 %	492
Trondheim	31 %	69 %	118
Lensmannskontor i Sør-Trøndelag	42 %	58 %	72
Hamar	53 %	47 %	49
Lensmannskontor i Hedmark	45 %	55 %	62
Øst-Finnmark	39 %	61 %	61
Total	44 %	56 %	854

X^2 11,31 $p > 0,046$

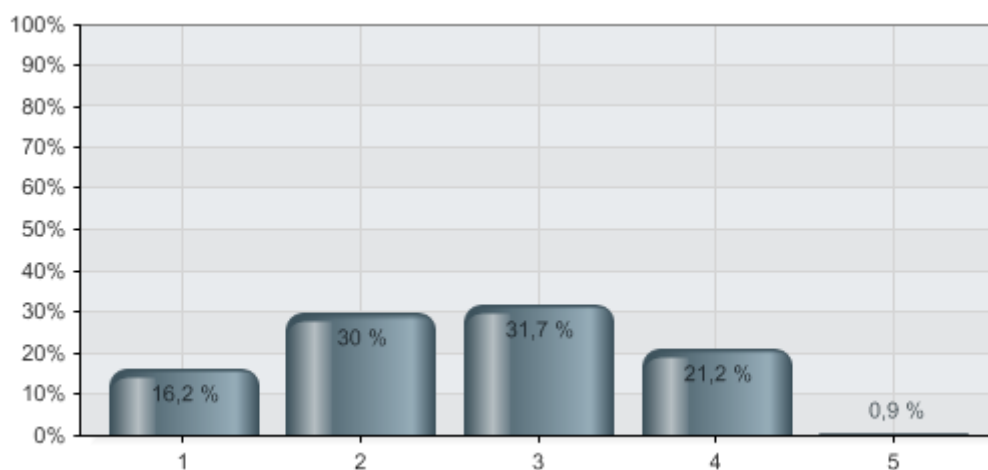
3.1.12 Å kunne bli beordret til oppgaver du egentlig ikke ønsker å utføre

Her fant vi ingen signifikante aldersforskjeller.



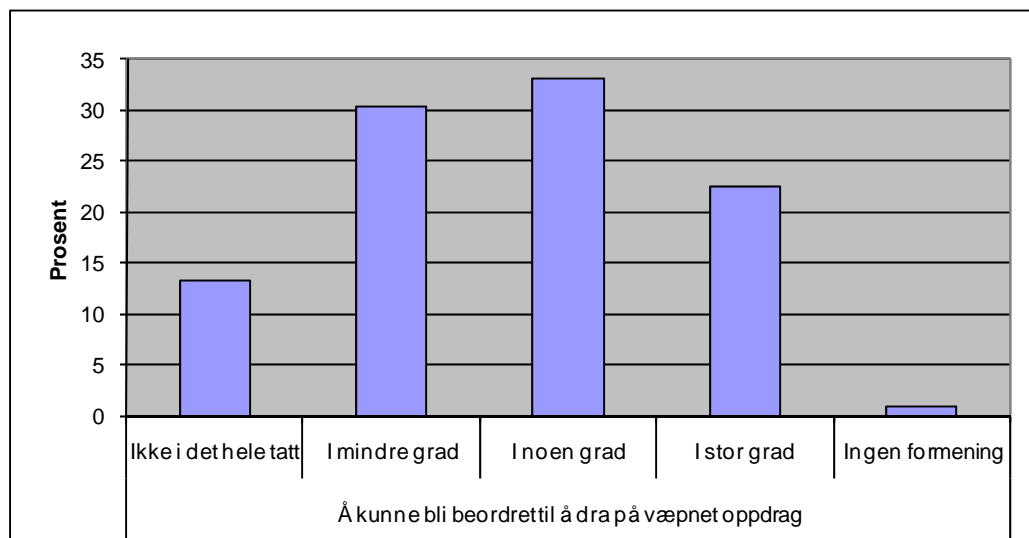
	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	3,9 %	36
2	I mindre grad	29,2 %	267
3	I noen grad	41,2 %	377
4	I stor grad	24,1 %	220
5	Ingen formening	1,5 %	14
			Total 914

3.1.13 Å kunne bli beordret til å dra på væpnet oppdrag



	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	16,2 %	148
2	I mindre grad	30,0 %	274
3	I noen grad	31,7 %	289
4	I stor grad	21,2 %	194
5	Ingen formening	0,9 %	8
			Total 913

Hvis vi trekker ut Beredskapstroppen, ser vi i fremstillingen under at noen færre oppgir at de ikke i det hele tatt synes det er belastende å dra på væpnet oppdrag.



Å kunne bli beordret til å dra på væpnet oppdrag		
	Frekvens	Prosent
Ikke i det hele tatt	115	13 %
I mindre grad	262	30 %
I noen grad	287	33 %
I stor grad	194	22 %
Ingen formening	8	1 %
Total	866	100 %

I tabellen under, hvor Beredskapstroppen er trukket ut, ser vi at operativt personell i Oslo i mindre grad opplever det å dra på væpnet oppdrag som en belastning sammenlignet med de andre distriktene.

	Å kunne bli beordret til å dra på væpnet oppdrag				Total (N)
	Ikke i det hele tatt	I mindre grad	I noen grad	I stor grad	
Oslo	17 %	31 %	33 %	18 %	489
Annet	9 %	29 %	34 %	28 %	363
Total	13 %	30 %	34 %	23 %	852

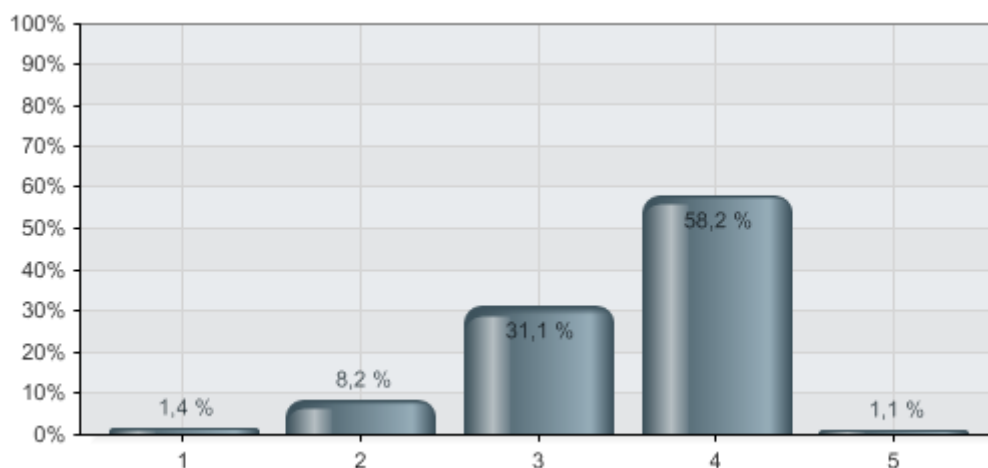
X^2 20,40 $p > 0,000$

Av tabellen under ser vi at Beredskapstroppen kun i mindre grad opplever det å dra på væpnet oppdrag som en belastning sammenlignet med de andre distriktene.

	Å kunne bli beordret til å dra på væpnet oppdrag				Total
	Ikke i det hele tatt	I mindre grad	I noen grad	I stor grad	
Annet	13 %	31 %	33 %	23 %	858
Beredskapstroppen	70 %	26 %	4 %	4 %	47
Total	16 %	30 %	32 %	21 %	905

X^2 110,82 $p > 0,000$

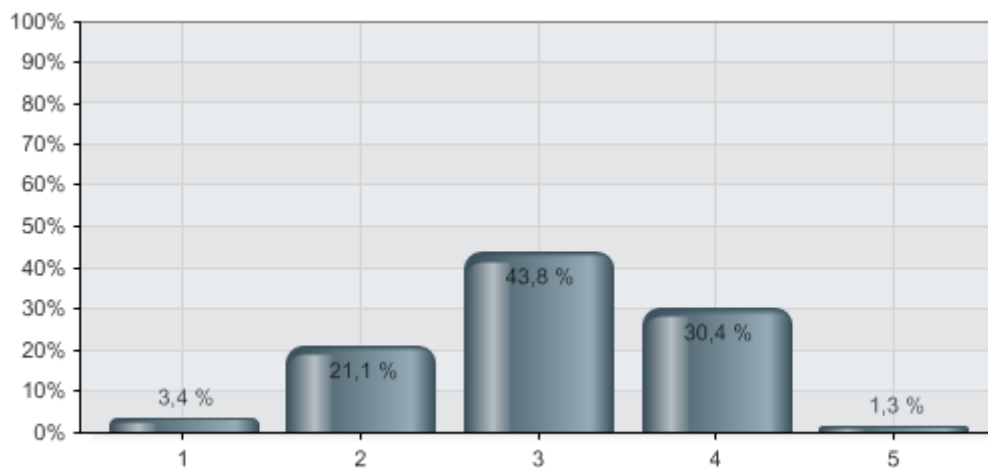
3.1.14 Å oppleve å måtte si nei til personer som ber om bistand



	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	1,4 %	13
2	I mindre grad	8,2 %	75
3	I noen grad	31,1 %	284
4	I stor grad	58,2 %	532
5	Ingen formening	1,1 %	10
			Total 914

