



STORTINGET

Stortingstidende

Referat fra møter i Stortinget

Nr. 9 · 18. oktober
Sesjonen 2018–2019

Møte torsdag den 18. oktober 2018 kl. 10

President: Morten Wold

Dagsorden (nr. 9):

1. Interpellasjon fra representanten Lene Vågslid til justis-, beredskaps- og innvandringsministeren:

«Om korleis statsråden vil følgje opp arbeidet med haldningar, kultur og leiarskap i politiet, Politidirektoratet og Justis- og beredskapsdepartementet, herunder Difi-rapport 2017:9 Evaluering av nærpolitireformen. Underveisrapportering om kultur, holdninger og ledelse og Difi-rapport 2018:2 Evaluering av nærpolitireformen – statusrapport 2017. Gjørnv-kommisjonen NOU 2012: 14 skriv at det som skilde «det som gikk godt fra det som gikk dårlig 22/7, i hovedsak var knyttet til holdninger, kultur og lederskap, og hvordan mennesker og organisasjoner utøvet den myndighet de var gitt», jf. side 458. Dei peika òg på at endringar i haldningar, leiarskap og kultur «må utvikles over tid», jf. side 451. Arbeidet med haldningar, kultur og leiarskap var ein viktig del av forliket om politireform i Stortinget, og Arbeidarpartiet foreslo i forbindelse med forliket ei rekke tiltak. Likevel kjem det fram av Difi-rapport 2017:9 Evaluering av nærpolitireformen, Underveisrapportering om kultur, holdninger og ledelse og Difi-rapport 2018:2 Evaluering av nærpolitireformen – statusrapport 2017 at det framleis er ei rekke utfordringar på dette området. Til dømes kjem det fram i Difi-rapport 2018:2 at «Det er ulike oppfatningar både om de som «sier ifra» blir hørt oppover i linjen og hvor lurt det er «å si ifra rent karrieremessig».» Dette seier noko om dei utfordringane politiet står overfor knytta til haldningar, kultur og leiarskap. Eg vil invitere statsråden til å gjere greie for korleis han vil arbeide med dette. Statsråden kan rekne med å få ein liknande invitasjon frå meg igjen om eitt år. Eg avgrensar til tiltak i politiet, Politidirektoratet og Justis- og beredskapsdepartementet.

Korleis vil statsråden arbeide med haldningar, kultur og leiing, og korleis vil statsråden sørge for at utfordringane Difi-rapportane peikar på og anbefalingane dei kjem med, vert følgde opp?»

2. Referat

Presidenten: Representantene Åsmund Aukrust og Terje Breivik, som har vært permittert, har igjen tatt sete.

Fra Senterpartiets stortingsgruppe foreligger søknad om å forlenge innkallingen av den møtende vararepresentant for Nord-Trøndelag, Bjørn Arild Gram, til å gjelde til og med fredag 26. oktober, under representan-

ten Marit Arnstads innvilgede permisjon i tiden fra og med 9. oktober til og med 31. oktober.

Denne søknad foreslås behandlet straks og innvilget. – Det anses vedtatt.

Representanten Lars Haltbrekken har bedt om ordet for å trekke tilbake et representantforslag.

Lars Haltbrekken (SV) [10:01:05]: På vegne av representanten Kari Elisabeth Kaski og meg selv vil jeg trekke tilbake representantforslag 8:221 S for 2017–2018, om å avvikle norsk statlig deltakelse i petroleumsvirksomhet på islandsk kontinentsokkel. Begrunnelsen er at regjeringen i årets statsbudsjett har lyttet til SVs forslag, så det er ikke lenger aktuelt.

Presidenten: Representanten Lars Haltbrekkens meddelelse vil bli behandlet på reglementsmessig måte.

Representanten Emilie Enger Mehl vil fremsette et representantforslag.

Emilie Enger Mehl (Sp) [10:01:53]: På vegne av representantene Marit Knutsdatter Strand, Åslaug Sem-Jacobsen, Kjersti Toppe, Bengt Fasteraune, Heidi Greni, Willfred Nordlund, Trygve Slagsvold Vedum, Steinar Ness og meg selv vil jeg framsette et forslag om mulighet for oppheving av vedtak om sammenslåing av fylkeskommunene Hedmark og Oppland, Sogn og Fjordane og Hordaland, Vestfold og Telemark.

Presidenten: Forslaget vil bli behandlet på reglementsmessig måte.

Sak nr. 1 [10:02:24]

Interpellasjon fra representanten Lene Vågslid til justis-, beredskaps- og innvandringsministeren:

«Om korleis statsråden vil følgje opp arbeidet med haldningar, kultur og leiarskap i politiet, Politidirektoratet og Justis- og beredskapsdepartementet, herunder Difi-rapport 2017:9 Evaluering av nærpolitireformen. Underveisrapportering om kultur, holdninger og ledelse og Difi-rapport 2018:2 Evaluering av nærpolitireformen - statusrapport 2017. Gjørnv-kommisjonen NOU 2012: 14 skriv at det som skilde «det som gikk godt fra det som gikk dårlig 22/7, i hovedsak var knyttet til holdninger, kultur og lederskap, og hvordan mennesker og organisasjoner utøvet den myndighet de var gitt», jf. side 458. Dei peika òg på at endringar i haldningar, leiarskap og kultur «må utvikles over tid», jf. side 451. Arbeidet med haldningar, kultur og leiarskap var ein viktig del av forliket om politireform i Stortinget, og Arbeidarpartiet foreslo i forbindelse med forliket ei rekke tiltak. Likevel kjem det fram av Difi-rapport 2017:9 Evaluering av nærpolitireformen, Underveisrapportering om kultur, holdninger og ledelse

og Difi-rapport 2018:2 Evaluering av nærpolitireformen – statusrapport 2017 at det framleis er ei rekke utfordringar på dette området. Til dømes kjem det fram i Difi-rapport 2018:2 at «Det er ulike oppfatningar både om de som «sier ifra» blir hørt oppover i linjen og hvor lurt det er «å si ifra rent karrieremessig».» Dette seier noko om dei utfordringane politiet står overfor knytta til haldningar, kultur og leiarskap. Eg vil invitere statsråden til å gjere greie for korleis han vil arbeide med dette. Statsråden kan rekne med å få ein liknande invitasjon frå meg igjen om eitt år. Eg avgrensar til tiltak i politiet, Politidirektoratet og Justis- og beredskapsdepartementet.

Korleis vil statsråden arbeide med haldningar, kultur og leiing, og korleis vil statsråden sørge for at utfordringane Difi-rapportane peikar på og anbefalingane dei kjem med, vert følgde opp?»

Lene Vågslid (A) [10:04:36]: For Arbeidarpartiet var kultur og leiing ein heilt sentral del av forliket me inn-gjekk om politireforma. Me var den gongen svært kritiske til at forslaget som regjeringa og Venstre la fram, nærmast neglisjerte denne tematikken. Me la fram ei rekke konkrete forslag for å løfte arbeidet og tiltaka retta mot kultur og leiing då reforma blei behandla i Stortinget. Me meinte det var nødvendig med konkrete tiltak som ville føre til endring.

Det var og er eit alvor bak ynsket om å styrkje arbeidet med leiing og kultur i politiet. Eg har lyst til å sitere Gjørø-kommisjonen:

«Kommissjonens oppfatning er at det som grunnleggende skilte det som gikk godt fra det som gikk dårlig 22/7, i hovedsak var knyttet til holdninger, kultur og lederskap, og hvordan mennesker og organisasjoner utøvet den myndighet de var gitt.»

