



RF – Rogalandsforskning. <http://www.rf.no>

## **Levekår og pensjon i norsk politi**

**Aslaug Mikkelsen, Tommy Høyvarde Clausen, Espen Olsen,  
Åshild Bakke og Kirsten Allred**

Rapport RF – 2003/234

Prosjektnummer: 7201923  
Kvalitetssikrer: Terje Lie  
Oppdragsgiver: Politiets Fellesforbund

Gradering: Konfidensiell frem til 25/11 - 2003

## **Forord**

Samfunnsøkonomiske og politiske forhold har ført til at spørsmålet om en mer *fleksibel pensjonering* er aktualisert (NOU 1998:19) og kommet høyt på den politiske dagsorden gjennom den foreløpige rapport fra pensjonskommisjonen (Pensjonskommisjonen 2002). Særaldersgrensene for spesielle yrkesgrupper er ett av de områdene Pensjonskomiteen skal vurdere, og politiet er en av de yrkesgruppene som har særaldersgrenser. Politiets Fellesforbund som organiserer 97% av alle politiutdannede, ønsker å være en aktiv deltaker i den offentlige debatten om pensjonsforhold. På denne bakgrunn valgte forbundet høsten 2002, etter en anbudsrunde, å be RF-Rogalandforskning om å identifisere problemstillinger som kunne være av betydning for spørsmål om pensjonering og foreta en undersøkelse om politiets arbeidsvilkår. Politiets Fellesforbund ønsket et vitenskapelig grunnlag for å dokumentere risikofaktorer og belastninger i politiarbeid. Da undersøkelsen startet forelå det et styrevedtak om at Politiets Fellesforbund ønsket å opprettholde særaldersgrensene for sin yrkesgruppe, men det resulterte ikke i at det ble lagt noen føringer fra Forbundet på de spørsmål og problemstillinger som ble tatt med i intervjuguider og spørreskjema. Representantene for Politiets Fellesforbund uttrykte eksplisitt at de ikke visste om en dokumentasjon på politiets arbeidsvilkår kunne brukes i et forsvar for en særaldersgrense.

Vi takker for den tillit som Politiets Fellesforbund, Politiets ledelse og ansatte har vist oss ved å la oss gjennomføre og selv delta i prosjektet.

Stavanger, 24. november 2003

**Takk til bidragsytere.**

Professor dr. philos.  
Aslaug Mikkelsen  
Prosjektleder

## Innhold

Figurer.....	1
Sammendrag .....	5
1 INNLEDNING .....	9
1.1 Bakgrunn og mål for prosjektet.....	9
1.2 Pensjonering og utviklingen på arbeidsmarkedet .....	9
1.3 Organisasjonsstruktur .....	14
1.4 Regler for pensjonering .....	16
2 TEORETISK FORANKRING OG FORSKNINGSSPØRSMÅL .....	17
2.1 Risikokriterier og risikoopplevelse.....	17
3 METODE.....	20
3.1 Forskningsdesign .....	20
3.2 Litteraturstudie .....	20
3.3 Intervjuundersøkelse.....	20
3.4 Spørreskjemaundersøkelse .....	22
3.5 Måleinstrumenter.....	23
3.6 Analysemetoder .....	29
4 RESULTATER FRA INTERVJUENE .....	31
4.2 Politifolk sin oppfatning av kompetanseoppbygning .....	40
5 RESULTATER FRA SPØRRESKJEMAUNDERSØKELSEN .....	44
5.1 Bakgrunn .....	44
5.2 Utdanning og kompetanseutvikling.....	44
5.3 Omstilling .....	48
5.4 Likestilling.....	51
5.5 Livsstil .....	52
5.6 Påvirkningsmuligheter.....	61
5.7 Jobb- familie .....	74
5.8 Stress.....	77
5.9 Selvmordstanker .....	82
5.10 Helse	84
5.11 Medikamenter .....	98
5.12 Aldring og pensjonsatferd .....	105

5.13	Risikofaktorer for politiutdannede .....	109
6	DISKUSJON, IMPLIKASJONER OG VIDERE FORSKNING.....	120
6.1	Problemstillinger/struktur .....	120
6.2	Trenger vi flere studier? .....	129
7	REFERANSER.....	131
8	VEDLEGG .....	138
8.1	Figurer .....	138

## Tabeller

Tabell 1: Oversikt over antall arbeidstimer blant polititjenestemenn fordelt etter kjønn og by/land. ....	46
Tabell 2: Rapporterte årsaker til overtidsarbeid. Prosentandeler.....	47
Tabell 3: Frekvensfordelinger på utsagn som måler kvantitative krav. ....	56
Tabell 4: Frekvensfordelinger på utsagn som måler kognitive krav. ....	57
Tabell 5: Frekvensfordelinger på utsagn som måler emosjonelle krav. ....	58
Tabell 6: Frekvensfordeling på ”krav om å skjule følelser”.....	59
Tabell 7: Frekvensfordelinger på utsagn som måler sensoriske krav. ....	60
Tabell 8: Frekvensfordelinger på utsagn som måler påvirkningsmuligheter. ....	62
Tabell 9: Frekvensfordelinger på utsagn som måler lærings- og utviklingsmuligheter. ....	63
Tabell 10: Frekvensfordelinger på utsagn som måler frihetsgrader i arbeidet. ....	63
Tabell 11: Frekvensfordelinger på utsagn som måler mening med arbeidet. ....	64
Tabell 12: Frekvensfordelinger på utsagn som måler tilhørighet på arbeidsplassen. ....	65
Tabell 13: Frekvensfordelinger på utsagn som måler forutsigbarhet. ....	66
Tabell 14: Frekvensfordelinger på utsagn som måler grad av rolleklarhet. ....	67
Tabell 15: Frekvensfordelinger på utsagn som måler rollekonflikter. ....	67
Tabell 16: Frekvensfordelinger på utsagn som måler ledelseskvalitet. ....	68
Tabell 17: Frekvensfordelinger på utsagn som måler sosial støtte. ....	69
Tabell 18: Frekvensfordelinger på utsagn som måler feedback. ....	70
Tabell 19: Frekvensfordelinger på utsagn som måler sosiale relasjoner. ....	71
Tabell 20: Frekvensfordelinger på utsagn som måler felleskap. ....	71
Tabell 21: Frekvensfordelinger på utsagn som måler utrygghet i arbeidet. ....	72
Tabell 22: Frekvensfordelinger på utsagn som måler grad av jobb tilfredshet. ....	73
Tabell 23: Sammenhengen mellom jobb - familie problemer og ulike typer stress og helseplager (subjektive helseplager, angst og depresjon og selvmordstanker). ....	75
Tabell 24: Sammenhengen mellom bekymret for familiens sikkerhet og helseplager (subjektive helseplager, angst og depresjon og selvmordstanker).....	76
Tabell 25: Andel som er utsatt for plaging/mobbing fra arbeidskamerater eller overordnet. ....	79
Tabell 26: Andel utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet fra arbeidskamerater eller overordnede. ....	80

Tabell 27: Andelen i prosent som oppgir at de er utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet fordelt på aldersgrupper og kjønn. ....	81
Tabell 28: Andelen i prosent som oppgir at de er utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet fra klienter eller publikum .....	82
Tabell 29: Selvmordstanker.....	83
Tabell 30: Korrelasjonsmatrise mellom stress og karakteristika ved politiyrket. ....	83
Tabell 31: Gjennomsnittet på ulike helseskalaer for ulike grupper .....	86
Tabell 32: Oversikt over søvnvaner og søvnkvalitet hos ansatte i politiet. ....	88
Tabell 33: Politiets bruk av makt. ....	92
Tabell 34: Bruken av tøff fysisk fremtreden i operativ tjeneste. ....	93
Tabell 35 Polititjenestemenns bruk av sosiale ferdigheter .....	93
Tabell 36 Kan de fleste episoder løses ved hjelp av sosiale ferdigheter?.....	93
Tabell 37 Korrelasjon mellom utbrenthet og maktbruk samt bruk av sosiale ferdigheter .....	95
Tabell 38: Oversikt over post-traumatiske stress reaksjoner i politiet .....	95
Tabell 39: Korrelasjonsmatrise mellom karakteristika ved politiarbeid og helse. ....	96
Tabell 40: Korrelasjonsmatrise mellom karakteristika ved politiarbeidet og psykologiske variabler. ....	97
Tabell 41: Frekvensfordeling på i hvilken grad en har anvendt søvnmiddel i løpet av de siste 12 månedene. ....	98
Tabell 42: Frekvensfordeling på i hvilken grad en har anvendt beroligende middel de siste 12 månedene. ....	99
Tabell 43: Frekvensfordeling på i hvilken grad en har anvendt prestasjonsøkende middel de siste 12 månedene. ....	99
Tabell 44: Frekvensfordeling på i hvilken grad en har anvendt middel mot halsbrann/magesår siste 12 månedene. ....	100
Tabell 45: Frekvensfordeling på i hvilken utstrekning en har anvendt middel mot verk de siste 12 månedene. ....	101
Tabell 46: Sivilt ansatte og politifolks syn på hva som er årsaken til at mange forlater yrkeslivet før normal pensjonsalder? .....	107
Tabell 47: Oppfatninger om å fortsette å arbeide i fremtiden .....	108
Tabell 48: Regresjonsmodell (1) for å kartlegge risikofaktorer for politiutdannede ....	110
Tabell 49: Regresjonsmodell (2) for å kartlegge risikofaktorer for politiutdannede ....	111

## Figurer

Figur 1: Utdanningsbakgrunn .....	139
Figur 2: Videreutdanning ved siden av arbeidet .....	139
Figur 3: Videreutdanning i nær fremtid .....	140
Figur 4: Antall dager (gjennomsnitt) brukt til opplæring etter leder og ikke-leder .....	140
Figur 5: Medarbeidersamtale i 2002 .....	141
Figur 6: Ansatte på tjenestested .....	141
Figur 7: Antall underordnede per leder .....	142
Figur 8: Primære arbeidsoppgaver etter ledere og ikke-ledere .....	142
Figur 9: Bruk av PC i forbindelse med arbeidet .....	143
Figur 10: Heltid /deltid fordelt på kjønn .....	143
Figur 11: Type arbeidstid .....	144
Figur 12: Endringer på arbeidsplassen .....	144
Figur 13: Påvirket av endringer .....	145
Figur 14: Begynt på politiskolen om igjen .....	145
Figur 15: Søke jobb utenfor politietaten .....	146
Figur 16: Andre former for yrkesarbeid .....	146
Figur 17: Viktighet av ulike jobbinnhold etter leder og ikke leder .....	147
Figur 18: Deltatt i tiltak for å bedre arbeidsmiljø og helse siste år .....	147
Figur 19: Tar leder alderskapasitet i betraktning når han anbefaler deg til utfordrende oppgaver .....	148
Figur 20: Ledelse, karriereutfordringer og helse/kapasitet .....	148
Figur 21: Ledelse og karriere .....	149
Figur 22: Lederbetraktning gjennom livsløpet når det gjelder karriere råd .....	149
Figur 23: Ved hvilken alder er folk ikke lenger yngre ved din avdeling .....	150
Figur 24: Ved hvilken alder blir fol regnet som eldre ved din avdeling .....	150
Figur 25: Muligheter for menn og kvinner .....	151
Figur 26: Muligheter for menn og kvinner fordelt etter kjønn .....	151
Figur 27: Årsaker til kjønnsforskjeller når det gjelder karrieremuligheter .....	152

Figur 28: Årsaker til forskjeller i karrieremuligheter fordelt etter kjønn .....	152
Figur 29: Fysisk form .....	153
Figur 30: Regelmessig fysisk trening etter utvalg .....	153
Figur 31: Trening i minutter per uke .....	154
Figur 32: Trening i arbeidstiden.....	154
Figur 33: Trening og helseplager.....	155
Figur 34: Røyking.....	155
Figur 35: Alkoholbruk etter ulike utvalg .....	156
Figur 36: Drikkevaner om fem år etter ulike utvalg .....	156
Figur 37: Alkoholenhet per to uker .....	157
Figur 38: Jobbinnhold .....	157
Figur 39: Jobbinnhold - etterforskere .....	158
Figur 40: Jobbinnhold - ordenstjeneste.....	159
Figur 41: Jobbinnhold – forvaltning/adm.....	160
Figur 42: Jobbinnhold – politibetjenter (ikke ledere) .....	161
Figur 43: Jobbinnhold - ledere.....	162
Figur 44: Jobbinnhold – til og med 30 år .....	163
Figur 45: Jobbinnhold – fra 31 til 40 år .....	164
Figur 46: Jobbinnhold – fra 41 til 50 år .....	165
Figur 47: Jobbinnhold – 51 år og eldre.....	166
Figur 48: Krav i forhold til arbeid og ferdigheter/evner splittet etter politiutdannede, sivilt ansatte og kjønn .....	167
Figur 49: Muligheter til å lære nye ting.....	167
Figur 50: Påviker arbeidskravene fritid og familie på en negativ måte.....	168
Figur 51: Forhold mellom krav og familie etter ulike utvalg .....	168
Figur 52: Konflikt mellom arbeid og familieliv etter ulike utvalg .....	169
Figur 53: For trøtt til å være sammen med venner /familie .....	169
Figur 54: Krav og arbeid .....	170
Figur 55: Underskudd og venner/familie.....	170
Figur 56: Barn og yrke.....	171
Figur 57: Bekymring for sikkerheten til barn / partner pga jobben i politiet .....	171



Figur 58: Partner er fleksibel ved overtidarbeid .....	172
Figur 59: Kilder til stress – politiet generelt (frekvenser) .....	172
Figur 60: Kilder til stress – politiet generelt (gjennomsnitt og standardavvik).....	173
Figur 61: Kilder til stress - politimenn .....	173
Figur 62: Kilder til stress - politikvinner .....	174
Figur 63: Kilder til stress – politibetjenter (ikke ledere) .....	174
Figur 64: Kilder til stress - politiledere.....	175
Figur 65: Kilder til stress - etterforskere.....	175
Figur 66: Kilder til stress - ordenstjeneste .....	176
Figur 67: Kilder til stress – forvaltning / administrasjon.....	176
Figur 68:Sammenheng (korrelasjoner) mellom å bli mobbet og ulike helsekriterier for kvinner .....	177
Figur 69: Sammenheng (korrelasjoner) mellom å bli mobbet og ulike helsekriterier for menn .....	177
Figur 70: Opplevelse av voldshandlinger siste år etter ulike aldersgrupper.....	178
Figur 71: Avfyring av skudd mot personer.....	178
Figur 72: Opplevd trusler om vold siste år etter ulike aldersgrupper .....	179
Figur 73: Angrepet av farlig gjenstand etter ulike aldersgrupper .....	179
Figur 74: Antall ganger bevæpnet .....	180
Figur 75: Opplevelse av helse etter ulike utvalg .....	180
Figur 76: Subjektive helse plager .....	181
Figur 77:Subjektive helseplager- alvorlighetsgrad.....	181
Figur 78: Generell helse fordelt etter kjønn.....	182
Figur 79: Generell helse fordelt etter kjønn og ulike aldersgrupper.....	182
Figur 80: Subjektive helseplager fordelt etter kjønn .....	183
Figur 81: Subjektive helseplager fordelt på kjønn med partner .....	183
Figur 82: Tilstrekkelig med søvn.....	184
Figur 83: Sammenheng mellom skift og søvnkvalitet.....	184
Figur 84: Hvile mellom arbeidsdagene .....	185
Figur 85: Angst etter ulike utvalg .....	185
Figur 86: Depresjon etter ulike utvalg .....	186

Figur 87: Utmattelse etter ulike utvalg .....	186
Figur 88: Kynisme etter ulike utvalg .....	187
Figur 89: Proffesjonell effektivitet etter ulike utvalg .....	187
Figur 90: Sykefravær siste halve år etter ulike utvalg .....	188
Figur 91: Sykefravær – antall dager etter ulike utvalg .....	189
Figur 92 Korrelasjonen mellom ”farlige arbeidsoppgaver” og psykologiske variable	190
Figur 93 Korrelasjonen mellom ”møte med voldsoffer” og psykologiske variable .....	190
Figur 94 Korrelasjonen mellom ”mangelfull støtte” og psykologiske variable .....	191
Figur 95 Korrelasjonen mellom ”kontakt med kriminelle” og psykologiske variabler	191
Figur 96: Mestringsstrategi etter ulike utvalg.....	192
Figur 97: Korrelasjoner mellom (unngåelsesorientert) mestringsstrategi og ulike helsekriterier .....	192
Figur 98: Arbeidsevne i forhold til fysiske krav splittet etter politi og sivilt ansatte ...	193
Figur 99: Arbeidsevne i forhold til mentale og psykiske krav splittet etter politi og sivilt ansatte .....	193
Figur 100: Sammenheng mellom helse og arbeid om to år splittet etter politi og sivilt ansatte .....	194

## Sammendrag

På oppdrag fra Politiets Fellesforbund har Rogalandforskning gjennomført en undersøkelse for å belyse holdninger til aldring, pensjonsforhold og ulike arbeidsforhold i politiet. Rapporten tar i hovedsak for seg hvilke former for stress, helsemessige belastninger og risiko ansatte i politiet utsettes for, og sammenlikner i tillegg resultatene med andre resultater utført for andre yrkesgrupper. I tillegg til dette belyser rapporten også hvilke holdninger ansatte i politiet har til å arbeide utover avtalt aldersgrense. Rapporten er basert på 14 personlige intervjuer og svarene fra 1117 respondenter (hvor 134 var pensjonister) i en spørreundersøkelse. Svarprosenten var 69% blant de yrkesaktive politifolkene. Datainnsamlingen ble gjennomført i 2002-2003. I rapporten presenteres og diskuteres i hovedsak resultatene for politiutdannet personell.

Politi- og lensmannsbetjenter<sup>1</sup> har en særaldersgrense på henholdsvis 60 og 63 år, men kan gå ved hhv. 57 og 60 år dersom summen av alder og tjenestetid er 85 år.

11% av de ansatte holder på med videreutdanning nå, mens 42% av politibetjentene og 29% av lederne tror det er svært sannsynlig at de kommer til å gjøre det en gang i framtida. Lederne får imidlertid mer opplæring enn andre ansatte. Mens lederne gjennomsnittlig bruker 16 dager til opplæring i eget ansvarsområde per år, er dette tallet 13 dager for vanlige betjenter. En grunn til denne forskjellen er at ledere i større grad har fått opplæring i ulike databehandlingssystemer. Kun 37% av polititjenestemennene hadde medarbeidersamtaler i 2002, mens tilsvarende tall for et totalsnitt av befolkningen er 50%. I det svenske politiet oppgir 55% av politiet at de har hatt medarbeidersamtale de siste 12 månedene.

Gjennomsnittlig jobber de som deltok i undersøkelsen 37,3 timer i uka. 100% av mennene jobber heltid, mens dette er tilfelle for 79% av kvinnene. I gjennomsnitt arbeides det 4,4 timer overtid, mens menn jobber noe mer overtid enn kvinner (5 vs. 4,2 timer). Overtidsbruken utgjør 9,4% av alle ukesverk som utføres. Til sammenligning så viser SSB's arbeidskraftundersøkelse at overtidbruken utgjør 4,3 % av alle årsverk for

---

<sup>1</sup> Vi bruker de gamle benevnelsene lennsmannsbetjent og politibetjent (i dag heter alle politibetjent) fordi vi vil ha muligheten til senere å kunne skille mellom politifolk og lennsmannsbetjenter i analyse av resultater.

heltidsansatte. 92% av de ansatte står for 80% av overtidsbruken, og 8% av de ansatte står for 20% av overtidsbruken.

De viktigste grunnene til at politiutdannede arbeider overtid er; behovet for ekstra inntekt, arbeidsoppgaver som må bli ferdige og at en blir beordret til å jobbe overtid.

11% av de ansatte oppgir at de har ekstrajobber, med en gjennomsnittlig arbeidstid per uke på 0,79 timer (std = 3).

### ***Omstilling, alder og ønsket pensjonsalder***

Jobbtryggheten er stor i politiet. Bare 4% er usikre på om de får beholde jobben sin. Ved vurdering av andre typer arbeid, oppgir om lag halvparten av de ansatte at de kunne tenke seg å jobbe i utlandet. 60% kunne tenke seg å jobbe som ekspert med ulike oppdrag eller prosjekter, og 54% kunne tenke seg å være med på å lære opp nye medarbeidere og å være mentor/veileder.

Alder blir ikke tatt særlig hensyn til når ledere tildeler oppgaver eller gir råd om karriere.

Dersom de politiutdannede fikk velge fritt, er ønsket pensjonsalder 56,5 år. Tallet for pensjonerte politifolk er i overkant av 58 år.

44% oppgir at de har deltatt i tiltak for å bedre arbeidsmiljø og helse. For alle ansatte (inkl. de sivilt ansatte) er dette tallet 41%.

Ansatte i politiet under 40 år mener en er ung på avdelingen til en er 37 år, mens de som har passert 50 mener at betegnelsen ung har en til en er 42 år. Unge politifolk (24-30 år) mener en er eldre fra en er 44 år. De som selv har passert 50 år mener en er eldre fra en er 47 år.

### ***Likestilling***

Kvinner og menn har systematisk ulike oppfatninger om kvinner og menn har like muligheter i politiet. Dette gjelder spesielt synet på om kvinner har like muligheter til å oppnå lederstillinger, men det gjelder også mulighetene til å få høyere lønn og om kvinner og menn har like muligheter til å bli værende i jobben fram til pensjonsalder.

Hovedforskjellene mellom kvinner og menns muligheter knyttes til arbeidstidsordninger, arbeidets karakter og at kjønnene er ulike, og i mindre grad til at kvinner er diskriminert. Kvinner hevder imidlertid i langt større grad enn menn at

eventuelle forskjeller mellom kvinner og menns karrieremuligheter skyldes diskriminering og arbeidstidsordninger.

5% av alle polititjenestemenn føler at de "av og til" er utsatt for plaging/mobbing fra arbeidskamerater eller overordnet. Tallet skjuler imidlertid en kjønnsforskjell: 8 % av kvinnene opplever "av og til" å bli plaget/mobbet, mens tilsvarende tall for menn er 4 %. Hovedandelen av de ansatte i politiet som føler seg plaget/mobbet er altså kvinner.

Blant kvinner mellom 30 – 40 år opplever 17% (tilsvarer 52 kvinner) seg "av og til" utsatt for plaging/mobbing.

Mobbingen har sammenheng med en rekke ulike negative helsekonsekvenser og det anbefales derfor at likestillingstiltak iverksettes.

### ***Livsstil***

Av alle yrkesaktive i politiet oppgir 26% at deres fysiske form er god (utmerket eller svært god), mens dette tallet for polititjenestemennene er 27%, og for sivilt ansatte 18%. Tilsvarende tall for andre yrkesgrupper er vesentlig høyere. Tallene kan tolkes som et uttrykk for politiutdannedes høye idealer og opplevde forventninger til fysisk form. Tallene står ikke i forhold til de tallene som oppgis for regelmessig fysisk trening og helse. 72% av de ansatte i politiet oppgir at de driver regelmessig fysisk trening. For polititjenestemennene er dette tallet 75% og for de sivilt ansatte 58%.

Politifolk røyker mindre enn resten av befolkningen. 9% oppgir at de røyker av og til, mens 12% oppgir at de røyker daglig. 56% oppgir at de ikke røyker og aldri har røykt, mens 21% oppgir at de har sluttet. Sammenlignet med resten av befolkningen sier 30% at de røyker daglig ().

### ***Krav, kontroll og roller i politiarbeidet***

Politiutdannede har høye kognitive og sensoriske krav. Kognitive krav opptrer typisk i forbindelse med ledelsesfunksjoner, etterforskning, kommunikasjon og prosjektarbeid, og utgjør således en svært viktig del av politiarbeidet. Det er illustrerende at hele 77% av de politiutdannede hevder at arbeidet, "ofte" eller "alltid", krever at man må huske på en mengde ting. Hele 74% av de politiutdannede mener arbeidet "ofte" eller "alltid" krever stor konsentrasjon.

Norske politimenn og kvinner kommer bedre ut en danske arbeidstakere på en rekke karakteristika ved arbeidet; lærings – og utviklingsmuligheter, meningen med arbeidet, felleskap, sosiale relasjoner, rolle klarhet, sosial støtte og jobb tilfredshet.

### **Risiko**

#### **Faktorer i forhold til spesifikke helseplager**

Undersøkelsen viser at de største *risikofaktorene* for politifolkenes helse er:

- Antall år i politiet
- Høye emosjonelle, kvantitative og kognitive krav
- Konflikter mellom jobb - familie og at en er bekymret for familiens sikkerhet
- Stress knyttet til uforutsigbare arbeidsordninger
- Mobbing, særlig blant kvinner

I tillegg viser resultatene at de viktigste *beskyttelsesfaktorene* er:

- Sosial støtte
- Påvirkningsmuligheter
- Ledelseskvalitet
- Tilnæringsorienterte (dvs. aktive) mestringsstrategier

I det videre arbeidet med politiutdannedes arbeidsvilkår bør en ta hensyn til både risiko- og beskyttelsesfaktorene for å redusere risikoen for uhelse i politiet.

# 1 Innledning

## 1.1 Bakgrunn og mål for prosjektet

I Norge som i andre europeiske land er aldersgrensen for pensjon under press både på grunn av arbeidsmarkedsutviklingen, demografiske forhold og andre samfunnsøkonomiske og politiske forhold. Samtidig er sykefraværet og utstøting fra arbeidsmarkedet gjennom for tidlig pensjonering og uføretrygd rekordstort. I Norge har intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv som formål å redusere sykefraværet, mobilisere eldre arbeidstakere til mer arbeid og redusere tidlig avgang fra arbeidslivet. Det aktuelle spørsmålet for politiet, som for enkelte andre arbeidstakergrupper med stor fysisk og psykisk belastning og risikoeksponering, er om det er 1) forsvarlig og realistisk å endre pensjonsalderen gitt de arbeidsvilkårene denne gruppen har, eller 2) om det på kort eller lang sikt er mulig å endre arbeidsvilkårene slik at særaldersgrensen kan forandres.

Denne rapporten vil belyse følgende spørsmål:

- Hvilke arbeidsvilkår har ansatte i politiet?
- Hvilke former for stress, helsemessige belastninger og risikoeksponering har ansatte i politiet?
- Hvilke holdninger har politiet til å arbeide utover avtalt aldersgrense?

## 1.2 Pensjonering og utviklingen på arbeidsmarkedet

Arbeidsmarkedet har de siste 25 årene vært sterkt påvirket av konjunktursvingninger i norsk og internasjonal økonomi. Sterk sysselsettingsvekst under høykonjunkturen på midten av 1980-årene ble etterfulgt av et omtrent like sterkt tilbakeslag under den påfølgende nedgangskonjunkturen fra 1987. Deretter fulgte igjen en sterk vekst som igjen er i ferd med å avta (Samodorov, 1999). Bak kortsiktige svingninger i konjunkturutviklingen finner vi mer grunnleggende langsiktige utviklingstrekk i det norske arbeidsmarkedet. Det har skjedd en relativ jevn vekst i befolkningen i yrkesaktiv alder, en sterk økning i yrkesdeltakingen for kvinner, nedgang i gjennomsnittlig arbeidstid som følge av arbeidstidsforkortelsene i 1976 og 1987 og økt deltidssysselsetting i privat og offentlig tjenesteyting. På samme tid har det skjedd

strukturelle endringer i sysselsettingen. Sysselsettingen i industri og annen vareproduksjon har gått kraftig ned, mens sysselsettingen i offentlig og privat tjenesteyting har økt. I 2025 forventer man at det vil være kun 1,5 person i yrkesaktiv alder for hver pensjonist (Samodorov, 1999).

Utgiftene til pensjoner i folketrygden vil kunne øke med om lag 10 prosentpoeng, fra dagens 8% til 18%, målt som andel av BNP fram til 2050. Dette er nesten tre ganger sterkere enn i gjennomsnitt for andre OECD land (Pensjonskommissjonen, 2002). På makronivå er derfor utfordringene for pensjonssystemet knyttet til å stramme inn kostnadene i det offentlige pensjonssystemet. Innstramninger kan skje enten ved at pensjonene reduseres, ved at pensjonsalderen heves eller ved at pensjonsavgiftene økes. For å unngå at skattetrykket blir for stort og arbeidsplassene i Norge truet, skriver Pensjonskommissjonen blant annet at det er nødvendig å stimulere til høyere yrkesdeltaking blant eldre, og at en må belønne personer som velger å stå lenge i arbeid.

### **1.2.1 Aldersgrense for pensjon**

Den alminnelige aldersgrensen i tjenstepensjonsordningene er 70 år, og man har da plikt til å slutte i stillingen. Det er imidlertid mulig å fratruke med alderspensjon opptil tre år før aldersgrensen, såfremt summen av alder og tjenestetid er minst 85 år eller at en har fylt 67 år. For visse stillinger er det fastsatt lavere aldersgrense enn 70 år. De lavere aldersgrensene er 65, 63 og 60 år. I staten har om lag 30% av arbeidstakerne *særaldersgrense*, mens det for ansatte i kommunal sektor utgjør rundt 40%<sup>2</sup>. Gjennomsnittet for den reelle avgangsalderen fra arbeidslivet i Norge ligger på 59 år, og de fleste som forlater arbeidslivet gjør dette som uføretrygdede eller med tidlig/førtidspensjonering (Solem, 2001).

Etableringen av særaldersgrenser og førtidspensjonsordninger er gjort for å ivareta bestemte yrkesgrupper i forhold til den fysiske og psykiske belastning de har i arbeidet, og for å ta hensyn til aldersbetinget yteevne i forhold til de prestasjonskrav som stilles til enkelte stillinger. Samtidig kan særaldersgrenser og førtidspensjonsordninger ses på som uttrykk for forhandlingsstyrke hos fagforeninger og profesjoner. Etablerte ordninger er nå under press. Pensjonskommissjonen skriver: "Pensjonskommissjonen går inn for at særaldersgrenser for bestemte yrkesgrupper bør gjennomgå og moderniseres.

---

<sup>2</sup> Se NOU 1998:19 kap.5



Prinsippet bør være at *arbeidets art* og *risiko* avgjør behovet for tidlig pensjon, og at det legges til rette for alternative oppgaver” (<http://odin.dep.no/fin/norsk/aktuelt/presse/006071-070290/index-dok000-b-n-a.html>). Det kan imidlertid være grunn til å stille spørsmål om hvilket grunnlag *særaldersgrensene* og *mulighetene for fleksibel pensjonering* skal hvile på i et framtidig arbeidsliv. Det er flere grunner til dette.

Fra samfunnets side er det et behov for en større arbeidsstyrke og et ønske om et ”inkluderende arbeidsliv” med flere eldre i inntektsgivende arbeid. Særaldersgrenser kan i utgangspunktet virke som en mental spore til å ”ekskudere seg” fra arbeidslivet. De store teknologiske og organisatoriske endringene i arbeidslivet endrer det faktiske grunnlaget for arbeidstakers arbeids- og yteevne over tid. Dette kan derfor endre behovet for hvilke yrkesgrupper som trenger særaldersgrenser, tidlig pensjonering eller fleksibel pensjonering.

Det er store individuelle forskjeller mellom arbeidstakers arbeids- og yteevne. Belastningene på det enkelte arbeidssted vil også variere mye. Fleksibel pensjonering og særaldersgrenser som et ”kollektivt gode” trenger derfor ikke være et gode for den arbeidstaker som har arbeidshelse og motivasjon til å fortsette i arbeidet. Kollegiale hensyn eller forventninger fra arbeidsgiver kan føre til at en føler seg presset til å gå tidlig (Lahn, 1999; Thøgersen et al., 1998).

På individnivå sikrer særaldersgrenser, eller mulighet for fleksibel avgang fra arbeidslivet, individuelle behov og ønsker. Langtidssykefravær og bruk av uføretrygd kan brukes som indikatorer på at en del eldre arbeidstakere kan være slitne etter lange og harde yrkeskarrierer. Tidligpensjonering/særaldersgrenser er da en *kollektiv mestringsstrategi* basert på lov og avtaler. Velstandsutviklingen fører også med seg ønsker om mer fritid, herunder lengre pensjonisttilværelse. Særaldersgrenser og fleksible pensjonsordninger kan i en slik sammenheng ses på som *fremforhandlede goder*, som yrkesgruppene ønsker å ta vare på. I den svenske delrapporten ”Kunskapsläge sjukförsäkringen” (SOU 2002:62) løfter utrederne fram spørsmålet om holdninger i tilknytning til sykmeldinger. Mennesker anser det i varierende grad for berettiget å la seg sykmelde for manglende trivsel på jobben, problemer hjemme eller omfattende fritidsinteresser. Tilsvarende årsaker kan tenkes å påvirke *holdningene* til å bli stående i jobb lenge.

Årsaker til tidlig pensjonering grupperes på ulike måter. Et vanlig skille er utstøtingsfaktorer i arbeidsmarked og arbeidsmiljø ("push") og tiltrekningsfaktorer i gunstige pensjonsordninger ("pull") (Kohli & Rein, 1991). Når en snakker om forhold som påvirker pensjonsbeslutningen (NOU 1998:19; Hansen, 1998) forutsettes rasjonelle valg mellom alternativer og en preferanse for tiltrekningsmodellen som forståelsesramme for tidlig pensjonering. Tilgjengeligheten av alternativene varierer imidlertid mellom yrkesgruppene, etter helsenivå og etter arbeidsmarkedsforhold (Solem, 2001). Det er derfor også strukturelle forhold som påvirker pensjonsalderen og hvilke holdninger en har til å stå lenge i jobben. Blant de områder som er lite utforsket er hvordan tilgangen til alternativ kompetanseoppbygging er for personer som i moden alder må gå ut av et yrke og enten inn i et annet eller søke en tidlig pensjon.

Et annet sentralt forskningsspørsmål er hvilket empirisk grunnlag dagens ordninger bygger på når det gjelder særaldersgrenser og førtidspensjonering, og om dette grunnlaget (f.eks. spesielle gruppers arbeidsbelastning) forskyves ved endringer av arbeidslivet og om denne kollektive løsningen er til hinder eller en basis for individuelle tilpasninger innenfor den aktuelle yrkesgruppen.

### **1.2.2 Intensjonsavtalen**

Høsten 2001 ble "Intensjonsavtalen for et mer inkluderende arbeidsliv" initiert på nasjonalt nivå. I intensjonsavtalen introduseres begrepet *inkluderende arbeidslivsbedrift* (IA-bedrift). En IA-bedrift er en virksomhet som ønsker å arbeide systematisk med å få ned sykefraværet og inngår en samarbeidsavtale med trygdeetaten om dette gjennom sitt lokale trygdekontor. Samarbeidsavtalen skal bygge på de erfaringer som partene i arbeidslivet har gjort gjennom mange års arbeid for å redusere sykefraværet, og forutsetter at det jobbes fram nye samarbeidsmønstre mellom arbeidstaker, arbeidsgiver og de offentlige instansene.

Den desentraliserte styringsmodellen i norsk politi tilsier at det er det enkelte politidistrikt som eventuelt skal underskrive intensjonsavtalen, noe mer enn halvparten har gjort. Politiforbundet sitt forbundskontor har også underskrevet avtalen.

Begrepet arbeidslinjen ble lansert på begynnelsen av 1990-tallet og dekker prinsippet om at flest mulig skal kunne delta i arbeidslivet og forsørge seg selv. Intensjonsavtalen skal bidra til:

- et mer inkluderende arbeidsliv til beste for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og for samfunnet

- reduksjon i bruken av uføretrygd og i sykefraværet
- ta bedre i bruk eldre arbeidstakers ressurser og arbeidskraft i arbeidslivet

De operative målene med intensjonsavtalen er: 1) å redusere sykefraværet med minst 20% for hele arbeidslivet i avtaleperioden i forhold til sykefraværsnivået som ble registrert for 2. kvartal 2001, 2) å få tilsatt flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne enn i dag, og 3) øke den reelle pensjonsalder.

Kravet til omstilling i arbeidslivet med høyere tempo og økt stress har bidratt til å presse eldre arbeidstakere, eller arbeidstakere med helseproblemer ut av arbeidslivet. Avtalen understreker spesielt arbeidsgiverens ansvar for å inkludere eldre arbeidstakere, og regjeringen vil foreslå overfor Stortinget å redusere arbeidsgiveravgiften for arbeidstakere over 62 år med 4 prosentpoeng fra 1.7.02. Hensikten er å få bukt med en tidligere holdning om at eldre må vike for yngre arbeidstakere.