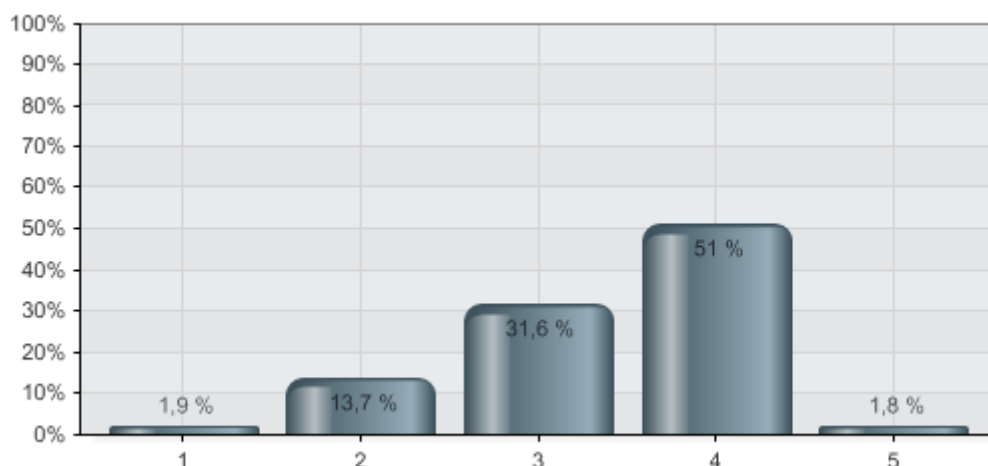
3.2 Vold og trusler

3.2.1 Å oppleve sjikane



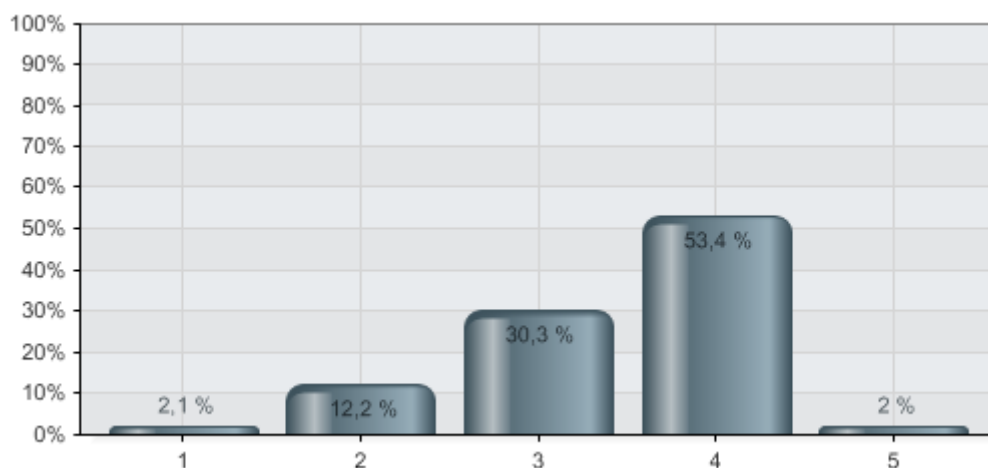
	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	3,4 %	31
2	I mindre grad	21,1 %	192
3	I noen grad	43,8 %	399
4	I stor grad	30,4 %	277
5	Ingen formening	1,3 %	12
			Total 911

3.2.2 Å oppleve trusler



	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	1,9 %	17
2	I mindre grad	13,7 %	125
3	I noen grad	31,6 %	288
4	I stor grad	51,0 %	464
5	Ingen formening	1,8 %	16
			Total 910

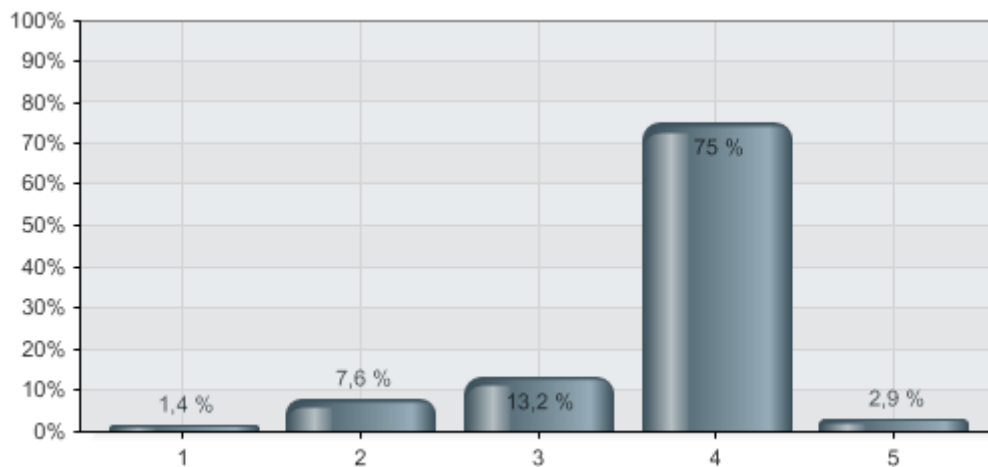
3.2.3 Å oppleve vold



	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	2,1 %	19
2	I mindre grad	12,2 %	111
3	I noen grad	30,3 %	276
4	I stor grad	53,4 %	486
5	Ingen formening	2,0 %	18
			Total 910

3.2.4 Å risikere at familien kan motta trusler pga yrket ditt

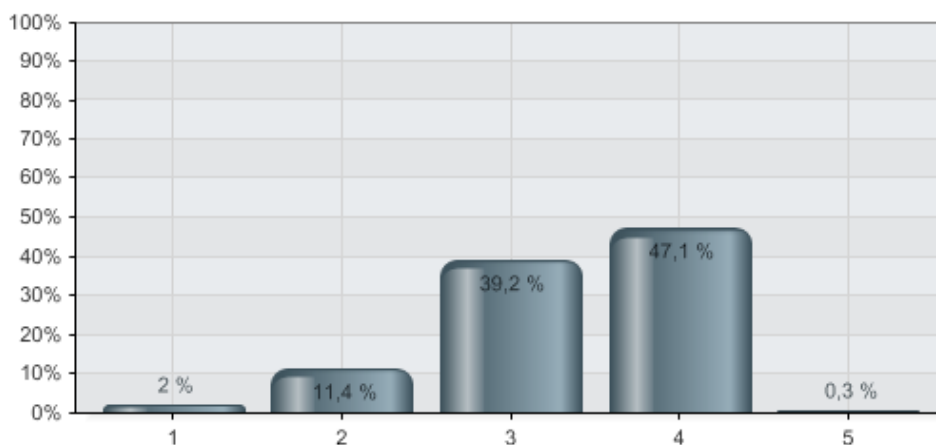
Her fant vi ingen signifikante forskjeller mellom enslige og andre grupperinger.



	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	1,4 %	13
2	I mindre grad	7,6 %	69
3	I noen grad	13,2 %	120
4	I stor grad	75,0 %	684
5	Ingen formening	2,9 %	26
			Total 912

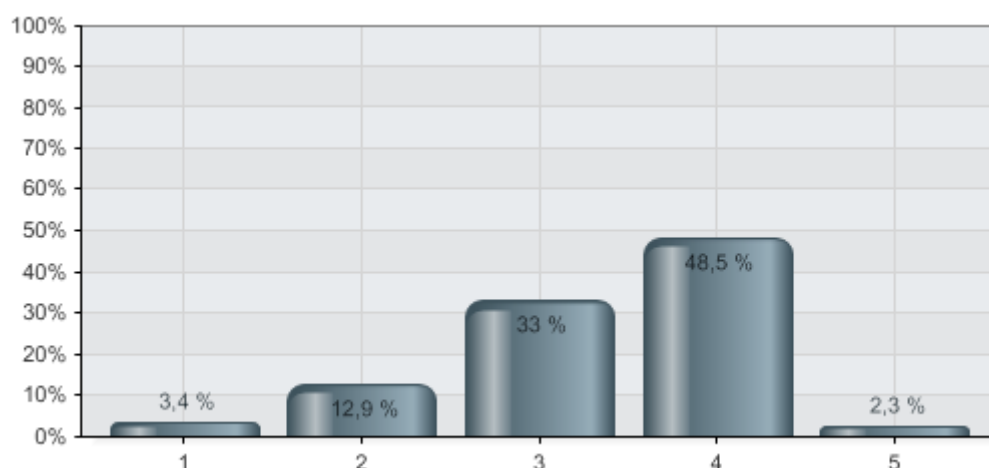
3.3 Mediaomtale

3.3.1 Å tilhøre en yrkesgruppe som tidvis blir sterkt eksponert i media på en negativ måte



	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	2,0 %	18
2	I mindre grad	11,4 %	104
3	I noen grad	39,2 %	357
4	I stor grad	47,1 %	429
5	Ingen formening	0,3 %	3
			Total 911

3.3.2 Mediadekningen av Obiorasaken



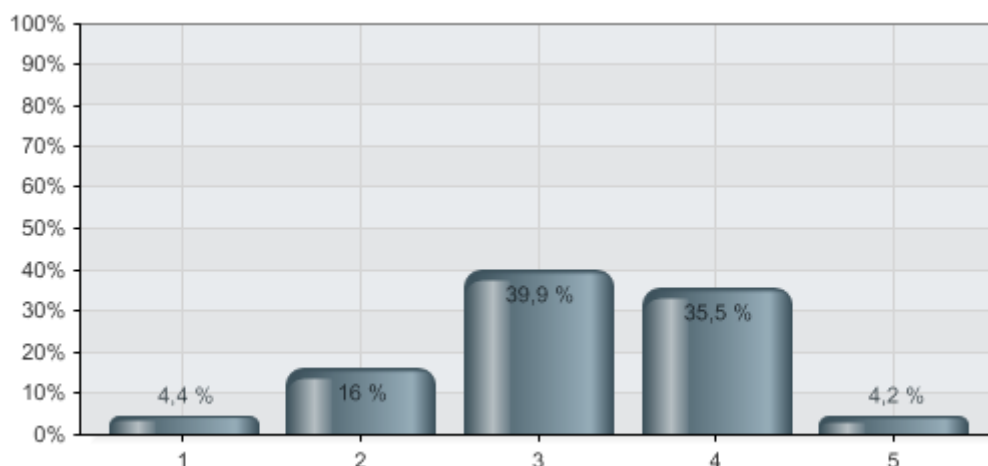
	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	3,4 %	31
2	I mindre grad	12,9 %	117
3	I noen grad	33,0 %	300
4	I stor grad	48,5 %	441
5	Ingen formening	2,3 %	21
			Total 910

I tabellen under fremkommer det at operativt personell i Trondheim i størst grad opplevde Obiora-saken som en belastning.