Dette sitatet løfta eit område det blei snakka lite om i den offentlege debatten og lite om i politiet før 22. juli 2011. Gjørø-kommisjonens omtale av kultur og leiing var heilt sentral for at dette skulle få ein viktig plass i forliket om politireforma, men det gjorde òg at politietaten måtte gå i seg sjølv. Mange i politiet opplevde nok kritikken som kom etter 22. juli, som både urettferdig og unyansert. Andre tenkte nok at endeleg sette nokon ord på det.

Det har skjedd positive ting og tiltak i arbeidet med kultur og leiing dei siste åra. Særleg ser me at det er sett i gang tiltak på toppleiarnivå. Det er sett i gang eit godt arbeid med leiingsutvikling, profesjonalisering og betre leiingsprosessar. Men ut frå både tilbakemeldingar og dei undersøkingane me sjølv har gjort, er ikkje dette godt nok. I møte med dei som dagleg arbeider med dette på Politihøgskolen, og i møte med tilsette eller tillitsvalde i politiet rundt om i landet høyrer ein om ei rekke bekymringar. Det blir hevda at det er stor grad av top-

down-prosessar mellom Politidirektoratet og politidistrikta, men òg i politidistrikta sjølv, liten medverknad blant leiarar på nivå 3, 4 og 5, eit innsnevra handlingsrom for leiarar og ei endring av leiarrolla, der ein no ser meir administrasjon og administrering enn leiing. Mange leiarar blir ikkje gjevne leiarutviklingstilbod, og det manglar òg ei klar leiingsplattform.

Når me ser på lista over tiltak me fekk på plass – saman med Kristeleg Folkeparti, regjeringspartia den gongen og Venstre – i forliket, er den tiltakslista noko bekymringsfull. Av tiltak eg no skal nemne, er det tiltak som eg eigentleg ikkje kjenner statusen på, eller som førebels ikkje er gjennomførte. Av dei kan me nemne

- krav til leiingskompetanse
 - evalueringsråd på tvers av blålysetatane
 - involvere frivillige beredskapsorganisasjonar i planleggings- og evalueringsrutinar
 - treffpunkt for blålysetatane i grunnutdanninga ved PHS
 - personar med annan bakgrunn enn Politihøgskolen på etter- og vidareutdanning på Politihøgskolen – der er det nokre utdanningar, men det er ikkje godt nok
 - tilbod om ei mentorordning for leiarar – der ser ein at det delvis berre gjeld for politimeistrar
 - tettare samarbeid mellom Politidirektoratet og Politihøgskolen
 - medarbeidarplattforma
 - tettare samarbeid mellom Politihøgskolen og andre utdanningsinstitusjonar – dette bør utviklast betydeleg
 - leggje til rette for leiarutdanning – det er delvis gjort, men det bør utviklast betydeleg
 - faste møte for kunnskapsdeling – det er delvis gjort, men er vanskeleg å finne ein god status på
- Dei to siste, som ikkje er sette i gang eller ikkje er følgde opp, er
- rutinar for oppfølging av avvik i politidistrikta
 - ei eining i alle politidistrikt for å evaluere straffesaker

Av dei 14 punkta me tydeleg gjekk saman om i forliket, er det berre to – slik eg og andre eg har snakka med, ser det – der ein har levert. Høgre, Framstegspartiet, Arbeidarpartiet, Venstre og Kristeleg Folkeparti la saman til grunn at forbetring av kultur og leiing måtte gjenomsyre etaten og vere ei prioritert oppgåve i politireforma – ei prioritert oppgåve.

Eg vil difor høyre vurderinga til statsråden av kvifor dei tiltaka me blei einige om i forliket, ikkje er følgde opp i tråd med det me blei einige om då. Kva er grunnen til at dette går så seint? På kva måte meiner statsråden at reformarbeidet til no har vore gjennomsyra av arbeidet

med kultur og leiing? Og på kva måte kan justismisteren vise til at dette har vore ei prioritert oppgåve?

Tilbakemeldingane me får når me reiser rundt i landet og snakkar med dei ulike politidistrikta, både tilsette og tillitsvalde i ulike fagforeiningar, er at det er veldig ulikt. Sjølv om politiet er i ferd med å bli likare og boksa- ne på organisasjonskartet er likare enn nokon gong, er Noreg framleis eit langstrekt land, der det framleis er langt frå Finnmark til Oslo. Og det er ei anna verd på Dalen, der eg kjem frå, enn i Groruddalen, der kollegaen min Jan Bøhler kjem frå. Men felles for dei begge og for resten av landet er at det er noko å ta tak i, og at jobben må gjerast. Inntrykket mitt og bekymringa mi er at det er for varierende kor godt problemstillingane knytte til kultur og leiing faktisk blir arbeidde med ute i politiet.

Ei hovudbekymring eg har, er mangelen på god ytringskultur, det å kunne seie meininga si, vere kritisk, medverke reelt og bli høyrd. Som vist til i den litt lange interpellasjonsteksten er det ulike oppfatningar, både om dei som seier ifrå, blir høyrde oppover i linja, og kor lurt det er reint karrieremessig å gjere det. POD ringer viss ein seier noko ein ikkje skulle ha sagt, høyrde eg då me i 2013 besøkte alle politidistrikta i Noreg. Då hadde me ein polititurné for å samle inn både innspel og tiltak til arbeidet med reforma. Dette høyrer eg dessverre framleis. Frå enkelte blir det beskrive ei frykt for at om noko blir feil, er det behov for å ha ryggen dekt. Frå andre polititeneestemenn har me høyrte at denne frykta opplever ein òg på lågare leiarnivå.

Spørsmålet er: Er det framleis slik at det enkelte plassar er ein kultur prega av redsel for å gjere feil, for å stoppe opp i systemet viss ein utfordrar? Har ein med seg i bakhovudet at viss eg gjer feil, er det kanskje ingen karriere i politiet for meg?

Lat meg understreke at dette ikkje er den generelle tilbakemeldinga eg får frå norsk politi, men dette er ei tilbakemelding som framleis eksisterer, noko eg fekk bekrefte då eg i fjor heldt eit føredrag på Politihøgskolen om kultur og leiing. Der var det over 30 mellomleiarar frå heile landet på kurs. Dei hadde mykje godt å seie om både politireforma, arbeidet med politiarbeid på staden osv., men framleis var tilbakemeldingane ifrå nord til sør og ifrå aust til vest at fleire beskrev ein frykttkultur. Det handla veldig mykje om det å ikkje kunne ytre seg. Desse studentane gjekk på eit leiingskurs, noko som var veldig bra. Der arbeidde dei med eit arbeidskrav som handla om å skrive ein kronikk. Fleirtalet av dei eg snakka med der, sa at dei aldri kom til å våge å setje han på trykk. Eg er bekymra over desse tilbakemeldingane og meiner det er viktig både å diskutere og å få belyst problemstillinga og kva me kan gjere med at det enkelte plassar framleis eksisterer ein slik kultur.

I interpellasjonen spør eg korleis statsråden vil følgje opp arbeidet med både kultur, haldningar og leiarskap i politiet, i ljøs av begge dei Difi-rapportane som me har fått undervegs i politireforma. Det er òg naturleg at dei tiltaka me blei einige om i forliket i 2015, blir kommenterte i denne samanhengen. Eg ser fram til både dialog og debatt om eit veldig viktig tema.

Statsråd Tor Mikkel Wara [10:13:36]: Takk for invitasjonen til å komme til Stortinget for å redegjøre for arbeidet med kultur, holdninger og ledelse.

God kultur, gode holdninger og god ledelse er grunnlaget for god måloppnåelse, selv om dette er noe som ikke lett lar seg måle.