### **1.2.3 Nasjonalt krafttak for seniorpolitikk i arbeidslivet**

Det nasjonale krafttaket for seniorpolitikk i arbeidslivet bygger på et initiativ som Senter for Senior Planlegging tok overfor Regjeringen i juni 1999. Senter for Senior Planlegging fikk oppdraget med å utforme innholdet i et nasjonalt krafttak i samarbeid med Arbeidsgruppen for synliggjøring av seniorressurser i arbeidslivet (ASSA-gruppen). Krafttaket har tilslutning fra følgende arbeidslivsorganisasjoner og statlige etater: LO, YS, Akademikerne, AF, NHO, HSH, KS, Arbeidsgiveravdelingen i AAD, A-etat Arbeidsdirektoratet, Arbeidstilsynet og Rikstrygdeverket.

Krafttaket har virkeperiode fra 2001 til 2005. Den viktigste målsetningen er å stimulere til et godt arbeidsmiljø og en god personalpolitikk i virksomhetene, slik at det gjør det attraktivt for den enkelte arbeidstaker og virksomhet å forlenge yrkeskarrieren.

Krafttaket skal bidra til:

- Å synliggjøre de eldres ressurser og muligheter
- Å utvikle et inkluderende og godt arbeidsmiljø for alle arbeidstakere i virksomhetene
- Å etablere et utvidet samarbeid om seniorpolitikk mellom arbeidslivets organisasjoner og mellom organisasjonene og myndighetene
- Videre er det lagt vekt på at krafttaket skal stimulere til aktive læringsprosesser gjennom kunnskapsoverføring og iverksetting av konkrete utviklingstiltak

## 1.3 Organisasjonsstruktur

### 1.3.1 Politireformen

Stortingsmelding nr. 10 (1999) *En bedre organisert politi- og lensmannsetat* og Stortingsmelding nr. 22 (2000-2001) *Politireform 2000* ble framlagt den 12. januar 2001. Reformen i alle organisasjonsledd ble gjennomført i løpet av 2002. I løpet av 2003 (fase 2) vil det bli gjennomført en brukerundersøkelse for å finne ut hvordan publikum har opplevd reformen og for å undersøke hvordan publikum mener de kan bli bedre.

Formålet med reformen er at politi- og lensmannsetaten skal organiseres på en måte som bedre kan møte de nye kriminalpolitiske utfordringene, gi bedre effekt av de tilgjengelige ressursene og videreutvikles for å oppfylle de krav samfunnet og publikum forventes å stille til politiets nærvær i tiden framover. Hensynet til publikum står sentralt i reformen, og det er en klar forutsetning at det skal ytes en kvalitativt bedre polititjeneste. Politireformen bidrar til å realisere fornyelsesprogrammets mål ved at den er brukerorientert, samt ved at den vil bidra til bedre resultat- og kostnadseffektivitet.

Resultater fra omstillingen er:

- Antall politidistrikt er redusert (fra 54 til 27), og Politidirektoratet er etablert. En god og samlet faglig politiledelse skal bidra til å bekjempe og forebygge kriminalitet
- Kun administrative og tekniske funksjoner er sentralisert i det nye direktoratet
- Alle politimesterstillingene ble utlyst
- 414 omstillinger er godkjent som omstilt iht. politidirektoratets krav
- Større fullmakter til politimestrene til å styre egne distrikter
- Lederutviklingsprogram for politiet
- Politiet skal satse på å bli mer synlig på internett
- Felles "servicetelefonnummer" for hele Norge (i tillegg til nødnummer)

Virkemidler som ble brukt i reformen var at alle ansatte ble involvert fra begynnelsen, og det ble opprettet lokale prosjektledere og koordinatore. Det ble laget en omstillingsavtale mellom ansatte og politiet, der ingen skulle behøve å flytte og ingen skulle bli sagt opp. "Overtallige" politimestere fikk tilbud om profilerte oppgaver, i

samarbeid med Justisdepartementet og Riksadvokaten. Det ble lagt opp til et høyt tempo på omstillingen, med bare et år for å få på plass den nye organiseringen.

### **1.3.2 Politiets Fellesforbund**

Ca 97% av alle politiutdannede er organisert i Politiets Fellesforbund. Det er den største fagorganisasjonen med ca 10 000 medlemmer, og forbundet organiserer alle kategorier ansatte.

Politiets Fellesforbund er en sammenslutning av tidligere Norsk Politiforbund og Lensmannsetatens Landslag. Disse ble slått sammen i 1997, men stiftelsesdatoen for forbundet går helt tilbake til 16. mai 1905. Forbundet er medlem av Utdanningsgruppens Hovedorganisasjon (UHO). Organisasjonen har et landsomfattende nettverk med 34 lokallag – et i hvert politidistrikt og et ved hver av særinstitusjonene.

Forbundets formål er å organisere samtlige tilsatte og studenter innenfor politi- og lensmannsetaten. Videre er formålet å organisere andre tilsatte under Justisdepartementet som naturlig tilhører etaten.

### **1.3.3 Organisering av politi- og lensmannsetaten**

Politigruppen er inndelt i tre kategorier: politi, administrasjon/forvaltning og påtalemyndighet. Politibetjent/lensmannsbetjentgruppen utgjør om lag 8000 ansatte og av disse er halvparten i såkalt utsatt tjeneste. Politiutdannet personell, eldre enn 45 år, utgjør ca 30%.

Politiet ledes av Politidirektoratet, og hvert politidistrikt (27) ledes av en politimester. Hvert distrikt er igjen delt opp i ”driftsenheter” som ledes av en lensmann eller en stasjonssjef, og dette er det operative ledd i politiet. I politidistriktene er det delegert fullstendig ansvar til politimestrene, noe som innebærer ansvar for måloppnåelse, budsjetter, forhandlinger om lokale, og i stadig oftere grad sentrale, forhold. Enhetene kan være så store at de deles inn i avdelinger, for eksempel kriminalavdelinger, forvaltningsavdelinger og ordensavdelinger osv.

Justisdepartementet er overordnet politisk ansvarlig, og virksomhetsansvaret ligger på politidirektøren. Påtalefunksjonen i norsk strafferett er faglig forvaltet av Riksadvokaten og statsadvokatembetene. Det betyr at politiet i etterforskningen av straffesaker er matriseorganisert. Politidirektøren har pengene og forvalter drift og politifaglig ansvar,

mens riksadvokaten har ressurser som han ikke har beordringsrett over, men har det faglige ansvaret for.

## **1.4 Regler for pensjonering**

Vanlig pensjonsalder er 67 år. Da har alle rett til å gå av med pensjon, selv om den øvre aldersgrensen for de fleste stillinger er 70 år. Politiet har særaldersgrense for politiutdannet personell, det vil si at en politibetjent må gå av ved fylte 60 år og en lensmannsbetjent må gå av ved fylte 63 år.

Offentlig ansatte har tjenstepensjon, og politiet er tilsluttet Statens pensjonskasse, som gir en bruttopensjon på minst 66% av pensjonsgrunnlaget. Pensjonsgrunnlaget er lønn på A-tabell, samt tariffestede tillegg, f.eks. skifttillegg. Bevegelser i Folketrygden (opp eller ned) påvirker ikke pensjonene.

Dersom lønn ved fratreden er lavere enn tidligere år, foretas det gjennomsnittsberegning (det som gir mest uttelling). For noen er dette aktuelt ved at man avslutter skifttjeneste og får ordnet arbeidstid på dagtid. Ved lønnsøkning må det generelt minst to trinn til før det gir utslag på pensjonen. Alternativt kan faktisk lønnsnedgang noen ganger gi bedre resultat ettersom omregning og utvikling av grunnbeløpet (G) kan være høyere enn lønnsutviklingen. Dette utgjør likevel en forholdsvis liten effekt. I denne forbindelse gjelder den såkalte 85-års regelen. Dersom alder pluss tjenestetid utgjør 85 år, kan man gå av tre år før aldersgrensen. Det vil si at en kan gå av ved fylte 60 og 57 år, istedenfor 63 og 60 år. Ved beregning deles tjenestetiden opp i 30 deler. Har man 30 års tjeneste får man 30/30. Det er altså ingenting å tjene på å stå utover aldersgrensen. Teoretisk kan man søke om å stå 5 år utover aldersgrensen (lov om aldersgrenser av 1956), men få eller ingen benytter seg av dette. Det er et lokalt ansettelsesråd som ansetter, første gang for 2 år, deretter 3x1 år. Gjennomsnittlig avgang/sluttalder for politi- og lensmannsbetjenter er 58 år.

## 2 Teoretisk forankring og forskningsspørsmål

### 2.1 Risikokriterier og risikoopplevelse

All menneskelig aktivitet innebærer en risiko. Den absolutte sikkerhet finnes ikke. Likevel ønsker vi at risikoen skal være innenfor et akseptabelt nivå. Risikokriterier er kriterier som benyttes for å uttrykke et akseptabelt og et uakseptabelt risikonivå. Det akseptable vil være avhengig av type aktivitet, hvem som utfører aktiviteten og i hvilken sammenheng den foregår (Aven et al, 2003). For eksempel er det slik at politiet i vårt samfunn tar risiko for at andre ikke skal utsettes for fare. Risikotaking, risikounngåelse og felles opplevelse av trygghet og frykt, er en del av en dialog om hvordan en best skal organisere sosiale relasjoner. Å organisere betyr i denne sammenheng å definere noe inn og noe annet ut.

Vi skiller mellom risiko og usikkerhet. Risiko er en beregnet sannsynlighet for at noe kan gå galt, mens usikkerheten er knyttet til det ukjente. På engelsk skilles det videre mellom "safety" som det som for eksempel er knyttet til teknisk sikkerhet, arbeidssikkerhet og sikkerheten ved for eks. politiarbeid eller arbeid offshore. "Security" er knyttet til arbeidet med å hindre spionasje, terror og farer som bevisst er påført fra andre.

For å kunne si noe om risikoopplevelse for ansatte i politiet, må vi relatere oppgaven til den type arbeid som skal utføres, kjennetegn ved personen og situasjonen. En må for eksempel vite om de operasjoner som en skal delta i har et katastrofepotensial eller om de er avgrenset. Vi må vite om personen oppsøker situasjonene frivillig eller om de følger med nødvendighet av jobben som skal gjøres og om personen har personlig kontroll over små eller store deler av operasjonen. Tilsvarende må vi si noe om den sosiale konteksten som oppgavene skal gjennomføres i, om det er stabile, rolige forhold som for eksempel ved 17. mai eller om det er kjente uromomenter som for eksempel ved spesielle utenlandske statsbesøk eller demonstrasjoner. Risikoen må også forstås i forhold til hvem som kan utsettes for fare. Det kan være politiet selv, deltakende demonstranter, annet publikum, politiets familie eller tilfeldige personer. De individuelle faktorene er knyttet til hvordan vi forholder oss til stress og fysisk og psykisk belastning, og hvor mye risiko som er akseptabelt i forhold til den enkeltes personlighet. Det er alltid personer som på ulike områder er risikotakere - sosialt (kontakt med ukjente), fart (sport, bilkjøring) eller økonomi (meklere). Det er derfor

naturlig at også politifolk fortolker risikoen knyttet til arbeidsoppgaver og hendelser svært forskjellig. I tilknytning til dette er det også slik at det finnes en "optimisme bias" som sier at dette hender ikke meg og at de aktiviteter en selv er med på føles mindre farlige enn de faktisk er, blant annet fordi en har trent på dem og er psykologisk forberedt.

Nedenfor er det listet opp noen forhold som regnes for å være viktige for når en opplever risikoen som høy (Slovic, 1987, 2000; Simmons & Walker, 1999; Mayo & Hollander, 1991):

- Ufrivillig risikoeksponering
- Manglende personlig kontroll over risikoen
- Stor usikkerhet knyttet til hva som vil bli konsekvensene
- Manglende personlig erfaring med risikoen (frykt for det ukjente)
- Genetiske effekter av eksponering (trussel for fremtidige generasjoner)
- Katastrofale hendelser
- Nytteverdier ikke særlig synlige
- Nytteverdier går til andre

Når det gjelder oppfatninger av hva som er farlig ser det ut til å være stor enighet mellom eksperter og publikum (Cross, 2003). Men det kan være noen fallgruver i slike vurderinger. Dersom situasjonene er velkjente og en har mye personlig erfaring, f.eks. ved bilkjøring, har en tendens til å undervurdere farene. Dette kan være tilfelle for mange av de situasjonene som politiet kommer opp i daglig. Tilsvarende ser vi at det er mange farer som ekspertene advarer mot, men der folk flest, og heller ikke alle ansatte i politiet bryr seg. Det gjelder for eksempel livsstilsforhold som røyking, diett, vektregulering, trening og behov for søvn og hvile. Konsekvensene ligger gjerne langt framme i tid og en bagatelliserer problemene. I tillegg til dette har en også gjerne situasjoner eller hendelser som ekspertene anser som små, men der publikum opplever dem som store. Det gjelder for eksempel store og alvorlige hendelser som ikke opptrer så ofte, f.eks. flyulykker, kjernekraftsulykker.

Dersom en har stor innflytelse og kontroll over en situasjon, er en stort sett oftere villig til å ta risiko enn dersom en ikke har det. Dette viser seg ofte ved det som kan kalles instrumentell risikotaking, som når vi tar "snarveier" eller jobber uten verneutstyr. Et annet eksempel er når arbeidstakere plutselig møter veggen og blir syke. De kan i årevis ha vært uten en eneste sykefraværsdag. De har (ofte med hjelp av organisatoriske eller



miljømessige forhold på jobben) oversett alle fysiske og psykiske faresignaler, helt til det smeller så skikkelig at de må bruke måneder eller år for å komme på beina igjen. Fordi dette ofte går godt (fortere, mer behagelig eller mer spennende), forsterkes risikoatferden og dermed også muligheten for ulykker og uheldige konsekvenser. Tilsvarende dersom de uheldige konsekvensene av handlinger ikke er umiddelbare og sikre, men ligger langt framme i tid og ikke med nødvendighet vil skje ("det hender ikke meg"), tar vi mer usikkerhet.

Hvilken risiko som er akseptabel eller hvilken risiko en frykter mest, er sosialt definert. Det er derfor viktig å få med seg mangfoldet i den problematikk knyttet til risiko som de ansatte i politiet opplever. Et viktig ledd i dette er å kartlegge politiets opplevelser av sin egen arbeidssituasjon og hvilken sammenheng dette har med de ansattes fysiske og psykiske helse, velvære og trivsel.

Måten en uttrykker risiko og formulerer akseptkriteriene vil variere ut fra hvilket behov en har for beslutningsstøtte (Aven et al., 2003). I mange tilfeller brukes kvalitative uttrykk. I andre tilfeller brukes mer presise kvantitative formuleringer. De kvalitative analysene omfatter årsak til og virkninger av en enkelthendelse, samt tiltak for å hindre at enkelthendelser oppstår og/eller virkninger av disse er eskalerende, dvs. Initierer en hendelseskjede som kan føre til en storulykke eller katastrofe. En løsning anses som akseptabel dersom for eksempel dette er den overveiende oppfatningen til en eller flere personer som representerer de nødvendige fagområder og som har den nødvendige kunnskap og erfaring til å foreta en velbegrunnet vurdering (Aven et al., 2003).

Eksponering for fysiske, psykiske og emosjonelle belastninger er avgjørende for fysisk og psykisk helse og for livskvaliteten til de ansatte. I arbeidslivet er det to buffermekanismer som til en viss grad kan veie opp for store belastninger og krav i arbeidet. Det er kontroll over egen arbeidssituasjon (f.eks. muligheten til å planlegge og organisere eget arbeid, medvirkning, læringsmuligheter), samt sosial støtte og fellesskap på jobben. For å gi et helhetlig bilde av arbeidsvilkår er det viktig at begge disse forhold studeres (Karasek & Theorell, 1990).

I denne rapporten skal vi se på noen av de risikokriterier eller farer (hazards) som er knyttet til politiets arbeidsforhold. Rapporten er basert på data fra spørreskjema til de politiutdannede og ikke på beregninger av faktiske ulykker og skader eller seinvirkninger av spesielle hendelser.

## **3 Metode**

### **3.1 Forskningsdesign**

I prosjektet er det tatt i bruk tre metoder: litteraturstudie, kvalitative intervju og kartlegging gjennom spørreskjema til et utvalg av politiets ansatte. Faktamateriell fra Politiets Fellesforbund og tall fra tidligere gjennomførte empiriske undersøkelser er også brukt som supplement til de tre metodene.

### **3.2 Litteraturstudie**

I litteraturstudien har vi lagt vekt på å få fram forskningsresultater som belyser politiets situasjon i andre land, på områder som risiko, stress, helse og forholdet mellom jobb - familie.

### **3.3 Intervjuundersøkelse**

Ved hjelp av en intervjuguide som var strukturert gjennom emner, ble det gjennomført en forstudie med informantintervju. Hensikten med forstudien var for det første å bli kjent med politi som yrke, og finne fram til problemstillinger vi i utgangspunktet ikke var kjent med. For det andre ønsket vi informasjon som kunne bidra i fortolkningen av svarene fra spørreskjemaundersøkelsen.

Informantene var spredt over store deler av landet, og med ulik stilling innen politiet. Intervjuene varte mellom 1 og 3 timer. 14 intervjuer ble gjennomført i løpet av oktober og november 2002.

Intervjuene bestod av både telefonintervjuer og av personlige intervjuer. Av de 14 intervjupersonene, var 12 personer i aktiv tjeneste. I tillegg ble to pensjonister på henholdsvis 63 og 77 år intervjuet.

Alderen på de yrkesaktive som ble intervjuet varierte mellom 26 og 58 år. Det var 10 menn og 4 kvinner. Halvparten av informantene (7 personer) var mellom 44 og 48 år gamle, og av disse var det en kvinne.

4 av respondentene hadde arbeidssted i Oslo, mens resten var spredt på Nord-Norge og Vestlandet. Informantene hadde følgende typer stillinger: lensmannsbetjent,

politioverkonstabel, politibetjent, førstebetjent, politiinspektør, politioverbetjent og leder av avdeling.

Tabell: Deltakerne i intervjuundersøkelsen

Antall	Alder	Sted	Stilling
3 kvinner	-35	Stavanger Troms politidistrikt Oslo	Politibetjent, politioverkonstabel, lensmannsbetjent
2 menn	36-45	Oslo Sandnes	Etterretning, politiførstebetjent
5 menn	46-57	Hordaland Oslo Oslo Stavanger Kristiansund	Politiførstebetjent, politioverbetjent politiførstebetjent, leder avdeling, politiinspektør
3 menn	58-	Sandnes, Molde, Bergen	Pensjonist, stasjonssjef

### 3.4 Spørreskjemaundersøkelse

Det ble foretatt et representativt pro-rata utvalg fra hvert av de 27 politidistriktene i Norge. Et pro-rata utvalg vil si at antall informanter i hvert distrikt står i forhold til antall ansatte i hvert distrikt. Totalt 1847 medlemmer, inkludert 400 pensjonister, fikk tilsendt spørreskjema om "Arbeidsvilkår og pensjonsforhold i politiet". Den totale svarprosenten var 62%, blant de yrkesaktive var svarprosenten 69%, og blant pensjonistene var den 33%.

Spørreskjemaet bestod av 25 sider, og 118 spørsmål. Skjemaet ble distribuert ut til alle distriktene av Politiets Fellesforbund og returnert til RF-Rogalandsforskning etter punching i et byrå.

Dersom frafallet ikke er tilfeldig, men systematisk i enkelte grupper eller distrikter, må resultatene med lave svarprosenters tolkes med forsiktighet.

## 3.5 Måleinstrumenter

### 3.5.1 Psykososialt arbeidsmiljø (Copenhagen Psychosocial Questionnaire, COPSQ)

*Krav* dimensjonen ble målt ved hjelp av Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Kristensen & Borg, 2001), som består av 30 spørsmål. Skalaen går fra 1 "aldri/nesten aldri" til 5 "alltid".

*Kvantitative krav* ble målt ved hjelp av 7 spørsmål. Disse var: "Krever arbeidet ditt at du arbeider meget raskt?", "Er arbeidet ditt så ujevnt fordelt at arbeidet hopper seg opp?", "Hvor ofte har du ikke tid til å fullføre alle oppgavene dine?", "Blir du liggende etter med arbeidet ditt?", "Hvor ofte kan du ta det litt med ro og likevel få gjort arbeidet ditt?", "Har du tid nok til oppgavene dine?" og "Må du arbeide overtid?". Cronbach's alpha for denne skalaen var .83.

*Kognitive krav* ble målt ved hjelp av 8 spørsmål. Disse var: "Må du holde øye med mange ting mens du jobber?", "Krever arbeidet ditt at du må huske på en mengde ting?", "Krever arbeidet ditt at du må komme opp med nye ideer?", "Krever ditt arbeid at du tar raske beslutninger?", "Krever ditt arbeid at du tar vanskelige beslutninger?", "Må du ta beslutninger som er av stor betydning for din arbeidsplass?", "Har du en ansvarsfull jobb?" og "Hvor ofte må du behandle vanskelige problemer på jobb?". Cronbach's alpha for denne skalaen var .82.

*Emosjonelle krav* ble målt ved hjelp av 2 spørsmål. Disse var: "Setter arbeidet ditt deg i vanskelige følelsesmessige situasjoner?" og "Er arbeidet ditt følelsesmessig krevende?". Cronbach's alpha for denne skalaen var .83.

*Krav til å skjule følelser* ble målt ved hjelp av 2 spørsmål. Disse var: "Krever arbeidet ditt at du ikke kan komme med din mening?" og "Krever arbeidet ditt at du skjuler følelsene dine?" Cronbach's alpha for denne skalaen var .61.

*Sensoriske krav* ble målt ved hjelp av 4 spørsmål. Disse var: "Krever arbeidet ditt stor konsentrasjon?", "Krever arbeidet ditt at du har godt syn?", "Krever arbeidet ditt at du kontrollerer dine bevegelser, for eksempel armer og hender bevisst?" og "Krever jobben din at du lytter konsentrert til en konversasjon?" Cronbach's alpha for denne skalaen var .60.

*Krav til jobbansvar* ble målt ved hjelp av 3 spørsmål. Disse var: "Kan du skade folk ved feil du gjør i jobben?", "Kan det føre til økonomiske tap hvis du gjør feil i ditt arbeid?"

og "Har jobben din betydning for andres velvære?". Cronbach`s alpha for denne skalaen var .61.

*Kontroll* dimensjonen ble målt ved hjelp av Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Kristensen & Borg, 2001), som består av 21 spørsmål. Skalaen går fra 1 "aldri/nesten aldri" til 5 "alltid".

*Jobbinnflytelse* ble målt ved hjelp av 10 spørsmål. Disse var: "Tar andre avgjørelser vedrørende ditt arbeid?", "Har du stor innflytelse på ditt arbeid?", "Har du innflytelse på hvor raskt du må jobbe?", "Har du noe å si med hensyn til hvem du skal jobbe sammen med?", "Har du innflytelse på arbeidsmengden du får tildelt?", "Har du innflytelse på når du skal jobbe?", "Har du innflytelse på hvordan du skal arbeide?", "Har du innflytelse på hva du skal gjør på jobben?", "Har du innflytelse på arbeidsmiljøet?" og "Kan du påvirke kvaliteten på ditt arbeid?" Cronbach`s alpha for denne skalaen var .79.

*Utviklingsmuligheter* ble målt ved hjelp av 6 spørsmål. Disse var: "Er arbeidet ditt variert?", "Krever arbeidet ditt høye krav til ferdigheter eller ekspertise?", "Må du gjøre de samme tingene om igjen og om igjen?", "Krever arbeidet ditt at du tar initiativ?", "Har du muligheten til å lære nye ting gjennom jobben?" og "Gir jobben deg anledning til å utvikle dine ferdigheter?". Cronbach`s alpha for denne skalaen var .77.

*Frihet i jobben* ble målt ved hjelp av 4 spørsmål. Disse var: "Kan du bestemme når du vil ta en pause?", "Kan du ta ferie mer eller mindre når du ønsker det?", "Kan du forlate arbeidet ditt for å slå av en prat med en kollega?" og "Hvis du har et privat ærend, er det mulig for deg å forlate arbeidsstedet for en halv time uten spesiell tillatelse?". Cronbach`s alpha for denne skalaen var .77.

*Arbeidets mening* ble målt ved hjelp av 5 spørsmål. Skalaen går fra 1 "i liten grad" til 5 "i stor grad". Disse var: "Er arbeidet ditt meningsfullt?", "Føler du at jobben du gjør er viktig?", "Føler du deg motivert og involvert i jobben?", "Er jobben din meningsfull for mottakerne?" og "Er jobben din del av en større helhet?" Cronbach`s alpha for denne skalaen var .78.

*Tilhørighet* ble målt ved hjelp av 4 spørsmål. Skalaen går fra 1 "i liten grad" til 5 "i stor grad". Disse var: "Ville du like å bli værende på din nåværende arbeidsplass resten av ditt yrkesaktive liv?", "Liker du å fortelle andre om din arbeidsplass?", "Føler du at problemene på din arbeidsplass også er dine problemer?" og "Føler du at din arbeidsplass er av stor personlig betydning for deg?". Cronbach`s alpha for denne skalaen var .55.

*Forutsigbarhet* ble målt ved hjelp av 2 spørsmål. Skalaen går fra 1 "i liten grad" til 5 "i stor grad". Disse var: "På arbeidsplassen din, blir du godt informert på forhånd angående for eksempel viktige beslutninger, forandringer eller planer for framtida?" og "Får du all informasjon du trenger for å gjøre jobben bra?". Cronbach`s alpha for denne skalaen var .79.

*Rolleklarhet* ble målt ved hjelp av 4 spørsmål. Skalaen går fra 1 "i liten grad" til 5 "i stor grad". Disse var: "Vet du eksakt hvor mye innflytelse du har i arbeidet?", "Har arbeidet ditt klare mål?", "Vet du eksakt hvilke områder du har ansvaret for?", "Vet du eksakt hva som forventes av deg på arbeidet?" Cronbach`s alpha for denne skalaen var .75.

*Rollekonflikter* ble målt ved hjelp av 4 spørsmål. Skalaen går fra 1 "i liten grad" til 5 "i stor grad". Disse var: "Gjør du noe på jobb som er akseptert av noen folk, men ikke av andre?", "Har du motstridende krav på jobben?", "Må du ofte gjøre ting som burde vært gjort på en annen måte?" og "Må du ofte gjøre ting som synes å være unødvendige?" Cronbach`s alpha for denne skalaen var .74.

*Ledelseskvalitet* ble målt ved hjelp av 8 spørsmål. Skalaen går fra 1 "i liten grad" til 5 "i stor grad". Disse var: "I hvilken utstrekning vil du si at din nærmeste leder verdsetter personalet og viser oppmerksomhet mot den enkelte?", "I hvilken utstrekning vil du si at din nærmeste leder forsikrer seg om at den enkelte medarbeider har gode utviklingsmuligheter?", "I hvilken utstrekning vil du si at din nærmeste leder gir høy prioritet til videre opplæring og personalplanlegging?", "I hvilken utstrekning vil du si at din nærmeste leder gir jobbtilfredshet høy prioritet?", "I hvilken utstrekning vil du si at din nærmeste leder er flink til å planlegge arbeidet?", "I hvilken utstrekning vil du si at din nærmeste leder er god til å fordele arbeidet?", "I hvilken utstrekning vil du si at din nærmeste leder er god til å løse konflikter?" og "I hvilken utstrekning vil du si at din nærmeste leder er god til å kommunisere med personalet?" Cronbach`s alpha for denne skalaen var .94.

*Sosial støtte* ble målt ved hjelp av 4 spørsmål. Skalaen går fra 1 "i liten grad" til 5 "i stor grad". Disse var: "Hvor ofte får du hjelp og støtte fra kolleger?", "Hvor ofte er kollegene dine villige til å lytte til dine arbeidsrelaterte problemer?", "Hvor ofte får du hjelp og støtte fra din nærmeste overordnede?", "Hvor ofte er din nærmeste overordnede villig til å lytte til dine arbeidsrelaterte problemer?" Cronbach`s alpha for denne skalaen var .79.

*Tilbakemelding* ble målt ved hjelp av 2 spørsmål. Skalaen går fra 1 "i liten grad" til 5 "i stor grad". Disse var: "Hvor ofte snakker du med din overordnede om hvor godt du utfører arbeidet?" og "Hvor ofte snakker du med dine kolleger om hvor godt du utfører arbeidet?" Cronbach`s alpha for denne skalaen var .65.

*Sosiale relasjoner* ble målt ved hjelp av 2 spørsmål. Skalaen går fra 1 "i liten grad" til 5 "i stor grad". Disse var: "Arbeider du isolert fra dine kolleger?" og "Er det mulig å snakke med kollegene dine mens du jobber?". Cronbach`s alpha for denne skalaen var .55.

*Fellesskap* ble målt ved hjelp av 3 spørsmål. Skalaen går fra 1 "i liten grad" til 5 "i stor grad". Disse var: "Er det en god atmosfære mellom deg og dine kolleger?", "Er det godt samarbeid mellom kollegene på jobb?" og "Føler du deg som del av et fellesskap på arbeidsplassen?". Cronbach`s alpha for denne skalaen var .85.

### **3.5.2 Det svenske arbeidslivsinstituttet**

Det svenske arbeidslivsinstituttet gjennomførte i 2001 prosjektet "Ett arbeidsliv för alla åldrar". Dette var et stort prosjekt med 3500 informanter som svarte på ulike spørsmål knyttet til pensjon og arbeid. I vår undersøkelse om politiet drar vi på erfaringene fra dette prosjektet, og på den dokumentasjonsrapporten som Torgen et al. (2001) har utarbeidet på bakgrunn av prosjektet. Det er spesielt på spørsmål om forholdet mellom arbeid - familie vi benytter oss av dette måleinstrumentet. Måleinstrumentet tar som sagt for seg arbeid og familieliv, og innholder spørsmål som: "Påvirker kravene på jobben fritid og familieliv på en negativ måte?" og "På grunn av min jobb i politiet må ungene og partneren alltid passe på hvordan de oppfører seg". Instrumentet består av 12 spørsmål, rangert fra 1 "meget sjelden" til 5 "meget ofte". Man har også muligheten til å svare "ikke aktuelt", verdi 9. Ved hjelp av en faktoranalyse identifiserte vi to faktorer "konflikt mellom arbeid og familieliv" og "Bekymret for familiens sikkerhet". De to ekstraherte faktorene forklarte 49 % av variansen, med en Cronbach`s alpha på henholdsvis .83 og .79.

### **3.5.3 Subjektive helseplager**

Forekomsten av subjektive helseplager ble målt ved hjelp av "The Subjective Health Complaint Inventory" (SHC) (se Eriksen 1998). Måleinstrumentet består av 29 spørsmål som omhandler forekomsten av subjektive somatiske og psykologiske plager de siste 30 døgn. Eksempler er: "I hvilken grad har du vært plaget av forkjølelse og



influenza” og ”I hvilken grad har du vært plaget av migrene”. Spørsmålene er rangert fra 0 ”ikke plaget” til 3 ”alvorlig plaget”. Man kan videre dele opp måleinstrumentet i 5 del – skalaer: ”Mage – tarm plager”, ”pseudoneurologiske plager”, ”muskel – skjelett plager”, ”influenza lignende plager” og ”allergiske plager”. Cronbach’s alpha på del – skalaene varierte fra .48 (allergi) til .65 (pseudoneurologiske plager). Måleinstrumentet har i sin helhet en Cronbach’s alpha på .78.

#### **3.5.4 Angst og depresjon (Hospitality Anxiety and Depression Scale)**

The Hospital Anxiety and Depression Scale ble utviklet av Sigmund & Snaith i 1981 for å identifisere personer med angst - og depresjonsproblemer (Bjelland et al., 2002). Instrumentet består av til sammen 14 spørsmål, 7 på hver delskala (angst og depresjon), med verdier som går fra 0 til 3. Eksempel på spørsmål som inngår i instrumentet er: ”Jeg føler meg nervøs og urolig” (angst) og ”Jeg bryr meg ikke lenger om hvordan jeg ser ut” (depresjon). Cronbach’s alpha var .70 for angst skalaen, og .73 for depresjonsskalaen. Verdiene er på linje med det funnet (ibid).

#### **3.5.5 Utbrenthet (Maslach Burnout Inventory - MBI)**

Maslach Burnout Inventory ble utviklet for å måle utbrenthet (burnout) i arbeidslivet (Maslach et al., 1996). MBI består av tre delskalaer: ”følelesmessig utmattelse”, ”kynisme” og ”profesjonell effektivitet”. Alle skalaene går fra 0 ”aldri” til 6 ”hver dag”. Eksempler på spørsmål er: ”Arbeidet mitt gjør meg følelsesmessig utslitt”, ”Jeg har blitt mindre interessert i arbeidet mitt siden jeg startet i denne jobben”, og ”Problemer som dukker opp på jobben løser jeg på en effektiv måte”. For delskalaene varierte Cronbach’s alpha fra .76 til .86.

#### **3.5.6 Selvmordstanker (Suicidal ideation and attempts)**

Paykel et al. (1974) har utviklet et instrument som måler ”selvmordstanker”. Instrumentet består av til sammen 5 spørsmål. Eksempler er: ”Har du noen gang det siste året følt at livet ikke er verdt å leve?” og ”Har du i løpet av det siste året forsøkt å ta ditt eget liv”. Verdiene er rangert fra 0 ”aldri” til 3 ”mange ganger”. Cronbach’s alpha for dette instrumentet er på .84.

#### **3.5.7 Mestring (Approach / avoidance coping questionnaire)**

Dette instrumentet ble utviklet av Finset (se Finset et al., 2002) og måler graden av tilnæringsorientert (aktiv) – og unngåelsesorientert mestring. Instrumentet er skåret

slik at de tilnæringsorienterte og unngåelsesorienterte spørsmålene lader i hver sin retning. Spørsmålene er rangert fra 1 "helt uenig" til 5 "helt enig". Eksempler på tilnæringsorienterte spørsmål er: "Jeg sier fra når jeg er sint eller trist" og "Jeg går aktivt inn for å finne en løsning på problemene mine". Unngåelsesorienterte spørsmål er for eksempel: "Jeg prøver å glemme plagene mine" og "Jeg føler langt på vei at jeg har gitt opp". Cronbach's alpha er på .68.

### **3.5.8 Posttraumatisk symptomskala (PTSS)**

Posttraumatisk symptomskala ble konstruert på grunnlag av forløpsstudiene av overlevende etter Alexander Kielland ulykken i 1980. Instrumentet har vist seg som godt egnet til overvåkning og screening av personer med krise reaksjoner og post -traumatiske stressreaksjoner (Eid & Johnsen, 1999). Posttraumatisk symptomskala består av 10 spørsmål om vanlige reaksjoner blant personer som har vært rammet av ulykker, katastrofer eller vold, som for eksempel: "Drømmer med mareritt om hendelsen" og "Frykt for steder eller situasjoner som kan minne om hendelsen". Spørsmålene er rangert fra 1 "aldri/sjelden" til 7 "meget ofte". Cronbach's alpha er på .92.

### **3.5.9 Stress og belastningsfaktorer**

Vi har brukt spørsmål fra en rekke internasjonale undersøkelser om stress og helse i politiet, blant annet: Abdollahi, 2002, Alexander et al., 1993, Biggham et al., 1997, Brown & Campbell, 1990, Bruke, 1998, Hart et al., 1995, Kop & Euwema, 2001, Renck et al., 2002.

### **3.5.10 Holdning til bruk av makt og sosiale ferdigheter**

Politiets holdning til bruk av makt og sosiale ferdigheter er målt ved Kop og Euwemas (2001) instrumenter. Holdning til bruk av makt ble målt ved 6 spørsmål som rangerte fra 1 "helt uenig" til 5 "helt enig". Eksempler på spørsmål er: "Polititjenestemenn bør oftere bruke makt i arbeidet sitt" og "Bruken av tøff, fysisk fremferd bør begrenses i den operative tjenesten". Cronbach's alpha var på .61.

Bruken av sosiale ferdigheter ble målt ved 5 spørsmål, som rangerte mellom 1 "helt uenig" og 5 "helt enig". Eksempler på spørsmål er: "Sosiale ferdigheter er det viktigste for en politi/lensmann" og "Vanligvis løses ikke noe problem bare med sosiale ferdigheter". Cronbachs alpha var på .52.