Distrikt	Mediadekningen av Obiorasaken		
	Ikke i det hele tatt/ i mindre grad	I noen grad/ i stor grad	Total (N)
Trondheim	4 %	96 %	119
Annet	19 %	81 %	764
Total	17 %	83 %	883

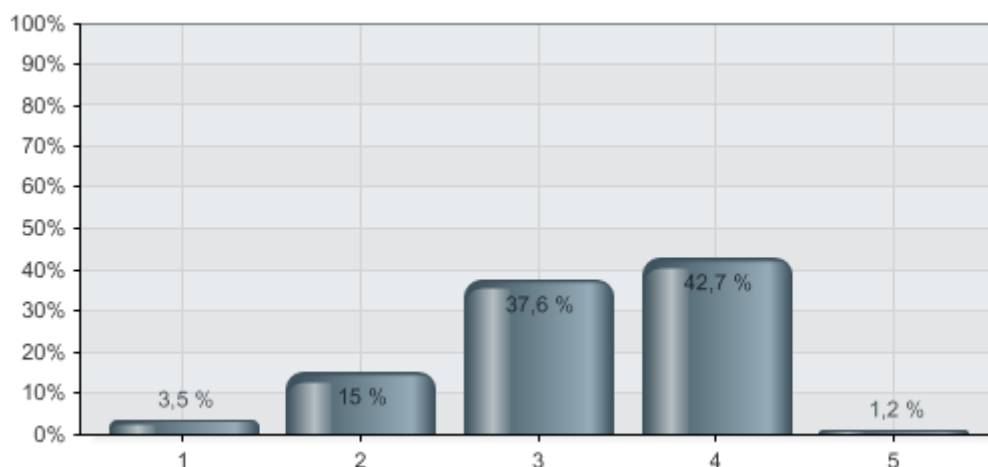
X^2 15,35 $p > 0,000$

3.3.3 Mediadekningen av Sofienbergsaken



	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	4,4 %	40
2	I mindre grad	16,0 %	146
3	I noen grad	39,9 %	363
4	I stor grad	35,5 %	323
5	Ingen formening	4,2 %	38
			Total 910

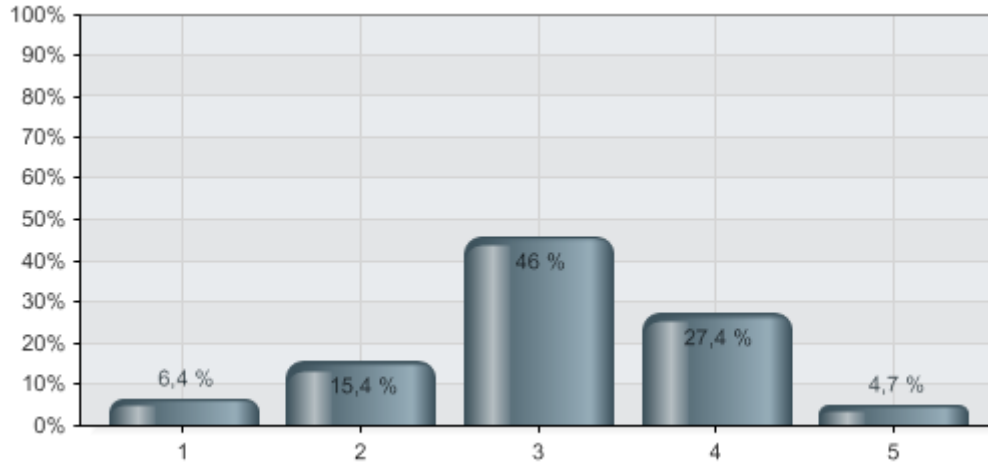
3.3.4 Muligheten for at noen filmer deg med (mobil)kamera og at bildene blir eksponert i media



	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	3,5 %	32
2	I mindre grad	15,0 %	136
3	I noen grad	37,6 %	341
4	I stor grad	42,7 %	388
5	Ingen formening	1,2 %	11
			Total 908

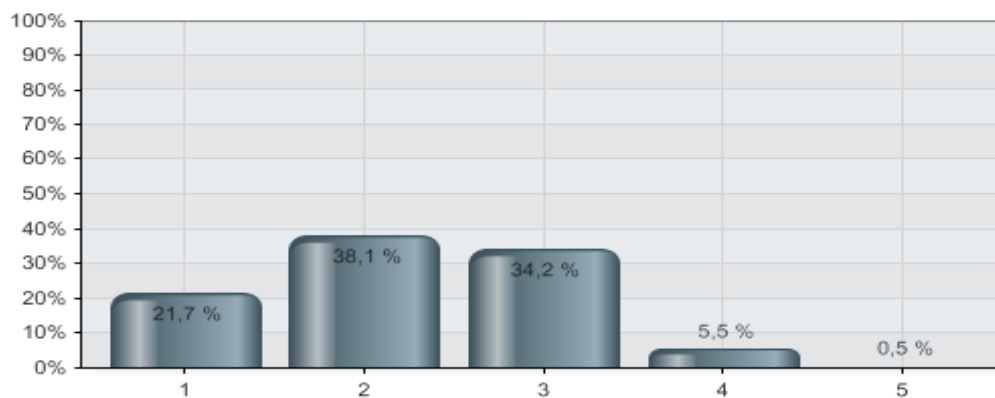
4 Arbeid og fritid

4.1.1 Vi stilte spørsmål ved om det hendte at kravene på jobben forstyrret hjemmeliv og familieliv.



	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Meget sjelden eller aldri	6,4 %	59
2	Nokså sjelden	15,4 %	141
3	Av og til	46,0 %	421
4	Nokså ofte	27,4 %	251
5	Meget ofte eller alltid	4,7 %	43
			Total 915

4.1.2 Vi stilte spørsmål ved om det hendte at kravene på hjemmebane forstyrret arbeidet.

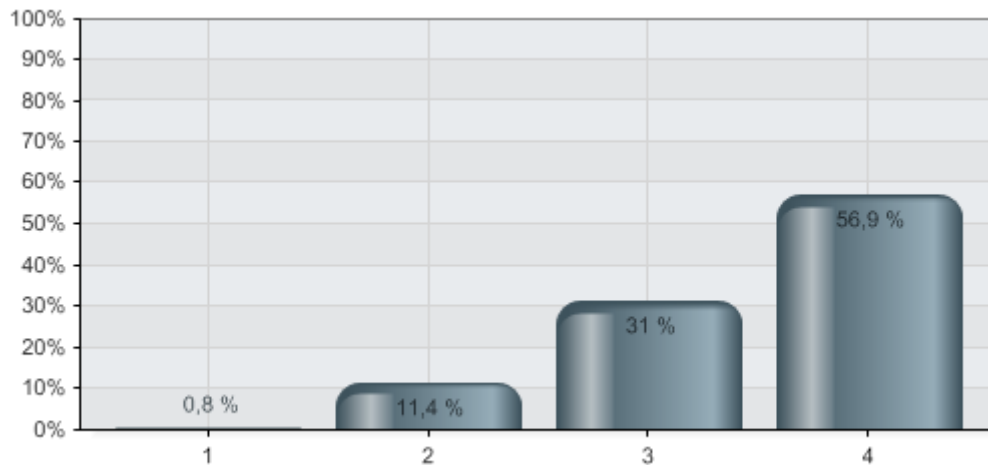


	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Meget sjelden eller aldri	21,7 %	198
2	Nokså sjelden	38,1 %	348
3	Av og til	34,2 %	313
4	Nokså ofte	5,5 %	50
5	Meget ofte eller alltid	0,5 %	5
			Total 914

5 Risikofylte forhold i tjenesten

Vi stilte spørsmål om i hvilken grad man vurderte en rekke ulike forhold som risikofylt i tjenesten.