Gjørøv-kommisjonen rapport er et viktig bakteppe for hvordan Justisdepartementet selv har jobbet med kultur, holdninger og ledelse. Departementet har gjennom sin tidligere og nåværende virksomhetsstrategi tydeliggjort forventninger og mål for medarbeidere og ledere i departementet. Ledelseskulturen i departementet skal være preget av god styring, nødvendig involvering og samhandling. Det skal være god takhøyde for motforestillinger, og det er nedfelt i departementets ledelseskriterier at departementet skal ha en kultur for å si ifra. Departementet er også opptatt av hvordan arbeidet organiseres, hvordan vi samhandler med underliggende etater og andre samarbeidspartnere.

Departementet har de siste fem årene gjennomført flere endringer for å tilpasse organisasjonen til det gjeldende utfordringsbildet i justis- og beredskapssektoren, særlig med tanke på å tydeliggjøre roller og ansvar innenfor samfunnsikkerhetsområdet, en styrking av den langsiktige styringen av politiet og departementet, og oppfølging av større investeringsprosjekter.

Justis- og beredskapsdepartementet har, slik Stortinget har besluttet, fått gjennomført årlige evalueringer av nærpoltireformen og arbeidet med kultur, holdninger og ledelse. Difi har levert statusrapport for 2016 og 2017 samt underveisrapportering om kultur, holdninger og ledelse i 2017. Neste statusrapport forventes i februar 2019.

Det er viktig å understreke at det utøves mye godt lederskap i norsk politi, og at det også jobbes mye med ledelsesutvikling og lederopplæring i politiet. Vi har ansatte med gode holdninger som nyter høy tillit, og som gjør et samvittighetsfullt og godt arbeid hver dag.

Men som i alle organisasjoner finnes det forbedringspotensial. Evalueringsrapporten fra Difi peker på noen av disse. Den foreløpige evalueringen av kultur, holdninger og ledelse bekrefter at politiets arbeid støtter opp om nærpoltireformen. Difi viser til at kulturrendringer tar tid, men konkluderer med at arbeidet som gjøres i politiet, er bra og på rett vei. Difi støtter po-

litiets tilnærming til kultur, holdninger og ledelse. Tiltakene har også god støtte blant ledere og tjenestemannsorganisasjoner og får gode tilbakemeldinger fra dem som så langt har deltatt i eller vært omfattet av tiltak. Det finner jeg betryggende.

Jeg mener vi trenger enda mer kunnskap om kultur, holdninger og ledelse. Som ledd i Difis evalueringsoppdrag skal det legges til rette for forskning på gjennomføring og effekter av nærpolitireformen. Difi er bedt om å gjennomføre eksterne anskaffelser og inngå samarbeid med FoU-miljøer med dette formålet.

Departementet benytter evalueringene som grunnlag for oppfølging av reformen. I departementets styring legges det vekt på effekter og resultater. Selv om det er vanskelig å dokumentere effekter av tiltak knyttet til holdninger og kultur, stiller departementet krav. Politidirektoratet er bedt om ikke bare å redegjøre for hva de har gjort, men også for hvilke resultater og effekter de forventer å se.

Reformen har seks effektmål. Et politi som skaper bedre resultater i en kultur preget av åpenhet og tillit gjennom god ledelse og aktivt medarbeiderskap er ett av dem. Arbeidet starter på Politihøgskolen og fortsetter når studentene ansettes i etaten. Ulike kulturbyggende tiltak, evalueringer og avviksrapporteringer skal brukes systematisk for å sikre den åpenhet, tillit og læring etaten trenger for å styrkes.

Politidirektoratets arbeid med å utvikle ønsket kultur har fulgt tre hovedspor:

1. Politiet skal jobbe på nye måter.
2. Politiet skal bli bedre på styring og ledelse.
3. Politiet skal bli mer åpne og få økt takhøyde.

I politiet defineres kultur som «måten vi gjør ting på hos oss». Gjennom enhetlige måter å jobbe på vil borgerne oppleve like god kvalitet på tjenestene uavhengig av hvor de bor. Politiarbeid på stedet, etterforskningsløftet og digitalisering er eksempler på nye måter å jobbe på.

Representanten Vågslid viser til Gjørsv-kommisjonens rapportering om at endringer i holdning, ledelse og kultur må utvikles over tid – det er jeg enig i.

I evalueringene peker Difi også på utviklingsområder. Difi mener at politimesterne må sette kultur og ledelse på dagsordenen lokalt og være tydelig på hva som er ønsket kultur og ledelse i deres distrikt. De sentrale ledelsestiltakene som er igangsatt, må bredere ut i organisasjonen. Dette arbeidet pågår nå, i regi av Politidirektoratet.

Ikke bare politimestere, men ledere på alle nivå har et ansvar for å fremme ønsket kultur. Den nasjonale ledergruppen i politiet, som består av de tolv politimesterne, særorgansjefene og ledergruppen i Politidirektoratet, legger godt til rette for tettere samarbeid og felles,

tverrgående tilnærming. For å utvikle et felles målbilde for bl.a. ledelse har Politidirektoratet utarbeidet en medarbeiderplattform og en brosjyre for god ledelse i politiet, som sammen med politiets virksomhetsstrategi, Politiet mot 2025, gir et godt rammeverk for å skape en felles ledelseskultur i politiet.

Den overordnede effekten av god ledelse er god måloppnåelse. Politidirektoratet har derfor satt i gang et arbeid med å utvikle ledergruppen i politiet, slik at de arbeider effektivt sammen og leverer gode resultater både innad og på tvers av politidistrikt og særorgan. Politidirektoratet arrangerer ledersamlinger hvor politimesterne og sjefenes ledergruppe deltar, og det er etablert ledernettsverk innenfor ulike fagområder. Kultur, holdning og ledelse er et tema som ofte tas opp på slike arenaer. Det er også utarbeidet et program for utvikling av førstelinjeledere og lederopplæring i arbeidsgiverrollen, personallederrollen og endringslederrollen. Dette forventes å gi trygge ledere som er i stand til å lede, styre og organisere polititjenesten og dermed sikre kvaliteten og utviklingen av etaten.

Politidirektoratet utarbeidet i 2017 etiske retningslinjer. De etiske retningslinjene er basert på politiets verdier og omhandler integritet, åpenhet, habilitet, respekt, medarbeiderskap, lederskap og mot.

Likestilling og mangfold er en viktig del av så vel Justis- og beredskapsdepartementets som politi- og lensmannsetatens personalpolitikk. Det er et mål å ha et inkluderende arbeidsliv der medarbeiderne gjenspeiler mangfoldet i befolkningen. God kjønnsbalanse bidrar til å skape en attraktiv arbeidsplass som tiltrekker, utvikler og beholder viktig kompetanse i fremtiden. Politidirektoratet har utarbeidet en plan for kjønnsbalanse i lederstillinger og iverksatt et mentorprogram for kvinnelige ledertalenter i etaten.

Politiet fikk 1. januar 2017 nye rutiner for varsling om kritikkverdige forhold. Rutinen er utarbeidet av Politidirektoratet i nært samarbeid med tjenesteorganisasjonene og hovedverneombudet. Politidirektoratet har gjennomført opplæring i varslingsarbeid i politidistriktene og særorganene. Det jobbes også systematisk med læring og forbedringskultur i håndteringen av varslingsaker. Departementet har siden 2015 hatt et felles varslingsmottak for justis- og beredskapssektoren som omfatter de fleste underliggende etater. Ordningen, som er lagt til en ekstern konsulentvirksomhet, er en sikkerhetsventil og kommer i tillegg til virksomhetens egne varslingsordninger.