### 3.5.11 Tall fra andre undersøkelser

I noen tilfeller er det oppgitt tall fra andre undersøkelser som er utført av forfatterne eller som er offentliggjort i rapporter, bøker og artikler. Dette gjelder for eksempel tall fra prosjektet ”Energibransjen i omstilling: arbeidsorganisering, helse og produktivitet” som ble gjennomført i 13 norske energiverk i perioden 1998-2002. I dette utvalget deltok 3335 informanter. Prosjektet ble finansiert av Norges Forskningsråd (NFR). Det er også hentet tall fra intervensjonsprosjekter i NFR-programmet; ”Helse i arbeidslivet”, som ble gjennomført i Posten (Bergen og Oslo, N = 1077) og i pleie- og omsorgsektoren i to kommuner (N = 169). Det er også hentet sammenligningstall fra en medarbeiderundersøkelse i Helse Vest gjennomført i 2003 med 5892 deltakere.

## 3.6 Analysemetoder

I forskningsrapporten bruker vi forskjellige kvantitative metoder for å besvare forskningsspørsmålene. De mer enklere formene for dataanalyse eller kvantitativ analyse uttrykker vi i form av **frekvensanalyser**, som regel i prosent. En frekvensanalyse viser hvor ofte en hendelse forekommer, eller hvor mange som har en gitt egenskap, i forhold til det totale utvalget. I denne rapporten presenteres hovedresultatene fra prosjektet ved hjelp av tabeller og stolpediagrammer. Stolpediagrammene viser frekvenser og gjennomsnittsverdier for ulike grupper av politiutdannede. Der det er mulig vil vi sammenligne resultatene i dette prosjektet med tall fra prosjekter nevnt i kap. 3.4.11 og tall fra SSB.

En **faktoranalyse** er en metode for å identifisere underliggende begrep (faktorer) som ikke er direkte målbare, men som kan ekstraheres ved hjelp av et større antall observerbare variabler. Ideen med faktoranalysen er at de spørsmålene som har lik betydning konseptuelt sett, grupperes sammen. Følgende metafor kan forklare dette: Tenk at en stokket kortstokk blir kastet opp i luften. Det faktoranalysen gjør er å gruppere de ”kortene” som naturlig hører sammen i ordnede ”bunker”. ”Bunkene” er et empirisk (målbart) uttrykk for en latent (underliggende) holdning. Ved hjelp av observerbare variabler kan man identifisere underliggende ikke –målbare dimensjoner og hva disse konseptuelt innebærer. Et eksempel kan være at ”stress” er fenomen som er vanskelig å måle, siden det finnes forskjellige typer ”stress”. Vi løser dette problemet ved at vi stiller politiet mange ulike spørsmål som omhandler de mange dimensjonene ved ”stress” og grupperer disse sammen ved hjelp av en faktoranalyse.

Cronbach's alpha er en variant av **reliabilitetsanalyse** som hører sammen med faktoranalyse. En reliabilitetsanalyse vurderer hvorvidt alle variablene som inngår i en faktor uttrykker samme meningsinnhold. Man kan gjerne si at reliabilitetsanalysen er en kvalitetssikring av faktoranalysen.

Videre vil vi presentere en god del av tallmaterialet som **skalaer**. En skala må sees i forbindelse med faktoranalysen som er diskutert ovenfor. De ulike faktorene vi identifiserer, vil som regel operasjonaliseres empirisk som en skala. En faktor er egentlig mange spørsmål som er slått sammen til en skala. Skalaen kan enten uttrykkes i variablenes opprinnelige verdier (gjennomsnittsskåre), eller som en sumskåre der variablenes verdier er addert. Skalaene vil uttrykkes som gjennomsnittet for de ulike gruppene av politifolk. Et gjennomsnitt er summen av observasjonenes (politifolkenes) verdi på en gitt variabel, delt på antallet observasjoner. Svært ofte vil vi i forbindelse med gjennomsnitt oppgi **standardavviket**. Standardavviket forteller noe om variasjonen rundt gjennomsnittet. Hvis det er stor spredning (variasjon) i hva de ansatte har rapportert, vil standardavviket bli stort. Dersom standardavviket er lite, er det liten spredning på hva de ansatte har svart, og dermed stor "enighet". Noe mer folkelig sagt, er standardavviket det gjennomsnittlige avviket fra gjennomsnittet.

**Korrelasjon** måler hvor sterk sammenheng det er mellom to variabler. Et eksempel er at man kan måle hvor sterk sammenheng det er mellom stress og angst. En korrelasjon kommuniserer styrken i sammenhengene mellom to forhold. Korrelasjonskoeffisientene er standardisert innenfor intervallet  $\pm 1$ . Jo nærmere korrelasjonskoeffisienten er 1, jo sterkere er sammenhengen mellom to forhold eller variabler.

En **regresjonsanalyse** er en årsaksmodell der vi ser hvordan ett sett av faktorer (uavhengige variabler) påvirker et annet forhold (avhengig variabel). Et eksempel er at vi gjennom en regresjonsanalyse kan se hvordan faktorer som "opplevde voldshandlinger", "ledelse" og "stress", som alle her er uavhengige variabler, påvirker den avhengige variabelen angst. Det er tre viktige elementer som inngår i en regresjonsanalyse. Det er **regresjonskoeffisient**, **signifikans** og **forklart varians**.

**Regresjonskoeffisienten** beskriver styrken og retningen av sammenhengen mellom to variabler; årsaks- og effektvariabelen. For eksempel kan høye krav på arbeidsplassen har sammenheng med større grad av helseplager. En regresjonskoeffisient på for eksempel 0,12 viser da at slike krav har en positiv effekt på helseplager. En positiv effekt betyr da ikke nødvendigvis at effekten er "positiv", men derimot at større grad av

krav gir større grad av helseplager. Hadde regresjonsvariabelen vært  $-0,12$  hadde større grad av krav hatt sammenheng med mindre grad av helseplager. I tillegg bør en ta med at høyere regresjonskoeffisient viser at "effekten" er større/høyere enn for en lavere regresjonskoeffisient. Dette gjør at en kan sammenlikne regresjonskoeffisientene med hverandre for å se hvilke variabler som har størst effekt for eksempel på helseplager.

**Signifikans** er et uttrykk for at de observerte empiriske fenomenene eller mønstrene er reelle, selv etter at vi har tatt hensyn til den statistiske usikkerheten som alltid er tilstede i utvalgsundersøkelser (når ikke alle individer i for eksempel politiet blir spurt).

**Forklart varians** er andelen av variansen i avhengig variabel som forklares av de uavhengige variablene i en regresjonsanalyse. Dette kan forklares mer folkelig ved hjelp av følgende eksempel: Kjenner vi alle årsakene til at folk har angst, så kjenner vi 100 prosent av alle årsakene til angst. Forklart varians ville i et slik tilfellet vært på 100 prosent. Hvis en regresjonsanalyse har en forklart varians på 40%, så forklarer altså regresjonsmodellen 40% av årsakene til angst. Innenfor psykologi vil en "god" forklart varians variere mellom 15 og 40%.

## 4 Resultater fra intervjuene

### 4.1.1 Politifolks opplevelse av arbeid, aldring og pensjon

I dette kapitlet vil vi presentere resultatene av intervjuene som ble gjennomført før spørreskjemaundersøkelsen. Politifolk med varierende alder, bakgrunn og geografisk tilknytning ble inkludert. Det er deres egne beskrivelser og oppfatninger av arbeid, og forhold av betydning for aldring og pensjonsforhold som her er sammenfattet.

#### *Politifolks opplevelse av arbeidsvilkår*

Helserisiko og arbeidsbelastning vil være en av flere begrunnelser for tidligpensjon og særaldersgrense. Faktorer som har avgjørende betydning for helserisiko, arbeidsbelastning og livskvalitet vil være fysiske, psykiske og emosjonelle belastninger, samt skader og ulykker. Videre vil kontroll med egen arbeidssituasjon og sosial støtte og fellesskap være buffermekanismer som kan veie opp for store belastninger og krav (Karasek & Theorell, 1990). Vi vil her formidle politifolks oppfatninger av disse faktorenes betydning for arbeidsbelastning og helserisiko i politiet. I tillegg vil vi også

presentere medarbeiderne sine egne oppfatninger av årsak til turnover og konflikten mellom arbeid, familie, hjem og fritid.

#### **4.1.2 Arbeidets innhold**

##### ***Skader og ulykker***

Tradisjonelt oppleves politiyrket i befolkningen som risikofyllt. Det er imidlertid forskjeller på den risiko man utsettes for mellom de ulike avdelingene i politiet og jobbinnholdet generelt for ulike stillinger. En etterforsker foretar avhør, ransaking og setter sammen en sak i samarbeid med påtalemyndigheten. Saken behandles videre av påtalemyndigheten når det gjelder påtalespørsmålet. Det er delt ansvar mellom de to instansene. Politiet tar planlegging og gjennomføring av det praktiske arbeidet med en kriminalsak, mens påtalemyndigheten skal sikre at lovens bokstav er oppfylt. I trafikk-tjeneste jobber en med trafiksikkerhet; alt fra kontroll på fart, atferdskontroll, trafikkovervåking og informasjonsarbeid overfor publikum. De foretar anmeldelser og lettere trafikketterforskning. Når en politimann er operativ betyr det i prinsippet at du kan brukes til oppdrag som krever bruk av våpen. Dette krever et årlig femdagers kurs (40 timer) hvor skyting, beredskap og beredskapslignende øvelser og teori er hoveddelene.

Det er ikke spesielt farlig å være etterforsker sammenlignet med hva man utsettes for i arbeidet på orden. Dessuten varierer risikoen etter hvilket oppdrag man skal utføre. Oppdrag som involverer berusede eller psykisk ustabile mennesker er potensielt risikable. Det samme gjelder væpnede oppdrag. Det har blitt mer bruk av skytevåpen og kniver enn tidligere. Selv om faren for å bli skutt er tilstede, så skjer dette svært sjelden. Men flere informanter viser til at forholdene har endret seg; de kriminelle miljøene har hardnet til. Dette har resultert i en mer utstrakt bruk av vernevester, og større frykt for å patruljere i gatene. Før ble vestene bare brukt i spesielle oppdrag, nå er de en del av uniformen. Utrykning er et kjent risikoforhold, men samtidig som en slik situasjon oppleves som farlig så blir en gjerne opptatt av å hente igjen den mistenkte. Dette reduserer risikoopplevelsen. Andre ting som oppgis som risikofyllt er sprøyter og omgang med hiv-smittede. I helgene er det flere rusede personer, mer slåssing og større uforutsigbarhet enn i ukedagene. De som jobber som operativ kan bli truet på livet og utsettes for fysisk vold.

Det er en del av politiutdannelsen å trene på å unngå at situasjoner tilspisser seg og blir farlige. Samtidig ligger det i politiyrkets natur at en nødvendigvis vil være tilstede i situasjoner som er uberegnelige og som lett kommer ut av kontroll. Det er det uforutsette, eller utforutsigbare, som oppleves som farligst. Det kan dreie seg om å ikke være godt nok forberedt, eller å bruke kraftigere midler enn det oppdraget krever. De kan også oppleve at egne forutsetninger ikke alltid stemmer overens med det de må påta seg av oppdrag.

### ***Psykologiske/emosjonelle påkjenninger***

De følelsesmessige påkjenningene kan være svært store i politiyrket. Som eksempler på typer av hendelser som gjør stort inntrykk er mennesker som dør i armene deres, selvmord hos unge mennesker, og stygge trafikkulykker. En informant nevner en episode som har brent seg fast i hukommelsen og sier det på denne måten: ”Det var en trafikkulykke med to unge gutter, den ene omkom umiddelbart mens den andre ble brakt til sykehuset. Det som sitter i meg er oppførselen til publikum. Vi måtte bruke mye ressurser på å slåss mot fulle personer som ville bort til ulykkesbilen og derved hindret redningsarbeidet.” (politioverbetjent 47 år).

Politiet har ansvar og oppgaver i forbindelse med ulykker der liv og helse er i fare, også når det gjelder katastrofer som for eksempel Alexander Kielland ulykken. En informant med erfaring fra nettopp denne ulykken, husker ennå den spesielle lukten i møterommet som ble brukt i forbindelse med redningsarbeidet.

Skarpe oppdrag der politifolk blir skutt på er en stadig vekker om egen forgjengelighet/dødelighet. Drapssaker, spesielt der det dreier seg om barn og foreldre problematikk fungerer som påminnelser om hvor sårbare mennesker er, også ens egen familie. De blir gjerne opptatt av at ens egen familie er trygg, samtidig som inntrykkene fra eget arbeid øker redselen for at noe skal skje. Noe som er viktig for å fungere i yrket er bruken av humor (galgenhumor). Å fleipe om døde personer, lik og andre groteske situasjoner er en måte å overleve på, men det er også like vanlig å sette seg ned for å snakke alvorlig om en rekke saker.

### ***Andre belastninger***

Patrolje og operativ oppgaveløsning er noe av det mest krevende arbeidet i politiet. Samtidig gir det også en tilfredsstillelse når oppgavene blir utført på en god måte.

Ansatte i politiet blir fa tid til annen anmeldt av publikum, og opplever ofte at slike anmeldelser ikke er basert på faktiske forhold.

Yrket medfører at en må være klartenkt og oppmerksom og ta en del avgjørelser under tidspress. På oppdrag brukes ofte eldstemann prinsippet; altså prinsippet om at det er den eldste medarbeideren som skal ta avgjørelsene. Dette blir diskutert på forhånd i bilen. Det er ikke alltid like lett å ta avgjørelser, og er man usikker skal man likevel virke profesjonell. Det oppleves som urettferdig hvis avgjørelsen kritiseres i ettertid.

I mange innvandremiljøer står ikke kvinner høyt i kurs. I slike miljøer er det en fordel at mannlig politi tar ordet. Som kvinne opplever man negative ting i møte med disse miljøene; de hører mer på mannen og henvender seg til den mannlige representanten. I slike situasjoner er det enklest å la politimannen føre ordet, men dette kan virke negativt inn på politikvinnen.

Politiet får mye negativ omtale i media, og opplever selv at de skal "henges ut". Det samme gjelder i forhold til retten; "man blir spiddet, det letes etter feil; som for eksempel i saksbehandlingen, i uttrykkningen osv".

Politirollen blir gjerne en del av identiteten til den enkelte. Er man politi på jobb, så er man også politi i fritiden. I enkelte tilfeller kan det oppleves som vanskelig fordi allmennheten vurderer politifolk sin oppførsel i privatlivet. Når det i sosiale sammenhenger kreves at man oppgir hvilket yrke man har, så er det ofte en kilde til diskusjon, alle har en mening om politiet. En informant sier at "samfunnet rundt oss ønsker å snakke om faget vårt hele tiden, alle vil ha en del av deg". Det er heller ikke uvanlig at naboer eller andre tar kontakt på grunn av hans eller hennes status som politi.

Som politi har man også få muligheter til å ikke reagere dersom andre mennesker gjør noe ulovlig, selv om dette skjer når man selv ikke er på jobb. Spesielt på mindre steder kan dette forholdet oppfattes som vanskelig. På små steder er man også lettere utsatt for sladder.

Det er ikke mange av informantene som har opplevd å få trusler mot egen familie, men flere har kolleger som har opplevd dette. Slike trusler oppleves, naturlig nok, som svært ubehagelige.

Som politi ser man samfunnets skyggeside. Det den enkelte ser og opplever i sin arbeidssituasjon kan også virke inn på familiesituasjonen. Enkelte får mareritt om natten av det de opplever på dagen. Hos andre resulterer alle de sterke inntrykkene i økt redsel



for egen helse, og for familiens liv og helse. Det oppleves også som slitsomt å bli oppringt til alle døgnets tider. En informant i lederstilling forteller at han ble oppringt av folk på ordensavdelingen fordi folkene på etterforskning ikke var på jobb mellom kl 2200 og 0800. Også privatpersoner ringer og spør om de mest ”banale ting”, ofte også på nattestid.

### ***Kollegastøtteordningen***

Det skal være en **kollegastøtteordning** (KSO) i hvert enkelt politidistrikt. Den eller de som skal ivareta denne rollen, velges av de ansatte i politidistriktet. De skal stå til disposisjon for kollegaer som føler at de trenger hjelp og støtte. Kollegastøtte bør gis når den ansatte har vært utsatt for vold, trusler, skade, mediefokusering, dramatiske hendelser (skuddløsning, redningsarbeid, katastrofearbeid, selvmord) eller episoder som involverer barn (PHS 2002:381). Kollegastøtteordningen kan brukes både til å ta opp traumatiske forhold fra tjenesten, og til forhold av mer personlig karakter.

Flere av informantene oppgir at de ikke kjenner spesielt godt til kollegastøtteordningen og hvordan denne fungerer. Selv foretrekker de å snakke med gode venner i politiet. I spesielle situasjoner er det mulig å snakke med personell innenfor krisepsykiatri. Dessuten er det alltid debriefing etter farlige oppdrag, men få oppgir å ha hatt sterke behov for dette. I stedet velger noen å ha samtaler på tomannshånd.

Det kan virke som om kollegastøtteordningen brukes mest av yngre medarbeidere, og at det da gjerne er psykososiale arbeidsmiljøforhold som er tema. En påstand fra en av informantene er at når arbeidsmiljøet i avdelingen fungerer bra så begrenses også bruken av kollegastøtteordningen.

## **4.1.3 Arbeidsvilkår**

### ***Arbeidstid/skiftordning***

Som for de fleste yrker der det arbeides skift, er kombinasjonen av det å arbeide skift og samtidig ha små barn krevende. Det forutsetter en nøye planlegging av hverdagen, og en forståelsesfull partner. Med ”riktig” arbeidsfordeling i hjemmet oppleves imidlertid skiftordningen også som en positiv ting, fordi det gir mulighet til lengre perioder med fri. For de uten familie er skiftordningen mest belastende i forhold til det å ha et sosialt liv.

De som synes det er mer belastende å arbeide skift enn å ha fast arbeidstid, ønsker seg over i en stilling med fast arbeidstid. Et slikt skifte kan imidlertid bety et mindre interessant arbeid.

### **Arbeidsmengde**

Arbeidsmengden i politiet er stor, og dette oppleves belastende. Spesielt på større politikammer er det ofte mye arbeid og lite folk. På dager med få personer på jobb, blir det vanskelig å gjøre jobben så grundig som man ønsker. Arbeidspresset gir seg også utslag i at publikum ikke får den servicen de har krav på, og at saker avsluttes for tidlig. Det hender også at oppdrag avvises på grunn av tidsmangel. Flere opplever arbeidsdagen som et evig jag på tidsfrister internt og med et ekstremt press fra andre parter, noe som gjør det umulig å holde seg innenfor den oppmålte arbeidstiden. Arbeidspresset medfører en hard prioritering av oppgaver. En slik prioritering er vanskelig, og kan bli møtt med manglende forståelse. Slike forhold gir medarbeiderne en følelse av utilstrekkelighet. Det er et slit hele tiden for å få sakene unna.

Også ledere opplever det store antall saker som vanskelig å håndtere. Planlegging av arbeidsdagen kompliseres ytterligere av at mannskapet på en avdeling beordres til andre avdelinger på grunn av frafall. Som leder må man styre ressursene. Når ting skjer, skjer det fort og det skal tas raske beslutninger. Det er et krav. Ledere skal ta stilling til hvorvidt man skal sende ut folk, samtidig som de må stå til rette overfor politimesteren for å ha brukt for mye penger i forhold til et budsjett som ikke tillater å sende ut folk.

Det oppleves også til tider frustrerende at man må bruke tid på arbeid som egentlig ikke krever at man er utdannet politi. Fangetransport og rengjøring av politikjøretøy er eksempler på slike oppgaver. Det tar mye tid bort fra politiarbeidet og fjerner en del av engasjementet i jobben.

I distrikter med få innbyggere er bemanningssituasjonen totalt sett bedre enn i byene, men her er det andre problemer som oppleves som belastende. Når distriktet dekker et stort areal, tar det for eksempel lang tid å kjøre fra sentrum til utkanten av distriktet.

### **Lønn**

Det er en gjennomgående enighet blant alle informantene at lønnen i politiet er dårlig. Lønnsforholdene gjenspeiler i liten grad den risikoen som politifolk utsettes for i yrket og andre belastninger som eksempelvis ubekvem arbeidstid.

Den operative tjenesten har lavest status, men samtidig velger en del å arbeide her på grunn av lønnen som blir større enn ellers på grunn av overtid og skifttillegg. På etterforskningsavsnittene er det svært mye å gjøre, men uansett hvor mye en jobber så tjener en ikke mer penger.

### **Turnover**

Flere av informantene sier at de har vurdert å gå over i et annet yrke, men av de som faktisk slutter kommer mange tilbake etter å ha prøvd seg i andre yrker. En av informantene forteller at han sluttet i politiet og gikk over til en jobb i det private næringslivet, men kom siden tilbake til en jobb i politiet. Som han selv sier, så "betydde lønn, posisjon og tittel noe for meg da jeg var 35 år. Nå har jeg prøvd og jeg ville ikke fortsette" (Politiinspektør 48 år).

De som slutter i politiet gjør det ofte på grunn av lønnsforholdene. Det er spesielt jobber i forsikrings- og sikkerhetsbransjen som det er aktuelt å gå over til. De fleste informantene kjenner noen som har sluttet i politiet. Det er ikke en spesiell grunn som går igjen som forklaring på hvorfor disse personene valgte å slutte. Noen sier at belastningen på familien ble for stor, andre slutter fordi de har fått en psykisk knekk som følge av det de har sett og opplevd i politiarbeidet. Andre grunner for å slutte kan være tilbud om en bedre stilling utenfor politiet, mistriivsel på grunn av egen manglende kompetanse, at de har gått lei av å forholde seg til kriminelle personer, eller føler seg utbrent i arbeidet.

Det er lett å rekruttere kvinner til polityrket, og selv om det er en del frafall av polititjenestekvinner etter barselpermisjon så er det også mange som forsetter. En del av disse går imidlertid ofte ned i, eller ønsker å gå ned i, redusert stilling. På større arbeidsplasser er det mulig å få redusert stilling, men det begrenser samtidig hvilken avdeling man kan jobbe på. For å få kvinner til å være i politiet er det viktig med gode kollegaer og å tilrettelegge for småbarnsfamilier.

En særskilt problemstilling er personellmessig frafall fra spesielle avdelinger i politiet d.v.s avdelinger som krever egne grunnkurs, og som ingen eksterne kan søke seg til. Slike avdelinger holder ofte til i Oslo. Etter en tid flytter den ansatte gjerne tilbake til hjemstedet sitt.

#### **4.1.4 Arbeidsmiljø**

##### ***Samhold og omgangstone mellom kollegaer***

Informantene opplever samholdet mellom kolleger i politiet til å være svært bra. Arbeidsmiljøet preges av å være åpent og inkluderende, og med en stor porsjon selvironi. Kolleger støtter hverandre i vanskelige situasjoner og bruker hverandre som ”psykologer”. Svært ofte bruker informantene uttrykket ”kamerater” i stedet for det mer nøytrale begrepet ”kolleger”. De blir svært godt kjent med hverandre. Spesielt gjelder dette kolleger i operativ tjeneste. Som etterforsker føler man seg mer alene.

Forholdet mellom kolleger i samme avdeling har endret seg. Før var det vanlig at yngstemann på en avdeling måtte ta alle ”drittjobbene”, som for eksempel å koke kaffe for resten av gruppen. Det var den eldste i tjenesten som stod i sentrum, men dette har endret seg. Nå er det mer personlige egenskaper som er viktige. Den enkelte medarbeider er blitt mer synlig. Det var lettere å stikke seg bort før. Det er en mer utbredt følelse av felles ansvar og dette stiller medarbeiderne overfor større krav til ytelse enn før.

Også kvinnene legger vekt på at det er et svært godt arbeidsmiljø i politiet, selv om omgangstonen (spesielt på orden) kan være noe røff, for eksempel i form av grove vitser. Det er en viss toleranse for slikt blant politifolk, men samtidig har omgangstonen blitt mykere i den senere tid. Hvorvidt ”griseprat” på arbeidsplassen oppleves som et problem for kvinner er svært personavhengig. Som eneste kvinnelige ansatt merkes dessuten humoren på en annen måte enn der det er flere kvinner ansatt. Mennene selv sier at ”det er personligheten til kvinnen som avgjør hvorvidt de egner seg til polityrket, de må være litt guttaktige. De [kvinnene] må tåle en del, vi menn sier ting rett fra leveren”. Det er også personavhengig om både avdelingsleder og ansatte aksepterer eller tolererer at dette er en grei omgangstone.

##### ***Lederen og den ansatte***

Informantene mener at den viktigste lederoppgaven er å ta vare på de ansatte. Det inkluderer også det å få til et godt arbeidsmiljø. Det er delte meninger om hvorvidt ledelsen har blitt flinkere til å ta vare på sine medarbeidere i løpet av de siste årene. En del av informantene hevder at ledelsen ikke tar godt vare på de ansatte, og viser til at den personlige oppfølgingen er dårlig både i arbeidssituasjonen og i tilfeller der den ansatte er langtidssykemeldt eller har blitt skadet i tjenesten. Ledelsen bør mer inn i

bildet i forhold til den ansattes ytelse og innsats. I dag blir en ikke ansatt bare på ansiennitet, men også på mer personlige egenskaper. Ledelsen gir lite feedback på det man gjør. Medarbeidersamtaler skal være årlige men det flyter ut. Andre forhold som tas opp er at avgjørelser blir tatt over hodet på de ansatte, og at beslutninger blir annonsert i plenum, uten å ta opp saken med den det gjelder først. Dette bildet er likevel ikke svart hvitt. Selv om det er ting de er misfornøyde med, er de samtidig ofte fornøyd med sin egen leder. Skillet mellom en god og dårlig leder går på forhold som kommunikasjon og tilstedeværelse, og at lederen respekterer underordnede med egne meninger.

Det er også delte meninger om hvorvidt ledelsen bør være operativ, eller fast tilstede på kontoret. I dag er lederne mer operative og blir med ut på oppdrag. De skal være aktive og engasjere seg. Dermed får de den samme type kunnskap og erfaring som sine ansatte. Men det betyr samtidig at mange ansatte ser mindre til sine ledere nå enn tidligere. Mange opplever det som en stor trygghet å ha lederen tilgjengelig, spesielt om natten. Tidligere var ledelsen tilstede på kontoret og de ansatte fikk god kontakt med dem.

Blant de spurte er det enighet om at det er for mange sjefer; det er "sjef over sjef". Spesielt i Oslo-området er det for mange ledere og for mange spesialmedarbeidere som ikke fungerer. Førstebetjentene er blant annet ledere på sitt område. Det er ikke behov for flere ledere. Det er rett og slett for mange. Jo flere ledere jo flere meninger. Det er også betegnende at ingen ledere snakker om sitt eget nivå, de snakker bare om nivået over. Ledelsen er alltid "de andre" uansett hvilket ledelsesnivå man er på.

Dagens ledere i politiet er mellom 45 og 50 år. Det er stor enighet om at en leder bør ha erfaring. Politiet er et yrke hvor erfaring er spesielt viktig for å bli leder. Enkelte viser til at det ikke er selve alderen som er viktig, men erfaring, kunnskap og utdanning. Samtidig er det også slik at det tar tid å få denne erfaringen. Man bør ikke ha mindre enn 10 års erfaring i yrket før man blir leder, men det kommer an på hvilket nivå man skal lede. Det vil også være vanskelig å velge ut dem som egner seg som ledere, uten denne erfaringen. En leder bør også være over aldersgjennomsnittet på de personene han eller hun skal lede.

## **4.2 Politifolk sin oppfatning av kompetanseoppbygning**

Noe som kan ha innvirkning på beslutning/ønske om tidlig pensjonering og faktisk pensjoneringsadferd kan være tilgang til alternativ kompetanseoppbygging, utvikling og læring. Mekanismer som læringsmuligheter, medvirkning, muligheten til å bruke egne evner og ferdigheter og til å opparbeide seg nye ferdigheter kan være sentrale buffermekanismer mot belastninger som finnes i politiyrket. Samtidig er disse faktorene i seg selv viktige for trivsel i mange yrkesgrupper. Her vil vi presentere oppfatningen av de reelle muligheter for å tilrettelegge utvikling, karriere, læring og videreutdanning. Til slutt vil vi presentere politifolk sine egne oppfatninger om tidlig pensjonering og særaldersgrense.

### **4.2.1 Utviklingsmuligheter/karriere**

#### ***Karriere***

Tradisjonelt har det vært ganske sterke føringer på hva som er en ”normal” karriereutvikling i politiet, og flere av informantene viser til at det teoretisk sett er mulig å regne seg fram til hvor på karrierestigen man skal befinne seg med en gitt mengde ansiennitet. Det viktigste er å komme høyest i systemet, en bør stige i gradene til man er rett over 50 år. Denne karrierestigen oppleves av mange som ”obligatorisk” i den forstand at man blir sett på som rar hvis man avviker fra normen. Slik er det også hvis man blir for lenge i en stilling og de som er yngre går forbi en. De aller fleste assosierer fortsatt karriereutvikling med det å bli leder. Likevel legger enkelte vekt på at det har vært en endring i forhold til karriereveier, at det i dag er muligheter for å velge enten lederstilling eller bli fagspesialist. Gruppelederstillingene (1.betjent, spesialmedarbeider) er ettertraktede. De som blir ansatt i disse stillingene blir gjerne værende lenge i stillingen. Det er mindre fokus på karriereutvikling og ansiennitet, og mer fokus på den enkeltes kvalifikasjoner. Den nylig fullførte omorganiseringen i politiet har endret spillereglene når det gjelder karrieremulighetene, og mange er frustrerte av den grunn.

Mange kvinner prioriterer familie fremfor karriere. De ser gjerne på karriereutvikling som det å finne en plass i hierarkiet hvor man kan ha innflytelse uten nødvendigvis å være leder. I praksis består dermed valg av karriereveg at man må velge mellom ordensavdeling eller etterforskning. En kvinnelig informant sier at hun vil ikke ha en lederstilling fordi hun vet hvordan lederne blir snakket om. Hun sier videre at en lederstilling ville vært interessant dersom ”de over meg virkelig ville ha meg som leder,

viste at de satte pris på meg, og trodde jeg kunne gjøre en veldig god innsats”. Mindre avsnitt er attraktive for kvinner, men det er ofte vanskelig å søke seg til slike steder på grunn av høye søkertall der mange av søkerne har lang ansiennitet. Blant de unge politifolkene er det ofte kvinnene som imponerer ledelsen mest. De har gjerne god teoretisk bakgrunn, men det er ”mennene som vil noe, som er ambisiøse”. For ektepar der begge arbeider i politiet, er det nesten uten unntak kvinnen som får ansvaret for familien og ungene og øduserer stillingsprosenten sin. Kvinner har dermed ofte en flatere karriere. Å komme i lederposisjon blir svært vanskelig fordi de har flatet ut karrieremessige lenge før de er aktuelle som ledere.

Det er lønn som oppgis å være den store drivkraften i forhold til ønsket om å avansere i gradene. Selv om man når det nivået, eller den stillingen man er tilfreds med, er det allikevel ikke akseptert å bli værende der for lenge. Blir man sittende for lenge, stopper ”systemet” opp. Dette systemet forutsetter at ledere ikke blir sittende for lenge, og at polititjenestemenn går av ved fylte 57 år. Informantene hevder at grunnen er å gi plass for yngre ansatte, og det er oftest de i 40-årene som sier dette. Som eksempel på hvordan systemet fungerer, nevnes det at som inspektør har man en aldersgrense på 67 år. Når inspektøren nærmer seg 57 får han/hun ofte en avtale om å gå over i en avdelingslederstilling som gjør at han/hun kan gå av ved fylte 57 år. Dette er arbeidsgiver interessert i.

Seniormedarbeidere som ikke blir ledere kommer i et vakuum. De vil helst ikke til orden, men heller ikke til kriminalavdelingen på grunn det store arbeidspresset på denne avdelingen.

### ***Lederens betydning for den ansattes karriereutvikling***

Det er ikke den ansattes nærmeste leder som er viktig i karriereutviklingen. I de fleste tilfeller blir ikke den ansatte stimulert av nærmeste leder til å arbeide aktivt for sin egen karriereutvikling. Lederen har mest betydning i negativ sammenheng; dersom den ansatte anses som ”udugelig”. Det er kun i forbindelse med attester, ved godkjenning av kursdeltakelse, og ved å gi den ansatte mulighet for permisjon (for eksempel i forbindelse med å skifte jobb) at ledelsen er viktig for den ansattes karriereutvikling.

De fleste sier at de ønsker at lederen deres skal oppmuntre dem til å søke videreutdanning, og/eller lederkurs, fordi som en informant uttrykker det; ”det er jo godt å høre at, ja, vi tror du passer til en lederstilling” (politioverbetjent, 47 år).

Samtidig er informantene inneforstått med at det å søke kurs eller videreutdanning bør være på arbeidstakeren sitt eget initiativ.

En av informantene forteller at han som leder prøver å gjøre noe for å få fram de unge, men han er usikker på om de unge medarbeiderne selv ser denne innsatsen. Han er også usikker på i hvilken grad andre ledere gjør det samme.

### ***Kurs/videreutdanning***

Et av hovedkriteriene for å stige i gradene er at man har tatt relevante videreutdanningskurs.

En person viser til at han har valgt de ”rette kursene” framover (4-5 operative kurs), men at problemet ofte er at det er for få plasser til at alle som søker kan delta på de ulike kursene. Det kan dermed være vanskelig å komme med på sentrale kurs. I tilfeller der det er for mange søkere, prioriteres de som har vært lengst i tjenesten. Det blir ikke tatt hensyn til dyktighet i vurderingen av hvorvidt vedkommende får delta på kurset.

Det kan forekomme at leder og kolleger ”deler ut dårlig samvittighet” til den som drar av gårde på kurs, selv etter at den ansattes deltakelse er blitt godkjent. Muligens forekommer dette mest på mindre steder der bemanningssituasjonen er mer sårbar.

Når det gjelder den generelle opplæringen i jobben så er fagfeltet krevende og tar tid å lære. Noen informanter synes at det er for lite opplæring ved skifte fra en avdeling til en annen. Politiutdannelse og erfaring er ikke nødvendigvis tilstrekkelig til å mestre oppgavene i en stilling i en annen avdeling (f. eks knyttet til datasystemet).

### **4.2.2 Pensjonering og særaldersgrense**

Når det gjelder ansatte i politiet sitt forhold til særaldersgrensen, så oppgir det store flertall at aldersgrensen fungerer bra slik den er i dag, bortsett fra grensen for lensmannsbetjenter, som burde settes ned til 60 år. Grunnen til at det fortsatt bør være en lavere grense for pensjon i politiet sammenlignet med andre yrkesgrupper og etater, er at politiyrket er mer krevende enn andre yrker. Arbeidet medfører stor slitasje på den enkelte medarbeider. Enkelte tar imidlertid til orde for at særaldersgrense bør være avhengig av i hvilken avdeling man jobber, og for lensmannsbetjentene hvor i landet de jobber.

Selv om aldersgrensen for pensjon er 60 år for en politibetjent og 63 år for en lensmannsbetjent, er det mange som går av med pensjon når de fyller 57 år. Det er ikke



mange som ønsker å fortsette i jobben utover fylte 57 år. Ofte er grunnen at de selv føler de må gå, for å gi plass for yngre personer. Noen sier det til og med så sterkt som at det er et krav å gå av når en er 57, i alle fall i de større byene. Som en av informantene uttrykker det så ”..... er du en idiot hvis du fortsetter, og du fortsetter bare hvis du ikke har klart å skaffe deg noen annen jobb, blant annet innen vakthold”. Personer over 57 år blir ikke sett på som en ressurs. Når medarbeidere kommer i alderen mellom 50 og 55 år blir de ikke lengre hørt på av kolleger. Man passer ikke til å jobbe i gatene etter fylte 50 år. Andre negative faktorer når det gjelder eldre i tjeneste, er at eldre ikke makter skiftarbeidet, og de forstår ikke ungdommer (og kan dermed ikke gå i operativ tjeneste). Disse forholdene, eller i hvert fall antagelsene, gjør det vanskelig å plassere, eller finne oppgaver til, personer som nærmer seg slutten av femtiårene. Og svært få personer i ordensavdelingen står i stillingen til de når pensjonsalder, men skifter til en annen avdeling. Samtidig vises det til at eldre personer har en dempende effekt på gemyttene hos folk. Dagsform er viktig i et yrke som i stor grad preges av å håndtere vanskelige situasjoner, situasjoner som man i mange tilfeller ikke vet hvordan vil utvikle seg. Disse tingene blir lettere å håndtere ettersom man får mer erfaring. Erfaring fører også til at polititjenestemannen opptrer roligere overfor eventuelle gjerningsmann.