5.1.1 Å dra på væpnet oppdrag



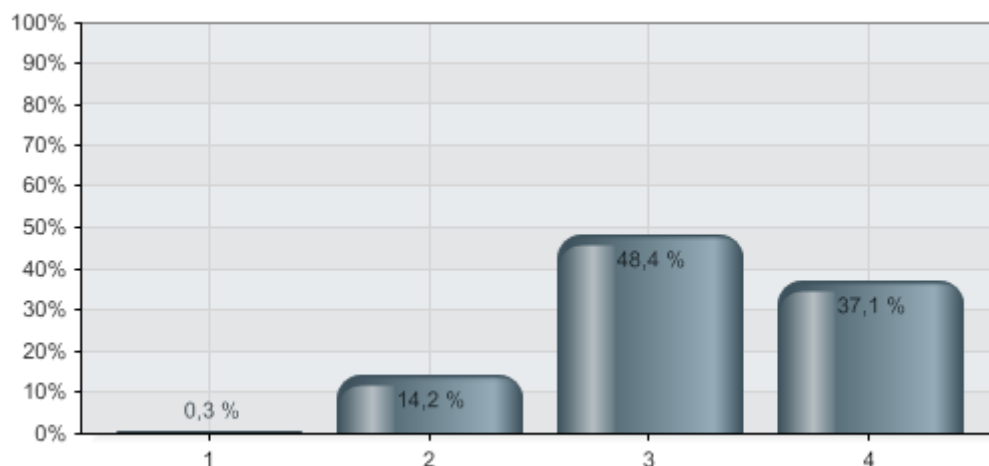
	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Svært lite risikofylt	0,8 %	7
2	Noe risikofylt	11,4 %	104
3	Ganske risikofylt	31,0 %	283
4	Svært risikofylt	56,9 %	520
			Total 914

I tabellen under ser vi at ordenstjenesten opplever det å dra på væpnet oppdrag som mest risikofylt, med UEH på andre plass, mens Beredskapstroppen opplever det som minst risikofylt.

Å dra på væpnet oppdrag	Orden annet		Beredskapstroppen		UEH	
	Frekvens	Prosent	Frekvens	Prosent	Frekvens	Prosent
Svært lite risikofylt	6	1 %	1	2 %		
Noe risikofylt	76	10 %	13	28 %	15	13 %
Ganske risikofylt	218	29 %	23	49 %	42	35 %
Svært risikofylt	447	60 %	10	21 %	63	53 %
total	747	100 %	47	100 %	120	100 %

5.1.2

5.1.3 Å gå inn i situasjoner hvor du ikke vet hva som kan vente deg

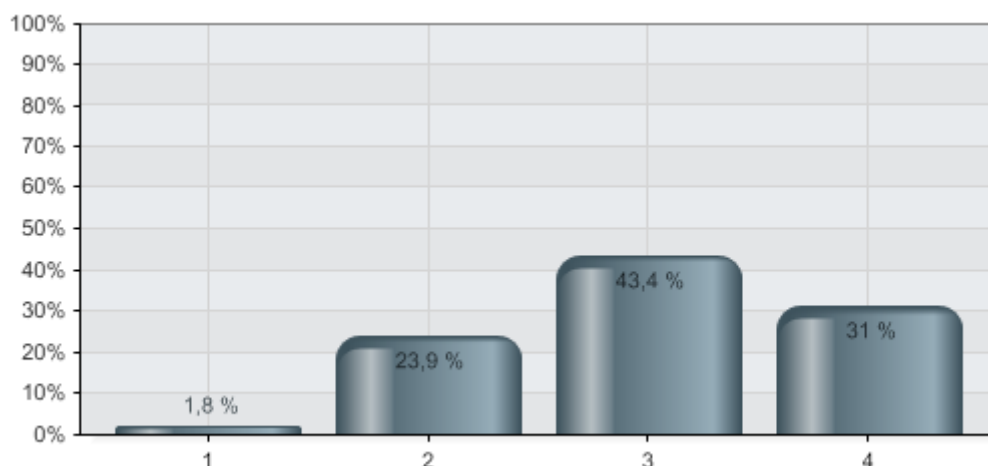


	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Svært lite risikofylt	0,3 %	3
2	Noe risikofylt	14,2 %	130
3	Ganske risikofylt	48,4 %	442
4	Svært risikofylt	37,1 %	339
			Total 914

I tabellen under ser vi at ordenstjenesten og UEH opplever det å å gå inn i situasjoner hvor en ikke vet hva som kan vente en som mest risikofylt, sammenlignet med Beredskapstroppen.

	Orden annet		Beredskapstroppen		UEH	
	Frekvens	Prosent	Frekvens	Prosent	Frekvens	Prosent
Svært lite risikofylt	2	0 %	1	2 %		
Noe risikofylt	95	13 %	20	43 %	15	13 %
Ganske risikofylt	361	48 %	23	49 %	58	48 %
Svært risikofylt	289	39 %	3	6 %	47	39 %
total	747	100 %	47	100 %	120	100 %

5.1.4 Å kjøre utrykning

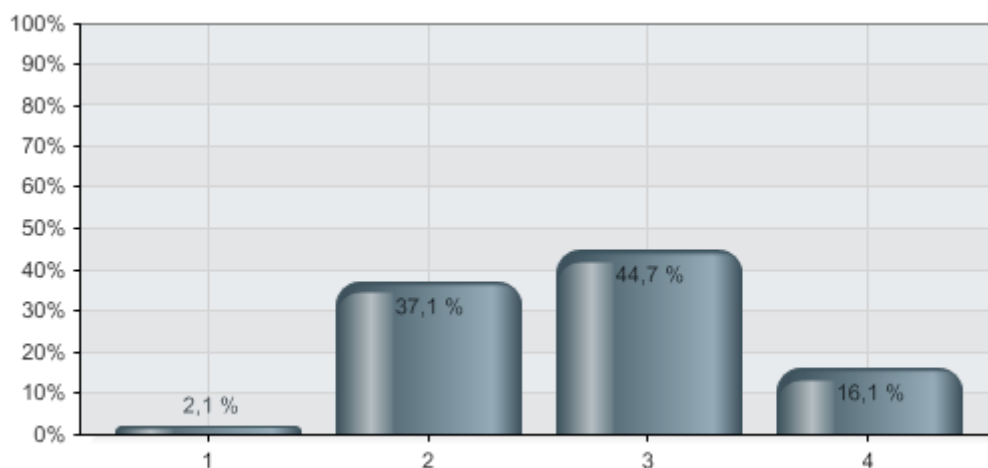


	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Svært lite risikofylt	1,8 %	16
2	Noe risikofylt	23,9 %	218
3	Ganske risikofylt	43,4 %	397
4	Svært risikofylt	31,0 %	283
			Total 914

I tabellen under ser vi at samlet sett opplever UEH det å kjøre utrykning som mest risikofylt, med ordenstjenesten på andre plass, mens Beredskapstroppen opplever det som minst risikofylt.

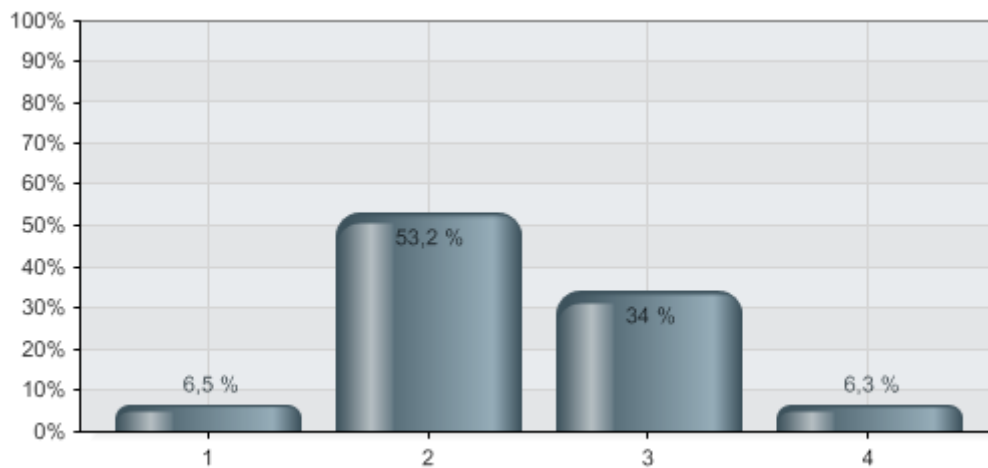
Å kjøre utrykning	Orden annet		Beredskapstroppen		UEH	
	Frekvens	Prosent	Frekvens	Prosent	Frekvens	Prosent
Svært lite risikofylt	14	2 %			2	2 %
Noe risikofylt	182	24 %	15	32 %	21	18 %
Ganske risikofylt	315	42 %	22	47 %	60	50 %
Svært risikofylt	236	32 %	10	21 %	37	31 %
total	747	100 %	47	100 %	120	100 %

5.1.5 Å bli tilkalt til ” husbråk”



	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Svært lite risikofylt	2,1 %	19
2	Noe risikofylt	37,1 %	338
3	Ganske risikofylt	44,7 %	408
4	Svært risikofylt	16,1 %	147
			Total 912

5.1.6 Å patruljere natt i helgene



	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Svært lite risikofylt	6,5 %	59
2	Noe risikofylt	53,2 %	485
3	Ganske risikofylt	34,0 %	310
4	Svært risikofylt	6,3 %	57
			Total 911

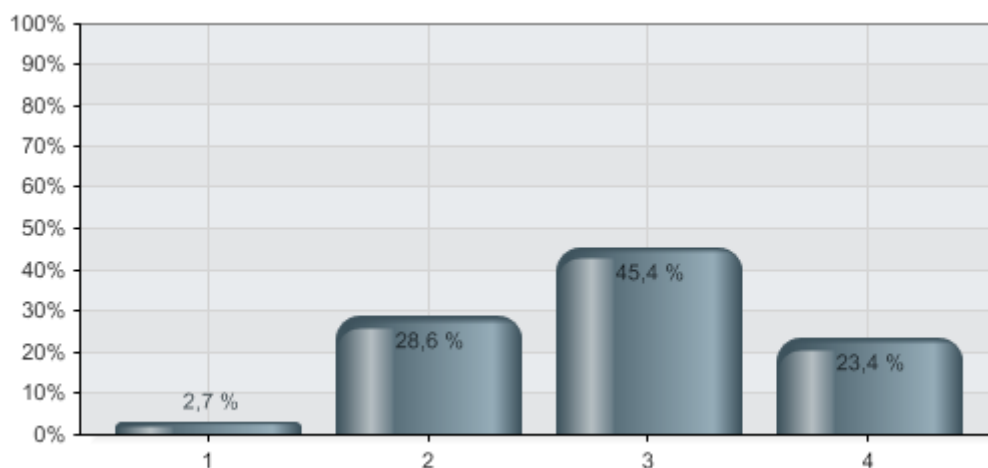
Hvis vi bryter vurderingen av i hvilken grad det å patruljere i helgene er risikofylt ned på distrikt, finner vi at Trondheim opplever det som mest risikofylt, mens Øst-Finnmark opplever det som minst risikofylt.