Det har vært utfordringer med håndteringen av noen varslingssaker i politiet. Det er viktig at vi har en varslingsordning som fungerer, og at vi har et godt regelverk for varsling. Regjeringen satte ned et ekspertutvalg som skulle gjennomgå dagens regelverk og praktiserin-

gen av dette. Utvalget foreslo en rekke tiltak for å styrke varslervernet i norsk arbeidsliv. Innstillingen har vært på høring og er nå til oppfølging i Arbeids- og sosialdepartementet.

Jeg vil avslutningsvis trekke fram at den siste medarbeiderundersøkelsen i politiet viste at ni av ti politiansatte er stolt av å jobbe i politiet og mer enn åtte av ti er alt i alt godt tilfreds med jobben i politietaten. Dette er høyere tall enn på de fleste andre arbeidsplasser. Jeg er også glad for at Difi bekrefter at Politidirektoratets arbeid med holdninger, kultur og ledelse støtter opp om intensjonen i nærpolitireformen. Det er fortsatt utfordringer som må arbeides vidare med, men jeg mener arbeidet er på rett vei.

La meg heller ikke glemme å takke representanten Vågslid, når hun sier at statsråden kan regne med å få en lignende invitasjon igjen om ett år. Det er godt å se at Arbeiderpartiets fraksjonsleder føler seg trygg på både at regjeringen blir sittende, og at jeg har ett år til på meg til å være justisminister. Jeg ser fram til å ta opp tråden igjen i 2019.

Lene Vågslid (A) [10:23:02]: Det er vel greitt å understreke at denne interpellasjonsteksten blei sendt inn for nokre månadar sidan. Men eg vil takke for svaret statsråden gjev, og når det gjeld det siste han viste til, om medarbeidarundersøkinga f.eks., er det klart at det er veldig positivt. Men at fleirtalet har det bra, er ein fattig trøst for dei som opplever at det fortsatt er utfordringar med kulturen i politiet.

Eg deler veldig mange av beskrivingane statsråden kom med av det som har fungert, men det eg kanskje sakna litt i svaret hans, er at eg føler eg ikkje får godt nok svar på dei bekymringane me har, særleg når det gjeld f.eks. ytringskultur. Statsråden seier at det skal vere ein kultur for å kunne seie frå og viser til retningslinjer og slike ting, men spørsmålet mitt er òg kva statsråden meiner om dei tilbakemeldingane me får frå studentar på Politihøgskolen og dei som er mellomleiarar i politiet, om at det framleis eksisterer ein fryktkultur enkelte plassar. Kva meiner statsråden om det, og kva ynskjer statsråden å gjere med det?

Det er positivt at statsråden nemner varsling. Både i media og i enkelte politidistrikt har det igjen vore fokusert på at det er utfordringar med handteringa av varslingar i politiet. Eg meiner det er positivt at ein skal fylgje opp NOU-en Varsling – verdier og vern. Der ligg det forslag til gode tiltak.

Eg meiner nok at av det me har sett, er det grunn til å hevde at det systemet, den ordninga me har rundt varsling i dag, ikkje fungerer godt. Det er fleire som har spurt seg om bukken passar havresekken. Eg meiner, i tråd med det arbeids- og sosialfraksjonen vår meiner, at

me må ha eit sterkare vern av varslarar, me må ha eit sterkare vern mot gjengjelding, og me må sørgje for at me får til ei betre ordning, anten det er å styrkje ei eining i Arbeidstilsynet eller det er eit varslingsombod. Det kan vere fleire gode løysingar på det, men eg synest situasjonen, slik me har sett det fleire gonger òg i politiet, ikkje er haldbar.

Eg kjem heller ikkje unna å snakke litt om ressursar i dette innlegget. Det må arbeidast med politikultur på alle nivå, og det kan vere grunn til å spørje seg om den svært pressa ressursituasjonen politimeistrar og leiarar på lågare nivå rundt om i landet no står i, gjer det ekstra vanskeleg å utøve god leiing og arbeide med kultur. Dei er no svært pressa ressursmessig etter kutt i drifta både i fjor og slik det ligg an til neste år. Ser statsråden at det kan vere krevjande å drive god leiing når beskjeden eigentleg er at no må ein finne nye måtar å kutte i drifta på?

Statsråd Tor Mikkel Wara [10:26:15]: Jeg opplever at vi i utgangspunktet er veldig enige, både om at ledelse og kultur er viktig og en helt sentral del av politireformen, og om at det er i tråd med det som på mange måter er den store lærdommen fra GjØrv-kommisjonen.

Jeg er også enig i at vi ikke er i mål, og jeg er veldig spent på og ser fram til neste Difi-rapport, som kommer om noen måneder, for å måle hvordan vi ligger an med dette. Det er imidlertid vanskelig å måle disse tingene, men vi gjør så godt vi kan.

Det generelle bildet er at dette nå oppleves å være bedre og godt. Jeg tviler overhodet ikke på at det finnes enkeltopplevelser og enkeltfortellinger som ikke støtter opp under det generelle bildet, men det er selvfølgelig litt vanskelig å forholde seg til dem i forhold til det generelle, der vi prøver å bruke målemetoder.

Det er også sånn at når man innfører noe nytt, tar det ofte litt tid før man blir god i det. Det tar også litt tid før alle i en organisasjon er med og fanger opp signalene. Det gjelder selvfølgelig også når vi snakker om ressursituasjonen. Jeg skjønner godt at det kan være krevende å stå i en omstilling. Når man f.eks. begynner med politiarbeid på stedet for første gang, tar det litt tid før man blir veldig god i det. Man må gjøre det mange ganger. Når man har felles straffesaksinntak, er det ikke så bra første gang som når man har gjort det en stund. Og når man får en ny ledelse og det blir fokusert på kultur og det å si fra, er man kanskje ikke så god i begynnelsen som man blir etter hvert. Det har å gjøre med at vi alle sammen må bli trygge i de rollene vi har, for å kunne utvikle en god ledelse, være trygg og formidle takhøyde i organisasjonen.

Som sagt opplever jeg at vi er på riktig vei. Jeg opplever at de som er ansatt i etaten, i all hovedsak er fornøyd

med å være der, og jeg opplever definitivt at ledelseskultur er viktig for de lederne vi har i Politidirektoratet, og for politimesterne. Én av fordelene ved å få større og mer robuste enheter, er at man kan profesjonalisere ledelseskulturen hos politimesteren, for da får han et eget fokus både på helse, miljø og sikkerhet og på personalforvaltning.

Jeg tror disse tingene vil bli bedre, men jeg synes det er viktig – og setter stor pris på – at representanten Vågslid minner oss om dette. Jeg ser fram til å komme tilbake for å diskutere det neste år – da med en ny Difi-rapport, som kan fortelle litt mer om hvordan vi ligger an.

Leif Audun Sande (A) [10:29:32]: Eit av dei områda som politiet har hatt store problem med å handtere, er varsling. Me har hatt Monica-saken i Bergen og fleire andre saker i kjølvatnet av den – fleire i Bergen. Mange beskrivingar har gått på ein organisasjon som er prega av ukultur, og der det er vanskeleg å seia ifrå. Det er bra at statsråden no seier at det vert tatt tak i dette. For det å stå fram som varslar kan vera veldig tungt. Eg har lyst til å seia nokre ord om det.

Det er ikkje berre det å skulla tora å varsla utan frykt for represaliar som er utfordringa. Det er like mykje det at ein som varslar vert ståande heilt aleine. Ein kan risikera å få både arbeidskollegaene mot seg, fagforeningane mot seg, sine overordna mot seg og samfunnet rundt mot seg, og føla at moglegheitene for karriere har vorte sette på spel. Eg har sett politifolk som har varsla, stå fram i media og hevda at dei til og med føler dei vert straffa i arbeidsmarknaden som arbeidssøklarar til ny jobb. Ryktet som varslar øydelegg, og det har med kultur å gjera. Ein skal ikkje sladra; illojale folk ønskjer ein ikkje.