De fleste som deltok i intervjuene hevdet at de fleste ønsker å ha en lovfestet rett til å gå av med pensjon ved fylte 57 år, men ønsker samtidig at en slik aldergrense skal være frivillig, at man kan gis mulighet til å fortsette. I dag opplever mange at de blir tvunget til å gå tidligere enn de selv ønsker. En av informantene som hadde avsluttet sin yrkeskarriere sa at han som leder fikk respekt av sine underordnede. Det var ikke et problem å være gammel, og eldre polititjenestemenn hadde det bra på arbeidsplassen. I dag er det en annen holdning til eldre arbeidstakere, og dette kommer blant annet til uttrykk ved at det ikke er rom for ledere som ikke er operative eller folk som ikke klarer å gå nattevakt.

## 5 Resultater fra spørreskjemaundersøkelsen

### 5.1 Bakgrunn

Av de som deltok i undersøkelsen var 766 politifolk og 182 sivilt ansatte. Gjennomsnittsalderen på politiet var 40,7 år, mens den var 45,8 for sivilt ansatte. I gjennomsnitt har politifolk arbeidet i etaten i 16,6 år, mens de sivilt ansatte har arbeidet noe kortere med 13,9 år i snitt. Blant de sivilt ansatte var 87% kvinner, mens dette tallet var 12% for politifolk. Av de sivilt ansatte var 76% gift/samboende, mens dette var tilfelle for 83% av politifolkene. Blant de politiutdannede var 6% skilte eller separerte, mens dette var tilfelle for 13% av de sivilt ansatte. I et utvalg ansatte i energibransjen i 2000 oppgav 5% at de var skilt eller separert. Vi har ovenfor kort nevnt at de sivilt ansatte er noe eldre i gjennomsnitt. Aldersforskjellen kan slik være noe av årsaken til at de sivilt ansatte har en høyere skilsmisse/separasjons takt enn politifolk. Ser vi skilsmisse/separasjon i forhold til alder, så viser det seg at de to gruppene har en tilnærmet lik andel skilte og separerte for aldergruppen 41-50 år. I aldersgruppene 24-30, 31-40 og 50+ utmerker de sivilt ansatte seg med høyere skilsmisse og separasjonsstatistikk.

### 5.2 Utdanning og kompetanseutvikling

Gjennomsnittlig utdanningstid for politiet er 15 år og for sivilt ansatte 12,5 år. Den mest vanlig tilleggsutdanningen for politifolk er fra det militære. Figur 1 viser at 40% av polititjenestemennene har utdanning fra forsvaret, mens 4% har juridisk bakgrunn. Hele 33% har en "annen" utdanningsbakgrunn. Tallene er imidlertid noe usikre siden svært mange politifolk ikke har svart på alle spørsmålene knyttet til utdanning.

For svært mange organisasjoner er det viktig at kompetansegrunnet fornyes. Figur 2 viser at 11% av de ansatte holder på med videreutdanning nå. Det er ikke forskjell på ledere og politibetjenter når det gjelder pågående studier. Når det gjelder sannsynligheten for videre utdanning en gang i framtiden er det imidlertid stor forskjell på ledere og betjenter. Mens 42% av politibetjentene tror det er svært sannsynlig at de

kommer til å ta slik utdanning, er dette tilfelle for 29% av lederne (figur 3)<sup>3</sup>. I en undersøkelse blant de statsansatte svarer 31% at de har planer om videreutdanning, 35% har ønsker om videreutdanning, mens 34% verken har planer eller ønsker om videreutdanning. Av de statsansatte vil 41% ta videreutdanning ved siden av arbeidet (Opedal et al., 1998).

Figur 4 viser at ledere får mer opplæring enn andre ansatte. Mens lederne gjennomsnittlig bruker 16 dager til opplæring i eget arbeidsområde per år, er dette tallet 13 dager for vanlige betjenter. Lederne brukte 6 dager til opplæring innenfor et nytt arbeidsområde, mens dette tallet var 5 dager for andre ansatte. Ikke lederne brukte 5 dager til personlig utvikling, mens lederne hadde 6 dager. Tilsvarende tall fra en studie gjennomført blant ansatte i et av de norske helseforetakene viste at det gjennomsnittlig ble brukt 11 dager (STD 30, median 4) til faglig utvikling. Legene var den yrkesgruppen som hadde flest dager faglig utvikling med 22 dager i gjennomsnitt (STD 42, median 10), fysioterapeuter og ergoterapeuter hadde gjennomsnittlig 18, 5 dager (STD 41, median 8) og ansatte i administrative stillinger hadde færrest antall dager med faglig utvikling i gjennomsnitt 5,5 dager (STD13, median 2).

Medarbeidersamtaler er en av mulighetene til å drøfte egen kompetanseutvikling. I figur 5 kan vi se at kun 37% av polititjenestemennene hadde medarbeidersamtaler i 2002. Dette er lavere enn gjennomsnittet for resten av gjennomsnittet i Norge som er 50%. Tilsvarende tall for ansatte i et av de norske helseforetakene var 38%.

### **5.2.1 Arbeidssted og år i politiet**

Figur 6 viser hvor mange av de politiutdannede som jobber på arbeidssteder med ulik størrelse. 37% av de ansatte, den største gruppen, arbeider på kontorer/avdelinger med over 100 ansatte. 87% av de ansatte jobber på kontorer med mer enn 10 ansatte.

---

3 I rapporten har vi slått sammen mellomledere (avdelingssjef, politifullmektig, politiadvokat, politiadjutant, lensmannsfullmektig, politiførstebetjent, lensmannsførstebetjent) og ledere (politimester, visepolitimester, politiinspektør, lensmann eller stasjonssjef) til en kategori "ledere". Ikke ledere er politibetjenter, lensmannsbetjenter, politioverkonstabel eller politikonstabel). Ikke ledere vil forenkles til enten betjent eller konstabel.

Av lederne oppgir 26% at de ikke har personalansvar (ingen underordnede) (figur 7). De største gruppene ledere har mellom 1-5 underordnede (30%) eller mellom 6 –10 underordnede (20%).

### 5.2.2 Arbeidsoppgaver

De fleste politifolk har flere typer arbeidsoppgaver. Figur 8 viser hvilke arbeidsoppgaver henholdsvis ledere og betjenter oppgir at de har. Av polititjenestemennene oppgir akkurat halvparten at de driver med etterforskning, mens dette er tilfelle for 42% av lederne. Av betjentene driver 58% ordenstjeneste, mens dette er tilfelle for 38% av lederne. 2% av politibetjentene oppgir at de har administrativt arbeid, mens dette er tilfelle for 30% av lederne. Bare 6% av ikke-lederne og 10% av lederne mener de har forvaltningsoppgaver.

Alle betjenter bruker pc som en del av jobben (figur 9). 7% oppgir at de bruker pc ”av og til”, mens 92% oppgir at de bruker pc daglig. Tilsvarende tall for lederne er at 3% bruker pc ”av og til”, og 97% er daglige brukere.

### 5.2.3 Arbeids- og overtid

SSBs Arbeidskraftundersøkelse for andre kvartal 2003 ([www.ssb.no](http://www.ssb.no)) viser at overtid er relativt vanlig for heltidsansatte. Deres undersøkelse viser at 20% av alle heltidsansatte jobber overtid. Av de undersøkte næringene lå ”olje og gass” på topp, der 31% jobbet overtid. I tabellen nedenfor ser vi på gjennomsnittlige timer arbeid for heltidsansatte polititjenestemenn og kvinner.

Tabell 1: Oversikt over antall arbeidstimer blant polititjenestemenn fordelt etter kjønn og by/land.

	Gjennomsnittstimer			Standardavvik		
	Arbeidstid	Overtid	Ekstrajobb	Arbeidstid	Overtid	Ekstrajobb
Politiet	37,3	4,35 (5,4)	0,8 (6,7)	2,5	4,9 (4,9)	3 (5,8)
Menn	37,2	4,5 (5,5)	0,8 (7,2)	2,3	5 (4,9)	3,1 (6)
Kvinne	37,2	3,4 (4,9)	0,4 (3,75)	3,6	4,2 (4,3)	1,4 (2,2)
By	37,3	4,2 (5,3)	0,9 (7,5)	1,2	4,6 (4,6)	3,4 (6,8)

Land	37,2	4,4 (5,5)	0,69 (6,1)	3,1	5 (5,1)	2,5 (4,9)
------	------	-----------	------------	-----	---------	-----------

\* For tallene i parentes er de som har svart "0" fjernet fra analysene.

Gjennomsnittlig jobber politifolk 37,3 timer i uka. Menn og kvinner jobber like mye, henholdsvis 37,2 (std = 2,3) og 37,2 (std = 3,6). Vi ser videre at det er små forskjeller mellom by og land. Når det gjelder overtid så er gjennomsnittlig antall timer 4,9. Her er det forskjell på menn (5 timer) og kvinner (4,2 timer). Av standardavviket ser vi at det er større forskjeller mellom kvinnene når det gjelder arbeidstid enn mellom mennene. Dette gjelder både antall timer arbeid i vanlig arbeidsuke og antall timer overtid.

Overtidsarbeid er et kvalitets- og sikkerhetsproblem for virksomheten, og kan være et helse- og familieproblem for den enkelte. Av 766 polititjenestemenn finner vi 622 som oppgir å være heltidsarbeidende. Av disse har 497 rapportert om overtid<sup>4</sup>. Dette utgjør hele 80% av politistyrken. Disse utfører igjen i snitt ca 4,4 timer overtid per uke. Til sammen utgjør dette 2187 timer overtid i uken. Regner vi med at den vanlige arbeidsuken i politiet er på 37,5 timer, så utgjør dette totalt sett 23325 timer (37,5 \* 622). Slik ser vi at overtidbruken utgjør 9,4% av alle ukesverk som utføres. Til sammenligning så viser SSBs Arbeidskraftundersøkelse at overtidbruken utgjør 4% av alle årsverk utført av heltidsansatte. Videre viser utregninger at 92% av de ansatte står for 80% av overtidbruken. Motsatt så ser vi at 8% står for 20% av overtiden.

I den svenske politiundersøkelsen oppgir 28% at de jobber utover ordinær arbeidstid minst en gang i uken. Heller ikke her er det noen markante forskjeller mellom kjønnene eller mellom by og land.

I tabellen nedenfor ser vi rapporterte årsaker til denne store overtidbruken i politiet.

Tabell 2: Rapporterte årsaker til overtidarbeid. Prosentandeler.

Årsak til overtid	Kvinner	Menn	Totalt
Blir beordret til det	79 %	78 %	79 %
Det er oppgaver som må bli ferdige	86 %	83 %	83 %

<sup>4</sup> Vi har spurt respondentene om hvor mange overtidstimer de arbeider i sitt ordinære arbeid og bedt om å få svar oppgitt i antall timer per uke.

Det er kjekt og interessant	50 %	47 %	48 %
Gir uttelling senere i form av opprykk	4 %	4 %	4 %
Innsats for virksomhetens framtid	21 %	25 %	24 %
Ekstrainntekter	86 %	91 %	90 %

Tabellen viser at den mest sannsynlige årsaken til det meste av overtiden er en kombinasjon av presserende arbeidsoppgaver, beordring og behov for ekstrainntekter. I intervjuene gikk det klart fram at dersom en ikke ønsket overtid, var det i de fleste tilfeller mulig å slippe. Av 622 (heltidsarbeidende) politiutdannede oppgir 11% at de har ekstrajobb. Av de som har ekstrajobb er gjennomsnittlig arbeidstid per uke 0,79 timer (std = 3). Det er en liten forskjell på kvinner og menn når det gjelder ekstrajobb. Vi kan observere en større forskjell mellom by og land, der politiutdannede i byene bruker noe mer tid per uke i snitt på ekstrajobb. Standardavviket signaliserer også at det er større variasjon blant de politiutdannede i byene med henhold til ekstrajobbing. Av figur 10 ser vi at 100% av mennene jobber heltid, mens dette er tilfelle for 79% av kvinnene. I Sverige arbeider kun 16% av kvinnene deltid. I en undersøkelse blant statsansatte finner Opedal et al. (1998) at 96% av mennene jobber heltid, mens det tilsvarende tallet for kvinner er 74%. Mens 21% av mennene har regelmessig arbeidstid, er dette tilfelle for 25% av kvinnene (figur 11). 35% av mennene har skiftarbeid av og til, mens dette er tilfelle for 5% av kvinnene. 44% av mennene går døgkontinuerlig skift, mens dette er tilfelle for 40% av kvinnene. Tilsvarende tall for ansatte i et av de norske helseforetakene er at 13% av heltidsansatte har ekstrajobb. Dette er hovedsaklig leger og sykepleiere.

### 5.3 Omstilling

Politiet har de senere år gjennomgått store omorganiseringer. Figur 12 viser hvor mange prosent av de ansatte som har vært berørt av ulike endringer. 36% har opplevd nedskjæring av personell, mens 65% har opplevd flytting av personell. Over halvparten (52%) har opplevd at arbeidsstedet har fått mye nytt personell. Halvparten av de ansatte har for eksempel fått ny sjef og 66% har fått nye arbeidskamerater. Færre har imidlertid byttet lokaler (26%), mens 49% har fått nye arbeidsoppgaver.

Virkningene av disse endringene på de politiutdannedes situasjon varierer (figur 13). 19% oppgir at endringene har vært utviklende og lærerike, mens 31% ikke er enig i at

de har vært dette. Av de ansatte er 9% helt enige i at de har fått mer utfordrende arbeidsoppgaver enn de ville valgt selv, mens 62% ikke er enige i dette. Bare 3% av de ansatte har på grunn av endringene siste år blitt usikre på om egen kompetanse er tilstrekkelig. 75% av de ansatte oppgir at de er ikke usikre på om kompetansen de har er tilstrekkelig. 8% av de ansatte mener de har fått færre muligheter til å bruke sin yrkeskompetanse, mens 65% ikke er enig i at denne muligheten er redusert. Tilsvarende er det imidlertid 20% som mener omorganiseringen har gitt dem nye muligheter, mens 37% er helt uenige i dette. Omorganiseringen ser ikke ut til å ha gitt særlig store konflikter på arbeidsplassen. Bare 4% av de ansatte er enig i dette, mens 72% er helt uenig. En annen del av offentlig sektor som har gjennomgått store omorganiseringprosesser er helsevesenet (sykehusreformen). Tilsvarende spørsmål ble stilt også overfor ansatte i undersøkelsen i et av de norske helseforetakene. Resultatene viste at 12% mente at de hadde endret jobbinnhold etter omorganiseringen til regionale helseforetak. Av de som svarte mente 22% at jobbtryggheten hadde avtatt. 11% mente at muligheter for læring hadde økt mens 10% mente at den hadde avtatt. 17% mente at påvirkningsmulighetene hadde avtatt, mens 10% mente de hadde økt. Det var 16% som mente at ansvar i jobben hadde økt. 29% mente at stresset i jobben hadde økt på grunn av omorganiseringen. Det svenske politiet har også gjennomgått organisatoriske endringer som viser at 79% av det svenske politiet er misfornøyde med sin egen organisasjon.

Jobbtryggheten er stor i politiet idet bare 4% er usikre på om de får beholde jobben sin. 64% av politiet ville valgt Politihøgskolen, dersom de kunne gjøre valgene sine om igjen (figur 14), og bare 6% av de ansatte mener det er stor sannsynlighet for at de vil søke jobb utenfor politietaten i nærmeste framtid (figur 15). Selv om ikke spørsmålene er direkte sammenlignbare, så oppgir 36% av de svenske politimennene at de i dag ikke ville ha valgt politiyrket om de i dag stod ovenfor et yrkesvalg. I en undersøkelsen blant de statsansatte svarer 28% at de kan tenke seg en ny jobb utenfor nåværende etat (Opedal et al., 1998). Dersom norske politifolk skulle skifte jobb, ser det ut for at det er lønnen som er det mest utslagsgivende. Bare 12% av de ansatte kunne tenke seg å bytte jobb dersom lønnen var lavere enn den de har i dag.

På spørsmål om hvilke andre former for yrkesarbeid politifolkene kunne tenke seg (figur 16), oppgir 47% av de kunne tenke seg å jobbe utenlands. Det er imidlertid liten interesse for å jobbe bare noen måneder i året (25%), for å være ansatt i vikarbyrå (5%) eller jobbe som reserve, og bli tilkalt ved behov (10%). Det er imidlertid stor interesse

for å jobbe som ekspert med ulike oppdrag eller prosjekt (60%) og å lære opp nye medarbeidere eller å være mentor (54%).

Figur 17 viser hvor viktig ulike typer jobbinnhold er for polititjenestemennene. Hele 97% svarer at interessante arbeidsoppgaver er viktig eller meget viktig. Deretter kommer ansettelsestrygghet på en god andreplass med 92%. 81% synes det er viktig eller meget viktig å kunne jobbe selvstendig. Vi ser videre at 78% legger vekt på at jobben skal være nyttig for samfunnet (viktig eller meget viktig).

44% av de politiutdannede oppgir at de har deltatt i tiltak for å bedre arbeidsmiljø og helse det siste året (figur 18). For alle ansatte er dette tallet 41%. Tilsvarende sier 42% av de ansatte i et av de norske helseforetakene at de har deltatt i tiltak for å bedre arbeidsmiljø og helse siste året.

Alder kan være av betydning i omstillingsarbeid. Figur 19, 20, 21, og 22 viser at det ikke er vanlig at leder tar hensyn til alder når oppgaver tildeles, eller at leder betrakter hele livsløpet når han/hun gir råd om karriere. Dette ser ut til å gjelde enten de ansatte hører til aldersgruppen opp til 30, fra 31-40, fra 41-50 eller 51 og høyere. På spørsmål om i hvilken grad en leder har tatt alder og kapasitet i betraktning når han/hun har anbefalt utfordrende stillinger eller oppgaver, er det en viss økning i hensyn til alder fra den laveste til den høyeste aldersgruppen. Vi spurte også om i hvilken grad en leder har beskyttet en fra karriere utfordringer som ville ha vært store tatt i betraktning din helse og kapasitet, og i hvilken grad en leder har snakket med en om karriere, når en ble/blir over 45 år og om leder tar hele livsløpet i betraktning når han/hun gir råd om karriere. På disse spørsmålene er det liten sammenheng mellom hvilken aldersgruppe de ansatte tilhørte og hvordan de svarte på spørsmålene.

Det kan imidlertid være store forskjeller mellom ulike personer og grupper om hva som menes med en ”yngre” person og en ”eldre” person. Figur 23 viser at ansatte i politiet helt opp til de er 40 år mener en er ung på avdelingen til en er 37 år, mens ansatte som selv er mellom 41-50 år mener en er blant de unge til de er 39 år, mens de ansatte som har passert 50 år mener en ikke er ung lenger når en har passert 42 år. Figur 21 viser at unge politifolk (mellom 24-30 år) mener en er eldre fra en er 44 år. Gruppen ansatte mellom 31-40 år legger på ett år, mens de som er mellom 41-50 år mener en er eldre når en har passert 46 år. De eldste, som selv har passert 50 år mener at en er eldre fra en er 47 år.



På spørsmål om ønsket pensjonsalder, hvis de politiutdannede fikk velge fritt, er gjennomsnittet 56,5 år (std = 2). Dersom vi sammenlikner ulike aldergrupper på dette spørsmålet får vi 57,2 år (std = 2,4) for de til og med 30 år, 56,4 år (std = 2,1) for de mellom 31 år og 40 år, 56,1 år (std = 1,4) for de mellom 41 år og 50 år, og til slutt en gjennomsnittlig ønsket pensjonsalder på 57 år (std = 2,1) for de over 51 år. Dersom vi sammenlikner kvinner og menn får vi at menn ønsker å gå av når de er 56,6 år (std = 2) mens kvinnene ønsker å gå av litt senere, når de er 56,4 år (std = 1,8). Gjennomgående så ser vi at ønsket pensjonsalder er rundt 56-57 år for de politiutdannede. De pensjonerte politifolkene hevder at en passende pensjonsalder er i overkant av 58 år i gjennomsnitt.

## 5.4 Likestilling

Figur 25 og 26 viser i hvilken grad de politiutdannede opplever at kvinner og menn har like muligheter på fire utvalgte områder. På en skala fra 1 til 7, der verdien 7 signaliserer stor grad av like muligheter, ser vi at de politiutdannede har en gjennomsnittsverdi på 5,6 (std = 1,6) på spørsmålet om like muligheter til faglig utvikling for kjønnene. Påstanden om at kjønnene har like muligheter til å oppnå lederstillinger gir en verdi på 4,9. Hvorvidt kvinner og menn har de samme mulighetene til å få høyere lønn, er en viktig del av likestillingen. Spørsmålet gir en snittverdi på 5,2. Påstanden om at kjønnene har like muligheter til å bli værende i jobben gir en verdi på 5,3.

Svarene reflekterer både menn og kvinners svar. Skiller vi på kjønn ser vi at kvinner systematisk mener at kvinner og menn ikke har like muligheter (figur 26). Dette slår spesielt ut på synet om begge kjønn har like muligheter til å oppnå lederstillinger. På den samme skalaen (1-7) har kvinner en gjennomsnittsverdi på 3,6. Menn har en verdi på 5,2. Skillet mellom menn og kvinners syn på like muligheter varierer også mye. Her har kvinner en verdi på 4,4 og menn 5,9.

Figur 27 viser hvor stor andel av forskjellene ovenfor som skyldes henholdsvis arbeidets karakter, arbeidstidsordninger, at kvinner og menn er ulike og diskriminering av kvinner. Her ser vi at polititjenestemennene generelt sett hevder at eventuelle forskjeller mellom kvinner og menns muligheter i større grad skyldes forhold som "arbeidstidsordninger", "arbeidets karakter" og at "kjønnene er ulike". Påstanden om at kvinner diskrimineres skårer lavere (mindre grad av enighet) enn de ovennevnte

påstander. Mer her kan det tenkes at kjønns effekter gjør seg gjeldende. I figur 28 har vi fordelt de samme påstandene på kjønn med den forenkling at vi har slått sammen verdiene 1, 2, 3 og 4 (mindre grad av enighet) og verdiene 5, 6, 7 (større grad av enighet). Av figuren ser vi at det eksisterer to klare forskjeller mellom menn og kvinner. Kvinner hevder i langt større grad enn menn at eventuelle forskjeller mellom kvinner og menns karrieremuligheter skyldes diskriminering og arbeidstidsordninger.

## 5.5 Livsstil

### 5.5.1 Trening og fysisk form

De positive sammenhengene mellom fysisk aktivitet og helse er mange og godt dokumenterte (Staubo, 2002). Allmenntilstanden blir bedre, risikoen for livsstilsykdommer reduseres og mental helse forbedres gjennom fysisk aktivitet (Willis & Cambell, 1992). Regelmessig trening kan defineres som minimum en til to økter av ca 45-60 min varighet per uke (Fox, 1984). Øktene kan være kortere og hyppigere. For å få oppnå en målbar fysiologisk effekt på kondisjon, må treningen ha en viss intensitet og en viss varighet, det vil si at vi blir svette og slitne. Fysisk aktivitet kan motvirke opplevelse av stress, og kan også være en mestringsstrategi i seg selv (Willis & Cambell, 1992).

Figur 29 viser hvor mange prosent av ulike grupper ansatte som opplever at deres fysiske form er utmerket eller svært god.

Av alle yrkesaktive i politiet ser vi at 26% mener deres fysiske form er "god" ("utmerket" eller "svært god"). Hvis vi bare ser på polititjenestemennenes svarer 27% at deres fysiske form er god, mens dette for de sivilt ansatte er 18%. Til sammenligning er tallet for energibransjen 47%, for postansatte 43% (N = 450), og for pleieansatte (ansatte på sykehjem) er tallet 54% (N = 90). I politiet holder folk på golvet seg i bedre fysisk form enn lederne, med tall på henholdsvis 31% og 21%. Av kvinnene oppgir 29% at de har god fysisk form, mens dette er tilfelle for 27% av mennene. Tilsvarende har politifolk bedre fysisk form i byene (31%) enn i landdistrikt (25%).

Det er vanskelig å forklare den store forskjellen mellom politi og ansatte i andre bransjer som energibransjen, posten, pleie- og omsorgssektoren. Ansatte i energibransjen kommer bedre ut på stress, helse og sykefravær enn et tverrsnitt av befolkningen (Mikkelsen, Ihlebæk & Saksvik, 2000). Arbeidsbetingelsene i denne bransjen har vært gode og stabile i mange tiår helt fram til 1990-tallet. Mange av de

ansatte i denne bransjen har også hardt kroppslig arbeid med linjetrekking og vedlikeholdsoppgaver. Likevel er kanskje en hovedforklaring at ansatte i politiet og i energibransjen har ulike oppfatninger av hva som er god fysisk form.

Av alle ansatte i politiet oppgir 72% at de driver med fysisk trening (figur 30), 75% av politifolkene og 58% av de sivilt ansatte, 66% av lederne og 80% av ikke lederne, 74% av mennene og 82% av kvinnene. 60% (n= 1455) av de ansatte i energibransjen oppgir at de driver fysisk trening regelmessig. På sykehjemmene trener 58% av de ansatte regelmessig. Gjennomsnittlig treningstid i minutter per uke for politifolk er 186, 184 for menn og 197 for kvinner (figur 31). Ifølge SSB (Samfunnsspeilet nr 3, 1999) trener 40% av de med akademisk utdanning minst to ganger per uke. Videre viser det seg at 28% av landets innbyggere ikke utfører noe de vil kalle trening. Dette kan sammenlignes med de politifolkene (nesten 25%) som svarer at de ikke har drevet med regelmessig fysisk trening det siste halve året. Levekårsundersøkelsen for 2001 viste at 70% av Norges befolkning trener minst en gang i uken ([www.ssb.no](http://www.ssb.no)). Videre viser Helseundersøkelsen i 1998 at 56% og 52% av Norges mannlige befolkning mellom henholdsvis 25 år og 44 år, samt mellom 45 år og 66 år, trener hardt (svett eller andpusten) minimum tre timer per uke. 54% av kvinnene mellom 25 år og 44 år trente også hardt. I vår undersøkelse spurte vi hvor lenge politifolkene trente (slik at du svetter). Legger man helseundersøkelsens definisjon til grunn for hard trening ser vi at 40% av norske politimenn mellom 25 år og 44 år trener hardt minst tre timer i uken. 31% av politimennene mellom 45 år og 66 år trente også hard i minst 3 timer per uke. For politikvinner mellom 25 år og 44 år kan 39% sies å mosjonere hardt i minimum tre timer per uke.

Det er ikke vanlig å trene i arbeidstiden. Av de sivilt ansatte trenes det gjennomsnittlig 5 min i arbeidstiden, mens dette er 22 min i uken for politifolk (figur 32). Av de svenske politifolkene oppgir 74% at de trener minst en gang i uken (både i og utenfor jobb), samtidig som 60% hevder å få tilstrekkelig fysisk trening i arbeidstiden for å klare arbeidet.

Figur 33 viser forskjeller i subjektive helseplager mellom de som trener og de som ikke trener. Vi ser at de som trener har signifikant mindre subjektive helseplager, med unntak av influensa lignende plager.

### 5.5.2 Røyk og alkohol

Av alle ansatte i politiet oppgir 56% at de ikke røyker og aldri har røkt (mens 43% av energiansatte oppgir dette). 21% av de ansatte i politiet oppgir at de har sluttet. 9% røyker av og til, mens 12% røyker daglig (dette er tilfellet for 23% av de energiansatte). De som røyker, røyker gjennomsnittlig 12 sigaretter per dag. Figur 34 viser hvordan røykevanene fordeler seg på ulike grupper. Representative tall for Norges befolkning viser at 30% røyker daglig, mens 12% røyker av og til (www.ssb.no).

Figur 35 viser at 21% av de ansatte bruker alkohol en gang i uken og 29% bruker alkohol 2-3 ganger i måneden. Hvis vi bare ser på polititjenestemennene så ser vi at deres drikkemønster er omtrent likt. Kun 0,2% av informantene oppgav at de brukte alkohol daglig<sup>5</sup>. 88% av alle yrkesaktive og blant polititjenestemennene mener at dagens drikkemønster vil holde seg stabilt de neste fem årene (figur 36).

Gjennomsnittlig drikker alle ansatte i politiet 4 enheter alkohol<sup>6</sup> i løpet av 14 dager (figur 37), mens tilsvarende tall for energibransjen og posten var 5 enheter og i pleiesektoren 2 enheter. Skiller vi ut polititjenestemennene så ser vi at de drikker 4,1 enheter. Polititjenestemenn i byer utmerker seg med den å drikke 5 enheter per 14 dager i gjennomsnitt. Tar vi ut den gruppen som ikke drikker (oppgir null på spørsmålet), blir tallet 5 for alle yrkesaktive (5 for politiutdannede og 4 for sivilt ansatte).

### 5.5.3 Jobbinnhold

Klima og psykososialt arbeidsmiljø er avgjørende for trivsel, jobb-prestasjoner og de ansattes helse. Forskning har gjennom alle år vært opptatt av å finne de viktigste dimensjonene i arbeidsmiljøet (Karasek & Theorell, 1990; Kristensen & Borg, 2001, Siegrist et al., 1996). I denne rapporten skal vi fokusere på åtte ulike dimensjoner:

1. Krav i arbeidet
2. Innflytelse og utviklingsmuligheter
3. Ledelse, støtte og kommunikasjon
4. Utrygghet i arbeidet
5. Tilfredshet med arbeidet

---

<sup>5</sup> Dette har i figuren blitt rundet ned til 0 %.

<sup>6</sup> En enhet alkohol = en flaske øk (0.33l) eller ett glass vin eller en dram/drink.

6. Generell helse
7. Psykisk velvære
8. Vitalitet

Gjennom disse åtte dimensjonene, vil en dekke store deler av det psykososiale arbeidsmiljøet. De tre første handler direkte om det psykiske arbeidsmiljøet, de to neste (utrygghet og tilfredshet) handler om de ansattes forhold til arbeidet, og de tre siste handler om de ansattes helse og trivsel. Senere vil vi imidlertid gå enda nærmere på politiutdannedes opplevelse av stress og spesielle helseforhold.

Tallmaterialet er presentert på to måter. Alle spørsmålene under hver hoveddimensjon er gjengitt som en frekvensoversikt i prosent. Deretter er alle spørsmålene under hver hoveddimensjon, slått sammen til en skala (selv hoveddimensjonen), og denne vil sammenlignes med et tallmaterieell fra Danmark. I den grafiske presentasjonen (stolpediagram) av dette tallmaterialet (figur 38) er gjennomsnittet satt til 50. Sammenliknet med danske arbeidstakere vil de fleste befinne seg innenfor intervallet 40-60 og disse er derfor merket med gul farge. Hvis gjennomsnittsskåret er over 60 eller under 40 så representerer dette et signifikant avvik fra "normalen". Disse søylene er merket enten med rødt eller grønt. De fleste egenskaper som måles er positive egenskaper. Her er alle søylene med et gjennomsnittsskåre over 60 merket med grønt. Enkelte egenskaper er imidlertid negative. Det gjelder for eksempel for kvantitative krav, emosjonelle krav, utrygghet i arbeidet, rollekonflikter og de tre stress dimensjonene. De seks siste dimensjonene handler om helse og psykisk velbefinnende (generell helse, mental helse, vitalitet og stress).

#### **5.5.3.1 Kvantitative krav**

Kvantitative krav er definert som forholdet mellom arbeidets omfang og den tid som står til rådighet for å utføre det. Hvis tiden er begrenset, vil høye krav vise seg som høyt arbeidstempo. Dette ser vi spesielt ved samlebånd og akkordarbeid, men også i andre sektorer. Innenfor politiet vil det både innenfor etterforskning og orden kunne tenkes at det er et oppdrevet arbeidstempo. Høye kvantitative krav viser seg også særlig som overtidsarbeid eller som en stigende mengde arbeidsoppgaver, som man aldri får gjøre ferdig. Begge disse typene skulle være godt kjent i politiet. En tar gjerne arbeidet med seg hjem, enten i bokstavlig eller i overført betydning. Misforholdet mellom arbeidets omfang og arbeidstiden kan også ha som konsekvens at kvaliteten på arbeidet går ned eller at man prøver å skyve arbeidet over på andre.

Vi har i de fire spørsmålene i figuren forsøkt å fange inn forskjellige aspekter av kvantitative krav:

Tabell 3: Frekvensfordelinger på utsagn som måler kvantitative krav.

	Aldri	Sjelden	Noen ganger	Ofte	Alltid
Krever arbeidet at du må jobbe raskt?	0 %	4 %	42 %	48 %	6 %
Er arbeidet ditt så ujevnt fordelt at det hoper seg opp?	4 %	22 %	38 %	31 %	34 %
Hvor ofte har du ikke tid nok til å fullføre alle oppgavene dine?	4 %	21 %	36 %	35 %	4 %
Må du arbeide overtid	9 %	20 %	50 %	21 %	1 %

Som vi ser av tabellen så hevder 48% av de politiutdannede at de ofte må jobbe raskt i arbeidet, og 35% at man ofte ikke har nok tid til å fullføre oppgavene.

Et stort antall undersøkelser har vist at høye kvantitative krav kan medføre stress, trøtthet og forskjellige kroniske sykdommer (Karasek & Theorell, 1990). Dette er spesielt tilfelle hvis det samtidig er lite innflytelse over arbeidet, få utviklingsmuligheter og dårlig sosial støtte fra kolleger og ledelse (Mikkelsen, 1999). Det er to forhold som gjør disse sammenhengene kompliserte: For det første er det store forskjeller på hvor høye krav den enkelte kan klare. For det andre, kan kravene også være for små. Hvis kravene er for små, snakker vi om understimulering. Det kan for eksempel være tilfelle ved overvåknings- eller kontrollarbeid. Av disse grunnene er det meget vanskelig å lage generelle retningslinjer for hvor store de kvantitative kravene bør være. En kartlegging av dette krever inngående samtaler med den enkelte ansatte for å belyse alle de aspekter som er nevnt ovenfor. Vi anbefaler at dette gjøres i medarbeidersamtaler (Mikkelsen, 2002).

### 5.5.3.2 Kognitive krav

Kognisjon betyr tenkning, og de kognitive kravene i arbeidet handler derfor om å ta beslutninger, huske mye, få ideer og ha oversikt over mange forskjellige ting. Disse kravene opptrer typisk i forbindelse med ledelsesfunksjoner, etterforskning, kommunikasjon og prosjektarbeid. I denne rapporten belyser vi kognitive krav ved hjelp av følgende spørsmål: .

Tabell 4: Frekvensfordelinger på utsagn som måler kognitive krav.

	Aldri	Sjelden	Noen ganger	Ofte	Alltid
Må du holde øye med mange ting mens du jobber	2 %	12 %	35 %	40 %	11 %
Krever arbeidet ditt at du må huske på en mengde ting	0 %	2 %	21 %	58 %	19 %
Krever arbeidet ditt at du må komme opp med nye ideer	1 %	13 %	51 %	32 %	3 %
Krever arbeidet ditt at du tar raske beslutninger	0 %	5 %	31 %	55 %	9 %
Krever arbeidet ditt at du tar vanskelige beslutninger	1 %	7 %	44 %	43 %	6 %
Må du ta beslutninger som er av stor betydning for din arbeidsplass	15 %	41 %	31 %	11 %	2 %
Har du en ansvarsfull jobb	1 %	3 %	21 %	45 %	30 %
Hvor ofte må du behandle vanskelige problemer på jobb	1 %	10 %	43 %	44 %	2 %

Vi ser av tabellen at andelen polititjenestemenn som svarer ”noen ganger”, ”ofte” eller ”alltid” er overveldende. Kognitive krav er svært utbredt i politiet, og figur 38-47 viser at nærmest alle grupper av politifolk har negative avvikende kognitive krav sammenlignet med danske arbeidere.