Distrikt	Å patruljere natt i helgene		
	Lite risikofylt	Risikofylt	Total (N)
Oslo	55 %	45 %	537
Trondheim	48 %	52 %	121
Lensmannskontor i Sør-Trøndelag	74 %	26 %	73
Hamar	74 %	26 %	
Lensmannskontor i Hedmark	73 %	27 %	50
Øst-Finnmark	76 %	24 %	62
Total	60 %	40 %	905

χ^2 32,26 p > 0,000

5.1.7 Demonstrasjoner/massetjeneste

Vi fant ingen signifikante forskjeller mellom Oslo og de andre distriktene på dette spørsmålet.



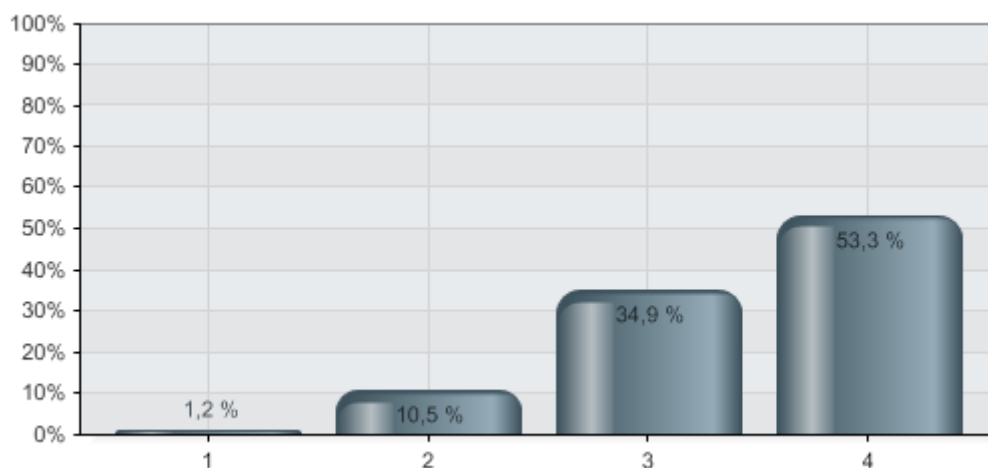
	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Svært lite risikofylt	2,7 %	24
2	Noe risikofylt	28,6 %	256
3	Ganske risikofylt	45,4 %	406
4	Svært risikofylt	23,4 %	209
			Total 895

I tabellen under ser vi at Beredskapstroppen opplever demonstrasjoner og massetjeneste som minst risikofylt.

Demonstrasjoner/Massetjenester	Orden annet		Beredskapstroppen		UEH	
	Frekvens	Prosent	Frekvens	Prosent	Frekvens	Prosent
Svært lite risikofylt	19	3	3	6	2	2
Noe risikofylt	201	28	31	66	24	20
Ganske risikofylt	336	46	11	23	59	50
Svært risikofylt	174	24	2	4	33	28
total	730	100	47	100	118	100

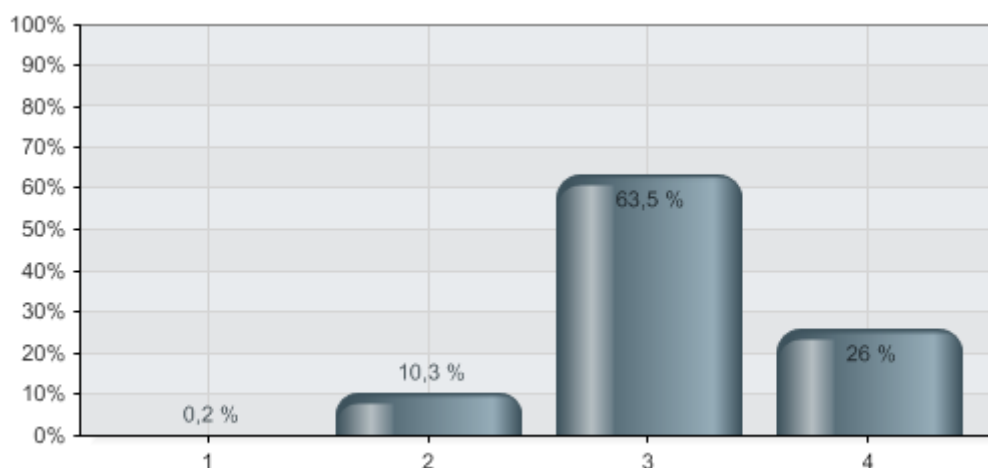
5.1.8 Å være underbemannet

Vi fant ingen signifikante forskjeller mellom distriktene eller by/land når det gjaldt opplevelsen av belastningen ved å være underbemannet. Vi fant heller ingen signifikante forskjeller på alder.



	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Svært lite risikofylt	1,2 %	11
2	Noe risikofylt	10,5 %	96
3	Ganske risikofylt	34,9 %	319
4	Svært risikofylt	53,3 %	487
			Total 913

5.2 I hvilken grad opplever du i dag å være trygg i tjenesten?

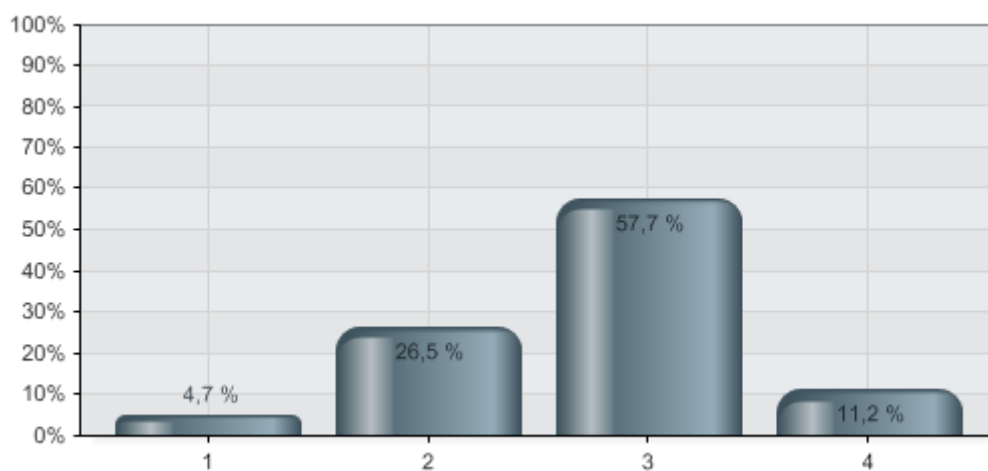


	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	0,2 %	2
2	I mindre grad	10,3 %	94
3	I noen grad	63,5 %	580
4	I stor grad	26,0 %	238
			Total 914

5.3 Rom for å gjøre feil

5.3.1 I hvilken grad opplever du at det er rom for å gjøre feil ved din enhet uten at det får negative konsekvenser?

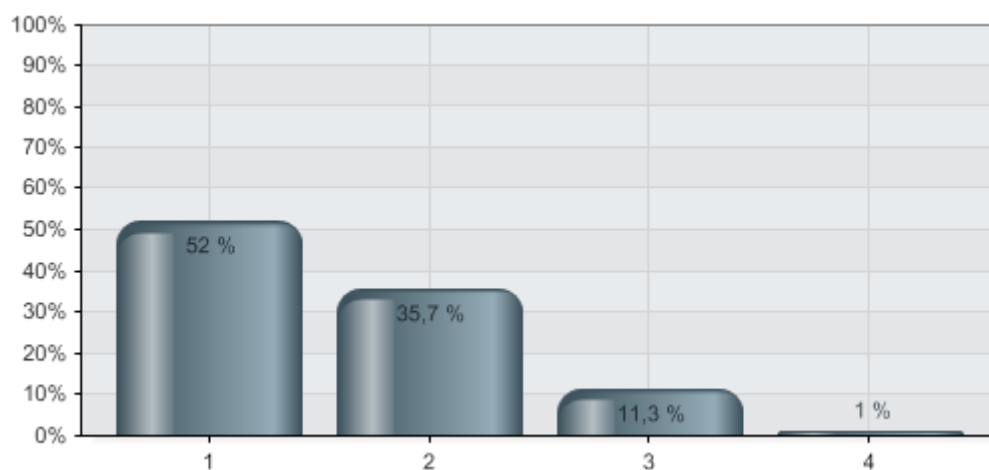
Vi fant ingen signifikante forskjeller distriktene i mellom eller i forhold til alder.