Først i 2007 kom det inn føresegn om varsling i norsk arbeidsmiljølovgeving. Hensikta var å signalisera at i norsk arbeidsliv er varsling både lovleg og ønskeleg. Me var svært tidleg ute med å gje varslarar dette vernet i lova. Først og fremst var det lagt vekt på det demokratiske aspektet ved retten til å kunna seia ifrå – å verna ein demokratisk rett til å ytra seg utan å få straff for det. Det var svært viktig.

Men varsling er mykje meir enn det. Det er like viktig at varsling vert sett på som eit av dei viktigaste tiltaka i samfunnet for å få fram ukultur og straffbare forhold i tette organisasjonar – med tanke på å avdekkja forhold som har skjedd, men først og fremst for å hindra at ting skal skje. Tenk kor store skadar me kunne unngått i samband med store ulukker og andre hendingar dersom me i forkant hadde kome fram til det me veit i etterkant, om nokon hadde tort å stå fram og fortalt det dei visste før ulukka skjedde.

I dei seinare åra har me fått avdekt mange saker fordi folk har varsla, og det er heilt sikkert fleire saker som kunne ha vore unngått om nokon hadde varsla. Varslarutvalet som nettopp la fram innstillinga si, nyttar tal som seier at samfunnet i dag sparar 12 mrd. kr på varsling, og at kvart år vert anslagsvis 18 000–20 000 kritikkverdige forhold retta opp etter varsling. Varsling sparar samfunnet, både gjennom at me unngår at negative ting skjer, og gjennom det at ein alternativt må bruka store beløp på tilsyn for å oppnå det same.

Me har eit varslarvern, men likevel ser me at ute i samfunnet vert teieplikt og lojalitet til organisasjonen framheva som langt viktigare enn varsling. Det hjelper ikkje mykje med flotte prosedyrar om varsling dersom ein i praksis gjev åtvaring i staden for påskjønning til den som varslar. Det ser folk, og det skremmer dei andre frå å varsla sjølve. Ein skal kunna skriva eit lesarbrev om kritikkverdige forhold i bedrifta ein jobbar i, utan å få trugsel om å mista jobben.

Me har i Noreg styrkt varslarvernet vårt gradvis, siste gongen i 2017. Varslarutvalet som regjeringa sette ned, har no føreslege å styrkja varslarvernet ytterlegare på fleire område. Det er viktig at dette arbeidet vert følgt opp, det er viktig at me jobbar fram ein kultur der det skal vera lov å seia ifrå, og det er viktig å få organisasjonar – det vera seg politiet eller andre organisasjonar – som er gode på dette området i dag. Dette må verta betre.

Skal kulturen for varsling i politiet styrkjast, har justisministeren eit stort ansvar – og andre på sine område. Skal varslinga som norm i samfunnet styrkjast, krevst fleire overordna tiltak, og varslarutvalet føreslår fleire. Det viktigaste er å skapa endå større tryggleik for varslarane – sikkerheit for at gjengjelding ikkje skal kunna skje, og gje moglegheit for rettleiing for når eit varsel skal gjevast. Det er m.a. føreslege å oppretta ei eining i samfunnet som skal kunna vera tilgjengeleg for varslarar og gje dei det rettsvernet dei treng. Det er eit godt forslag, det er viktig og noko Arbeidarpartiet vil følgja opp for å få på plass. Eg håper regjeringa òg vil følgja det opp.

Guro Angell Gimse (H) [10:34:19]: Dette er en god og viktig interpellasjon, som setter fokus på hva politireformen egentlig dreier seg om. For den dreier seg om så veldig mye mer enn firkanter i et organisasjonskart eller lensmannskontorer.

Det handler faktisk om hvordan politiet jobber. Det handler om at de må tenke nytt og annerledes i kampen mot en ny form for kriminalitet. Her blir holdninger, kultur og ledelse sentralt. Det forutsetter at politidistriktene og Politidirektoratet i større grad setter dette arbeidet på dagsordenen.

Storting og regjering legger klare føringer for arbeidet med kultur, holdninger og ledelse. Det er et mål for nærpolitireformen at politiet skal skape bedre resultater i en kultur som er preget av åpenhet og tillit.

Politidirektoratet har satt i verk en rekke tiltak, bl.a. etablering av nasjonal ledergruppe, lederprogram for førstelinjen og støtte til ledergruppe i distriktene. Likevel sier Difis underveissrapport at det kan stilles spørsmål ved om tiltakene når bredt nok ut.

Utvikling og rekruttering av gode ledere er kanskje noe av det viktigste politiet satser på i tiden framover. Som sagt er kriminalitetsbildet i stor utvikling, og politiet må jobbe annerledes. For å få med seg ansatte i dette er det en forutsetning at man får til samhandling mellom ledere og ansatte og organisasjoner. Det er kritisk viktig at ledere evner å håndtere uenigheter og kritikk internt og rundt saker generelt som verserer i nyhetsbildet.

Så må medarbeidere gis handlingsrom og involveres i planer, prioriteringer, utviklingsarbeid og beslutninger. Samtidig har også medarbeiderne en plikt til å medvirke til å skape et godt og trygt arbeidsmiljø. Manglende medvirkning kan over tid føre til psykiske og fysiske plager og belastninger, spesielt når det er store pågående endringsarbeider. Politiet er kjent for å ha veldig sterke både formelle og uformelle strukturer, og det utfordrer lederskap i politiet generelt.

Med jevne mellomrom blir det stilt spørsmål rundt lederansettelser i politiet. Leder for etterretning og etterforskning i Oslo politidistrikt, Grete Lien Metlid, har uttrykt tvil om alle ansettelser i politiet er reelle. Hun peker på at det kreves åpne prosesser for å få de beste søkerne, og at det trengs en kultur for å få flere til å søke på lederstillinger. Hun har sagt i bl.a. VG at både menn og kvinner unngår å søke fordi de tror at ansettelsen allerede er gjort på forhånd. Metlid ble for øvrig tildelt årets lederpris av Politiets Fellesforbund helt nylig.

Åpenhet og kulturendringer i politiet må starte med at hver enkelt politimann og -kvinne og hver enkelt politileder reflekterer over egne handlinger og sine egne bidrag til kulturen, og reflekterer over hvorfor kulturen har blitt som den har blitt. Det er veldig mye godt med politikulturen, men det er også en del trekk i den som det må arbeides videre med. Å tilrettelegge for denne typen refleksjoner er et viktig lederarbeid i politiet i tiden framover, og det må både Politidirektoratet og politidistriktene prioritere.

Solveig Horne (FrP) [10:38:51]: Jeg er veldig glad for at denne debatten om ledelse og kultur reises. I dag diskuterer vi justissektoren, men dette er nok et tema som kunne blitt berørt i mange andre sektorer.

Som interpellanten er inne på, er landet langstrakt og forskjellig, og jeg er veldig glad for at justiskomiteen

nå har vært i region vest et par dager, og ser hvor mye de har jobbet med ledelse og kultur for at vi skal lykkes med denne viktige reformen.

Når det gjelder arbeidet med kultur og holdninger og ledelse i politiet, tror jeg vi alle sammen skal være ærlige om at vi ikke har kommet langt nok – vi har fortsatt utfordringer å ta tak i, som det må jobbes videre med.