Kognitive krav skal ikke betraktes som skadelige eller som spesielt gavnlige sett ut fra et helsemessig synspunkt. I undersøkelsen av psykisk arbeidsmiljø og helse i Danmark, fant de ingen sammenheng mellom kognitive krav og stress og helse. Dette var heller ikke tilfelle i en norsk undersøkelse i energibransjen (Mikkelsen, Øgaard & Landsbergis, 2002). Kognitive krav bidrar til utvikling og personlig vekst dersom man har ressurser til å møte kravene. Hvis man ikke har det, eller at kravene er for store, vil kognitive krav være en stressbelastning. Dette ser vi ofte ved innføring av ny teknologi eller nye samarbeidsmønstre ved omorganisering hvor den ansatte ikke får den nødvendige opplæring og trening og tid nok til å imøtekomme de nye kravene. Det er derfor viktig at det tas individuelle hensyn, og igjen er medarbeidersamtalen et viktig møtested for leder og medarbeider om hvilke hensyn som bør tas overfor den enkelte.

### 5.5.3.3 Emosjonelle krav

Emosjonelle krav omfatter de krav som stilles til våre følelser, til vår evne til å leve oss inn i andres situasjon og til å vise forståelse og medfølelse. Dette kan være en meget vanskelig balanse, idet en samtidig skal unngå selv å bli så belastet av situasjonen, at det

går ut over privatlivet, den jobben som skal gjøres, og arbeidstakerens psykiske helse og livskvalitet. Innenfor politiet er dette kjente problemstillinger. Generelt er det de profesjoner som arbeider med mennesker som har flest emosjonelle krav i arbeidet. I dette arbeidet skiller vi ofte mellom det profesjonelle, det personlige og det private nivå. Det anbefales ofte at man bruker sine personlige ressurser og erfaringer i sitt profesjonelle arbeid, men holder de private for seg selv. Det er denne forskjellen som kan være så vanskelig, når en arbeider i følelsesmessig belastende jobber. Denne dimensjonen har vi underøkt ved hjelp av følgende spørsmål:

Tabell 5: Frekvensfordelinger på utsagn som måler emosjonelle krav.

	Aldri	Sjelden	Noen ganger	Ofte	Alltid
Setter arbeidet ditt deg i vanskelige følelsesmessige situasjoner	4 %	30 %	52 %	12 %	1 %
Er arbeidet ditt følelsesmessig krevende	5 %	21 %	52 %	20 %	2 %
Blir du følelsesmessig involvert i ditt arbeid	7 %	38 %	43 %	10 %	1 %
Krever arbeidet ditt at du blir personlig involvert	9 %	35 %	39 %	14 %	2 %

I tabellen fremgår det at frekvensfordelingene på de ulike spørsmålene er ganske like. De følelsesmessige belastningene er således ganske utbredte i de danske arbeidsmarked, noe som henger sammen med at så mange arbeider med mennesker – pasienter, beboere, klienter, elver, kolleger m.v.

Det er ikke gjennomført mye forskning om sammenhengen mellom følelsesmessige belastninger og helse og trivsel. Det er imidlertid alminnelig antatt at høye følelsesmessige belastninger kan føre til utbrenthet, psykisk tretthet og utstøtning fra arbeidsmarkedet. I energibransjen ser vi at det er en sterk sammenheng mellom emosjonelle krav og stress (Mikkelsen, Øgaard & Landsbergis, 2003).

Dersom de ansatte opplever de følelsesmessige kravene som belastende, er det viktig å vurdere ulike handlingsalternativer. Kravene er som regel en integrert del av jobben som det ikke er mulig å gjøre noe med. En kan ikke ”avskaffe” vanskelige klienter, trafikkofre, selvmordere eller kvinner og barn i familier med husbråk. Derimot kan en øke den enkeltes muligheter til å mestre disse belastningene gjennom utdanning, veiledning og støtte fra kolleger og ledere.



#### 5.5.3.4 Krav om å skjule følelser

Kravene om å skjule følelser handler i prinsippet om så vel negative som positive følelser, men i praksis er det snakk om negative reaksjoner og meninger som den ansatte holder tilbake for klienter, kolleger. Dette er velkjente problemstillinger i politiet. I spørreskjema hadde vi med spørsmålet: Krever arbeidet at du skjuler følelsene dine?

Tabell 6: Frekvensfordeling på ”krav om å skjule følelser”

	Aldri	Sjelden	Noen ganger	Ofte	Alltid
Krever arbeidet ditt at du skjuler følelsene dine	8 %	25 %	42 %	23 %	2 %
Krever arbeidet ditt at du ikke kan komme med din mening	14 %	40 %	34 %	11 %	1 %

Vi ser her at nesten 70% av politifolkene hevder at de ”noen ganger” eller ”oftere” må skjule sine følelser. Men over halvparten hevder videre at de ”aldri” eller ”svært sjelden” ikke kan hevde sin mening i arbeidet.

Amerikaneren Hochschild (1983) har skrevet en berømt bok om det å skjule følelser (”The managed heart”), men hun undersøker ikke de langsiktige helsemessige konsekvensene av kravet om å skjule følelser. I en dansk undersøkelse viste det seg at det nettopp var kravene knyttet til å skjule følelser som var mest knyttet til stress, tretthet og helseplager (Kristensen et al., 1998).

#### 5.5.3.5 Sensoriske krav

De arbeidsmessige krav til våre sanser og finmotorikk er kalt sensoriske krav (Kristensen & Borg, 2001). Disse kravene overses ofte når en diskuterer krav i arbeidet, selv om de utgjør en vesentlig del av de krav som stilles til oss mens vi er på arbeid. Sensoriske krav er relevante i en rekke sammenhenger, herunder i forbindelse med arbeidet med informasjonsteknologi og kommunikasjon, men også i deler av politiets vanlige arbeid.

Tabell 7: Frekvensfordelinger på utsagn som måler sensoriske krav.

	Aldri	Sjelden	Noen ganger	Ofte	Alltid
Krever arbeidet ditt stor konsentrasjon	-	2 %	25 %	63 %	11 %
Krever arbeidet ditt at du har godt syn	2 %	10 %	21 %	47 %	20 %
Krever arbeidet at du kontrollerer dine bevegelser	7 %	16 %	28 %	30 %	19 %
Krever jobben din at du lytter konsentrert til en konversasjon	1 %	3 %	20 %	58 %	17 %

Sensoriske krav er utbredt i politiet. I kartleggingen av det danske psykiske arbeidsmiljø henger de sensoriske kravene kun svakt sammen med de forskjellige mål på stress, trøtthet og helse. Det gjelder også norske funn (Mikkelsen, Øgaard & Landsbergis, 2003). Den kraftigste sammenheng ses til kroppslige (somatiske) stressplager. Dette kan ses i lys av at de sensoriske kravene henger tett sammen med en rekke ergonomiske påvirkninger som kan gi kroppslige symptomer hos ansatte. I politiet er sensoriske plager utbredt hos de aller fleste grupper av politifolk med unntak av de politifolkene som jobber i forvaltning og administrasjon. Vi ser av figur 38-47 at sensoriske krav er svært utbredt i politiet, og at disse kravene er negativt signifikante, sammenlignet med danske arbeidstakere.

#### 5.5.4 Samlet om de fem kravdimensjonene

Hvis kartleggingen av det psykososiale arbeidsmiljøet viser at kravene er "for høye", er det ikke sikkert at løsningen består i å redusere kravene. Dette kan være relevant i noen tilfeller hvor det er tale om for eksempel høyt akkordtempo eller høye emosjonelle krav i forbindelse med voldelige klienter og lignende. Imidlertid er høye krav ofte et vilkår i forbindelse med arbeidet, som det kan være ytterst vanskelig å endre på. For eksempel vil det alltid kreve oppmerksomhet og konsentrasjon å foreta avhør eller gjøre en utrykning, og politiet vil alltid oppleve at barn kommer alvorlig til skade. I disse tilfeller kan man med fordel konsentrere seg om to andre strategier for å redusere negative virkninger av for høye krav: organisatoriske og individuelle tiltak. Blant de organisatoriske tiltakene er blant annet alle former for rotering som reduserer den totale belastningen. I tillegg kan organisatoriske tiltak omfatte økt innflytelse, flere frihetsgrader til den ansatte og økt støtte fra ledelsen. Klarere roller i vanskelige situasjoner kan også hjelpe mange.

På alle disse måtene kan personer som opplever høye krav i arbeidet få bedre muligheter til å takle kravene og for å hente støtte for å tilfredsstille dem.

De individuelle tiltakene sikter mot å øke de enkeltes ressurser og kompetanse, slik at det blir lettere å takle kravene. Mye av opplæringen i politiet går direkte og indirekte nettopp ut på dette. Både spesifikke faglige ferdigheter som i generelle emner som stresshåndtering, personlighetsutvikling og konfliktløsning vil være til hjelp. En generell handlingskompetanse som gjør personer i stand til å møte og løse nye situasjoner og problemer på en konstruktiv måte, vil også ha betydning for privatlivet. Mennesker som møter kravene i livet som utfordringer snarere enn som belastninger, vil, alt annet like, ha større muligheter for et godt og utviklende liv.

Figur 48 og 49 viser i hvilken grad kravene i arbeidet stemmer med ferdigheter og evner og i hvor stor grad de stemmer med mulighetene for å lære noe nytt.

Vi ser at mellom 60% og 70% mener at kravene stemmer med ferdigheter og evner. Men vi ser videre at det er en stor andel (fra 47% til 70%) som hevder at mulighetene til å lære noe nytt er mindre enn behov og ønsker.

## **5.6 Påvirkningsmuligheter**

I den internasjonale litteraturen og spesielt i forbindelse med krav-kontroll modellen (Karasek & Theorell, 1990) anvendes begrepene kontroll over egen arbeidssituasjon. Kontroll over egen arbeidssituasjon består av to dimensjoner: påvirkningsmuligheter og læringsmuligheter.

Påvirkningsmuligheter i arbeidet er en av de sentrale dimensjonene i forbindelse med det psykiske arbeidsmiljøet og arbeidshelse. En rekke undersøkelser har vist at lav innflytelse i arbeidet øker risikoen for sykdommer, spesielt hjertesykdommer, muskel- og skjellettplager, stress, dårlig trivsel, sykefravær og turnover i bedriftene. Lave påvirkningsmuligheter gir også lavere motivasjon, kvalitet og produktivitet.

I spørreskjemaet hadde vi 21 spørsmål om kontroll over egen arbeidssituasjon. 3 spørsmål var knyttet til underdimensjonen påvirkningsmuligheter, gjengitt i tabellen under:

Tabell 8: Frekvensfordelinger på utsagn som måler påvirkningsmuligheter.

	Aldri	Sjelden	Noen ganger	Ofte	Alltid
Tar andre avgjørelser vedrørende ditt arbeid?	2 %	13 %	50 %	33 %	2 %
Har du stor innflytelse på ditt arbeid?	-	7 %	30 %	54 %	8 %
Har du stor innflytelse på hvor raskt du må jobbe?	1 %	12 %	36 %	45 %	6 %

Politiet i Norge ser ut til å ha størst kontroll over arbeidssituasjonen når det gjelder innflytelse på eget arbeid og på hvor raskt en må jobbe. Det er grunn til å tro at de skandinaviske landene ligner på hverandre når det gjelder arbeidsbetingelser. Internasjonale undersøkelser gjort av blant annet Dublin instituttet, ”European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions”, bekrefter at skandinaviske land ligger høyt på påvirkningsmuligheter. Unntaket på dette ser ut til å være knyttet til liten innflytelse over hvem en skal jobbe sammen med og innflytelsen på mengden arbeid. Som vi skal se i kapitlene om stress og helse, henger innflytelse tett sammen med stress og helse. Selv om ikke tallene er direkte sammenlignbare oppgir 66% av det svenske politiet at de ikke kan bestemme når ulike arbeidsoppgaver skal utføres. Videre ser vi at de ulike svenske politigruppene oppgir at de mellom 25% (nærpoliti) og 70% (utrykning) av tiden ikke kan bestemme arbeidstempo.

#### **5.6.1.1 Lærings- og utviklingsmuligheter**

Mange undersøkelser har vist at personer med dårlige læringsmuligheter i arbeidet trives dårligere, har høyere fravær og flere helseproblemer enn personer med store læringsmuligheter (Mikkelsen et al., 1999).

De fire spørsmålene som omhandler lærings- og utviklingsmuligheter er gjengitt i tabellen under.

Tabell 9: Frekvensfordelinger på utsagn som måler lærings- og utviklingsmuligheter.

	Aldri	Sjelden	Noen ganger	Ofte	Alltid
Er arbeidet ditt variert	1 %	4 %	26 %	49 %	21 %
Krever arbeidet ditt at du tar initiativ	-	2 %	18 %	66 %	14 %
Har du muligheten til å lære nye ting gjennom jobben	1 %	8 %	38 %	41 %	13 %
Kan du bruke dine ferdigheter og ekspertise i jobben	-	3 %	26 %	53 %	18 %

Tabellen viser at ansatte i politiet har størst lærings- og utviklingsmuligheter når det gjelder at arbeidet krever at du tar initiativ. For alle utsagnene er det få som svarer ”aldri” eller ”sjelden”. Svarene indikerer at lærings- og utviklingsmulighetene i politiet er høye. Dette er noe lavere sammenliknet med tilsvarende tall fra undersøkelsen blant de ansatte i et av de norske helseforetakene, da de hadde enda flere som svarte i kategoriene ”ofte” og ”alltid” (fra 77% til 90% som besvarte ”ofte” og ”alltid”).

#### 5.6.1.2 Frihetsgrader i arbeidet

Frihetsgrader i arbeidet handler om innflytelse på en rekke konkrete forhold i den daglige arbeidsdagen: om en kan bestemme selv når en skal ha pauser eller ferier, når en skal ta en avspaseringsdag, hvilken arbeidstid en skal ha og om en kan forlate arbeidsplassen for å snakke med andre eller for å gå et ærend. De fleste mennesker opplever den slags frihetsgrader som et gode, og mange undersøkelser har også vist det er en sammenheng mellom lave frihetsgrader og dårlig helse og trivsel (Karasek & Theorell, 1990).

I vår undersøkelse var det fire spørsmål knyttet til frihetsgrader i arbeidet. Vi kan se polititjenestemennenes svarfordeling i følgende tabell.

Tabell 10: Frekvensfordelinger på utsagn som måler frihetsgrader i arbeidet.

	Aldri	Sjelden	Noen ganger	Ofte	Alltid
Kan du bestemme når du vil ta en pause	3 %	11 %	32 %	45 %	9 %
Kan du ta ferier mer eller mindre når du ønsker det	5 %	20 %	33 %	37 %	6 %

Kan du forlate arbeidet ditt for å slå av en prat med en kollega	3 %	11 %	38 %	42 %	7 %
Hvis du har et privat ærend, er det mulig for deg å forlate arbeidsstedet for en halv time uten spesiell tillatelse	10 %	18 %	35 %	29 %	8 %

Tabellen viser at en stor andel politifolk mener at det er et visst rom for frihetsgrader i arbeidet (hvis vi legger sammen verdiene ”noen ganger”, ”ofte” og ”alltid”).

### 5.6.1.3 Mening med arbeidet

Manglende mening anses for en av de grunnleggende stressfaktorene i forbindelse med menneskelig aktiviteter. Å kunne se en mening i arbeidet vil si at man kan relatere sitt arbeid til noen verdier eller mål som ligger utover å tjene penger og å være beskjeftiget med noe. Hvis arbeidet oppleves som meningsfullt vil de fleste lettere kunne se bort fra de uunngåelige problemer og besværligheter som opptrer i løpet av en arbeidsdag. Kan man derimot ikke se noen mening med sitt arbeid, vil det være en tendens til at de negative aspekter ved arbeidet kommer til å dominere. I tabellen under plukket vi ut tre spørsmål som gjenspeiler arbeidets mening:

Tabell 11: Frekvensfordelinger på utsagn som måler mening med arbeidet.

	I liten grad	Ikke veldig mye	Noe	I noen grad	I stor grad
Er arbeidet ditt meningsfullt	1 %	1%	8 %	38 %	52 %
Føler du at jobben du gjør er viktig	-	1%	8 %	32 %	58 %
Føler du deg motivert og involvert i jobben	1 %	3 %	13 %	40 %	43 %

I den danske undersøkelsen svarer nesten 90% at de føler de gjør en viktig arbeidsinnsats. I undersøkelsen blant ansatte i et av de norske helseforetakene svarte 95% av de ansatte at de føler at de gjør en viktig arbeidsinnsats. Tilsvarende viser tabellen over at 90% av ansatte i politiet føler at jobben en gjør er viktig.

### 5.6.1.4 Tilhørighet til arbeidsplassen

Denne dimensjonen henger nøye sammen med mening i arbeidet, idet vi også her ser på engasjement, motivasjon og mening. Imidlertid er denne dimensjonen knyttet til i hvor

stor grad arbeidstakeren involverer seg i sin arbeidsplass. I følge teorien om arbeiderkollektivet tenker lønnsarbeidere i to kategorier: ”dem” og ”oss” (Lysgaard, 1985). Man identifiserer seg ikke med arbeidsplassen, men med sine kolleger ”på golvet” som en har felles interesser med. Overfor denne oppfatningen står de moderne ledelsesstrategier der en forsøker å integrere den enkelte på arbeidsplassen og å få de ansatte til å føle at arbeidsplassens problemer også er deres problemer. Resultatlønn kan være en del av en strategi for å få de ansatte til å identifisere seg mer med arbeidsplassens mål.

I vår undersøkelse var vi interessert i å undersøke i hvor stor grad de ansatte i politiet er integrert og involvert i sin arbeidsplass. Dette ble gjort ved fire spørsmål, gjengitt i tabellen nedenfor:

Tabell 12: Frekvensfordelinger på utsagn som måler tilhørighet på arbeidsplassen.

	I liten grad	Ikke veldig mye	Noe	I noen grad	I stor grad
Ville du like å bli værende på din nåværende arbeidsplass resten av ditt yrkesaktive liv	13 %	14 %	16 %	32 %	25 %
Liker du å fortelle andre om din arbeidsplass	5 %	21 %	35 %	30 %	9 %
Føler du at problemene på din arbeidsplass også er dine problemer	6 %	17 %	31 %	32 %	13 %
Føler du at din arbeidsplass er av stor personlig betydning for deg?	3 %	10 %	27 %	34 %	26 %

I den danske undersøkelsen svarer 40-50% positivt på hver av spørsmålene, mens 20-30% svarer overveiende negativt. I politiet svarer fra 39-60% positivt mens 13-26% svarer negativt. Politiet kommer med andre ord bedre ut enn det danske referanseutvalget. Graden av tilhørighet er et viktig mål på om organisasjonen fungerer som den skal.

#### **5.6.1.5 Forutsigbarhet**

Forutsigbarhet er en annen grunnleggende stressfaktor. Mange undersøkelser – både eksperimentelle og observasjonelle – har vist at manglende forutsigbarhet fører til stress og dårlig trivsel (Karasek & Theorell, 1990). Når vi i denne sammenheng snakker om forutsigbarhet skal det ikke forstås slik at man skal være i stand til å forutsi alle detaljer

i arbeidet eller i dagliglivet. Forutsigbarhet handler om de store trekk: Man har behov for å få informasjon om kommende omstruktureringer, om ny teknologi, om viktige nye arbeidsoppgaver og store saker. I undersøkelsen var det tre spørsmål som målte forutsigbarhet:

Tabell 13: Frekvensfordelinger på utsagn som måler forutsigbarhet.

	I liten grad	Ikke veldig mye	Noe	I noen grad	I stor grad
På arbeidsplassen din, blir du godt informert på forhånd angående viktige beslutninger eller planer for fremtiden?	12 %	20 %	30 %	26 %	13 %
Får du all informasjon du trenger for å gjøre jobben bra?	4 %	13 %	30 %	38 %	15 %
Får du ofte motstridende informasjon om arbeidet?	12 %	33 %	33 %	19 %	2 %

Tabellen viser at henholdsvis 38% og 15% av polititjenestemennene ”i noen grad” eller i ”stor grad” får tilstrekkelig informasjon. 21% oppgir at motstridende informasjon ”i noen grad” eller ”i stor grad” er tilfellet. Det kan i denne sammenheng understrekes at mange medarbeidere ofte føler de får mye irrelevant informasjon og at mengden informasjon er stigende. Det handler derfor ikke alltid om informasjon eller ikke, men i høy grad også om relevansen ved den informasjonen en får.

#### 5.6.1.6 Rolleklarhet

Rolleklarhet er en av de klassiske dimensjoner innenfor sosialpsykologien. Enhver rolle er karakterisert ved, at der rettes en lang rekke forventninger til innehaveren av rollen – i dette tilfelle en arbeidsrolle. Hvis disse forventningene er uklare eller innbyrdes motstridende, vil det være manglende rolleklarhet, noe som kan være svært belastende. Det skal understrekes at manglende rolleklarhet godt kan skyldes uklare signaler fra en og samme person. En politi kan for eksempel oppleve forventninger om å være bestemt mens det samtidig forventes at han eller hun skal være tålmodig og serviceinnstilt. Tabellen under viser til 3 spørsmål som måler grad av rolleklarhet.



Tabell 14: Frekvensfordelinger på utsagn som måler grad av rolleklarhet.

	I liten grad	Ikke veldig mye	Noe	I noen grad	I stor grad
Vet du eksakt hvor mye innflytelse du har i arbeidet?	3 %	13 %	28 %	40 %	16 %
Har arbeidet ditt klare mål?	1 %	5 %	18 %	41 %	34 %
Vet du eksakt hva som forventes av deg på arbeidet?	-	3 %	15 %	43 %	38 %

Tabellen viser at 75% av politiet ”i noen grad” eller ”i stor grad” opplever klare mål i arbeidet. Tilsvarende tall er noe høyere når det gjelder om en eksakt vet hva som forventes av deg på arbeidet, mens noe lavere når det gjelder om en vet eksakt hvor mye innflytelse en har i arbeidet.

#### 5.6.1.7 Rollekonflikter

Rollekonflikter handler dels om motstridende krav til rolleinnhaveren og dels om konflikter av faglig eller etisk karakter, hvor ytre krav kommer i konflikt med personens egne normer eller moral. Det er mange eksempler på dette i arbeidslivet. En ansatt i politiet kan for eksempel både ha forventninger fra ledere som kan være motstridende med forventninger fra ansatte på samme nivå. Rollekonflikter kan være langvarige og ytterst belastende for rolleinnhaveren, da det som regel ikke finnes noen lette løsninger. I spørreskjemaet var det tre spørsmål knyttet til rollekonflikter:

Tabell 15: Frekvensfordelinger på utsagn som måler rollekonflikter.

	I liten grad	Ikke veldig mye	Noe	I noen grad	I stor grad
Gjør du noe på jobb som er akseptert av noen folk, men ikke av andre	19 %	20 %	24 %	28 %	9 %
Har du motstridende krav på jobben	18 %	30 %	29 %	19 %	3
Må du ofte gjøre ting som burde vært gjort på en annen måte	13 %	33 %	34 %	16 %	4 %

Tabellen viser at en forholdsvis stor andel opplever rollekonflikter. 37% opplever ”i noen grad” eller ”i stor grad” at en gjør noe på jobb som er akseptert av noen folk, men ikke av andre, men 22% opplever ”i noen grad” eller ”i stor grad” at en har motstridende krav på jobben, og 20% opplever ”i noen grad” eller ”i stor grad” at en ofte må gjøre ting som burde vært gjort på en annen måte.

### 5.6.1.8 Ledelseskvalitet

Ledelsens rolle og betydning av ledelseskvalitet for de ansattes trivsel, motivasjon og velbefinnende er et av de helt sentrale temaer innen for ledelseslitteraturen. I den psykososiale forskning har bedriftsledelsen derimot hatt en mindre framtrekkende plass. Imidlertid synes det innlysende at ledelsen inntar en nøkkelposisjon i forbindelse med psykisk arbeidsmiljø. I spørreskjemaet er 8 spørsmål knyttet til ledelseskvalitet. Fire av de mest relevante er gjengitt i tabellen under:

Tabell 16: Frekvensfordelinger på utsagn som måler ledelseskvalitet.

	I liten grad	Ikke veldig mye	Noe	I noen grad	I stor grad
I hvilken utstrekning vil du si at din nærmeste leder forsikrer seg om at den enkelte medarbeider har gode utviklingsmuligheter?	10 %	26 %	30 %	25 %	8 %
I hvilken utstrekning vil du si at din nærmeste leder gir jobbtilfredshet høy prioritet	8 %	19 %	32 %	27 %	14 %
I hvilken utstrekning vil du si at din nærmeste leder er god til å løse konflikter.	12 %	20 %	30 %	27 %	11 %
I hvilken utstrekning vil du si at din nærmeste leder er flink til å planlegge arbeidet?	9 %	20 %	34 %	29 %	9 %

I den danske undersøkelsen anvender kun få de mest positive svarkategoriene, mens temmelig mange benytter seg av de to mest kritiske svaralternativene. I norsk politi er svarene spredt veldig jevnt over de ulike svaralternativene, og det er liten variasjon mellom de ulike utsagnene.

### 5.6.1.9 Sosial støtte i arbeidet

Innenfor psykososial arbeidslivsforskning deler en gjerne begrepet sosial nettverk opp i to dimensjoner: sosial støtte og sosialt nettverk. Mens de sosiale relasjonene er den strukturelle siden av saken (hvor mange en omgås og i hvilke sammenhenger?), så er sosial støtte det funksjonelle aspekt av det sosiale nettverk. Sosial støtte handler om å få den form for hjelp man har behov for, på det riktige tidspunkt. Det kan være tale om praktisk støtte ("jeg tar halvparten av denne bunken for deg"), vurderingsstøtte ("hva ville du gjort i denne saken?"), informativ støtte ("kan du fortelle meg alt du vet om situasjonen?") eller emosjonell støtte ("jeg skjønner hvor fælt det er") (Ducharme & Martin, 200?).

Innenfor stressforskningen er manglende sosial støtte (ved siden av påvirkningsmuligheter og læringsmuligheter) et av de helt sentrale begrepene. Det er en omfattende litteratur som viser at manglende sosialt nettverk og støtte er forbundet med dårlig trivsel, stress, høy sykkelighet og høyere dødelighet (Karasek & Theorell, 1990; Johnson & Hall, 1988). I spørreskjemaet målte fire spørsmål sosial støtte.

Tabell 17: Frekvensfordelinger på utsagn som måler sosial støtte.

	I liten grad	Ikke veldig mye	Noe	I noen grad	I stor grad
Hvor ofte får du hjelp og støtte av kolleger?	4 %	10 %	28 %	37 %	21 %
Hvor ofte er kollegene dine villig til å lytte til dine arbeidsrelaterte problemer?	2 %	7 %	22 %	39 %	31 %
Hvor ofte får du hjelp og støtte fra din nærmeste overordnede?	7 %	23 %	28 %	29 %	13 %
Hvor ofte er din nærmeste overordnede villig til å lytte til dine arbeidsrelaterte problemer?	4 %	14 %	28 %	30 %	24 %

Resultatet viser at de fleste svarer "noe", "i noen grad" eller "i stor grad" på de ulike utsagnene som måler sosial støtte. Et spørsmål skiller seg noe ut. Det gjelder hvor ofte en får hjelp og støtte fra nærmeste overordnede, hvor 23% svarer "ikke veldig mye". Svarene viser at ansatte i større grad får støtte fra sine kolleger, enn fra sine ledere. I den svenske politiundersøkelsen oppgir 43% at de "for det meste ikke", eller "aldri", kan diskutere vanskelige ("svåra") opplevelser de har hatt i arbeidet med kolleger. Videre

oppgir 27% av de svenske politifolkene at de ”for det meste ikke”, eller ”aldri”, kan diskutere vanskelige opplevelser i arbeidet med ledere..

#### **5.6.1.10 Feedback**

Feedback handler om å få tilbakemeldinger fra kolleger og overordnede om hvordan man fungerer på sin arbeidsplass og hvor godt man gjør jobben. De fleste mennesker får feedback mange ganger daglig, men denne har som regel en rekke indirekte former, hvor man undertiden skal gjette seg til hva som egentlig menes. Det er imidlertid viktig for den enkelte ansatte å få ordentlig og klar beskjed om hvordan man klarer arbeidet sitt. Dette er ofte satt i system gjennom medarbeidersamtalene. I spørreskjemaet har vi inkludert et par spørsmål om feedback fra henholdsvis kolleger og overordnede. I begge tilfelle har vi formulert spørsmålene slik at feedback har form av en samtale, man fører om hvor godt det går med arbeidet.

Tabell 18: Frekvensfordelinger på utsagn som måler feedback.

	<b>I liten grad</b>	<b>Ikke veldig mye</b>	<b>Noe</b>	<b>I noen grad</b>	<b>I stor grad</b>
Hvor ofte snakker du med din overordnede om hvor godt du utfører arbeidet?	23 %	39 %	23 %	13 %	2 %
Hvor ofte snakker du med dine kollegaer om hvor godt du utfører arbeidet?	18 %	32 %	32 %	15 %	3 %

Tallene som indikerer feedback er svært svake i politiet. For de to skalaene er det kun 2% og 3% som svarer ”i stor grad”. På spørsmålet som måler hvor ofte en snakker med sin overordnede om hvor godt en utfører arbeidet, svare hele 39% ”ikke veldig mye” og 23% ”i liten grad”.

#### **5.6.1.11 Sosiale relasjoner**

Som nevnt ovenfor består det sosiale nettverk av to delkomponenter: sosial støtte og sosiale relasjoner. I spørreskjemaet omhandlet to spørsmål sosiale relasjoner.

Tabell 19: Frekvensfordelinger på utsagn som måler sosiale relasjoner.

	I liten grad	Ikke veldig mye	Noe	I noen grad	I stor grad
Arbeider du isolert fra dine kollegaer	38 %	23 %	19 %	16 %	4 %
Er det mulig å snakke med kollegaene dine mens du jobber	3 %	7 %	21 %	24 %	45 %

Som det framgår av tabellen er de fleste enige i at det er mulig å snakke med kollegaene mens en jobber, og uenige i at en arbeider isolert fra andre kolleger. Resultatet indikerer at arbeidet er tilrettelagt på en slik måte at det er lett å utvikle sosiale relasjoner.

#### 5.6.1.12 Fellesskap

Mens den forrige dimensjonen bare omhandlet tilstedeværelsen av relasjoner til kollegene, ser vi her på kvaliteten på disse relasjonene. Da de fleste voksne mennesker tilbringer en stor del av deres våkne tid på arbeidsplassen, er det naturligvis av stor betydning hvordan stemningen og atmosfæren er. I den ene enden har vi arbeidsplasser som er særpreget av konflikter, mobbing og dårlig stemning, mens vi på den annen side har arbeidsplasser hvor stemningen er god og hvor man kan føle seg som del av et velfungerende fellesskap. Det sosiale fellesskapet blir belyst med tre spørsmål.

Tabell 20: Frekvensfordelinger på utsagn som måler fellesskap.

Fellesskap	I liten grad	Ikke veldig mye	Noe	I noen grad	I stor grad
Er det en god atmosfære mellom deg og dine kolleger?	-	1 %	4 %	28 %	68 %
Er det godt samarbeid mellom kollegene på jobb?	-	1 %	9 %	38 %	51 %
Føler du deg som del av et fellesskap på arbeidsplassen?	-	2 %	7 %	29 %	62 %

For alle tre utsagn som måler fellesskap er resultatene veldig positive og gjenspeiler høy grad av fellesskap.

### 5.6.1.13 Utrygghet i arbeidet

Ansatte i offentlig sektor i Norge har tradisjonelt hatt en høy beskyttelse mot å bli sagt opp. Sammenlignet med andre bransjer og andre land, er det nok slik enda, men oftere og oftere omfattes også offentlig sektor av omorganiseringer og nedbemanninger som gjør mange utrygge i arbeidet. Utryggheten kan også knytte seg til å måtte flytte mot sin vilje eller at helsen ikke skulle holde.

I spørreskjemaet spurte vi om de ansatte i politiet var bekymret for å bli arbeidsløs, om å bli flyttet mot sin vilje og å måtte slutte og jobbe av helsegrunner.

Tabell 21: Frekvensfordelinger på utsagn som måler utrygghet i arbeidet.

	Nei	Ja
Er du bekymret over å bli arbeidsløs?	97 %	3 %
Er du bekymret over å bli flyttet mot din vilje?	77 %	23 %
Er du bekymret over å måtte slutte og jobbe av helsegrunner?	80 %	20 %

Resultat viser at ansatte i politiet har høy grad av jobbtrygghet. Kun 3% er bekymret over å bli arbeidsløs. 23% er derimot bekymret over å bli flyttet mot sin vilje, og 20% er bekymret over å måtte slutte og jobbe av helsegrunner.

### 5.6.1.14 Jobb tilfredshet

Tilfredshet med arbeidet er et generelt mål for kvaliteten på arbeidsmiljøet som er anvendt i svært mange undersøkelser. Lav tilfredshet med arbeidet henger sammen med nesten alt en kan forestille seg: stress, utbrenthet, helse, turnover, medisinbruk og lignende. Tilfredshet med arbeidet er imidlertid svært upresis som begrep. I dette prosjektet har vi tatt med sju spørsmål som går på ulike områder: arbeidsmulighetene framover, folkene du arbeider med, de fysiske arbeidsbetingelsene, måten avdelingen ledes på, måten evnene dine blir brukt, jobben i sin helhet og den vanlige lønnen en mottar.

Tabell 22: Frekvensfordelinger på utsagn som måler grad av jobb tilfredshet.

	Svært utilfreds	Ikke tilfreds	Tilfreds	Svært tilfreds
Hvor fornøyd er du med arbeidsmulighetene fremover?	2 %	20 %	60 %	18 %
Hvor fornøyd er du med folkene du arbeider sammen med?	1 %	3 %	43 %	53 %
Hvor fornøyd er du med de fysiske arbeidsbetingelsene	3 %	19 %	57 %	21 %
Hvor fornøyd er du med måten evnene dine blir brukt?	8 %	27 %	49 %	16 %
Hvor fornøyd er du med måten avdelingen din ledes på	3 %	21 %	60 %	16 %
Hvor fornøyd er du med jobben i sin helhet, alt tatt i betraktning	1 %	10 %	62 %	28 %
Hvor fornøyd er du med den vanlige lønnen din?	34 %	43 %	21 %	2 %

Resultatet er nokså tydelig. For de fleste utsagnene er majoriteten ”tilfreds” eller ”svært tilfreds”. Et utsagn skiller seg imidlertid ut, 34% er ”svært utilfreds” og 43% er ”ikke tilfreds” med den vanlige lønnen sin. 27% er ikke fornøyd med måten evnene blir brukt, og tilsvarende tall er 21% når det gjelder hvor fornøyd en er med måten avdelingen ledes på. Tilsvarende tall fra undersøkelsen blant ansatte i et av helseforetakene viste at de var mer tilfreds med arbeidsmuligheter fremover der 69% svarte ”tilfreds”, og med måten evnene ble brukt på (67% svarte ”tilfreds”) men de var mindre tilfreds med de fysiske arbeidsbetingelsene der 23% var ”ikke tilfreds”. I Helseforetaket var det kun 13% som svarte at de var svært tilfreds med jobben i sin helhet, alt tatt i betraktning.

Sammenligner vi med danske arbeidere så ser vi i figur 31 at polititjenestemennene i Norge har noe større kognitive og sensoriske krav. Figur 38-47 bryter videre polititjenestemennene ned på ulike grupper. Her ser vi at etterforskere har signifikante negative avvik på sensoriske krav og feedback. Samme mønster gjør seg gjeldende for ordenstjenesten med unntak av at disse også har signifikant avvikende negative kognitive krav. Politifolk som driver med forvaltning og administrasjon har negativt avvikende kognitive krav og feedback. Ellers så ser vi at politiet i Norge har en normal, eller positiv avvikende skåre på de aller fleste jobb-dimensjonene i forhold til danske arbeidere.