	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	4,7 %	43
2	I mindre grad	26,5 %	242
3	I noen grad	57,7 %	527
4	I stor grad	11,2 %	102
			Total 914

5.3.2 I hvilken grad har du valgt bort visse oppgaver fordi du er redd for å gjøre feil?

Vi fant ingen signifikante forskjeller i forhold til alder på dette spørsmålet.



	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	52,0 %	474
2	I mindre grad	35,7 %	326
3	I noen grad	11,3 %	103
4	I stor grad	1,0 %	9
			Total 912

6 Jobbplaner

6.1 Ønske om ny jobb utenfor politiet

Vi stilte spørsmål om hvor sannsynlig det var at en kom til å aktivt se etter en ny jobb utenfor politiet neste år.



	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Høyest sannsynlig	9 %	86
2	Ganske sannsynlig	10 %	93
3	Nokså sannsynlig	15 %	135
4	Ikke meget sannsynlig	37 %	336
5	Ikke sannsynlig i det hele tatt	29 %	262
			Total 912

I tabellen under ser vi at det er de som er mellom 30 og 45 år som mest sannsynlig vil se seg om etter ny jobb utenfor politietaten neste år, men forskjellene er små.

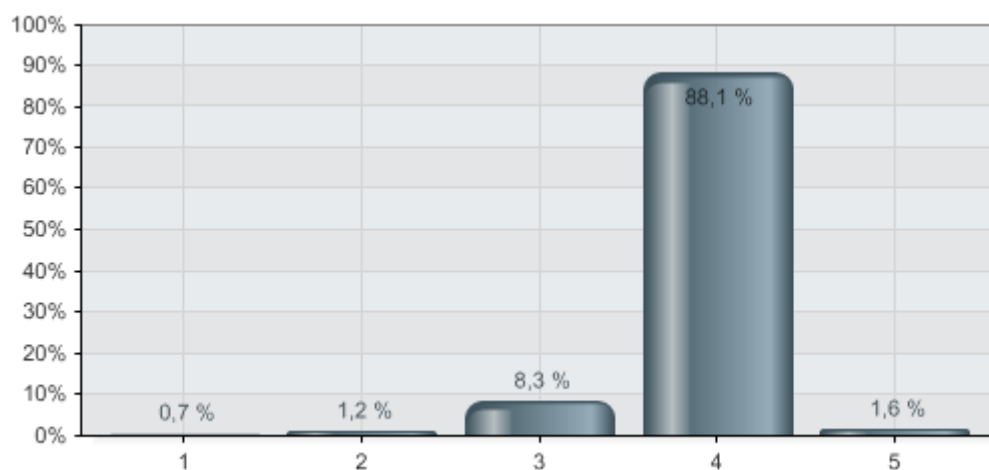
Alder	Hvor sannsynlig er det at du aktivt vil komme til å se etter en ny jobb utenfor politiet neste år?					Total (N)
	Høyst sannsynlig	Ganske sannsynlig	Nokså sannsynlig	Ikke svært sannsynlig	Ikke sannsynlig i det hele tatt	
20 til 29	6 %	6 %	13 %	39 %	36 %	156
30 til 39	11 %	12 %	16 %	36 %	25 %	295
36 til 45	12 %	13 %	15 %	38 %	22 %	285
46 og eldre	7 %	6 %	13 %	33 %	40 %	171
Total	9 %	10 %	15 %	37 %	29 %	907

χ^2 38,88 p > 0,001

6.2 Årsaker til bytte av jobb

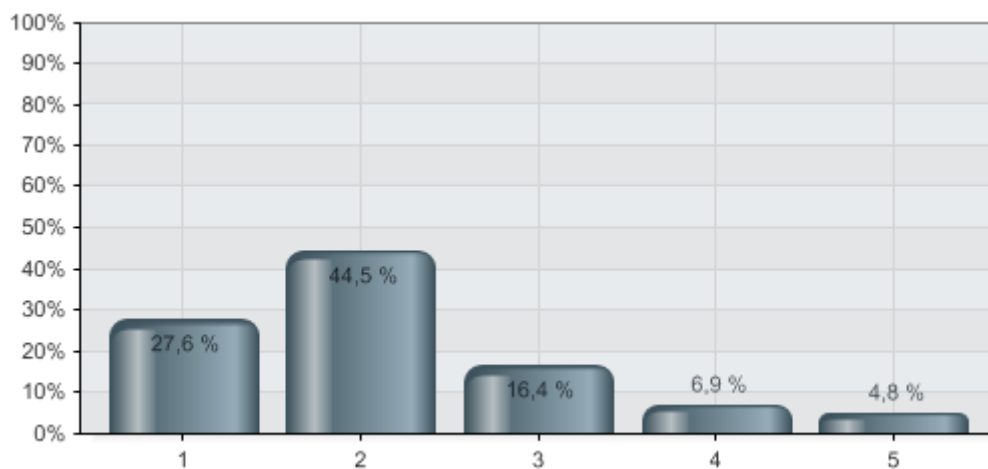
Til de som det var sannsynlig at aktivt ville komme til å se etter ny jobb utenfor politietaten neste år, stilte vi spørsmål om i hvilken grad ulike forhold spilte inn. Det var listet opp 14 ulike forhold som fremstilles som presenteres fortløpende.

6.2.1 Jeg ønsker et yrke med bedre lønnsvilkår enn politiet



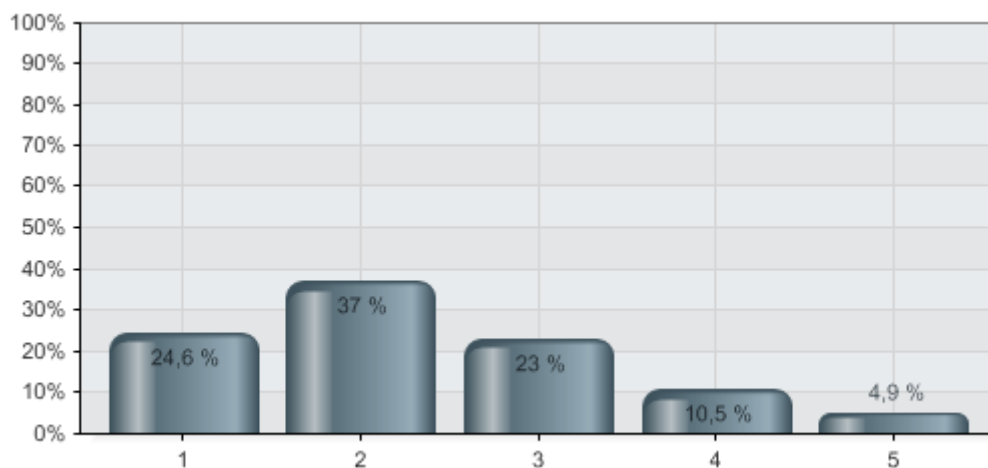
	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	0,7 %	5
2	I mindre grad	1,2 %	9
3	I noen grad	8,3 %	61
4	I stor grad	88,1 %	647
5	Ingen formening	1,6 %	12
			Total 734

6.2.2 Jeg ønsker en jobb der jeg i større grad kan hjelpe andre mennesker



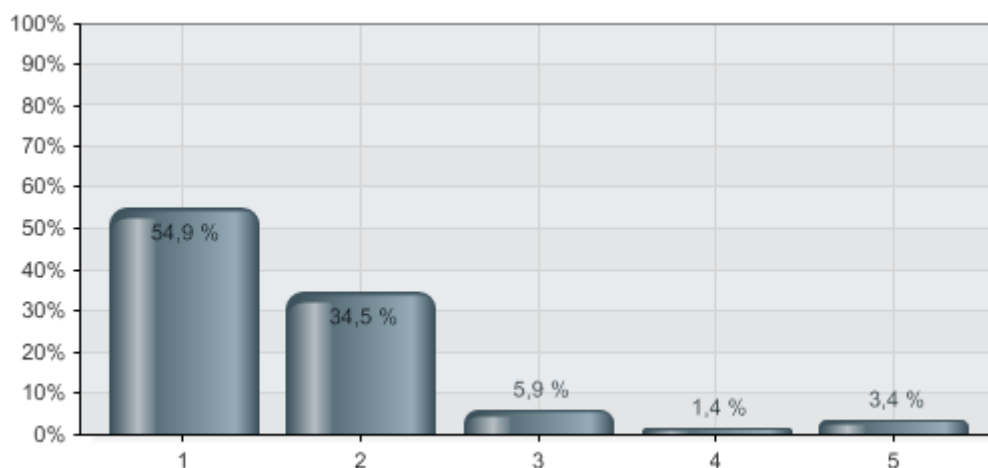
	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	27,6 %	197
2	I mindre grad	44,5 %	318
3	I noen grad	16,4 %	117
4	I stor grad	6,9 %	49
5	Ingen formening	4,8 %	34
			Total 715