Det er et problem at en fjerdedel mener at de som melder fra, ikke blir fulgt opp på en god måte. Det er også bekymringsfullt, som interpellanten tar opp, at det er ansatte i politiet som frykter karrieremessige konsekvenser dersom de melder fra til sine ledere. Det er viktig at dette blir tatt tak i, og at det blir satt i verk tiltak for å bedre ledelseskulturen og senke terskelen for at ansatte internt i politiet kan melde fra i de tilfellene der de mener ulike forhold er problematiske. Jeg er glad for at justisministeren er så tydelig på at vi ikke er i mål på dette feltet, og at dette er noe som skal følges videre og styrkes framover – og også følges med på.

Men til tross for at vi nå har fått rapportene som påpeker at det finnes utfordringer, er det viktig at vi ikke svartmaler situasjonen, for ledelse og lederutvikling har fått mye oppmerksomhet de senere årene. Det er også en sentral del av det arbeidet med reformen som pågår. Mange ledere – og ansatte som ønsker å bli ledere – tar nå lederutdanning.

Rapporten viser at det allerede er satt i gang en rekke lederutviklingstiltak som er tilknyttet reformen, og at de får god mottakelse. Vi er også klar over at POD har invitert alle lederne på nivå 1 og 2 til felles ledersamlinger, som i hovedsak har fått positive tilbakemeldinger.

Det er også gledelig at det er medarbeiderundersøkelser som viser at de fleste er fornøyd med sin nærmeste ledelse – og det er viktig å ta med seg. Men samtidig, som også interpellanten viste til, er det også slik at politiet har tatt flere viktige grep for å arbeide med kultur, holdninger og ledelse.

Det er viktig å ha med seg at kulturen i politiet er svært sammensatt – det er ikke snakk om én kultur. Kulturendringer er mulig, men det krever en innsats for å få det til, og det tar tid å få realisert dem. Det er ikke bare ledere og medarbeidere som bidrar til utvikling av en kultur; det gjør også arbeidsprosesser og struktur. Både politiarbeid på stedet, etterforskningsløftet, nye operasjonssentraler, felles straffesaksinntak og nye politidistrikt er derfor viktige tiltak som berører alle de ansatte, og som også påvirker kulturen.

Hvis man skal lykkes med denne reformen, en viktig reform som jeg er glad det også vises at er sårt tiltrengt der ute, er vi også nødt til å jobbe med ledelse og kultur ute i det enkelte politidistrikt. En kan si at en leder ikke blir bedre enn sine ansatte. Det å se det beste i sine ansatte, det å klare å utvikle sine ansatte – det gjør at en

også selv blir en god leder. Og skal vi klare å få til denne reformen, må vi ha en god ledelse som ser den enkelte, og som også klarer å få det beste ut av sine ansatte.

Vi vet at nærpolitireformen er en omfattende reform, at den er krevende, at den i hovedsak går som planlagt, og at vi kommer til å komme i mål, men det er viktig at vi nå ikke bremser opp dette arbeidet. Det er mange ting som gjenstår, men samtidig er vi på rett vei for å få et bedre politi der ute. Selv om man har fått mye negativ medieoppmerksomhet, skal vi ikke glemme at befolkningens tillit til politiet har økt. Vi vet også at medarbeiderne i politiet er mer optimistiske med hensyn til de positive effektene denne reformen vil ha.

Men interpellanten tar opp et tema som jeg er veldig glad for at justisministeren peker på skal følges opp.

Jenny Klinge (Sp) [10:43:57]: Gjørnv-kommisjonen peikte på at det var særskilt viktig å ta tak i dei problema som kommisjonen hadde identifisert knytte til haldningar, kultur og leing i politietaten. Det er fleire problemstillingar knytte til desse tre omgrepa. Ei av desse problemstillingane er kor stort rom dei tilsette har for å ytre seg kritisk, og korleis varslarar blir tekne hand om. Det er dette siste temaet eg kjem til å ta mest tak i, i dette innlegget.

Eg har tidlegare teke opp varslings-saka i Sør-Øst politidistrikt med justisministeren gjennom eit skriftleg spørsmål. Ministeren svara då at han var oppteken av at varslings-saker skal handsamast på ein forsvarleg måte, og han skreiv at han la til grunn at dei som følgjer opp saka i Politidirektoratet – POD – vurderer sin eigen habilitet.

Eg meiner dette er å fråskrive seg ansvar. Det både eg og andre har reagert på i denne saka, var jo at POD sjølv handsama eit varsel som gjaldt PODs eiga handtering av tidlegare varsel. Eg meiner dette kan bli opplevd som uryddig utetter og lite tillitvekkjande for dei som varslar. Det er ikkje nok at justisministeren har tillit til at tilsette i POD har vurdert sin eigen habilitet. Det viktige er jo om systemet for å handtere varsel og for å handtere klagar på slik handtering er tilfredsstillande.

Eg vil presisere at det eg no seier, ikkje er meint som kritikk til den eine eller den andre tilsette i POD som har vore involvert i handsaminga. Men om det i dag ikkje finst alternative måtar å gå fram på i slike situasjonar, må det jo gjerast noko med systemet. Viss ordninga held fram som i dag, kan det få ein avkjølande verknad for varslarar, slik at ikkje alle saker som burde ha vore varsla om, faktisk blir det.

Vi bør finne system som gjer at tilsette kan ha tillit til at varslarar blir godt tekne hand om, og at varsel blir handterte på ein god måte. Så er det jo eit poeng at ein ikkje skal ta for gitt at alt som blir varsla om, må gjerast

noko med. Men for å vere sikre på at ein får fram dei viktige varsla, må ein ha ein kultur der det er trygt å varsle, og ein må ha eit godt system for å følgje opp varsla og varslarane i dei ulike fasane.

I vår leverte eit ekspertutval ei innstilling til Arbeids- og sosialdepartementet kor dei gjorde framlegg om ei rekkje tiltak for å styrkje varslarvernet i norsk arbeidsliv, slik òg statsråden sjølv var inne på. Saka skulle til høyring med frist 3. september no i haust. Varslingsutvalet gjorde m.a. framlegg om å opprette eksterne varslingskanalar, noko eg stiller meg positiv til å vurdere.

Eg noterer at Politidirektoratet ikkje ønskjer ei slik ordning som det er gjort framlegg om, men eg ønskjer å få vite korleis justisministeren vurderer framlegget om eksterne varslingskanalar, og eg vil gjerne høyre om justisministeren for tida vurderer andre aktuelle framlegg som vil kunne gjere varslarsituasjonen for tilsette i politi- og lensmannsetaten betre.

Til slutt vil eg få understreke at dette med å fremje ein kultur for meir openheit i politiet handlar om langt meir enn varslings. Det handlar om at det må vere mogleg å kome med kritikk av metodar, prioriteringar og framgangsmåtar utan at det skal innebere ein risiko for at karrierestigen blir dratt opp framfor nasen på ein. Det må vere mogleg å vere ueinig med sjefen utan at dette blir eit problem, og så må ein ha måtar å kome seg vidare på. Det er ikkje sikkert at det går ut over karrieren om ein tek opp noko, men viss ein fryktar at dette kan skje og derfor lét vere å ta opp temaet, er jo problemet der likevel.

Det er ingen tvil om at dette vil vere eit særleg problem i ei tid då det blir gjennomført ei stor politireform, der mange stillingar blir endra og det blir meir usikkert kor den enkelte skal hamne, både geografisk og lønsmessig. Viss det er ulike oppfatningar mellom leing og dei tilsette om i kva grad det er ein kultur for å ta opp ting, slik eg delvis opplever at det faktisk er i politiet, er det leinga på ulike nivå som har ansvaret for å formidle at det er ein open kultur, at det er rom for å ta opp ting, og at det er trygt.

Til slutt vil eg få takke interpellanten Lene Vågslid for å ta opp temaet.