## 5.7 Jobb- familie

Dagliglivet i norske familier er på flere vis dramatisk endret de siste tiårene. Med stadig flere aktive kvinner i yrkeslivet har tidspress, tidsbruk og arbeidsdeling i hjemmet blitt faglige og politiske tema. Strukturelle endringer har ført til omorganisering av familiens dagligliv, trolig med store konsekvenser for parforholdet (Skjortnes, 1994). Tidsbruken har endret seg for begge kjønn. Mens mødre i høyere grad deltar i yrkeslivet, gjør de mindre husarbeid i 1990 enn i 1970. For menn er situasjonen omvendt; fedre ser ut til å ha fått mer "alenetid" med sine barn, og menn i høyt utdannede foreldrepar har vært foregangsmenn ved bruk av omsorgspermisjoner og ansvar i barneomsorgen (Lie & Tungland, 1994). Utviklingen i retning større vekt på aktiv barneomsorg og mindre på vanlig husarbeid tyder på helt andre foreldre- og kjønnsroller i dag enn for 20 år siden. I litteraturen blir det beskrevet såkalte "turbofamilier", hvor begge foreldrene er opptatt av egen karriere og fritid, hvor hverdagen preges av høyt tempo og stort tidspress, og man sitter i såkalt "livsfaseklemme" (Kitterød, 1999). Opplevelse av tidspress og travelhet er utbredt blant begge kjønn, og særlig blant høyt utdannede småbarnsforeldre. Årsaken er at familien har en stadig mer utadvent livsstil; foreldrene fordeler det daglige arbeid på flere arenaer, og det skjer en oppsplitting av tid og rom for å få organisert hverdagen. Folk i de fleste livsfaser ønsker å bruke mer tid på samvær med familie og venner (Kitterød, 1999), og oppgir nære relasjoner som en viktig kilde til livskvalitet (Hellevik, 1999).

Durkheim (1951) gjennomførte den første systematiske kartlegging og analyse av ekteskapets betydning, og har med sin tese om at ekteskap beskytter mot selvmord, lagt føringer for den moderne samfunnsforsknings interesse for sammenhengen mellom familie/ekteskap og selvmordsrisiko, helse og livskvalitet.

Forskning som ellers fokuserer på kjønn og ekteskap viser blant annet hvordan familielivet påvirker menn og kvinner forskjellig (Mancini, 1979), hvordan mental helse i varierende grad korrelerer med sivil status, der gifte gjennomgående er mer tilfredse enn ugifte og skilte (Mastekaasa, 1988), og hvordan faktorer som skilsmisse, aldring og forhold til barn og foreldre påvirker livskvaliteten (Hetherington, 1999).

Normer som legger vekt på jobbprestasjoner, tilstedeværelse og tilhørighet til organisasjonen forsterker tendensen til at arbeidstakerne setter kravene til arbeidet foran kravene til familien. Konflikter mellom kravene til arbeid og kravene til familie kan være mer framtrædende og ha sterkere innvirkning på jobb-stress i organisasjoner med sterke prestasjonsnormer enn i andre typer organisasjoner (Hammer et al., In press).



Vi har latt oss inspirere av Torgen et al. (2001) sitt spørsmålsbatteri som omhandler arbeid og familie. Figur 50-53 viser utbredelsen av jobb – familie problemer i politiet med undergrupper. 65% av de politiutdannede hevder at arbeidskravene, ”av og til” eller ”ofte”, påvirker fritids- og familieliv på en negativ måte. Videre mener 63% at de opplever konflikter mellom arbeids- og familieliv (”av og til”, eller ”ofte”). Det er interessant å registrere at det ikke er noen markante forskjeller mellom kjønnene her.

Av de ansatte i politiet oppgir 8% at barna meget eller nokså ofte har det tøft på grunn av jobben i politiet (figur 54). 13% oppgir at de er bekymret for familiens sikkerhet på grunn av jobben i politiet (figur 55).

Av de gifte/samboende oppgir 69% at partneren ”ofte” eller ”nokså ofte” er fleksibel når det gjelder å gjøre innkjøp, lage middag, hente barn og lignende dersom den politiutdannede må jobbe overtid (figur 56).

Ved hjelp av faktoranalyse konstruerte vi delskalaer på området jobb – familie. Disse skalaene har vi kalt:

### 1. Konflikt arbeid og familieliv

### 2. Bekymret for familiens sikkerhet

Etter disse faktorene er etablert kan vi se på sammenhengen mellom jobb - familie problemer og ulike typer stress og helseplager. Det kan nevnes at faktorene er gjennomsnittsskåre og dermed varierer mellom 1 ”meget sjelden” og 5 ”meget ofte”.

Tabell 23: Sammenhengen mellom jobb - familie problemer og ulike typer stress og helseplager (subjektive helseplager, angst og depresjon og selvmordstanker).

	Konflikt mellom arbeid – og familie liv			
	Gjennomsnitt		Standardavvik	
	Sjelden	Ofte	Sjelden	Ofte
Følelsesmessig utmattelse*	1,4	2,2	1,03	1,03
Kynisk*	1,8	2,5	1,19	1,25
Angst*	3,8	5,6	2,7	3,2
Depresjon*	3,3	4,3	2,8	2,89

Subjektive helseplager*	5,8	9,9	5,2	7,2
Selvordstanker*	0,1	0,27	0,29	0,59

\* Sammenhengene er signifikante på 0,01 prosents signifikansnivå.

Tabellen over viser at det er en systematisk sammenheng mellom gruppen som ofte har konflikt mellom arbeid og familieliv og de ulike stress og helseplagene. Gjennomsnittene for gruppen som ofte har konflikt mellom arbeid og familieliv har en klar tendens til høyere grad av både følelsesmessig utmattelse, samt større grad av kynisme, angst, depresjon, subjektive helseplager og selvmordstanker.

Tabell 24: Sammenhengen mellom bekymret for familiens sikkerhet og helseplager (subjektive helseplager, angst og depresjon og selvmordstanker).

	<b>Bekymret for familiens sikkerhet</b>			
	Gjennomsnitt		Standardavvik	
	Sjelden	Ofte	Sjelden	Ofte
Angst*	3,7	5,6	2,6	3,7
Depresjon**	3,2	5,1	2,7	3,1
SHC Total*	5,8	9,2	5,5	6,8
Selvordstanker*	0,1	0,22	0,34	0,4

\* Sammenhengene er signifikante på 0,01 nivå. \*\* Sammenhengene er signifikante på 0,05 nivå.

Det å ofte være bekymret for familiens sikkerhet har sammenheng med høyere grad av; angst, depresjon, selvmordstanker, og flere subjektive helseplager. Resultatene i ovenstående tabell støtter derfor opp om resultatene om at jobb - familie sammenhengen er svært viktig for helse og grad av stress.

## 5.8 Stress

Stress er ikke farlig, men varigheten av de kroppslige reaksjonene som knyttes til stress, kan være avgjørende for helsen (Levine & Ursin, 1991). Stress som blir opprettholdt over lang tid uten tilstrekkelig hvile, kan føre til helseproblemer.

Det finnes mye forskningslitteratur som tar opp temaet stress i politiyrket. Denne litteraturen viser at flere forskere har funnet at politiarbeid er en av de mest stressende yrker sammenlignet med dagens yrker (Anshel, 2000; Beehr, Johnson & Nieva, 1995; Brown & Campbell, 1994; Dantzer, 1987), mens andre sier at politiyrket ikke er unikt i så måte (Bar-On, Brown, Kirkcaldy & Thorne, 2000; Brown & Campbell, 1990; Brown & Campbell, 1994; Gulle, Tredoux & Foster, 1998; Hart et al., 1995; Lefkowitz, 1975). Grundig gjennomgang av litteraturen viser at man kan samle ulike typer stress i fire hovedkategorier (Abdollahi, 2002): 1) stress relatert til personlighet (pessimisme, hard, autoritær) 2) jobbrelatert stress (skyting, barn som er utsatt for noe kriminelt, irregulær arbeidstid), 3) stress relatert til organisasjonen (mangelfull støtte fra leder, hyppige endringer i skiftordning, urimelig mye papirarbeid) og 4) fysiske og psykiske helsekonsekvenser av å ha et slik arbeid.

I vår undersøkelse hadde vi med 77 enkeltspørsmål på stress. For å få en bedre oversikt er alle spørsmålene som ble tatt med om stress kjørt i en faktoranalyse. Hensikten med en faktoranalyse er å redusere datamengden ved å se hvordan de ulike spørsmålene grupperer seg i områder. Gjennom en slik faktoranalyse fikk vi følgende hovedområder for stress i politiet:

- 1. Farlige /ubehagelige arbeidsoppgaver**
- 2. Stress knyttet til status**
- 3. Møte med voldsoffer**
- 4. Granskning av eget arbeid**
- 5. Resultat og tidspress**
- 6. Kontakt med kriminelle**
- 7. Organisasjonsendringer**
- 8. Mangelfull støtte og kommunikasjon**
- 9. Uforutsigbare arbeidsordninger**

Figur 57<sup>7</sup> viser at andelen av de ansatte som syntes hver av disse faktorene var stressende. Vi ser her at mellom 13-20% synes at de ulike faktorene er stressende. Resultat og tidspress synes mest stressende (20%), tett etterfulgt av møte med voldsoffer (19%).

Figur 59-67 viser gjennomsnittet og standardavviket for ulike grupper ansatte på disse stressfaktorene. Her ser vi et generelt mønster. Politiet generelt, og de ulike undergruppene (menn, kvinner, ledere – og ikke ledere, etterforskere, ordenstjeneste og forvaltning/adm) oppgir at det er ”møte med voldsoffer” og ”farlige og ubehagelige arbeidsoppgaver” som er mest stressende. Den ”stresskilden” som politifolk ikke synes er stressende er ”kontakt med kriminelle”. Slik kan det synes som det er vissheten om at politiyrket er et potensielt farlig og helsefarlig yrke sammen med de ”tragediene” politifolkene møter i sin arbeidsdag som er mest stressende.

### **5.8.1 Mobbing og seksuell trakassering**

Mobbing på arbeidsplassen kan være et av våre største psykososiale arbeidsmiljøproblemer, og mobbing forårsaker flere selvmord hvert eneste år (Einarsen, 2000). Med mobbing menes en situasjon der en person, eventuelt flere, gjentatte ganger over tid utsettes for negative handlinger av en eller flere andre personer på en slik måte at offeret har vanskelig for å forsvare seg mot angrepene (Einarsen, 1996). Ubehageligheter rammer nok de fleste mennesker i arbeidslivet av og til, og mange har opplevd å få slengbemerkinger, blitt kjeftet på eller blitt offer for baksnakking. I en undersøkelse av Einarsen (1996) blant 450 mannlige industriarbeidere hadde hele 88% opplevd minst en negativ handling i løpet av det siste halve året. I en undersøkelse av blant 8000 norske arbeidstakere innen en lang rekke ulike bransjer og næringer rapporterte 5% av de spurte at de til enhver tid opplevde alvorlig mobbing på jobben (Einarsen, 1996). En undersøkelse av et representativt utvalg av svenske arbeidstakere viste at rundt 3,5% til enhver tid ble alvorlig mobbet (Leymann, 1996). Menn og kvinner rammes i like stor grad av mobbing, mens eldre arbeidstakere gjennomgående føler seg mer mobbet enn yngre (Einarsen et al., 1994)

---

<sup>7</sup> Figuren viser dikotomiserte (todelte) utgaver av de ulike faktorene (dimensjonene). Vi tok utgangspunkt i de kontinuerlige faktorene og dummy kodet disse til ”lite stressende” og ”stressende”. Alle som hadde verdier over gjennomsnittet pluss standardavviket ble regnet som ”stressende”.

Tabellene nedenfor gjengir hvor stor andel som er utsatt for plaging/mobbing fra arbeidskamerater eller overordnet, og tilsvarende hvor stor andel som er utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet fra arbeidskamerater eller overordnede.

Tabell 25: Andel som er utsatt for plaging/mobbing fra arbeidskamerater eller overordnet.

<b>Utsatt for plaging / mobbing fra arbeidskamerater eller overordnet det siste året?</b>				
	Aldri	Sjelden	Av og til	Ofte
Alle yrkesaktive	76 %	18 %	5 %	
Polititjenestemenn	76 %	19 %	5 %	
Sivilt ansatte	80 %	14 %	6 %	
Politimenn	76 %	19 %	4 %	
Politikvinner	73 %	19 %	8 %	
Etterforskere	73 %	21 %	5 %	
Ordenstjeneste	78 %	18 %	3 %	
Forvaltning / adm.	72 %	20 %	8 %	

Resultatet indikerer at politikvinner og forvaltning/adm. er de mest utsatte gruppene når det gjelder plaging/mobbing. 8% av disse gruppene er "av og til" utsatt for plaging/mobbing fra arbeidskamerater eller overordnet. Tallet for alle yrkesaktive er 5%, som er identisk med resultater Einarsen (1996) fant i sine studier. Tilsvarende tall fra undersøkelsen i helseforetaket var at 4% av de ansatte ble trakassert av overordnet månedlig eller oftere. Tilsvarende tall når det gjelder trakassering fra kolleger var 3%.

I den svenske politiundersøkelsen opplevde 17% av samtlige politiutdannede å bli mobbet minst en gang de siste 12 månedene. Videre har 47% av kvinnene opplevd mobbing en gang de siste 5 årene, mens tilsvarende tall for menn er 38%. I den svenske arbeidsmiljøundersøkelsen oppgav 9% at de hadde blitt utsatt for mobbing minst en gang de siste 12 månedene.

Figur 68 og 69 viser sammenhengen (korrelasjoner) mellom det å bli mobbet og ulike helsekriterier (alle korrelasjonene som er tatt med i disse figurene er signifikante på

minimum 0,05 nivå). For kvinner viser korrelasjonene i Figur 68 moderate og sterke sammenhenger mellom det å bli mobbet og ulike helse kriterier. Korrelasjonene er ca 0,3 mellom mobbing og følelsesmessig utmattelse, depresjon og subjektive helseplager. For kvinner er sammenhengen sterkest mellom mobbing og tegn på posttraumatisk stress syndrom ( $r = 0,45$ ) og sykefravær ( $r = 0,57$ ). Kvinneandelen på 8% som føler seg mobbet har derfor høyere grad av disse helserelaterte plagene og lavere grad av jobbtilfredshet ( $r = -0,27$ ).

Figur 7 viser sammenhengen mellom mobbing og helse for menn. Figuren viser at mobbing har sammenheng med lavere jobbtilfredshet ( $r = -0,25$ ) og profesjonell effektivitet, og større grad av sykefravær ( $r = 0,18$ ), selvmordstanker ( $r = 0,08$ ), kynisme ( $r = 0,22$ ), følelsesmessig utmattelse ( $r = 0,21$ ), depresjon ( $r = 0,18$ ), angst ( $r = 0,14$ ), subjektive helseplager ( $r = 0,2$ ) og posttraumatisk stress syndrom ( $r = 0,2$ ).

Resultatene viser derfor at kvinner både i høyere grad enn menn opplever å bli mobbet, men også at mobbingen påvirker kvinnes helse mer negativt enn det den gjør for menn.

En annen problemstilling er hvor stor andel som er utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet fra arbeidskamerater eller overordnede. Nedenstående tabell viser dette resultatet.

Tabell 26: Andel utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet fra arbeidskamerater eller overordnede.

<b>Utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet fra arbeidskamerater eller overordnede det siste året?</b>				
	Aldri	Sjelden	Av og til	Ofte
Alle yrkesaktive	94 %	4 %	2 %	
Polititjenestemenn	95 %	4 %	1 %	
Sivilt ansatte	91 %	6 %	3 %	
Politimenn	98 %	2 %		
Politikvinner	79 %	13 %	8 %	
Etterforskere	94 %	4 %	2 %	

Ordenstjeneste	94 %	4 %	2 %	
Forvaltning / adm.	92 %	8 %		

Når det gjelder å bli utsatt for seksuell oppmerksomhet fra arbeidskamerater eller overordnede, er politikvinner igjen mest utsatt. 8% og 13% av politikvinnene er henholdsvis "av og til" og "sjelden" utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet fra arbeidskamerater eller overordnede. I den svenske politiundersøkelsen har 26% av kvinnene minst en gang blitt utsatt for seksuell trakassering i en 18 måneders periode. Det tilsvarende tallet for menn er 4%. 12% og 4% av de svenske politikvinnene har henholdsvis opplevd å bli seksuelt trakassert 2 – 3 ganger, og 4 ganger eller oftere. Den svenske arbeidslivsundersøkelsen viser at 10% kvinner og 3% menn har blitt seksuelt trakassert de siste 12 månedene.

Uønsket seksuell oppmerksomhet har ikke tilsvarende signifikante og høye korrelasjoner med de ulike helsekriteriene som det mobbing har. Et resultat som en likevel kan trekke frem for kvinner er signifikante sammenhenger mellom uønsket seksuell trakassering og jobbtilfredshet ( $r = -0.28$ ) og tilsvarende med sykefravær ( $r = 0,2$ ). Dette resultatet tyder på at kvinner som blir utsatt for uønsket seksuell trakassering opplever noe mindre grad av jobbtilfredshet og noe høyere grad av sykefravær.

Tabellene nedenfor nyanserer forskjellene mellom menn og kvinner.

Tabell 27: Andelen i prosent som oppgir at de er utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet fordelt på aldersgrupper og kjønn<sup>8</sup>.

Utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet fra arbeidskamerater eller overordnede det siste året?						
	Menn			Kvinner		
	Aldri	Sjelden	Av og til	Aldri	Sjelden	Av og til
>30	98 %	2 %		80 %	17 %	3 %
30 - 40	98 %	2 %		75 %	8 %	17 %

<sup>8</sup> Vi gjør oppmerksom på at tallene for kvinner er basert på et lavt antall respondenter.

41-50	98 %	2 %		86 %	14 %	
51 <	96 %	4 %		66 %	33 %	

Tabell 28: Andelen i prosent som oppgir at de er utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet fra klienter eller publikum

<b>Utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet fra klienter eller publikum?</b>						
	Menn			Kvinner		
	Aldri	Sjelden	Av og til	Aldri	Sjelden	Av og til
> 30	68 %	22 %	9 %	18 %	42 %	39 %
30 - 40	81 %	12 %	7 %	40 %	44 %	15 %
41-50	89 %	7 %	4 %	75 %	25 %	
51 <	94 %	4 %	2 %	67 %	33 %	

Resultatet viser at kvinner mellom 30 og 40 år er mest utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet. I denne gruppen svarer hele 17 at de av og til er utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet. Kvinner i politiet er også utsatt for mest uønsket seksuell oppmerksomhet fra klienter eller publikum. Når det gjelder dette svarer 39% at dette hender blant kvinnene under 30 år, og tilsvarende tall er 15% blant kvinnene mellom 30 og 40 år. En må likevel være oppmerksom på at en del at disse prosentene er beregnet ut fra et lite antall respondenter (kvinner fordelt på ulike aldersgrupper). I det svenske politiet oppgir 27% av mennene og 20% av kvinnene at de på minst et skift per uke opplever å få krenkende kommentarer fra publikum eller klienter.

## 5.9 Selvmordstanker

Selvmordstanker ("suicidal ideation") er en meget viktig årsak til faktisk selvmord (Vandivort & Locke, 1979; Beck et al., 1985). Videre er politiyrket vanligvis sett på som et "høy risiko yrke" når det gjelder selvmord (Hem et al., 2001). I vårt spørreskjema inkluderte vi ulike spørsmål som måler graden av selvmordstanker.



Tabell 29: Selvmordstanker

Har du noen gang i løpet av det siste året...	Aldri	Nesten aldri	Noen ganger	Mange ganger
følt at livet ikke er verdt å leve	83%	1%	5%	1%
ønsket at du var død	92%	6%	2%	1%
tenkt på å ta ditt eget liv, selv om du vet du ikke vil gjøre det?	89%	8%	3%	1%
alvorlig overveid og planlagt å ta ditt eget liv	98%	1%	1%	

Vi ser her at henholdsvis 2% og 3% av de politiutdannede hevder at de ”noen ganger” skulle ønske at man var død, eller har tenkt på å ta eget liv. 1% har alvorlig overveid, samt planlagt å ta eget liv. I en norsk studie av selvmordstanker blant medisin studenter og unge leger fant Tyssen et al., (2001) at 17 % noen ganger hadde tenkt på å ta eget liv. Videre fant Hem et al., (2000) at 51% av norske leger hevdet at livet ikke var verdt å leve (svarkategoriene ”nesten aldri, ”noen ganger” og ”mange ganger” slått sammen). 10% hadde videre tenkt på å ta sitt eget liv.

Vi spurte også politifolkene hvorvidt de hadde forsøkt å ta sitt eget liv siste år. Kun en person, eller 0,1%, har svart ”ja” på spørsmålet. 1,6% av norske leger har svart ”ja” på tilsvarende spørsmål (Hem et al., 2000).

### 5.9.1 Trusler, voldshandlinger og skarpe situasjoner

Figur 70-74 viser erfaringene politifolk har med trusler, voldshandlinger og skarpe situasjoner. Av de politiutdannede oppgir 61% å ha blitt utsatt for trusler om vold siste år. Videre oppgir 57% å ha opplevd voldshandlinger *siste år*. Dette er tall vi kan sammenligne med den svenske politiundersøkelsen. I Sverige opplevde 37% av politifolkene trusler om vold *de siste tre månedene* og 27% ble faktisk utsatt for vold i samme tidsperiode. Sammenligner vi disse tallene med den norske befolkningen (over 16 år) viser det seg at kun 5% oppgir at de i løpet av det siste året har blitt utsatt for trusler om vold, eller faktisk vold (SSBs levekårsundersøkelse 2001, [www.ssb.no](http://www.ssb.no)).

Tabell 30: Korrelasjonsmatrise mellom stress og karakteristika ved polityrket.

	Trusler	Voldshandlinger	Bevæpnet	Angrepet	Avfyrt skudd
Farlige arb.oppdg	0,14***	0,13***	NS	NS	NS
Status	0,13***	0,16***	NS	0,11***	NS
Voldsoffer	0,16***	0,14***	NS	0,09***	NS
Granskning	0,07**	0,12***	NS	NS	NS
Res. og tidspress	NS	0,08**	-0,1***	NS	NS
Kontakt med krim.	NS	NS	NS	NS	NS
Organisasjonsendr.	NS	0,08**	NS	NS	NS
Mangelfull støtte	0,1***	0,13***	NS	NS	0,09***
Uforutsigbare arb.ord.	0,2***	0,142***	NS	0,1***	NS

\*\*\* Korrelasjon er signifikant på 0,01 prosents signifikansnivå. \*\* Korrelasjon er signifikant på 0,05 prosents signifikansnivå. NS = Ikke signifikant

Tabellen viser korrelasjoner/sammenhenger mellom stress og ulike karakteristika ved polityrket. Korrelasjoner opp til 0,2 regnes generelt som lave, og som en ser av tabellen er derfor sammenhengene mellom de ulike variablene lave. Karakteristika ved polityrket ser dermed ikke ut til å ha sterk sammenheng med de ulike variablene som måler stress.

## 5.10 Helse

### 5.10.1 Selvvurdert helse

Hvordan vi vurderer vår egen helse er viktig for trivsel, livsstil og sykefravær. Undersøkelser viser at folk flest kan ha mange plager og problemer, men likevel oppleve at helsen er god (Ramm 1997). Det å rapportere dårlig eller svært dårlig helse er en risikofaktor for en rekke sykdommer (Ursin, 1997). Vurderinger av egen helse kan si noe om hvordan vi mestrer dagliglivets små og store kroppslige og psykiske plager.

Selvvurdert helse har tradisjonelt vært vurdert som mindre vitenskapelig holdbart enn de diagnosene som settes av en lege. Det har imidlertid vist seg at det i de siste årene er publisert en rekke undersøkelser om selvvurdert helse, som har endre fundamentalt på denne oppfatningen. Det har nemlig vist seg at selvvurdert helse på en veldig god måte

kan forutsi noe om (være god prediktor for) død, sykdom, bruk av helsevesenet, førtidspensjon, arbeidsledighet og sykefravær (Kristensen et al., 1998). Dette har skjerpet interessen for begrepet selvurdert helse, og man har spurt seg selv om hva det er folk vet om seg selv, som legene åpenbart ikke vet. I forskningen er dette viktig, fordi man på en enkel og billig måte kan si noe om en helt sentral dimensjon av folks helse. Dette skal dog ikke forstås slik at vi ikke trenger eller kan unnvære legenes diagnose. En persons helse kan best beskrives ved hjelp av tre dimensjoner: 1) selvurdert helse, 2) legediagnostisert helse og 3) funksjonsevne.

I vår undersøkelse stilte vi følgende spørsmål på selvurdert helse: ”Generelt, hvordan vil du si din helse er?” Svarene vi fikk var interessante, men nedslående (figur 75). Sammenligner vi politifolk med sivilt ansatte i politiet, ser vi at mens 13% av politifolkene rapporterer at helsen er ”utmerket”, ser vi at dette bare er 9% for de sivilt ansatte. Tilsvarende tall for de ansatte i et av de norske helseforetakene er 20%. For danske arbeidstakere er tilsvarende tall 19%. Splitter vi de ansatte i ledere versus ikke ledere, har lederne i 12% av tilfellene utmerket helse, mens dette er tilfelle for 13% av ikke lederne. Slår vi de to øverste kategoriene sammen (”svært god” og ”utmerket”) blir forskjellene mellom ledere og ikke ledere større. Da har lederne god helse i 44% av tilfellene, mens ikke lederne har god helse i 55% av tilfellene. Tilsvarende tall for de ansatte i det norske helseforetaket er 60% og for danske arbeidstakere er 61%. Sammenligner vi politiutdannede i by med politiutdannede på ”landet” på tilsvarende måte, har 49% av de ansatte i by god helse, mens dette gjelder 54% av de ansatte i landdistrikter.

Tallene kan sammenlignes med det som fremkommer i de norske helseundersøkelsene (Lunde et al., 2000). I 1998 oppgav 80% av den norske befolkningen at de hadde ”god” eller ”meget god” helse. Kun 7% hadde ”dårlig” eller ”meget dårlig” helse. Blant de med høyere utdanning (som de fleste politifolk) hadde 88% ”god” eller ”meget god” helse.

### **5.10.2 Subjektive helseplager**

I spørreskjemaet stilte vi også 29 spørsmål om helseplager. Vi grupperte disse spørsmålene i fem delskalaer; influensaliknende plager, allergiplager, mage og tarm, pseudonevrologiske plager (svimmelhet, trøtthet, nedtrykt, angst og depresjon) og muskel- skjellettplager, pluss en skala der vi slår alle spørsmålene sammen til en indeks for totale helseplager

Tabell 31: Gjennomsnittet på ulike helseskalaer for ulike grupper

	Norske tverrsnittsdata Total (N= 1243)	Norske kvinner N=660	Norske menn N= 481
Helseplager totalt	96.2 (1049)	97.3 (568)	95.2 ( 481)
Muskel og skjellettplager	80.4 (999)	84.4 (557)	76.2 ( 442)
Pseudonevrologiske	65.1 (715)	70.5 (415)	59.1 (300)
Mage og tarmplager	59.8 (620)	61.8 (331)	57.7 (289)
Allergi	33.9 (354)	36.9 (199)	30.8 (155)
Forkjølelse	54 (559)	54.8 (296)	53.0 (263)

De norske tverrsnittsdataene i første-tredje kolonne er hentet fra Ihlebæk, 2002 og tallene er fra 1996.

I et tverrsnitt av den norske befolkning i 1996, var det 80% som rapporterte å ha vært plaget av *muskel- og skjellettplager* siste 30 døgn. I politiet i 2003 har 70% slike plager. Til sammenligning hadde 74% av de ansatte i energibransjen slike plager i 1999.

I politiet (figur 76) oppgir 49% at de har plager med *mage og tarm systemet*, mens dette er tilfelle for ca 45% av de ansatte i energibransjen og 60% av den norske befolkningen. I politiet rapporterer 63% at de har plager med ”*pseudonevrologiske plager*” (bl.a. svimmelhet, tretthet, nedtrykthet, angst og depresjon), mens tilsvarende tall for energibransjen er 45% og 65% av den norske befolkningen.

Figur 77 viser gjennomsnitt for alle de subjektive helseplagene som ble kartlagt. Denne figuren sier ikke noe om forekomsten av plager, men viser hvor alvorlige plager folk har.

Mens nesten hele utvalget har hatt en eller annen plage siste 30 døgn, er tallene lavere når vi ser på de med mye plager. I tverrsnittsmaterialet for hele befolkningen har 43% mye muskel- og skjellettplager. I politiet har 12% mye slike plager, og for ansatte i pleie- og omsorgssektoren er dette tallet 49% (tall for 1996-97).

Av de ulike subjektive helseplagene er særlig lidelser i muskler og skjelett knyttet til sykелighet og funksjonshemming. Videre står slike plager for halvparten av sykemeldingene i løpet av ett år (Lunde et al, 2000).

Når det gjelder psykiske plager så kan politiets svar sammenlignes med de norske helseundersøkelsene. Til tross for bruken av forskjellige måleinstrument, er 5 ”items” tilnærmet like for ”vår” undersøkelse (som benytter ”SHC inventory”) og helseundersøkelsen (som anvender Hopkins liste) (Lunde et al., 2000)<sup>9</sup>. Av de politiutdannede oppgir henholdsvis 32% og 1% at de er ”litt”, eller ”alvorlig”, plaget med hodepine. Helseundersøkelsen viser at 39% var ”litt” plaget, og 3% var ”alvorlig” plaget, med hodepine. Vi spurte videre de politiutdannede om hvor plaget de var med søvnproblemer. Her svarte 22% at de var ”litt” plaget, mens 2% var ”mye” plaget. Tilsvarende tall fra helseundersøkelsen var 28% og 3%.

På spørsmålet om politifolkene er plaget av svimmelhet svarte 7% at de var ”litt” plaget. Kun 0,6% er ”alvorlig” plaget. Representative tall for den norske befolkning viser da at 27% er ”litt” plaget med svimmelhet eller matthet, mens 1% er ”mye” plaget.

På de to neste spørsmålene er det en viss variasjon mellom vår undersøkelse og helseundersøkelsen. Vi spurte politifolkene om hvor plaget de var med ”angst” samt ”nedtrykthet og depresjon”. Tallene sammenligner vi med helseundersøkelsens ”anfall av angst, panikk” og ”nedtrykt, tungsindig”. Kort fortalt er 5% og 0,3% av politifolkene henholdsvis ”litt” og ”alvorlig” plaget av angst. Helseundersøkelsens tall viser at 7% og 0,7% av den norske befolkning i 1998 var ”litt” eller ”veldig mye” plaget med ”anfall av angst, panikk”. 17% av de politiutdannede er ”litt” plaget med ”nedtrykthet, depresjon” 0,8% er ”alvorlig” plaget. Helseundersøkelsen viser at 28% var ”litt” plaget av ”nedtrykthet, tungsindig”. 1% var ”veldig mye” plaget.

Denne gjennomgangen illustrerer at norske politimenn og kvinner er mindre plaget av psykiske lidelser enn et representativt utvalgt av den norske befolkning (Lunde et al., 2000).

### **5.10.3 Kjønn og subjektiv helse**

I den norske befolkning generelt, har kvinner flere helseplager enn menn. I politiet ser vi imidlertid at kvinnene oppgir at de har bedre generell helse enn mennene (figur 78). Slår vi de to øverste kategoriene på spørsmålet, hvordan de vurderer sin egen helse,

---

<sup>9</sup> SHC har verdiene ”0” Ikke plaget, ”1” litt plaget, ”2” en del plaget, og ”3” alvorlig plaget. Hopkins liste har verdiene ”1” ikke plaget, ”2” litt plaget, ”3” Ganske mye plaget, og ”4” Veldig mye plaget. Vi antar at verdiene er sammenlignbare.

sammen ser vi at kvinnene i 60% av tilfellene rapporterer at de har god helse, mens dette er tilfelle for 49% av mennene. Dersom vi kontrollerer for alder, ser vi i figur 79 at det er spesielt yngre kvinner som har en bedre helse enn yngre menn (til og med 40 år).

Figur 80 viser forskjellene mellom menn og kvinner på de 5 underdimensjonene på helseplager. Det er i politiet forskjeller mellom kvinner og menn på utbredelsen av helseplager. Forskjellene kan blant annet skyldes ulike fysiske forutsetninger, høyere dobbelt belastning for yrkesaktive kvinner, ulike mestringsstrategier hos kvinner og menn, eller ulike tradisjoner for å rapportere slike plager.

Sammenligner vi gifte eller samboende politimenn med gifte og samboende kvinnelig politi, ser vi at forskjellene reduseres (figur 81). Dette kan bety at det blir enklere å takle krav og utfordringer når man har en fortrolig å dele livet med.

#### 5.10.4 Søvn

God søvn er viktig for helse og trivsel. Søvnmangel reduserer yteevnen. I løpet av arbeidsdagen trenger vi små pauser, men døgnhvilen er sannsynligvis det viktigste for at vi skal ta oss inn og være klare til en ny arbeidsdag (Totterdell & Smith, 1992). Det bør gå minimum ti timer og 6,5-8 timers søvn mellom to arbeidsøkter (Åkerstedt et al., 2000).

Tabell 32: Oversikt over søvnvaner og søvnkvalitet hos ansatte i politiet.

	Gjennomsnitt
Hvor lenge sover du til vanlig før arbeidsdager	7 timer og 9 minutter
Hvor lenge sover du til vanlig før morgenvakt	6 timer og 50 minutter
Hvor lenge sover du til vanlig etter nattevakt	5 timer og 50 minutter
Hvor lenge sover du til vanlig før en fridag	8 timer og 14 minutter

Resultatet i tabellen over viser at ansatte i politiet sover lengst før en fridag og minst før morgenvakt. Figur 82 viser at 63% svarer at de "vanligvis" får tilstrekkelig søvn, 24% får "av og til" tilstrekkelig søvn, 3% får "vanligvis" tilstrekkelig søvn og 10% får "svært ofte" tilstrekkelig søvn.

Figur 83 viser søvnkvaliteten hos de som jobber skift sammenliknet med de som ikke gjør det. Resultatet i figuren viser at de som jobber døgkontinuerlige skift oppgir å ha noe dårligere søvnkvalitet.

I figur 84 stilles det spørsmål om det er tilstrekkelig hvile mellom arbeidsdagene. 25% svarte ”nei, noe utilstrekkelig”, 3% svarte ”nei, klart tilstrekkelig”, 1% svarte ”nei, langt ifra”, mens flest (66%) svarte ”ja, stort sett tilstrekkelig”.

### **5.10.5 Psykisk helse**

God psykisk helse er like vanskelig å definere som andre kvalitative mål (Mikkelsen, 2002b). Tilstanden kan defineres ved å beskrive en rekke egenskaper ved psykisk helse eller ved å definere fravær av en rekke plager. I hverdagslivets definisjoner gjør vi kanskje litt av begge deler - beskriver psykisk helse som det å ha det bra med seg selv, og omgivelsene føyer vi gjerne til. Og dessuten er det viktig ikke å ha angst, være deprimert, utslitt eller liknende. Skal vi se på definisjonen av god psykisk helse fra en individuell synsvinkel, er det et menneske som har fått en basal trygghet fra oppveksten, som har fått tildelt og utviklet sine evner, både tankemessig (intellektuelt) og følelsesmessig (emosjonelt) og lever i en sammenheng der han/hun kan få utnytte sine ressurser både arbeidsmessig og i tilknytning til andre mennesker. Et menneske preget av god psykisk helse kan leve i samspill med sine medmennesker, og kan i ulike relasjoner (forhold) både gi og ta imot. Et menneske med god psykisk helse vet når han eller hun må sette sine egne behov til side (for eksempel i forhold til andre omsorgspersoner) og når han eller hun må kunne hevde seg selv og sine behov. Personen må både kunne tåle å være alene og ta selvstendige avgjørelser, og fungere i sosiale relasjoner og innordne seg fellesskapets avgjørelser.

God psykisk helse i et livsløpsperspektiv innebærer ikke nødvendigvis fravær av psykiske plager og reaksjoner. Et menneske som lever blir utsatt for fysiske og psykiske påkjenninger som setter mer eller mindre langvarige spor. Et menneske kan godt ha generelt god fysisk helse selv om det brenner benet eller får influensa. På samme måte kan et menneske ha en sterk psykisk helse selv om de får en depresjon eller en periode med angst etter ytre påkjenninger. En persons psykiske helse kan gjenspeiles i om personen blir et offer for, eller tar styringen over eget liv.