6.2.3 Jeg ønsker en jobb der jeg i større grad kan løse praktiske oppgaver



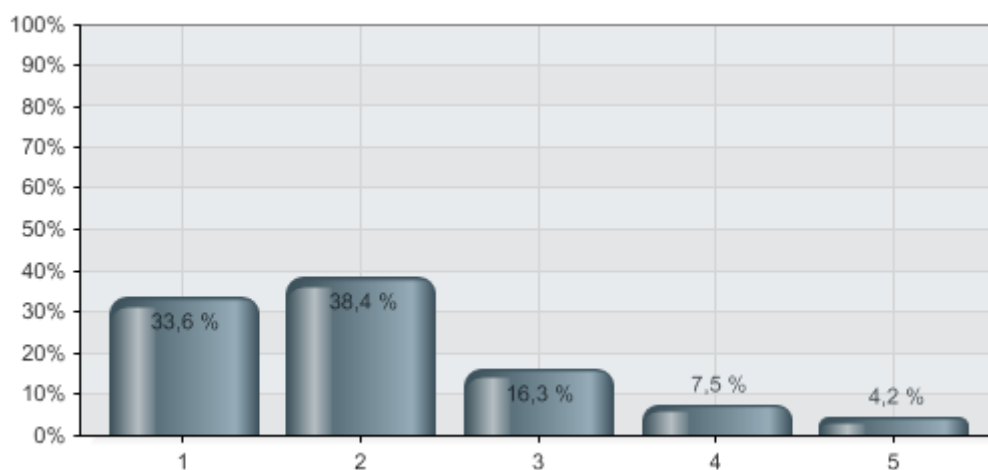
	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	24,6 %	176
2	I mindre grad	37,0 %	264
3	I noen grad	23,0 %	164
4	I stor grad	10,5 %	75
5	Ingen formening	4,9 %	35
			Total 714

6.2.4 Jeg ønsker en jobb med mer risiko og spenning



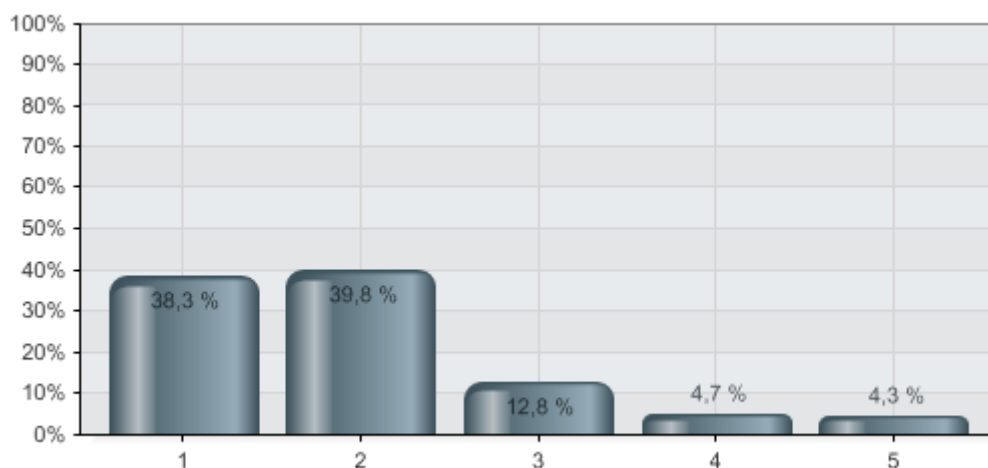
	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	54,9 %	393
2	I mindre grad	34,5 %	247
3	I noen grad	5,9 %	42
4	I stor grad	1,4 %	10
5	Ingen formening	3,4 %	24
			Total 716

6.2.5 Jeg ønsker et yrke med høyere anseelse i samfunnet



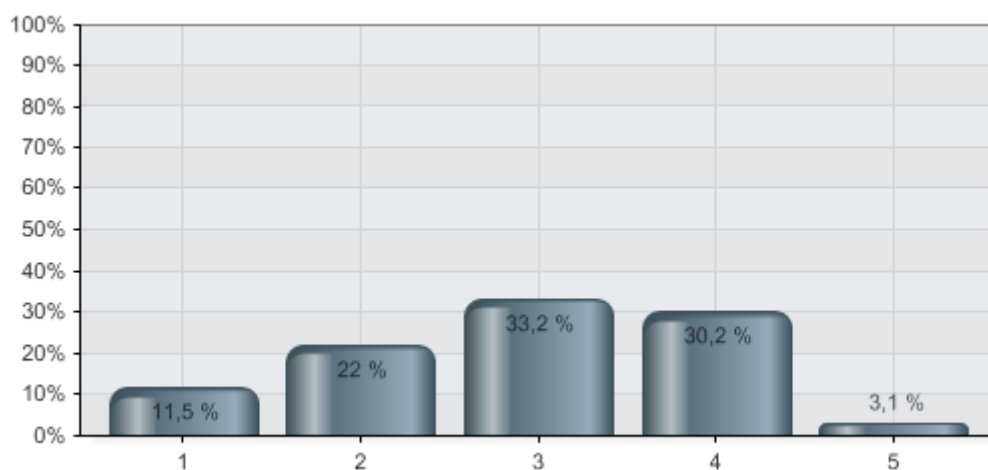
	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	33,6 %	241
2	I mindre grad	38,4 %	275
3	I noen grad	16,3 %	117
4	I stor grad	7,5 %	54
5	Ingen formening	4,2 %	30
			Total 717

6.2.6 Jeg ønsker å utøve mer samfunnsnyttige oppgaver



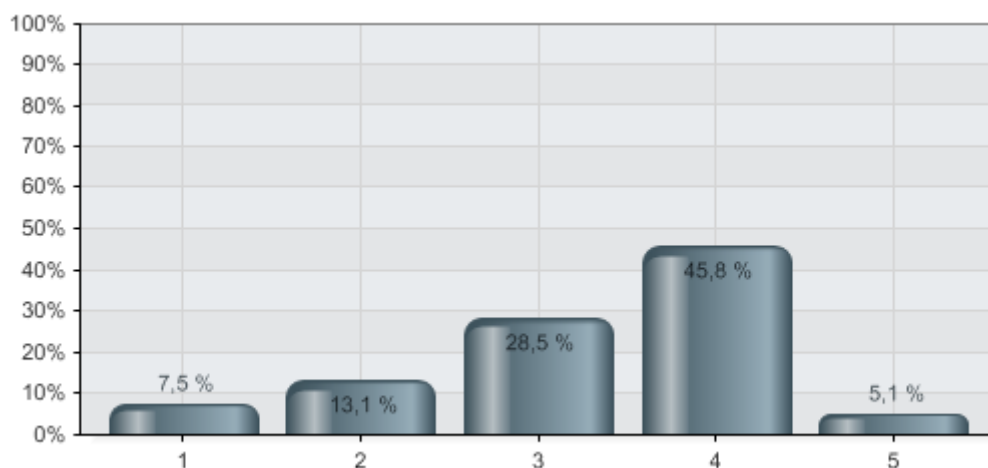
	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	38,3 %	274
2	I mindre grad	39,8 %	285
3	I noen grad	12,8 %	92
4	I stor grad	4,7 %	34
5	Ingen formening	4,3 %	31
			Total 716

6.2.7 Jeg ønsker en jobb med mindre risikobelastninger



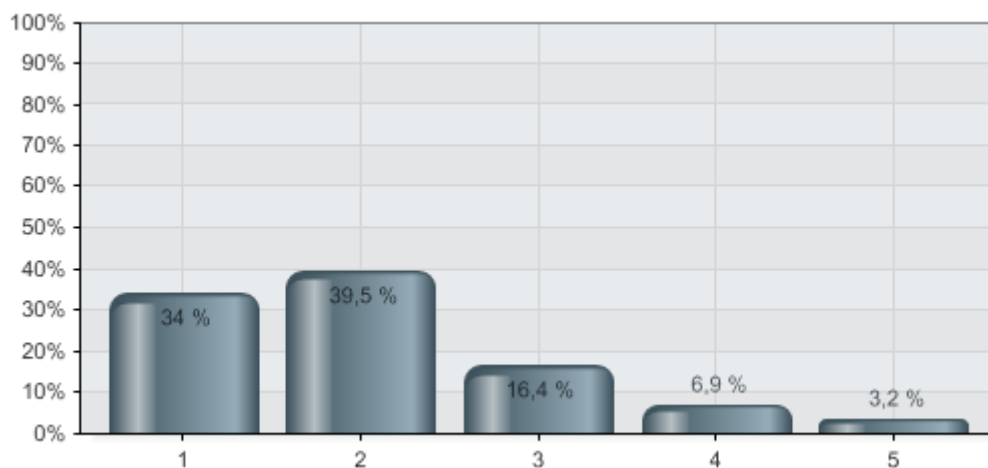
	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	11,5 %	83
2	I mindre grad	22,0 %	158
3	I noen grad	33,2 %	239
4	I stor grad	30,2 %	217
5	Ingen formening	3,1 %	22
			Total 719

6.2.8 Jeg ønsket en jobb som i større grad lar seg kombinere med barn og familie



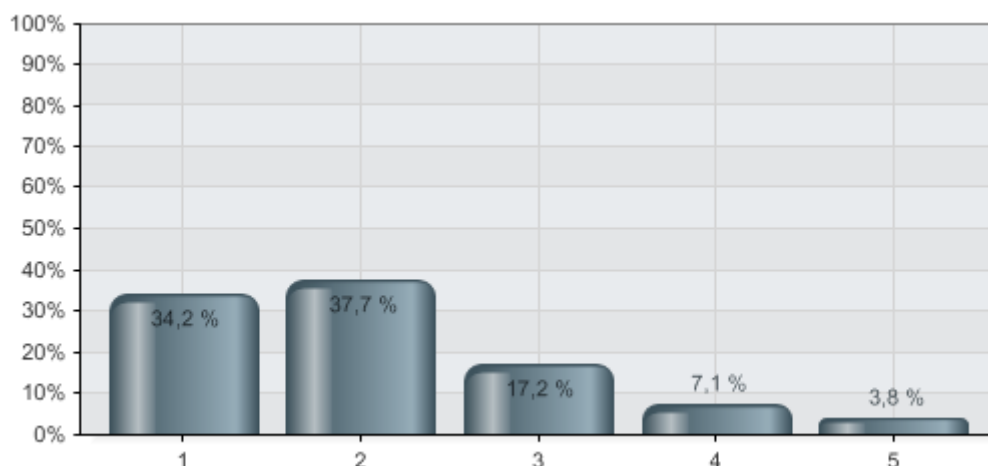
	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	7,5 %	54
2	I mindre grad	13,1 %	94
3	I noen grad	28,5 %	205
4	I stor grad	45,8 %	330
5	Ingen formening	5,1 %	37
			Total 720