Petter Eide (SV) [10:48:21]: Tusen takk til representanten Lene Vågslid, som gir oss anledning til å diskutere politiets arbeid. Det er viktig at Stortinget gjør det av og til.

Begrepene «kultur» og «ledelse» har egentlig bare en mening hvis de ses i forhold til hva som er politiets oppgaver. De har altså ikke mening som rent strukturelle begreper, de må ses i forhold til det som er politiets oppgaver. Og politiet har noen vesentlige oppgaver. De skal ligge i forkant av kriminalitetsutviklingen, de skal være

tilgjengelige for folk flest – med ressurser, med høy kvalitet – og de skal skape trygghet i det digitale rom, som er en ny stor utfordring for politiet. Men det kanskje aller viktigste nå er at politiet er i stand til å omstille seg til en ny kriminalitetsutvikling. Det er kanskje her begrepene «kultur» og «ledelse» er mest relevante – i hvilken grad politiet greier å omstille seg til den nye kriminalitetsutviklingen.

Den tradisjonelle kriminaliteten i Norge går ned, altså kriminalitet knyttet til vold i det åpne rom, vinningskriminalitet og narkotikakriminalitet. Det blir færre folk som slår hverandre ned på gata, det blir færre bilinnbrudd og biltyverier, det blir færre innbrudd i hus, og det blir også mindre narkotikakriminalitet. Dette er et bilde vi ser i hele Vest-Europa, og det gjelder også for innvandrerbefolkningen både i Norge og i Europa. Denne kriminaliteten går ned.

Det som derimot går opp, er kriminalitet av typen familievold, voldtekt og overgrep mot barn. Der er det en dramatisk økning i antall anmeldelser til politiet. Da er det sentrale spørsmålet: Greier politiet gjennom sin interne kultur og gjennom ledelse å omstille seg fra den gamle kriminaliteten til den nye kriminaliteten? Det er spørsmålet. Hvis vi leser STRASAK-rapporten, som er politiets egen rapport om kriminalitetsutvikling og deres egen rapport om oppklaringsprosent, ser vi at det greier politiet ikke. Ut fra de tallene har politiet på den tradisjonelle kriminaliteten – vold, vinning og narkotika – god oppklaringsprosent, altså på de områdene som går ned, har de god oppklaringsprosent. På de områdene som går opp, familievold, voldtekt, overgrep mot barn, er oppklaringsprosenten på noen områder veldig lav – alarmerende lav. Det er politidistrikter i Norge, president – faktisk i ditt hjemmeområde – hvor oppklaringsprosenten for familievold er på under 20 pst. Det betyr at åtte av ti familier som anmelder familievold i Drammen/Buskerud-distriktet, opplever at sakene blir henlagt, de får ikke noe adekvat svar fra politiet i de sakene. Jeg vil kalle det for Politi-Norges kanskje aller største krise for tiden, at politiet ikke greier å omstille seg til den nye kriminaliteten.

Tilbake til begrepene «kultur» og «ledelse»: Det handler om på hvilken måte vi har politiledere i Norge som greier å gire om, og greier å få til et taktskifte fra den gamle kriminalitetstenkningen til å gå løs på de nye tingene. Når jeg reiser rundt, også sammen med justiskomiteen i Politi-Norge, får vi høre at det er betydelig tregghet i systemet, det er gammeldagse ledere, og det er også slik at det har lite status å jobbe med denne nye typen kriminalitet. Det er mye kulere å være ute på patrulje – og det er også bedre betalt, har jeg skjønnt – enn å sitte og etterforske voldtekter og familievold. Det er klart dette er en enorm utfordring for politiet, for dette er ikke

noe som kommer til å gå over. Denne utviklingen kommer til å bli enda verre. Vi har bare så vidt tatt lokket av kjelen på denne typen saker.

Så må jeg få lov til å si at det er jo ikke den sittende justisministerens ansvar at vi har fått det veldig ubalanserte arbeidet i politiet – dette er en situasjon som har vart gjennom flere år. Men de sittende justisministrene fra Fremskrittspartiet har ikke vært opptatt av dette, de har ikke kommunisert denne utfordringen i noen særlig grad. De har vært mer opptatt av å fortelle at det er mye ungdomskriminalitet bl.a., og at innvandrere står for betydelig kriminalitet. Statistisk stemmer ikke det, for de store utfordringene er på de områdene jeg nevnte, familievold, voldtekt og overgrep mot barn. Så mitt spørsmål til justisministeren handler om det: Hvilke tiltak vil han sette inn for å få til det helt nødvendige taktskiftet i politiet, så de kan endre seg fra den tradisjonelle kriminalitetstenkningen til den nye utviklingen?

Jan Bøhler (A) [10:53:40]: Jeg vil takke interpellanten for en veldig viktig og god interpellasjon. Det har vært mange gode innlegg. Sande og Klinge har bl.a. tatt opp ytringsklima og forholdene for varslere. Jeg vil gå litt videre med hvordan ytringsklimaet er, fra en litt annen dimensjon, for noe som bekymrer meg når det gjelder ledelse i politiet og samspillet med mannskapene, er at jeg i de senere årene mye mer har fått det bildet at politimenn i sin hverdag, ute på gata eller rundt omkring, stadig mer sier at de som sitter i ledelsen, de som sitter på kontorene, ikke har samme virkelighetsbilde som dem. Det kommer til uttrykk i media gjennom anonyme uttalelser fra disse politifolkene, som sier at det er sånn det er, eller det kommer til uttrykk på andre måter, at de sier fra til forskjellige de kjenner. Jeg må si at det bekymrer meg mye, for samklangen mellom ledelsen og grunnplanet i politiet må være der for at man skal gjøre en god innsats og stille opp for hverandre på tvers av hvilket nivå man er på i politiet.

Jeg kan ta noen eksempler på hva jeg mener. Et saksområde som i hvert fall er kjent, gjelder utviklingen i gjengmiljøene og hvordan man har tatt tak i det. Fra jeg begynte å jobbe med det i 2006 og til i dag – jeg understreker: til i dag – har jeg møtt en kultur i politiet hvor man sier: Vi skal ikke kalle det en gjeng, for da gir vi dem status, og da stigmatiserer vi forskjellige områder. Det har vært en gjennomgangstone fra politiledelsen og dem som har styrt virksomheten, mens politifolk på grunnplanet veldig godt vet hva de står overfor. Det har kommet fram mer og mer i debatten om utviklingen f.eks. i Oslo sør at man gjennom mange år ikke har tatt tak i de utfordringene man har sett, fordi man ikke skulle kalle det en kriminell gjeng, og ikke skulle snakke om det området, for da stigmatiserte man det. Samtidig er

det blitt mer og mer en felles oppfatning at man kan bry seg om og være stolt av sitt område, og tro på ressursene der, men likevel snakke om tingene man må ta tak i.

Det er dessverre sånn at helt opp til i dag ser vi, f.eks. ved skyteepisoder den senere tiden, hvor det er kjente gjengpersoner på hver side, at det likevel understrekes, i beskjedenhet, til alle i politiet og til media at man ikke skal si at dette er gjengrelatert. Det smiles det av på grunnplanet i politiet av dem som jobber med det, og det er ikke bra, for det skaper en veldig distanse mellom dem som kommuniserer ut til publikum, og dem som står oppe i det – og det samme selvsagt fra folk som kjenner utfordringene.