### **5.10.5.1 Angst og depresjon i politiet**

Ved hjelp av måleinstrumentet "Hospital Anxiety and Depression Scale" kan vi få en oversikt over hvor mange politimenn – og kvinner som kan karakteriseres som angst og depresjonstilfeller. Figur 85 og 86 viser utbredelsen av angst og depresjon i politiet generelt, og brutt ned på ulike undergrupper. Figurene viser at 9% av de politiutdannede kan være mulige angst tilfeller, mens 3% har angst. Depresjon og angst går delvis sammen, og vi ser da også at 11% er mulige depresjonstilfeller, mens 4% har symptomer på depresjon. Hele 6% av lederne kan sies å være plaget med depresjon, og hele 17% av de administrativt politiutdannede er mulig depresjonstilfeller. Videre er 7% av etterforskere deprimerte, mens det tilsvarende tallet for ordenstjenesten er 1%.

I en svensk studie med normative representative tall (Lisspers et al., 1997), viser det seg at gjennomsnittlig "angst skåre" i befolkningen er på 4,55, mens "depresjonsskåret" er på 3,98. Norske politimenn og kvinner har et "angstskåre" på 4,05 og "depresjonsskåre" på 4,08. Vi kan da konkludere med at det norske politiet er omtrentlig like mye plaget med angst og depresjon som den svenske befolkningen.

I en engelsk studie (Evans et al., 2002) av angst og depresjon hos sykepleiere og regnskapsførere, fant man at kvinnelige sykepleiere hadde en "angstverdi" på 6,1. Mannlige sykepleiere hadde verdien 6,74. Tilsvarende tall for regnskapsførere var henholdsvis 6,31 og 8,55. Norske politimenn har verdien 4,08 og kvinner har verdien 4,15. Slik kan vi også si at norske politimenn er mindre plaget av angst enn visse andre (utenlandske) yrker.

### **5.10.6 Utbrenthet**

Utbrenthet kan beskrives som å mislykkes, bli utslitt eller utmattet gjennom overdreven bruk av energi, krefter eller ressurser. Det karakteristiske ved tilstanden er en kynisk innstilling til dem som hjelpes og en rigid holdning der det er lite rom for fleksibilitet. Christina Maslach som er en av de ledende forskerne på feltet, anser utbrenthet for å være en tilstand av følelsesmessig utmattelse som rammer hjelpere (Maslach, 1982). Denne utmattelsen dreier seg om hjelperens tap av positive følelser, sympati og respekt for pasienter eller klienter.

Utbrenthet kan ses på som en respons på kronisk arbeidsstress. Vanligvis deles utbrenthet inn i tre dimensjoner: 1) følelsesmessig utmattelse, 2) kynisme ("tingliggjøring" av andre, føle avstand og likegyldighet til andre mennesker/klienter eller kynisme), og 3) personlig effektivitet (Maslach, Jackson & Leiter, 1996). Den



følelsesmessige utmattelsen bidrar til at en ikke klarer å engasjere seg i eller ta del i andre menneskers opplevelser, tanker eller frustrasjoner. Lavere personlig effektivitet henger sammen med en redusert selvaktelse som gjerne bidrar til at en ser på seg selv som en mindre kompetent arbeidstaker enn det en gjorde tidligere. Jobbstress ser ut til å være sterkt knyttet til utbrenthet, mens utbrenthet selvsagt også er forbundet med redusert jobbtillfredshet, ønsker å slutte og redusert fysisk og psykisk velvære. Grovt sett kan en si at utbrenthet refererer til den endring i holdning, atferd eller følelsesmessige tilstand som kan finne sted hos hjelpere som over lang tid utsettes for store krav til å gi av seg selv, dvs. bruke energi, arbeidskapasitet og personlige ressurser (Mathiesen, 2000).

Ved hjelp av måleinstrumentet "Maslach Burnout Inventory" (MBI) har vi fått en oversikt over hvor store deler av politistyrken som er utbrent. MBI består av tre delskalaer: "følelsesmessig utmattelse", "kynisme" og "profesjonell effektivitet". Vi ser av figur 87, 88 og 89 at 26% av de politiutdannede har middels til høy følelsesmessig utmattelse. Videre ser vi at hele 71% av politistyrken skårer "middels eller høyt" på kynisme skalaen. Men hele 73% av politistyrken har enten en middels eller høy profesjonell effektivitet. Det kan være verdt å merke seg at andelen ledere som skårer middels og høyt på "utmattelses skalaen" er på 32%, mens det tilsvarende tallet for ikke-ledere er på 21%.

Vi kan først sammenligne politiutdannede med andre yrkesgrupper i internasjonale studier<sup>10</sup> (Maslach et al., 1996). I forhold til nederlandske offentlige tjenestemenn ("Civil Servants") skårer politiet lavere på følelsesmessig utmattelse (1,53 vs 1,57)<sup>11</sup> og personlig effektivitet (4,56 vs 4,14), men noe høyere på kynisme (1,9 vs 1,54). I forhold til finske IT-arbeidere har de politiutdannede en lavere følelsesmessig utmattelse (1,53 vs 2,09), høyere grad av kynisme (1,9 vs 1,46) og lavere effektivitet (4,56 vs 4,8). Når vi sammenligner med kanadisk militært personale, så ser vi at de politiutdannede har en lavere grad av utmattelse (1,52 vs 2,05), er mer kynisk (1,9 vs 1,63) og har tilnærmet lik effektivitet (4,56 vs 4,6).

---

<sup>10</sup> Referansedataene er hentet fra et tverrsnitt av ulike yrkesgrupper i arbeidslivet (Maslach et al., 1996).

<sup>11</sup> Tallene er gjennomsnitt på sumskårer som består av flere utsagn.

### 5.10.6.1 *Utbrenthet, makt og sosiale ferdigheter*

Politiarbeid er et service yrke. Politifolk sørger for service til deres samfunn ved for eksempel å opprettholde lov og orden og sørge for sikkerhet. Politifolk har i løpet av en arbeidsdag betraktelig med personlig kontakt med publikum som enkeltpersoner og som grupper. Politiet ønsker at dets ansatte skal utføre jobben på en dyktig, respektfull måte med bruk av makt bare der det er tvingende nødvendig. Det er forventet at politiet bruker sosiale ferdigheter for å løse konflikter og gjennomføre sine arbeidsoppgaver.

Det er forskningsresultater som viser hvordan utbrenthet kan virke på jobbatferden til politi og andre servicearbeidere. Schaufeli og Enzmann (1998) viste at utbrenthet henger sammen med aggressiv og pågående atferd blant servicearbeidere. Vi kan forvente at politi som skårer høyt på utbrenthet, vil ha en mer negativ skåre på holdninger til publikum og være mer positiv til bruk av tvang.

Kop og Euwema (2001) undersøkte sammenhengen mellom utbrenthet hos patruljerende polititjenestemenn i Nederland og deres holdninger til å bruke sosiale ferdigheter for å løse problemer og deres holdninger til å bruke makt. De samlet inn kvalitative data gjennom deltakende observasjon og gjennomførte også en spørreskjemaundersøkelse til 358 polititjenestemenn. Vi har latt oss inspirere av deres studie og stilte blant annet følgende spørsmål til polititjenestemennene – og kvinnene.

Tabell 33: Politiets bruk av makt.

<b>Polititjenestemenn bør oftere bruke makt i arbeidet sitt</b>	
Helt uenig	58 %
Noe uenig	21 %
Verken enig eller uenig	14 %
Noe enig	6 %
Helt enig	1 %
Total	100 % (N = 761)

Vi ser av tabellen at hele 58% av politifolkene er "helt uenig" i at politiet oftere bør bruke makt. 7% er enten "noe enig", eller "helt enige" i denne påstanden. Nedenfor stiller vi et tilsvarende spørsmål, der vi ønsker å undersøke politiets syn på egen fremtreden i operativ tjeneste.

Tabell 34: Bruken av tøff fysisk fremtreden i operativ tjeneste.

<b>Bruken av tøff, fysisk fremferd bør begrenses i den operative tjenesten i gatene</b>	
Helt uenig	8 %
Noe uenig	11 %
Verken enig eller uenig	27 %
Noe enig	26 %
Helt enig	27 %
Total	100 % (N = 761)

Her ser vi at politiets negative syn på fysisk makt modifieres noe. 19% er ”noe uenig” eller ”helt uenig” i at politiet bør begrense bruken av fysisk makt i operativ tjeneste. Men godt over et flertall er enten ”noe enig” eller ”helt enig” påstanden. Men bruk av makt må sees i forhold til bruken av sosiale ferdigheter i tjenesten.

Tabell 35 Polititjenestemenns bruk av sosiale ferdigheter

<b>Sosiale ferdigheter er det viktigste for en politimann</b>	
Helt uenig	1,3 %
Noe uenig	2,5 %
Verken enig eller uenig	12,2 %
Noe enig	51,6 %
Helt enig	32,7 %
Total	100 % (N = 759)

Av tabellen så ser vi at hele 84% av politimennene – og kvinnene er ”helt enig”, eller ”noe enig”, i at sosiale ferdigheter er det viktigste for en politimann. Spørsmålet i tabellen ovenfor er noe generelt. Nedenfor ser vi på politiets mening om man ved hjelp av sosiale ferdigheter kan løse de fleste ”episoder”.

Tabell 36 Kan de fleste episoder løses ved hjelp av sosiale ferdigheter?

<b>De fleste episoder kan du løse ved sosiale ferdigheter</b>	
Helt uenig	0,9 %
Noe uenig	3,7 %
Verken enig eller uenig	10,6 %
Noe enig	49,7 %
Helt enig	35 %
Total	100 % (N = 762)

Her ser vi at nesten 85% av polititjenestemennene har stor tiltro til at ”episoder” kan løses ved hjelp sosiale ferdigheter (”noe enig” og ”enig” i påstanden). 5% er ”helt enig”, eller ”noe uenig”, i en slik påstand. Nesten 11% (”verken enig” eller ”uenig”) er ambivalente til påstanden. Kop og Euwema (2001) har foretatt en undersøkelse av nederlandske politimenns holdning til makt og sosiale ferdigheter i arbeidet. De fant at nederlandske politimenn hadde en gjennomsnittsskåre på 3,25 (std. 0,74) når det gjaldt å bruke makt i arbeidet, og en gjennomsnittsskåre på 3,82 (std. 0,65) som omhandlet deres holdning til bruk av sosiale ferdigheter. Tilsvarende skårer norske politimenn og kvinner 2,28 (std. 0,67) på bruk av makt, og 4,22 (std. 0,49) på bruken av sosiale ferdigheter. Et høyt ”makt skåre” betyr at man i større grad hevder at makt bør, eller ofte må, anvendes i arbeidet. Tilsvarende så vil et høyt skåre på bruken av sosiale ferdigheter bety at man anser sosiale ferdigheter som en viktig del av arbeidet, og i konfliktløsning. Vi kan av dette konkludere med at norske politimenn og kvinner sammenlignet med nederlandsk politi, i langt mindre grad anser bruken av makt som nødvendig, men i langt oftere grad ser på sosiale ferdigheter som nødvendig i arbeidet.

Som diskutert ovenfor så viser forskning at det er en sammenheng mellom utbrenthet og maktbruk, og utbrenthet og bruken av sosiale ferdigheter. Dette analyserer vi nedenfor ved hjelp av en korrelasjonstabell.

Tabell 37 Korrelasjon mellom utbrenthet og maktbruk samt bruk av sosiale ferdigheter

	<b>Følelsesmessig utslitthet</b>	<b>Kynisme</b>	<b>Profesjonell effektivitet</b>
Makt bør brukes..	0,08*	0,12**	NS
Sosiale ferdigheter viktige..	NS	NS	0,1**

\*\* Korrelasjon er signifikant på 0,01 prosents signifikansnivå. \* Korrelasjon er signifikant på 0,05 prosents nivå. NS = Ikke signifikant sammenheng.

Vi ser i tabellen at det er noen svake men signifikante korrelasjoner mellom utbrenthet og henholdsvis maktbruk og bruken av sosiale ferdigheter. Jo mer følelsesmessig utslitt og kynisk polititjenestemennene er, jo mer enig er de i påstanden at makt oftere bør brukes. Hvis man derimot har en stor profesjonell effektivitet så er det en tendens til at polititjenestemennene og kvinnene er enig i påstanden om at sosiale ferdigheter er viktigste for en politimann/kvinne.

### 5.10.7 Post – traumatisk symptomskala (PTSS)

PTSS er et måleinstrument som har vist seg som godt egnet til overvåkning og screening av personer med krise reaksjoner og post-traumatiske stressreaksjoner (Eid & Johnsen, 1999). I tabellen nedenfor ser vi en oversikt over hvor mange politifolk som har en reaksjon med symptom styrke.

Tabell 38: Oversikt over post-traumatiske stress reaksjoner i politiet

<b>Reaksjoner blant personer som har vært rammet av ulykker og vold</b>		
	Ikke - symptom	Symptom
Søvnproblemer	92 %	8 %
Mareritt om hendelsen	98 %	2 %
Depresjon	97 %	3 %
Skvettenhet ved plutselige lyder / brå bevegelser	97 %	3 %
Tendens til å isolere meg fra andre	96 %	4 %
Irritabilitet	94 %	6 %

At følelsene svinger mye opp og ned	94 %	6 %
Dårlig samvittighet, selvbebreidelser, skyldfølelser	94 %	6 %
Frykt for steder eller situasjoner som kan minne om hendelsen	99	1 %
Anspenhet i kroppen	96 %	4 %

Som tabellen viser så er det relativt få politifolk som har symptomer på post-traumatiske stressreaksjoner. De vanligste symptomene er søvnproblemer, som 8% av politifolkene lider av, deretter følger ”dårlig samvittighet”, ”følelser som svinger opp og ned” samt ”anspenhet” som 6% av polititjenestemennene- og kvinnene har symptomer på.

Det er gjort en nasjonal studie av forekomsten av PTSS i den norske befolkningen. Knudsen et al. (2002) påviser i en normalpopulasjonsstudie at den gjennomsnittlige PTSS skåren i befolkningen ligger på 24,21 (standardavvik på 11,32). De politiutdannedes skåre ligger på 17,78 (standardavvik på 8,69). Slik kan vi slutte at politifolk har en lavere grad av post-traumatisk stress syndromer (lavere PTSS skåre og standardavvik) enn den norske befolkningen.

### 5.10.8 Sammenhenger mellom kjennetegn ved politiarbeid og helse

I matrisen nedenfor gjengir vi korrelasjonene mellom egenskaper ved politiarbeid og ulike helse variabler. Vi ønsker slik å dokumentere hvorvidt det er en statistisk signifikant sammenheng mellom disse.

Tabell 39: Korrelasjonsmatrise mellom karakteristika ved politiarbeid og helse.

	Muskel plager	Pseudoneurologiske plager	Mage - tarm plager	Allergi plager	Influensa plager
Farlige arbeidsoppgaver	NS	0,139***	0,168***	NS	NS
Møte med voldsoffer	NS	0,126***	0,132***	NS	NS
Kontakt med kriminelle	NS	0,169***	0,132***	NS	NS
Uønsket seksuell oppmerksomhet fra klienter / publikum	NS	0,087**	0,123***	NS	NS
Opplevd voldshandlinger	NS	0,1***	NS	NS	NS

Opplevd voldstrusler	NS	0,09**	NS	NS	NS
Antall ganger bevæpnet siste år.	NS	NS	NS	NS	NS
Antall ganger angrepet med farlig gjenstand	NS	0,1**	0,11***	NS	0,1***

\*\*\* Korrelasjon er signifikant på 0,01 prosents signifikansnivå. \*\* Korrelasjon er signifikant på 0,05 prosents signifikansnivå. NS = Ikke signifikant sammenheng.

Tabell 33 viser at karakteristika ved politiarbeid, som for eksempel ”å møte voldsoffer”, ”farlige arbeidsoppgaver” og ”voldshandlinger” samvarierer statistisk signifikant med subjektive helseplager. Av de subjektive helseplagene er det spesielt ”pseudoneurologiske” og ”mage - tarm” plager som kan relateres til egenskaper ved politiarbeidet. Vi må her understreke at selv om korrelasjonene er statistisk signifikante, så er korrelasjonene (noe) svake. I tabellen under analyserer vi sammenhengen mellom egenskaper ved politiryket og andre helse variabler.

Tabell 40: Korrelasjonsmatrise mellom karakteristika ved politiarbeidet og psykologiske variabler.

	Mestring	PTTS	Angst	Depresjon	Utslitt	Kynisk	Profesjonell effektivitet
Farlige arbeidsoppgaver	0,155**	0,139***	0,217***	0,134***	0,239***	0,195***	-0,077**
Møte med voldsoffer	0,121***	0,195***	0,169***	0,138***	0,247***	0,173***	NS
Kontakt med kriminelle	0,239***	0,257***	0,274***	0,18***	0,29***	0,249***	-0,165**
Uønsket seksuell oppmerksomhet fra klienter / publikum	NS	0,165***	NS	NS	0,089**	0,1***	NS
Opplevd voldshandlinger	NS	0,153***	NS	NS	0,09**	0,1**	NS
Opplevd voldstrusler	NS	0,153***	NS	NS	0,1***	0,12***	NS
Antall ganger bevæpnet siste år.	-0,13***	NS	NS	-0,08**	NS	NS	NS
Antall ganger angrepet med farlig gjenstand	NS	0,14***	NS	NS	NS	NS	NS

\*\*\* Korrelasjon er signifikant på 0,01 prosents signifikansnivå. \*\* Korrelasjon er signifikant på 0,05 prosents signifikansnivå. NS = Ikke signifikant sammenheng. PTTS = Post traumatisk stress syndrom.

I tabell 34 ser vi på sammenhengen mellom ulike karakteristika ved politiarbeid og andre mål på helse. Her ser vi at det er flere viktige signifikante sammenhenger mellom egenskaper ved politiarbeidet og ulike mål på helse som utmattelse, depresjon, angst, kynisme og profesjonell effektivitet. Spesielt kan det være verdt å merke seg at ”møte med voldsoffer”, ”farlige arbeidsoppgaver” og ”kontakt med kriminelle” er de arbeidsoppgavene som korrelerer sterkest med depresjon, angst, utslitthet og kynisme. Korrelasjonene mellom disse er sterkere enn mellom ulike helsevariabler og faktisk voldsopplevelse. Dette kan bety at det ikke er selve voldshandlingene som er problematiske for politifolk, men den snikende utryggheten som kommer av at man vet at politiyrket i sin ytterste konsekvens kan være livsfarlig.

## 5.11 Medikamenter

Legemiddelbruken i befolkningen er økende, både i antall brukerdoser og i antall kroner vi legger igjen hos apotekene. Nesten seks av ti bruker medisiner ”av og til”, mens tre av ti bruker medisiner ”daglig”. Medisinbruken i befolkningen øker med alderen, og kvinner bruker jevnt over mer medisiner enn menn. Den største legemiddelgruppen, både beløpsmessig og i antall doser, utgjøres av medikamenter mot hjerte- og karsykdommer (Lunde et al., 2000). I undersøkelsen stilte vi spørsmål om bruk av ulike typer medikamenter. Dersom vi sammenligner sivilt ansatte og politifolk får vi følgende frekvensfordeling:

Tabell 41: Frekvensfordeling på i hvilken grad en har anvendt søvnmiddel i løpet av de siste 12 månedene.

<b>I hvilken utstrekning har du anvendt søvnmiddel i løpet av de siste 12 månedene</b>					
	Aldri	Noen ganger i året	Noen ganger i måneden	Noen ganger i uka	Stort sett daglig
Politiet	95%	3%	1%		
Sivilt ansatt	90%	6%	2%	1%	1%

Tabellen over viser nokså lik fordeling når det gjelder bruk av søvnmiddel mellom politiet og sivilt ansatt. Forbruket er nokså lavt, men noe høyere for de sivilt ansatte.



Helseundersøkelsen (Lunde et al., 2000) viser at 7% av Norges befolkning i 1995 hadde brukt sovemedisin de siste 14 dagene.

Tabell 42: Frekvensfordeling på i hvilken grad en har anvendt beroligende middel de siste 12 månedene.

<b>I hvilken utstrekning har du anvendt beroligende middel de siste 12 månedene</b>					
	Aldri	Noen ganger i året	Noen ganger i måneden	Noen ganger i uka	Stort sett daglig
Politiet	96%	4%			
Sivilt ansatt	93%	5%	1%	1%	1%

Tabellen over viser at 4% av politifolk svarer ”noen ganger i året” på spørsmål om anvendelse av beroligende middel de siste 12 månedene. Tilsvarende tall for sivilt ansatte er 5%. Helseundersøkelsen viser at 5% av den norske befolkningen hadde brukt beroligende midler de siste 14 dagene i 1995.

Tabell 43: Frekvensfordeling på i hvilken grad en har anvendt prestasjonsøkende middel de siste 12 månedene.

<b>I hvilken utstrekning har du anvendt prestasjonsøkende middel de siste 12 månedene</b>					
	Aldri	Noen ganger i året	Noen ganger i måneden	Noen ganger i uka	Stort sett daglig
Politiet	99%	1%			
Sivilt ansatt	97%	1%	1%	1%	

1% av politifolkene svarer at de benytter prestasjonsøkende middel noen ganger i året. Tallet for sivilt ansatte er noe høyere hvor 1% svarer tilsvarende ”noen ganger i uka”.

10% av befolkningen over 16 år har benyttet medisiner mot halsbrann/magesår det siste året (Lunde et al., 2000). Tabellen under viser tallene i denne undersøkelsen.

Tabell 44: Frekvensfordeling på i hvilken grad en har anvendt middel mot halsbrann/magesår siste 12 månedene.

<b>I hvilken utstrekning har du anvendt middel mot halsbrann/magesår de siste 12 månedene</b>					
	Aldri	Noen ganger i året	Noen ganger i måneden	Noen ganger i uka	Stort sett daglig
Politiet	86%	8%	4%	1%	1%
Sivilt ansatt	85%	9%	4%	1%	1%

Når det gjelder bruk av middel mot halsbrann/magesår svarer 86% av politiet og 85% av sivilt ansatte at de "aldri" har benyttet dette de siste 12 månedene. Sammenliknet med resten av befolkningen bruker politiet og sivilt ansatte i denne undersøkelsen noe høyere grad av middel mot halsbrann og magesår. Tallene indikerer at denne forskjellen er på 4-5%.

I befolkningen finner vi et markert kjønnskillende blant de unge (mellom 16 – 24 år) bruk av smertestillende. 42% av kvinnene og 25% av mennene benytter reseptfrie smertestillende midler og henholdsvis 7% og 1% bruker smertestillende midler på resept. En mulig forklaring på det høye forbruket blant unge kvinner kan være at midlene hyppig benyttes mot menstruasjonsmerter. En annen forklaring er at mange unge kvinner er plaget av hodepine eller migrene. Muskel- og skjelettlidelser gir mye smerter i muskler og ledd. 32% lever med denne typen lidelser. Mennesker som har slike sykdommer er hyppige brukere av smertestillende midler på resept, 15% av mennene og 26% av kvinnene går på slike legemidler (Lunde et al., 2000). Tabellen under viser resultatene når det gjelder bruk av middel mot verk.

Tabell 45: Frekvensfordeling på i hvilken utstrekning en har anvendt middel mot verk de siste 12 månedene.

<b>I hvilken utstrekning har du anvendt middel mot verk de siste 12 månedene</b>					
	Aldri	Noen ganger i året	Noen ganger i måneden	Noen ganger i uka	Stort sett daglig
Politiet	62%	25%	11%	2%	1%
Sivilt ansatt	43%	32%	19%	4%	2%

Når det gjelder utstrekning av anvendte midler mot verk de siste 12 månedene svarer 62% av politiet og 43% av sivilt ansatte at de "aldri" har anvendt slike midler de siste 12 månedene. 2% av politiet svarer de bruker middel mot verk "noen ganger i uka" og tilsvarende tall for sivilt ansatte er 4%.

Midlene mot verk er sannsynligvis knyttet til muskel- og skjelett plager, pseudonevrologiske plager og mage - tarm plager, etter som dette er de største subjektive helseplagene for begge kjønn.

### 5.11.1 Sykefravær

På spørsmålet om en har vært borte fra jobben siste halve året på grunn av sykdom, oppgir halvparten av alle polititjenestemenn at de har dette (figur 90). Splitter vi på politiutdannede og sivilt ansatte er tallet for sivilt ansatte 49% og for politifolk 50%. Splitter vi opp de ansatte i ledere versus ikke ledere, har 44% av lederne og 54% av ikke lederne vært borte fra jobben siste halve året. Tilsvarende har 58% av kvinnene vært borte, mens dette gjelder 49% av mennene. I bydistrikt har 53% vært borte fra jobben siste halve året, mens dette er tilfelle for 48% av ansatte i distriktene. I energibransjen oppgav 61% (N=1484) av de ansatte at de ikke hadde vært borte fra jobben siste halvår. 11% av svenske politifolk oppgir å ha vært sykemeldte på grunn av stress og trøtthet forårsaket av arbeidet, mens 57% oppgir å ha gått på arbeidet minst to ganger til tross for at de burde ha vært sykemeldte i løpet av de siste 12 måneder (tallene er ikke direkte sammenlignbare med våre tall).

Figur 90 viser sykefravær siste halve år med svarkategoriene "ja" og "nei". For alle yrkesaktive svarer 50% at de har hatt sykefravær det siste halve året. 58% av kvinnelig politi rapporterer om sykefravær siste halvår. Blant de som jobber "skiftarbeid av og til"

er andelen 58% og tilsvarende for dem som jobber "døgnkontinuerlige skift". I ordenstjenesten har 56% rapportert om sykefravær siste halvår.

Figur 91 viser gjennomsnittlig antall dager de ansatte har vært borte fra jobben det siste halve året. Sivilt ansatte har høyest fravær med 16 dager. Resterende grupperinger varierer fra 9-13 dager. Gjennomsnittet for alle yrkesaktive er 12 dager. Polititjenestemennene og kvinnene har i gjennomsnitt vært borte 11 dager siste halvår. Standardavviket er for alle disse gruppene veldig høyt, noe som indikerer at det er en voldsom variasjon i antall dager man er syk.

Ifølge Statistisk Sentralbyrå utgjorde tapte dagsverk<sup>12</sup> (sykefravær) 8% av alle avtalte dagsverk i andre kvartal 2003. Her er det en viss variasjon mellom de ulike næringene i samme periode. Lavest lå Olje og Gass næringen med et sykefravær på 4%. "Offentlig administrasjon" hadde et fravær på 7%, "mens helse og sosial tjenester" skilte seg negativt ut med et sykefravær på 10%.

For å finne et tilsvarende tall for politiet må vi foreta et lite regnestykke. Et arbeidsår består av 252 arbeidsdager, dvs. 126 dager per halvår. Vi spurte hvor mange dager de politiutdannede hadde vært borte fra arbeidet siste halvåret. Svaret vi fikk var 4127 dager<sup>13</sup>. Ganger vi antall dager med 7,5 (det normale antall timer per dag) får vi 30952,5 timer. Hvis vi dividerer dette tallet med det normale antall arbeidsdager per halvår, 126, ser vi at våre informanter samlet sett har et gjennomsnittlig samlet sykefravær på 246 timer per dag. Gjennomsnittlig arbeidsuke var på 36,8 timer. Dividerer vi dette tallet med 5 får vi gjennomsnittlig timer per dag (7,36). Hvis vi etter dette multipliserer tallet med 731 (antall valide observasjoner) ser vi at politifolkene samlet sett arbeider 5380 timer per dag. Ferie per halvår utgjør ca 94 timer per politiansatt, eller 68714 timer samlet sett. Gjennomsnittlige ferietimer per dag er da på 545. Forholdet mellom gjennomsnittlig antall timer sykefravær per dag og gjennomsnittlig antall timer arbeidet (ferie trukket fra) per dag er  $246 / 4835 = 0,051$ , dvs. 5,1%. Dette tallet er nok noe høyt siden vi i regnestykket har antatt at alle våre informanter har krav på normal ferie, 5 uker per år.

---

<sup>12</sup> Dette inkluderer egen -og legemeldt fravær

<sup>13</sup> Understreker at det er snakk om selvrapportert sykefravær

Vi ser slik at de politiutdannede har et sykefravær som er godt under landsgjennomsnittet. Hvis vi ser på SSB sin sykefraværstatistikk over hovednæringer så er det bare Olje og Gassnæringen som kan vise til bedre tall. Vi er videre interessert i å finne ut hvor mange prosent av arbeidsstyrken som står for 80% av sykefraværet. Vi vet fra ovenfor at det totalt sett er 4127 fraværs døgn blant våre respondenter. 80% av dette utgjør 3302 dager. Hvis vi holder de som ikke har sykefravær utenom regnestykket, så sitter vi igjen med 376 personer. 101 av disse står for til sammen 3302 dager sykefravær. Dette vil si at 26% av arbeidsstokken (med sykefravær ) står for 80% av sykefraværet. Inkluderer vi hele politistyrken, også dem som ikke har sykefravær, så står vi igjen med 718 personer. Igjen står 101 personer, eller 14 av arbeidsstokken, for 80% (3302 dager) av sykefraværet. Regnestykket viser at det er en liten andel av de ansatte som trekker opp sykefraværet uforholdsmessig mye.

### **5.11.2 Stress og helse**

Det foreligger rikelig dokumentasjon på at vi har innebygde mekanismer som øker vår oppmerksomhet, handlingsberedskap og utholdenhet (Knardahl, 1998). Det finnes også mekanismer som reduserer bevissthet, aktivitet og smerte når det er hensiktsmessig. Samtidig med innsikten i at kroppens reaksjoner under belastninger er hensiktsmessige for tilpasning til omgivelsene, har vi oppdaget skadelige virkninger av ”stress”. Siden rent psykiske belastninger kan gi kroppslige skader, må det være våre reaksjoner som forårsaker skadene. Systematiske studier har vist at noen av de samme kroppslige reaksjoner som er så hensiktsmessige, som er nødvendige for overlevelse og tipasning, også kan føre til skader og sykdom. En nøkkel til forståelse av dette paradokset er at virkningen av kroppens omstillingsreaksjoner avhenger av både intensitet, kvalitet og varighet. Selv om dramatiske livsbegivenheter gir kraftige reaksjoner, kan det være at hverdagens problemer og krav har større betydning når de vedvarer over lang tid uten tilstrekkelig restitusjon. Selv positive livsbegivenheter kan ha negative konsekvenser. Understreker at det er selve omstillingen som er viktig for helsen. Stressfaktorer er forhold som krever omstilling, enten de oppfattes som positive eller negative (Knardahl, 1998, s. 121).

I figur 92, 93, 94 og 95 ser vi på sammenhengen mellom ulike stressområder og psykologiske variable som post-traumatisk stressyndrom, utbrenthet, angst, søvnkvalitet, depresjon, subjektive helseplager og selvmordstanker. Analysene viser at det er svake, men signifikante sammenhenger mellom stressområdene og de psykologiske variablene.

### 5.11.3 Mestring

Mestring kan forklares som lært pågangsmot og optimisme (Mikkelsen, 2002). Mestring er ikke bare å klare og gjennomføre oppgavene, men like mye den gode følelsen av å vite at vi klarer det. Mestring kan enkelt beskrives som en positiv forventning til å lykkes med det vi gjør for å håndtere truende og belastende situasjoner (Ursin, 1998). Ved mestring vil situasjoner som tidligere har vært truende ikke lenger utløse den samme alarmtilstanden i kroppen som tidligere. Arbeidsglede, trivsel og utvikling er et resultat av mestring, mens hjelpeløshet oppstår når vi ikke ser hvordan det vi gjør, kan påvirke en vanskelig situasjon. Ved håpløshet oppleves situasjonen enda verre. Vi føler at uansett hva vi gjør, så vil ingenting nytte, eller situasjonen vil bli verre. Mestring er viktig både for utvikling og opprettholdelse av god helse (Olf, Brosschot & Og-Daert, 1993). Mestring påvirker også immunforsvaret vårt, stressrelaterte helseplager og hjerte- og karsykdommer (Brosschot, 1991). Jo større følelse av mestring, desto bedre helse. Nyere studier viser også at aktive mestringsstrategier og oppfatninger av å ha gode mestringsressurser påvirker involvering i jobben, tilhørighet til jobben og ønsker om å forbli i jobben (Hoffi-Hofsetter & Mannheim, 1999). Mestring påvirker medarbeidernes muligheter til å bidra til fellesskapet. Alle tiltak for å redusere sykefravær og bedre arbeidsmiljøet, bør derfor tilrettelegges slik at de øker den enkeltes mestringsfølelse over egen arbeidssituasjon. For mange kan det å delta i tiltak i seg selv være ganske truende.

I vår undersøkelse har vi målt 2 ulike mestringsstrategier. Aktiv mestring eller tilnæringsorientert mestring er mer effektiv i forhold til helse og velvære enn mer 2) passive mestringsstrategier/unngåelsesorienterte mestringsstrategier.

I figur 96 ser vi på mestringsstrategier for politiet generelt, og brutt ned på ulike undergrupper. Desto lavere verdi man har jo mer tilnæringsorientert eller aktiv mestringsstrategi har man. Vi ser at politiet generelt og de ulike undergruppene har en verdi på 26 og 28. Siden dette tallet er vanskelig å tolke i seg selv så kan verdien heller sammenlignes med tilsvarende tall for den norske befolkning i 1999. Representative tall for den norske befolkning er i underkant av 44, noe som betyr at politiet har betydelig mer aktiv mestringsstrategi sammenlignet med resten av befolkningen.

Figur 97 viser sammenhengen (korrelasjoner) mellom mestringsstrategier og ulike mål på helse. Etter som skalaen er kodet slik at høyere verdi tilsvarer mer unngåelsesorientert mestring, viser resultatet at unngåelsesorientert mestring er positivt korrelert med kriterier som gjenspeiler dårligere helse. Sammenhengen er sterkest

mellom unngåelsesorientert mestring og depresjon ( $r = 0,43$ ), følelsesmessig utmattelse ( $r = 0,43$ ), post-traumatisk stress syndrom ( $r = 0,42$ ), kynisme ( $r = 0,42$ ), angst ( $r = 0,4$ ) og subjektive helseplager ( $r = 0,37$ ). Resultatene indikerer derfor at aktive mestringsstrategier har (i motsetning til unngåelsesorientert mestring) sammenheng med bedre helse.

#### **5.11.4 Arbeidsevne**

Av alle i politiet oppgir 83% at de har ”ganske god” eller ”svært god” arbeidsevne i forhold til de fysiske kravene som jobben stiller. 2% oppgir at de har ”svært dårlig” eller ”ganske dårlig” arbeidsevne i forhold til fysiske krav (figur 98). Tilsvarende ser vi at 88% mener de har ”god” arbeidsevne sett i forhold til mentale og psykiske krav og 2% mener denne arbeidsevnen er ”svært dårlig” eller ”ganske dårlig” (Figur 99). 8% i politiet svarer at de med tanke på helsen, ”kanskje” tror de kan arbeide i sitt nåværende yrke to år fra nå (Figur 100).

### **5.12 Aldring og pensjonsatferd**

Sammensetningen i ulike aldersgrupper vil endre seg betydelig i tiden fremover. Fra 1996 til 2010 vil aldersgruppen 20-34 år reduseres med 13%, mens aldersgruppen 35-49 år vil øke med 7%, og aldersgruppen fra 50-69 vil øke med 36% (Senter for seniorpolitikk, 2003). Dette vil gjøre at kampen om arbeidskraften stadig vil bli hardere.

Til tross for at levealderen er høyere enn noen gang tidligere og levestandarden har økt betraktelig de siste 50-100 årene, velger stadig flere å redusere sin stillingsprosent eller førtidspensjonere seg og i tillegg øker sykefraværet. Gjennomsnittlig pensjonsalder i Norge i dag er tre til fire år før folketrygdens pensjonsalder på 67 år (Solem, 1999). Dette er en paradoksal utvikling, og de bakenforliggende årsakene er trolig sammensatte. Lunde peker i NOU 19 (1998) på at mange eldre arbeidstakere opplever dagens utvikling som vanskelig å forholde seg til; økende jobbkrav, tidspress og høy grad av omstilling er forhold som kan bidra til å gjøre det mindre attraktivt for eldre arbeidstakere å forbli yrkesaktive. Mange vil også ha ønske om å kunne dyrke andre interesser etter mange år som yrkesaktiv. Særaldersgrenser, ordninger som pensjonsforsikring og avtalefestet pensjon ses også på som fremforhandlede goder og

kompensasjon for store belastninger i arbeidslivet. Store grupper av ansatte er derfor også innstilt på å gå av tidlig, og økonomisk trygghet har gjort det mulig å få til dette i en yngre alder enn tidligere.