6.2.9 Jeg ønsker en jobb med mer varierte oppgaver



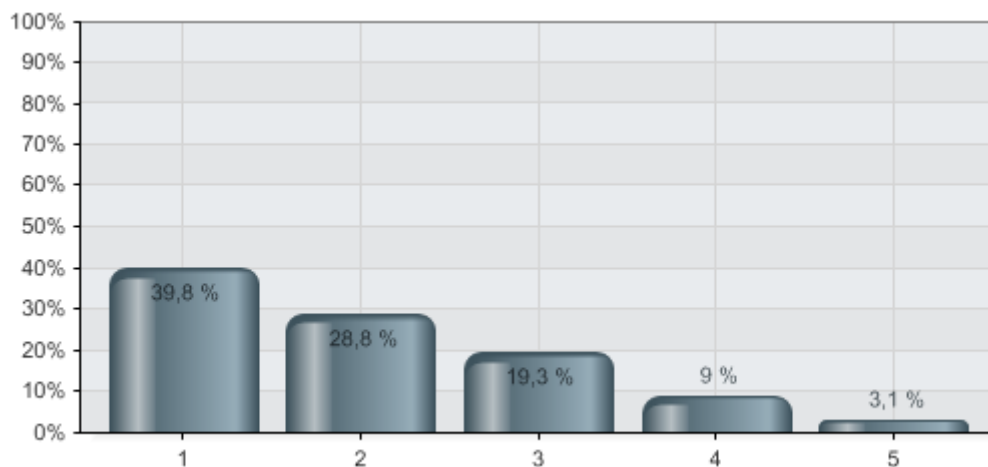
	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	34,0 %	242
2	I mindre grad	39,5 %	281
3	I noen grad	16,4 %	117
4	I stor grad	6,9 %	49
5	Ingen formening	3,2 %	23
			Total 712

6.2.10 Jeg ønsker en jobb hvor jeg i større grad kan være fysisk aktiv



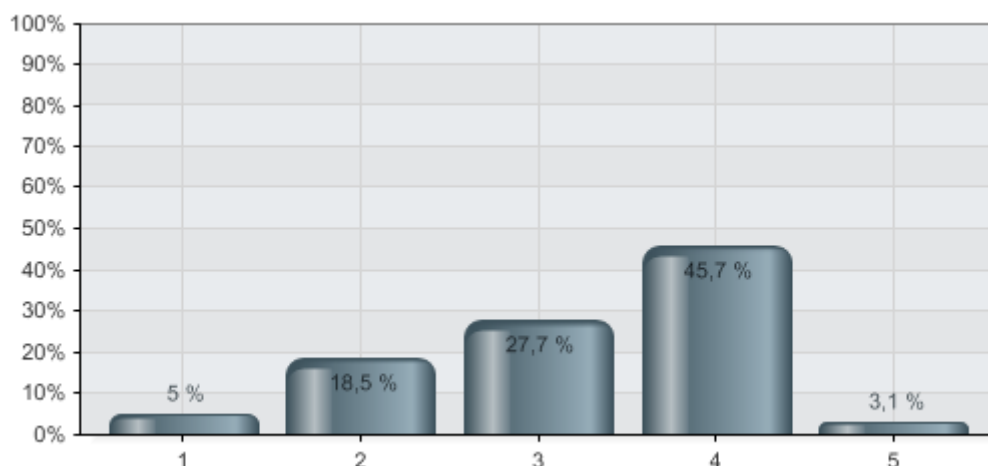
	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	34,2 %	244
2	I mindre grad	37,7 %	269
3	I noen grad	17,2 %	123
4	I stor grad	7,1 %	51
5	Ingen formening	3,8 %	27
			Total 714

6.2.11 Jeg ønsker en jobb med bedre arbeidsmiljø



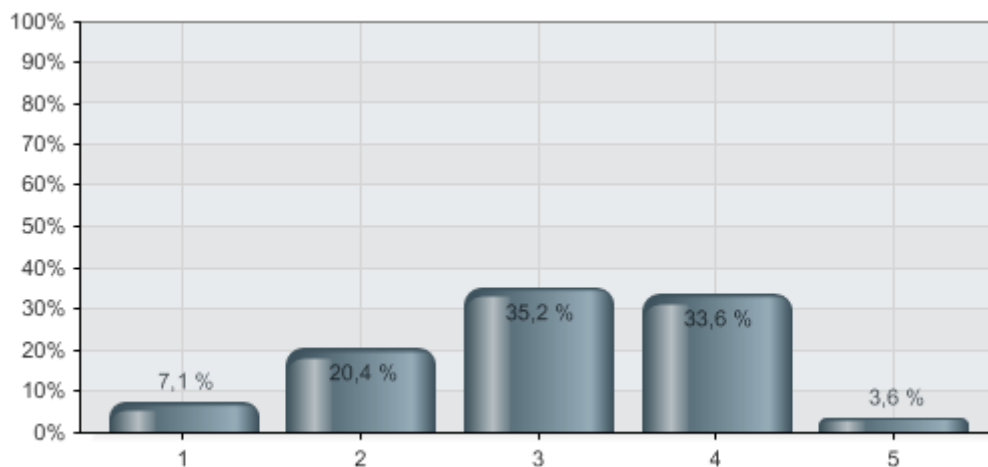
	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	39,8 %	283
2	I mindre grad	28,8 %	205
3	I noen grad	19,3 %	137
4	I stor grad	9,0 %	64
5	Ingen formening	3,1 %	22
			Total 711

6.2.12 Jeg ønsker en jobb som er fri for sjikane, trusler og vold



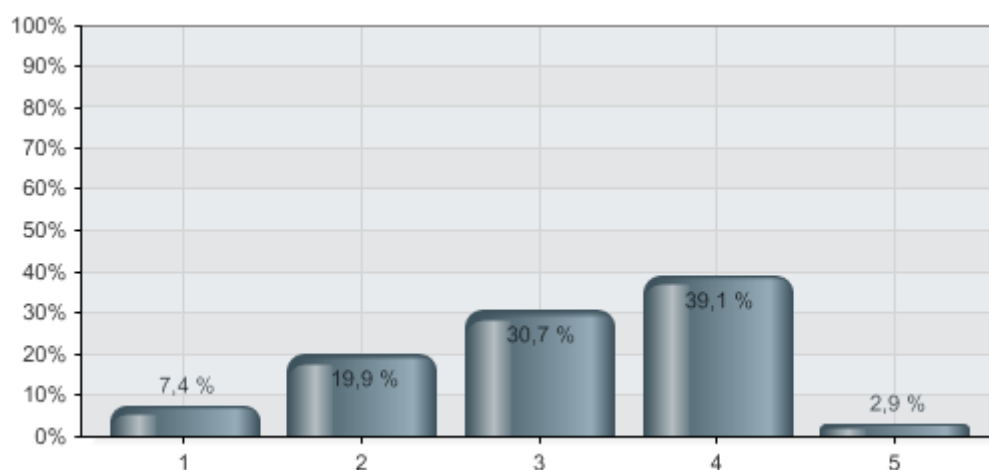
	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	5,0 %	36
2	I mindre grad	18,5 %	133
3	I noen grad	27,7 %	199
4	I stor grad	45,7 %	328
5	Ingen formening	3,1 %	22
			Total 718

6.2.13 Jeg ønsker en jobb med bedre ledelse

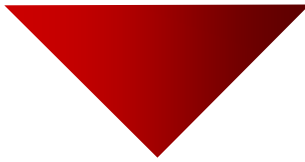


	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	7,1 %	51
2	I mindre grad	20,4 %	146
3	I noen grad	35,2 %	251
4	I stor grad	33,6 %	240
5	Ingen formening	3,6 %	26
			Total 714

6.2.14 Jeg ønsker en jobb med mer anerkjennelse fra arbeidsgiver



	Alternativer	Prosent	Frekvens
1	Ikke i det hele tatt	7,4 %	53
2	I mindre grad	19,9 %	143
3	I noen grad	30,7 %	220
4	I stor grad	39,1 %	280
5	Ingen formening	2,9 %	21
			Total 717



Arbeidsforskningsinstituttet

AFI er et tverrfaglig arbeidslivsforskningsinstitutt. Sentrale forskningstema er:

- Inkluderende arbeidsliv
- Utsatte grupper i arbeidslivet
- Konflikthåndtering og medvirkning
- Sykefravær og helse
- Innovasjon
- Organisasjonsutvikling
- Velferdsforskning
- Bedriftsutvikling
- Arbeidsmiljø

Se www.afi.no

Publikasjoner kan lastes ned eller bestilles fra AFIs hjemmeside eller direkte fra instituttet.

Postboks 6954 St. Olavs plass
NO-0130 OSLO
Besøksadresse:
Stensberggt. 25

Telefon: 23 36 92 00
Fax: 22 56 89 18
E-post: afi@afi-wri.no