Det er tatt opp her at arbeidet med kultur i politiet skulle innebære mer åpenhet, men det er noen trekk som går i motsatt retning. Jeg spurte justisministeren her tidligere, på forsommeren, om bruken av politi-tweeter. Det er et godt redskap for å skape mer åpenhet og fortelle om hendelser, og har vært det i de senere årene. Jeg tok det opp med justisministeren, og har fått flere henvendelser fra publikum om sånne saker i det siste, at nå pågår det en hendelse her, det er masse politibiler, det er innsatsledere, det er ambulanser – men ingenting på politiets Twitter – mens det står om noen bagateller som skjer et annet sted i byen. Da blir det en bekymring for om man vil informere publikum. Det kan jo ikke ha noe å gjøre med at man ikke skal varsle gjengfolkene, for de er veldig klar over at politiet er massivt til stede. Men publikum som bor i området rundt, har behov for å vite hva som skjer – og andre har selvsagt etter hvert behov for å vite hva som skjedde.

Justisministeren svarte at det er kommet noen retningslinjer, bl.a. nye retningslinjer fra POD ved påsketider om bruk av politi-tweeter. Jeg har prøvd å lete etter dem, justisminister, men har ikke funnet dem. Men jeg er i hvert fall opptatt av at det skal være et samspill mellom det folk ser, det politifolk på grunnplanet opplever, og det ledelsen formidler. Jeg tror det er en veldig viktig del av det, å ha et politilag som drar sammen.

Det er også kommet nye etiske retningslinjer fra POD, som var på høring i 2016, og som ble kritisert for at man oppfattet lojalitetsplikten som veldig innskrenkende. Jeg må si at tendensen til at det er mer og mer sentralisert kommunikasjon, mindre og mindre som uttrykkes av dem som står oppe i det, bekymrer meg når det gjelder ytringsklimaet i politiet og samspillet der.

Lene Vågslid (A) [10:59:00]: Dette blei ein veldig god debatt. Me er einige om mykje, både om beskrivinga og om behovet for tiltak, men det har begynt å bli ein vane at me nok ikkje er heilt einige om tempo. Som eg viste til i mitt første innlegg, hadde me forslag til ei rekke tiltak – over 14 klare punkt – i det forliket me inn-

gjekk, som har blitt ganske stemoderleg behandla. Det føyer seg eigentleg inn i rekka av mykje av det andre som står på dei 14 sidene i forliket me inngjekk.

Eg meiner det ikkje blir svart godt nok på spørsmålet om kva ein konkret vil gjere for å intensivere arbeidet med dei konkrete tiltaka, og korleis dette skal gjennomføre arbeidet med reforma. Ein ting som det kan godt hende at me er ueinige om, men som eg får eit inntrykk av, er at ein først skulle lage struktur, og så skulle kvaliteten kome etterpå. Men inga vellukka reform kan gjennomførast slik. Veldig mykje av dette må ein arbeide parallelt med, og den sterkaste kritikken eg har, er at eg meiner at dei tiltaka me var einige om at ein skulle arbeide med parallelt med gjennomføringa, ikkje er gjort godt nok.

Funna i Difi-rapporten peikar på at det ein kan kalle ein fryktkultur, framleis eksisterer. Trass i at det heldigvis ikkje gjeld fleirtalet, håpar eg det blir følgt opp på den måten representanten Horne sa på ein veldig tydeleg måte – og statsråden var òg inne på det. Ein må ikkje lene seg tilbake i dette arbeidet.

Grunnen til at eg og min forgjengar, Hadia Tajik, varsla at interpellasjonen kom til å kome igjen året etter og året etter, er at Arbeidarpartiet i forhandlingane om politireforma eigentleg ønskte at han som sit som justisminister, kjem til Stortinget og gjer greie for arbeidet med kultur, leiing og haldningar. Me fekk ikkje gjennomslag for det, og difor er dette vår måte å gjere det på, for å sørgje for at me får opp desse debattane i Stortinget.

Eg er heilt einig i det som blei sagt om openheit rundt tilsetjingar.

Eg synest òg at innlegget til representanten Angell Gimse var veldig godt. Ho òg seier at dette arbeidet må bli sett tydelegare på dagsordenen. Ho òg peikar på det Difi-rapporten viser, at veldig mange av dei gode tiltaka ikkje har nådd breitt nok ut. Det meiner eg er justisministeren sitt ansvar å sørgje for. Tydeleg styring ut i både Politidirektoratet og politidistrikta er noko me forventar blir sett i verk.

Eg opplever ikkje at nokon svartmålar situasjonen. Eg skjønar ikkje kvifor det bestandig skal vere eit slags motargument frå posisjonen. Eg vil hevde at om ein sit i regjering eller ikkje, må ein evne – i tillegg til å skryte av det ein er fornøgd med sjølv – å sjå på dei store utfordringane. Eg meiner at nokre av dei har kome godt fram i debatten i dag, og håpar at justisministeren vil følgje dei konkret opp i sitt vidare arbeid.

Statsråd Tor Mikkjel Wara [10:02:09]: La meg begynne der hvor interpellanten sluttet. Jeg vil gjerne komme tilbake og redegjøre for dette flere ganger. Jeg synes det er et interessant tema, jeg synes det er et viktig tema, og jeg er helt enig i at dette kanskje også er et

tema som i den politiske debatten fort får mindre oppmerksomhet enn de mer spektakulære tingene som skjer i justissektoren. Derfor er det faktisk veldig bra at noen holder fast også i dette som ikke har denne dramatikken i seg, og som er med og bygger traust og trygt, sten for sten, for å lage en god kultur og god ledelse i en etat som står i en stor omstilling.

Jeg har en opplevelse av at det er få etater som fokuserer så mye på ledelse og på kultur som justis, særlig politisektoren, og det skyldes jo de opplevelsene man har bak seg. Så det skulle også bare mangle at man ikke har fokus på det. Men det er altså mye fokus på det, og jeg tror vi må regne med at kvaliteten på disse tingene blir bedre, på samme måte som de allerede er blitt bedre. En veldig viktig del av politireformen er jo at man skal få samme kvalitet over hele landet, og at det ikke skal være tilfeldig hvordan ting håndteres i et stort antall politidistrikter. Ved å få tolv politidistrikter har man altså i mye større grad muligheten til å sette dette på dagsordenen og forlange en enhetlig og lik håndtering både av varsler og av ledelse og av etiske spørsmål. Og jeg kan love at dette skal følges opp på alle mulige måter.

Så er det et poeng til som jeg synes er nyttig å ta med. Det var representanten Eide som tok det opp, og han har selvfølgelig helt rett – ledelse er noe som må forstås i forhold til hvilken oppgave man skal løse. Det å kunne om-

stille seg, ikke bare til en ny struktur, men til en ny type kriminalitet, er helt avgjørende. Og det er som representanten sier, det er et skifte i kriminaliteten – den gamle, tradisjonelle kriminaliteten er på vei ned, og vi avdekker en ny type kriminalitet som er ganske dramatisk, og som er farlig. Det gjelder vold, vold i nære relasjoner, og det gjelder overgrepssaker. Jeg er ikke sikker på om disse tingene er tegn på at de ikke prioriteres, for jeg tror nok at når det gjelder disse overgrepssakene, f.eks. nettovergrepssaker, så skyldes den kraftige veksten – det har vært mer enn 100 pst. økning i seksuelle overgrepssaker – at politiet faktisk avdekker mer. Vi er altså i den situasjonen at jo mer man konsentrerer seg om det, jo mer avdekker man. Så kanskje det er mørketallene som kommer fram nettopp fordi politiet har prioritert det.

Presidenten: Debatten i sak nr. 1 er dermed avsluttet.

Sak nr. 2 [11:05:11]

Referat

Presidenten: Det foreligger ikke noe referat. Dermed er dagens kart ferdigbehandlet. Forlanger noen ordet før møtet heves? – Møtet er hevet.

Møtet hevet kl. 11.05.