Eldre arbeidstakere ser også ut til å være omspunnet med en del negative stereotypier som redusert arbeidskapasitet og en svekket evne og vilje til omstilling. Kapasiteten til å utføre fysisk krevende arbeidsoppgaver kan i en del tilfeller svekkes, men behøver ikke gå ut over produktiviteten. Eldre arbeidstakere kan ofte kompensere med erfaring og andre ferdigheter (Warr, 1997). Negative stereotypier om eldre arbeidstakere kan imidlertid fungere som selvoppfyllende profetier. Eldre arbeidstakere kan selv forvente å prestere dårligere og kan dermed handle på måter som forsterker denne oppfatningen. Slike forventninger kan også komme fra omgivelsene. Man forventer mindre og kan være tilbakeholdne med tildeling av jobber, arbeidsoppgaver og ansvar. Det kan tenkes at motstand mot omstilling ikke er så mye knyttet til alder, som til et stabilt, ensporet karriereløp.

En undersøkelse blant kommuneansatte i Norge avdekker at de som ønsker å være yrkesaktive utover aldersgrensen for førtidspensjonering, er motivert av mulighetene for å lære noe nytt (Senter for Seniorplanlegging, 2000). Samtidig finner man i følge tall fra Statistisk Sentralbyrå at arbeidstakere i aldersgruppen 55-65 er lite motivert for etter- og videreutdanning sammenlignet med yngre arbeidstakere, og dette har trolig flere årsaker. Det å "gå tilbake til skolebenken" vil for en del oppleves som et unødvendig tilbakeskritt i karrieren fordi en tradisjonelt har sett utdanning som noe for de unge uten arbeidserfaring. Andre vil være usikre på om utdanning er noe de er i stand til å gjennomføre i høy alder. Utdanningstilbudene kan ha en slik form og et innhold at de framstår som dårlig tilpasset den livssituasjon eldre arbeidstakere befinner seg i, eller de kan være lite hensiktsmessige i forhold til de behov bedriftene har. Den enkeltes motivasjon for å lære, ønske og evne å stå i jobben utgjør dermed en kompleks problemstilling.

I en undersøkelse blant de statsansatte finner Opedal et al. (1998) at 42% synes at pensjonsalderen er "passe", mens 46% synes den er for høy. Videre kan de aller fleste (47%) tenke seg en gradvis overgang til pensjonisttilværelsen. Kun 14% ønsker full arbeidstid frem til pensjonsalder. Her er det videre markante forskjeller mellom aldersgruppene. Av dem som er over 55 år vil hele 24% jobbe fullt frem til pensjonsalder. Tilsvarende tall for de mellom 25-34 og 35-44 er henholdsvis 9% og 10%.



Tabell 46: Sivilt ansatte og politifolks syn på hva som er årsaken til at mange forlater yrkeslivet før normal pensjonsalder?

	Stemmer*
Eldre har dårligere helse	42 %
Eldre mangler passende yrkeskompetanse	31 %
Eldre er ikke tilstrekkelig fleksible	17 %
De økonomiske vilkårene for å slutte er gunstige for eldre	24 %
Eldre kan ikke / vil ikke lære seg noe nytt	18 %
Arbeidsgiver diskriminerer eldre	20 %
Eldre vil bruke tiden til annet enn yrkesarbeid	55 %
Eldre er så godt stilt at de ikke behøver arbeide	14 %
Det finnes for få nedtrappingsjobber for eldre	72 %
Medarbeidere synes ofte at eldre bør gi plass til yngre	23 %
Sjefer synes at eldre ansatte hindrer utviklingen	23 %
Mulighetene til å arbeide i et roligere tempo er ikke tilstede for eldre	56 %
Mulighetene for deltidsarbeid for eldre er for få	68 %
Det gir ikke noe bra inntrykk med mange eldre på en arbeidsplass	11 %

Stemmer består av dem som har svart 4 og 5 (stemmer og stemmer helt)

I tabellen over er det vært å merke seg at 72% mener det finnes for få nedtrappingsjobber for eldre, 55% mener eldre vil bruke tiden til annet enn yrkesarbeid, 42% mener eldre har dårligere helse, 56% mener mulighetene til å arbeide i et roligere tempo ikke er tilstede for eldre, og 68% mener mulighetene for deltidsarbeid for eldre er for få. Kun 11% mener det ikke gir et bra inntrykk med mange eldre på en arbeidsplass.

Tabell 47: Oppfatninger om å fortsette å arbeide i framtiden

	Stemmer*
Jeg kommer trolig til å arbeide frem til normal pensjonsalder	70 %
Jeg må utdanne meg mer for å fortsette i arbeidet	10 %
Arbeidet er for mentalt/psykisk anstrengende til at jeg kan fortsette til normal pensjonsalder	17 %
Arbeidet er for fysisk krevende til at jeg kan fortsette til pensjonsalder	18 %
I min etat er det ønskelig å fortsette i arbeid så lenge som mulig	26 %
Jeg kommer til å gå av med førtidspensjon	19 %
Min helse er ikke bra, jeg vil bli uføretrygdet	2 %
Jeg håper på tilbud om å kunne gå av med førtidspensjon	24 %
Jeg håper å fortsette yrkesarbeid etter pensjonsalder pga bedre pensjon	22 %
Jeg håper å kunne fortsette yrkesarbeid etter pensjonsalder fordi arbeid er godt og stimulerende	28 %
Jeg har behov for å være mer hjemme / ta hånd om familien	22 %
Jeg vil bruke mer tid på fritidsaktiviteter, og vil jobbe mindre	32 %
Jeg sparer for å kunne slutte før normal pensjonsalder	9 %
Kortere arbeidsdager vil gjøre det enklere å arbeide frem til pensjonsalder	22 %
Fri noen dager i uken vil gjøre det enklere å arbeide frem til pensjonsalder	28 %
Jeg kan tenke meg en kombinasjon av deltidspensjon og yrkesarbeid på deltid de siste årene.	27 %

Stemmer består av dem som har svart 4 og 5 (stemmer og stemmer helt)

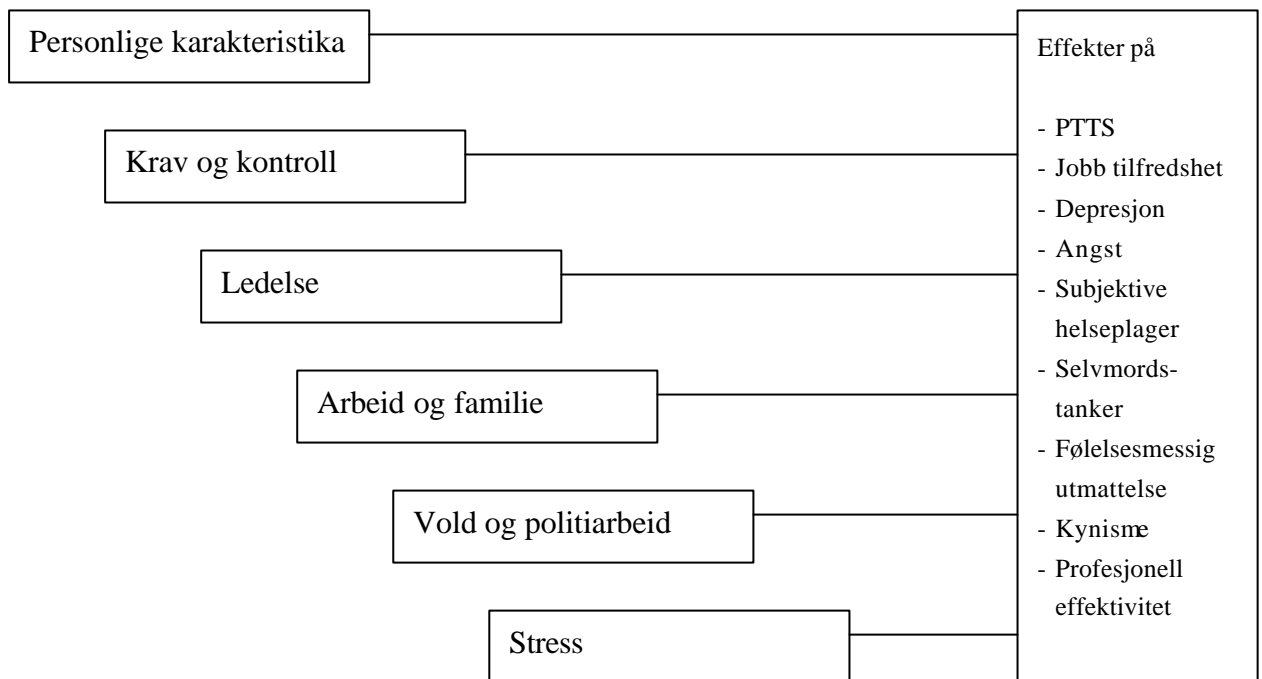
Resultatene i tabellen over viser at 70% er enig i at en kommer trolig til å arbeide frem til normal pensjonsalder. 26% mener at i den etaten en jobber i er ønskelig å fortsette i arbeid så lenge som mulig. I tillegg svarer 32% at de vil bruke mer tid på fritidsaktiviteter, og vil jobbe mindre.

## 5.13 Risikofaktorer for politiutdannede

For å undersøke sammenhengen mellom ulike variabler bruker en ofte en analyse kalt for regresjonsanalyse. Hensikten med en slik analyse i denne sammenheng er å undersøke hvorvidt og i hvilken grad et sett variabler er årsak(er) til en annen variabel, nemlig den variabelen som er definert som konsekvensvariabel (den avhengige variabelen). Ulike variabler kan ha ulike konsekvenser (henholdsvis lavere og høyere risiko) i forhold til andre forhold som for eksempel depresjon. For eksempel er det trolig at større grad av sosial støtte gir mindre sannsynlighet for depresjon, mens erfaring med voldsepisoder gir større sannsynligvis for depresjon. En annen mulighet er at det ikke eksisterer sammenheng mellom to forhold. Det vil si at om en har mer eller mindre av noe, så vil ikke det påvirke om en har mer eller mindre av noe annet. Da sier en at resultatet **ikke** er **signifikant**. Dersom grad av depresjon derimot endres og er avhengig av grad av sosial støtte, så sier vi sammenhengen mellom to forhold er **signifikant**. Et vanlig kriterium for å si at en sammenheng mellom to variabler er signifikant, er at sannsynligheten for at sammenhengen er tilfeldig må være mindre enn 5 prosent (kan leses som at det er mindre enn 5% sannsynlighet for at en tar feil når en hevder det er sammenheng mellom to variabler).

I denne delen av rapporten vil regresjonsanalyser bli benyttet for å beskrive styrken og retningen av sammenhengen mellom ulike variabler. I regresjonsanalysene har vi valgt ut de variablene som det er viktigst å undersøke effekten på, og i tillegg har vi valgt ut de variablene som kan tenkes som årsaker til de ulike problemene. Modellen som skal testes ut statistisk kan illustreres ved hjelp av følgende figur.

Modell 1: Årsaksmodell for å predikere ulike forhold relatert til helse og utbrenthet.



I modellen illustrerer pilene at de ulike boksene personlige karakteristika, krav og kontroll, ledelse, arbeid og familie, vold og politiarbeid, og stress påvirker ulike forhold. Dette gjør at vi kan kalle figuren for en årsaksmodell hvor ”ulike forhold” er avhengige (effekt) variabler og de andre faktorene er uavhengige (årsaks) variabler. Denne modellen er empirisk testet ved bruk av såkalte regresjonsanalyser.

Tabell 48: Regresjonsmodell (1) for å kartlegge risikofaktorer for politiutdannede

	<i>PTTS</i>	<i>Jobb tilfr.</i>	<i>Depresjon</i>	<i>Angst</i>	<i>SHC (helse)</i>
<b>Personlige karakteristika</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,008<sup>NS</sup></b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,01<sup>**</sup></b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,1<sup>***</sup></b>	<b>R<sup>2</sup> = -0,003<sup>NS</sup></b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,009<sup>NS</sup></b>
Kjønn	-0,00	0,05	-0,06	-0,01	0,08 <sup>**</sup>
Sivil status	0,00	-0,03	0,02	0,04	0,02
Alder	0,04	0,09	0,12	0,03	0,05
Antall år i politiet	0,05	-0,02	0,17 <sup>**</sup>	-0,04	0,04
<b>Krav og kontroll</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,14<sup>***</sup></b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,35<sup>***</sup></b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,19<sup>***</sup></b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,1<sup>***</sup></b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,08<sup>***</sup></b>

Kvantitative krav	-0,03	0,02	0,02	-0,02	-0,06
Kognitive krav	0,03	-0,02	-0,01	0,02	0,13***
Emosjonelle krav	0,08**	-0,04	0,014	0,12***	-0,01
Jobbinnflytelse	0,02	0,16***	-0,02	0,05	-0,05
Utviklingsmuligheter	-0,06	0,19***	-0,15***	-0,09**	-0,06
Sosial støtte	-0,14***	0,13***	-0,06**	-0,13***	-0,07
<b>Ledelse</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,14<sup>NS</sup></b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,45***</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,19*</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,1<sup>NS</sup></b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,08*</b>
Ledelseskvalitet	0,04	0,38***	-0,05	0,01	-0,05
<b>Arbeid og familie</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,26***</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,45***</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,23***</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,18***</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,14***</b>
Konflikt arbeid - familieliv	0,27	-0,07*	0,16***	0,25***	0,21***
Sikkerhetsbekymring	0,06	0,01	0,09**	0,07*	0,03
<b>Vold og politiarbeid</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,27<sup>NS</sup></b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,46**</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,23<sup>NS</sup></b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,19**</b>	<b>0,15**</b>
Opplevd voldshandlinger	0,06	-0,08**	0,03	0,01	0,00
Opplevd trusler om vold	-0,03	0,07**	-0,02	-0,11**	-0,06
Antall ganger bevæpnet	-0,02	0,00	-0,03	0,00	-0,08**
Antall ganger angrepet med farlig gjenstand	0,05	0,04	0,01	-0,01	0,09**
Utsatt for uønskede kommentarer fra klienter/publikum	0,05	-0,07**	-0,04	-0,05	0,02
<b>Stress</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,29***</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,46*</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,23<sup>NS</sup></b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,21***</b>	<b>0,16*</b>
Farlige arbeidsoppgaver	-0,01	-0,06	-0,07	0,02	0,04
Møte med voldsoffer	-0,05	0,04	0,03	-0,06	-0,04
Granskning	0,07*	0,02	0,07*	0,1**	-0,02
Kontakt med lovbrøtere	0,05	0,00	0,05	0,11**	-0,01
Organisasjonsendringer	-0,01	-0,01	0,04	-0,01	-0,04
Arbeidsordninger	0,16***	-0,08**	0,03	-0,8	0,12**

Tabell 49: Regresjonsmodell (2) for å kartlegge risikofaktorer for politiutdannede

	<i>Selvordstanker</i>	<i>Utslitt</i>	<i>Kynisme</i>	<i>Profesjonell effektivitet</i>
<b>Personlige karakteristika</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,02***</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,03***</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,02***</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,02***</b>
Kjønn	-0,04	0,04	-0,04	-0,06*
Sivil status	0,17	-0,01	-0,02	-0,03

Alder	0,003	0,01	-0,07	0,03
Antall år i politiet	0,12	0,13*	0,2***	-0,13
<b>Krav og kontroll</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,05**</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,23***</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,23***</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,16***</b>
Kvantitative krav	-0,03	0,03	0,06	0,05
Kognitive krav	-0,02	0,09**	-0,03	0,13***
Emosjonelle krav	0,05	0,06	0,07*	-0,05
jobbinnflytelse	-0,02	-0,04	-0,04	0,05
Utviklingsmuligheter	0,02	-0,11***	-0,22***	0,22***
Sosial støtte	0,014	-0,13***	-0,15***	0,13***
<b>Ledelse</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,05<sup>NS</sup></b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,23<sup>NS</sup></b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,24**</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,17<sup>NS</sup></b>
Ledelseskvalitet	-0,02	-0,02	-0,06	-0,01
<b>Arbeid og familie</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,09***</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,35***</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,29***</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,16<sup>NS</sup></b>
Konflikt arbeid - familieliv	0,2	0,27***	0,18***	-0,025
Sikkerhetsbekymring	0,04	0,07	0,06	0,04
<b>Vold og politiarbeid</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,1<sup>NS</sup></b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,35<sup>NS</sup></b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,28<sup>NS</sup></b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,16<sup>NS</sup></b>
Opplevd voldshandlinger	0,12	0,02	-0,01	0,04
Opplevd trusler om vold	-0,11	-0,02	0,04	-0,02
Antall ganger bevæpnet	-0,02	-0,02	0,02	-0,01
Antall ganger angrepet med farlig gjenstand	0,00	-0,05	0,03	0,02
Utsatt for uønskede kommentarer fra klienter/publikum	0,05	-0,02	0,06	0,07*
<b>Stress</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,11<sup>NS</sup></b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,38***</b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,29<sup>NS</sup></b>	<b>R<sup>2</sup> = 0,17**</b>
Farlige arbeidsoppgaver	0,03	-0,09	-0,03	0,04
Møte med voldsoffer	-0,07	0,04	-0,02	-0,04
Granskning	-0,01	0,02	-0,00	-0,1***
Kontakt med lovbrøyttere	0,10	0,07*	0,09**	-0,06
Organisasjonsendringer	-0,05	0,05	0,08*	0,1**
Arbeidsordninger	0,03	0,17***	-0,01	-0,03

I tabellens første kolonne finner en variablene som en kan tenke seg er årsak til de ulike faktorene, mens i de resterende kolonnene er de ulike problemene (de avhengige variablene som en vil teste effekten på) listet. For hver avhengige variabel er det igjen to kolonner: R<sup>2</sup> uttrykker hvor mye modellen forklarer av fenomenet. Dersom for

eksempel  $R^2 = 0.25$  vil det si at 25% av variasjonen i Y (for eksempel depresjon) kan statistisk "forklares" av variasjoner i X (i vår modell referer X til "forklaringsvariablene" som for eksempel jobbkrav, ledelse og jobb-familie situasjon). I psykologien forklarer gode modeller vanligvis fra 15-40% av menneskelige fenomen som for eksempel depresjon eller trivsel på arbeidsplassen.

### **Risiko for post traumatisk stress syndrom (PTTS)**

Den første variabelen som skal forklares i modellen er post traumatisk stress syndrom. Til sammen forklarer årsaksvariablene 29% av variansen i post traumatisk stress. Dette er en forholdsvis god forklaringsprosent.

Personlige karakteristikk forklarer kun 1% av variasjonen i post traumatisk stress syndrom og ingen av variablene under denne blokken hadde signifikante effekter. Når krav og kontroll derimot tilføres som forklaringsvariabler øker forklart varians til 14%. I så måte er det tydelig at grad av post traumatisk stress syndrom avhenger av (grad av) krav og kontroll. Emosjonelle krav har mest negativ effekt tett etterfulgt av kognitive krav. Kvantitative krav hadde ikke en signifikant sammenheng. Høyere grad av sosial støtte har sterkest sammenheng med mindre grad av post traumatisk stress syndrom. Tilsvarende sammenheng gjelder også utviklingsmuligheter. Ledelseskvalitet hadde ikke en signifikant sammenheng med post traumatisk stress syndrom.

Hvorvidt en er bekymret for sikkerheten til familien eller har konflikt mellom arbeid og familie har en signifikant sammenheng med post traumatisk stress syndrom og disse variablene forklarer mye av variansen i post traumatisk stress syndrom. Sammenhengen tyder på at høyere grad av bekymring for sikkerheten til familien og/eller konflikt mellom arbeid og familie gir større grad av post traumatisk stress syndrom.

Av stressvariablene er det kun arbeidsordninger som gir en signifikant sammenheng med post traumatisk stress syndrom. Resultatet indikerer at større grad av stress relatert til arbeidsordninger gir høyere grad av post traumatisk stress syndrom.

### **Risiko for høy eller lav jobb tilfredshet**

Variablene i modellen forklarer til sammen 48% av variansen i jobb tilfredshet. Alle blokkene gir signifikant økning i forklart varians med unntak av erfaring med vold og politiarbeid, og stress.

I den første blokken er det kun alder som har en signifikant sammenheng med jobbtilfredshet. Resultatet indikerer at høyere alder har sammenheng med høyere grad av jobbtilfredshet.

Den neste blokken som måler krav, kontroll og sosial støtte øker forklart varians til 35% som indikerer at krav og kontroll har stor betydning for jobbtilfredshet. Større grad av sosial støtte har størst betydning for jobbtilfredshet, tett etterfulgt av jobbinnflytelse og utviklingsmuligheter. Emosjonelle krav er den eneste av kravdimensjonene som har signifikant betydning for jobbtilfredshet. Resultatet viser at større grad av emosjonelle krav har sammenheng med lavere jobbtilfredshet.

Ledelseskvalitet har en signifikant sammenheng med jobbtilfredshet. Dette viser at det er sammenheng mellom høyere grad av ledelseskvalitet og høyere jobbtilfredshet, og at ledelse er en viktig faktor for ansattes jobbtilfredshet.

Den neste blokken måler hvordan forholdet mellom arbeidet og familien påvirker jobbtilfredshet. Resultatet viser at bekymring for familiens sikkerhet, i motsetning til konflikt mellom arbeid og familieliv, ikke har signifikant sammenheng med jobbtilfredshet. Konflikt mellom jobb og familieliv har sammenheng med lavere jobbtilfredshet.

Når det gjelder vold og politiarbeid viser resultatet at ansatte som i større grad har vært utsatt for uønskede kommentarer fra klienter/publikum, har lavere jobbtilfredshet. Ingen av de andre spørsmålene som gjelder opplevd vold har sammenheng med jobbtilfredshet.

Av faktorene som måler stress er det kun arbeidsordninger som har signifikant sammenheng med jobbtilfredshet. Resultater viser at større grad av stress relatert til arbeidsordninger har sammenheng med mindre jobbtilfredshet.

### **Risiko for depresjon**

Modellen forklarer totalt 26% av variansen i depresjon.

I den første blokken med variabler er det kun en variabel som har en signifikant sammenheng med depresjon, og det er ansiennitet. Resultat viser at ansatte i politiet med høyere ansiennitet i større grad har symptomer på depresjon enn de med lav ansiennitet. Dette resultatet indikerer at risikoen for depresjon øker desto lenger en har jobbet i politiet. Blokk 1 forklarer 10% av variansen i depresjon, og ansiennitet forklarer størst andel av denne variansen. Resultat kan indikere at ansatt i politiet over tid ”tar



med seg” en type negativ kapital som er basert på tidligere erfaringer og karakteristikk ved politiarbeidet, som øker sannsynligheten for depresjon desto lenger en har jobbet i politiet.

Manglende påvirkningsmuligheter har størst negativ effekt på depresjon, tett etterfulgt av utviklingsmuligheter. Det vil si at påvirkningsmuligheter og utviklingsmuligheter fungerer som buffere for å forhindre depresjon. Resultatet er derimot motsatt for kvantitative og emosjonelle krav. Høyere grad av kvantitative og emosjonelle krav gir økt risiko for symptomer på depresjon. Ledelseskvalitet hadde ingen signifikant effekt på depresjon.

Bekymring for familiens sikkerhet har noe sterkere sammenheng med depresjon enn konflikt mellom arbeid og familieliv. Resultatet indikerer at både bekymring for familiens sikkerhet og konflikt mellom arbeid og familieliv gir økt risiko for depresjon.

Når det gjelder opplevelse av vold viser resultatet at ingen av variablene som måler dette har signifikant sammenheng med økt risiko for depresjon. Heller ikke stressvariablene som for eksempel farlige arbeidsoppgaver gir signifikant høyere risiko for depresjon

### **Risiko for angst**

Modellen med alle variablene forklarer til sammen 24% av variansen i angst.

Verken kjønn, status, alder eller ansiennitet i politiet har signifikant sammenheng med økt risiko for angst.

Når det gjelder krav er det kun emosjonelle krav som har signifikant sammenheng med angst. Resultatet indikerer at høyere grad av emosjonelle krav gir økt risiko for angst. Utviklingsmuligheter og sosial støtte har motsatt sammenheng med angst; høyere grad av utviklingsmuligheter og sosial støtte gir lavere risiko for angst. Ledelseskvalitet hadde ikke signifikant sammenheng med angst.

For sammenheng mellom arbeid og familie har både konflikt mellom arbeid og familieliv og bekymring for familiens sikkerhet, betydning for angst. Resultatet viser at større grad av konflikt mellom arbeid og familieliv har størst betydning for angst. Bekymring for familiens sikkerhet har noe svakere betydning, men også større grad av denne variabelen gir økt risiko for angst.

For variablene som måler vold og politiarbeid er det kun variabelen som måler opplevd trusler om vold som gir en signifikant sammenheng med angst. Større grad av opplevde trusler om vold gir økt risiko for angst.

Av stressvariablene har to av variablene signifikant sammenheng med angst. Større grad av granskning og kontakt med lovbrytere gir økt risiko for angst.

### **Risiko for følelsesmessig utmattelse**

Modellen forklarer til sammen 38% av variansen i følelsesmessig utmattelse.

I den første blokken er det kun en signifikant sammenheng og det er med ansiennitet. Resultatet viser at lengre ansiennitet i politiet har sammenheng med større sannsynlighet for at en merker tegn på følelsesmessig utmattelse.

Forklart varians øker fra 3% til 23% når variablene som måler krav og kontroll blir introdusert i modellen. Det er derfor tydelig at krav og kontroll er viktige for å forklare risiko for følelsesmessig utmattelse. Alle variablene som måler krav og kontroll har signifikant sammenheng med følelsesmessig utmattelse. Større grad av kvantitative, kognitive og emosjonelle krav gir større risiko for følelsesmessig utmattelse. Derimot gir større grad av påvirkningsmuligheter, utviklingsmuligheter og sosial støtte mindre risiko for følelsesmessig utmattelse. Sosial støtte er viktigst for å unngå følelsesmessig utmattelse. Ledelseskvalitet har ikke signifikant sammenheng med utslitthet.

En annen viktig variabel for å forklare utslitthet er konflikt mellom arbeid og familieliv. Resultat viser at større grad av konflikt mellom arbeid og familieliv gir risiko for utslitthet. Større grad av bekymring for familiens sikkerhet overfor familien gir også større sannsynlighet for utslitthet, men denne sammenhengen er noe svakere.

De neste variablene i modellen måler spørsmål relatert til vold og politiarbeid. Ingen av disse spørsmålene gav signifikante utslag når det gjelder risiko for utslitthet.

Større grad av stress relatert til arbeidsordninger var den eneste av stressvariablene som gav signifikant høyere risiko for utslitthet.

### **Risiko for kynisme**

Modellen forklarer til sammen 32% av variansen i kynisme.

Av variablene som måler personlige karakteristika er det kun ansiennitet i politiet som har en signifikant sammenheng med kynisme. Resultat indikerer at lengre ansiennitet er forbundet med større risiko for kynisme.

Som for følelsesmessig utmattelse forklarer også variablene som måler krav og kontroll mye av variansen i kynisme. Når krav og kontroll blir tilført i modellen øker forklart varians fra 3% til 25%. Størst sammenheng med kynisme har sosial støtte og utviklingsmuligheter hvor større grad av sistnevnte variabler gir mindre risiko for kynisme. Større grad av påvirkningsmuligheter gir også mindre risiko for kynisme. Effekten av krav er motsatt. Større grad av kvantitative og emosjonelle krav gir større risiko for kynisme. Sammenhengen med kognitive krav var ikke signifikant.

Resultatet indikerer at variasjonen i kynisme er avhengig av ledelseskvalitet. Større grad av kvalitetsledelse gir redusert risiko for kynisme. Ledelse ser derfor ut til å ha en viktig sammenheng med kynisme.

Større grad av konflikt mellom arbeid og familieliv, samt større grad av bekymring for familiens sikkerhet, gir signifikant høyere risiko for kynisme.

Når det gjelder vold og politiarbeid var det ingen av variablene som gav signifikante sammenhenger for kynisme.

Av variablene som måler stress var det en variabel som hadde signifikant sammenheng med kynisme. Større grad av kontakt med lovbrøtere indikerer høyere risiko for kynisme.

### **Risiko for redusert profesjonell effektivitet**

Modellen forklarer til sammen 19% av variansen i profesjonell effektivitet.

Verken kjønn, alder, status eller ansiennitet i politiet har betydelige sammenhenger med profesjonell effektivitet.

Påvirkningsmuligheter er den viktigste av variablene som måler krav og kontroll for å fremme profesjonell effektivitet, tett etterfulgt av sosial støtte. Større grad av påvirkningsmuligheter og sosial støtte har altså sammenheng med større grad av profesjonell effektivitet.

Kognitive og emosjonelle krav har motsatt effekt på profesjonell effektivitet. Større grad av kognitive krav har sammenheng med større grad av profesjonell effektivitet, mens større grad av emosjonelle krav har sammenheng med mindre grad av profesjonell effektivitet. Dette er et viktig resultat fordi det viser at krav relatert til emosjoner sannsynligvis virker belastende eller hemmende for profesjonell effektivitet, mens derimot kognitive krav virker stimulerende for profesjonell effektivitet.

I modellen har verken ledelseskvalitet, konflikt mellom arbeid og familieliv, eller bekymring for familiens sikkerhet signifikant sammenheng med profesjonell effektivitet. Tilsvarende har heller ingen av variablene som måler vold og politiarbeid sammenheng med profesjonell effektivitet.

To av variablene som måler stress har sammenheng med profesjonell effektivitet. Større grad av granskning av eget arbeid gir økt risiko for lavere profesjonell effektivitet. Granskning av eget arbeid kan derfor sannsynligvis virke belastende på de ansatte på en slik måte at dette kan få negative konsekvenser for den profesjonelle effektiviteten. Organisasjonsendringer har derimot en motsatt effekt. Større grad av organisasjonsendringer har sammenheng med større grad av profesjonell effektivitet. Dette setter deltakelse i organisasjonsendringer, generelt betraktet, i et positivt lys. Dette fordi ansatte som har gjennomgått organisasjonsendringer i større grad opplever at de er profesjonelt effektive i den situasjonen de er i nå, enn personer som i mindre grad har opplevd organisasjonsendringer i politiet. Generelt har derfor organisasjonsendringene i politiet ikke gitt høyere risiko for svekket profesjonell effektivitet i organisasjonen.

### **Risiko for subjektive helseplager**

Totalt forklarer modellen 18% av variasjonen i subjektive helseplager.

Som vi også finner i andre undersøkelser har også kvinner i politiet signifikant høyere risiko for subjektive helseplager. Ansiennitet, alder og status har ingen sammenheng med subjektive helseplager i modellen.

Større grad av kognitive krav har sammenheng med større grad av subjektive helseplager. For høye kognitive krav kan derfor virke negativt inn på helse.

Sammenhengen mellom subjektive helseplager og variablene påvirkningsmuligheter, utviklingsmuligheter og sosial støtte er entydig. Større grad av disse variablene gir lavere risiko for subjektive helseplager. Sosial støtte gir, som for flere av de andre risikokonsekvensene, størst effekt.

Ledelseskvalitet har ingen signifikant sammenheng med subjektive helseplager.

Større grad av konflikt mellom arbeid og familieliv har sammenheng med større grad av subjektive helseplager. Konflikter mellom arbeid og familieliv ser derfor ut til å være risikofylte i den forstand at slike konflikter kan få konsekvenser i form av helseplager.

Når det gjelder vold og politiarbeid var det kun en variabel som indikerte sammenheng med subjektive helseplager. Ansatte i politiet som ofte har blitt angrepet med farlig gjenstander har sammenheng med større grad av subjektive helseplager. Resultatet beskriver ikke om helseplagene skyldes selve hendelsene, vedvarende bekymring/belastning i forbindelse med episoden (e), eller en kombinasjon av disse forklaringene. Uansett ser det ut til at ansatte som har vært utsatt for angrep med farlige gjenstander i større grad opplever subjektive helseplager.

Av stressvariablene har stress relatert til arbeidsordninger signifikant sammenheng med helseplager. Større grad av stress relatert til arbeidsordninger har sammenheng med større grad av subjektive helseplager.

### **Risiko for selvmordstanker**

Modellen forklarer totalt 11% av variasjonen i selvmordstanker. Sammenliknet med de andre helseproblemene forklarer med andre ord modellen mindre av variasjonen i selvmordstanker enn de andre helseplagene.

Resultat som gjelder personlige karakteristika indikerer ett signifikant resultat. Politiutdannede uten partner har i større grad selvmordstanker enn politiutdannede med partner. Resultatet viser også at ansatte med lenger ansiennitet i større grad har selvmordstanker, men denne sammenhengen er ikke signifikant.

Som for flere av de andre avhengige variablene er det de emosjonelle kravene som er mest belastende. Større grad av emosjonelle krav har sammenheng med større grad av selvmordstanker. Effekten av kvantitative og kognitive krav er ikke signifikant, og det er heller ikke effekten av påvirkningsmuligheter, utviklingsmuligheter og sosial støtte.

Når det gjelder ledelse viser resultatet heller ingen signifikant sammenheng.

Videre indikerer modellen at konflikt mellom arbeid og familieliv gir høyere risiko for selvmordstanker. Tilsvarende sammenheng mellom bekymring for familiens sikkerhet og selvmordstanker er ikke signifikant.

Under temaet vold og politiarbeid har to variabler signifikant sammenheng med risiko for selvmordstanker. Resultatet er noe motstridende i og med at opplevde voldshandlinger gir større risiko for selvmordstanker, mens derimot større grad av opplevde trusler om vold gir mindre risiko for selvmordstanker. Slik sett ser det ut til å være en større belastning med hensyn til selvmordstanker å oppleve trusler om vold, enn det å oppleve selve volden. Dette kan muligens tolkes dit hen at konsekvenser i

form av selvmordstanker øker ved psykiske trusler, men reduseres ved faktiske fysiske hendelser.

Ingen av stressvariablene hadde signifikant sammenheng med selvmordstanker.

## **6 Diskusjon, implikasjoner og videre forskning**

### **6.1 Problemstillinger/struktur**

I denne delen av rapporten vil vi oppsummere og diskutere resultatene fra rapporten disponert etter ulike tema.

#### **6.1.1 Arbeidsoppgaver, arbeidstid og lønn**

Resultatet fra intervjuene viser at flere opplever arbeidsmengden i politiet som så stor at den kan være belastende. I intervjuene kom det frem at dette var et større problem på store enn små politikammer. Det ble gitt uttrykk for at arbeidspresset kan resultere i at publikum ikke får den servicen de har krav på, og at saker avsluttes for tidlig. Det hender også at oppdrag må avvises på grunn av tidsmangel. Gjennom intervjuene fant vi at flere opplever arbeidsdagen som et evig jag i forhold til interne tidsfrister samtidig som det er sterkt eksternt press. Dette gjør det vanskelig eller umulig å holde seg innenfor den oppmålte arbeidstiden. Arbeidspresset medfører en hard prioritering av oppgaver, noe som oppleves vanskelig, og kan blir møtt av publikum og presse med manglende forståelse. Denne arbeidssituasjonen kan gi medarbeiderne en følelse av utilstrekkelighet.

Ledere opplever ofte også et høyt arbeidspress. Arbeidsdagen kompliseres ved at mannskapet på en avdeling kan beordres til arbeid på andre avdelinger på grunn av forfall. Ledere må også ofte avveie dilemmaet mellom å bruke ressurser i form av å sende ut folk, og det å stå til rette overfor politimesteren for å ha sprengt et overskredet budsjett som ikke tillater å sende ut folk på alle typer oppdrag.

For ansatte i politiet kan det være frustrerende å bruke tid på arbeid som strengt tatt ikke krever at en er utdannet politi (for eksempel rengjøring av kjøretøy). Gjennom

intervjuene kom det frem at for enkelte kan denne type arbeid som rengjøring, administrasjon og fangetransport redusere engasjementet i jobben.

Resultatene fra spørreskjemaundersøkelsen viste at politiarbeid relatert til voldsopplevelser eller trusler ikke har sterke sammenhenger med lavere jobbtilfredshet eller uhelse.

Et problem i distriktene er ofte at store areal skal dekkes og at det for eksempel tar lang tid å kjøre fra sentrum til utkanten av distriktet.

Både gjennom intervjuene og spørreundersøkelsen kom det frem oppfatninger om at et flertall mener lønnen i politiet er dårlig. Misnøyen begrunnes med at lønnsforholdene ikke gjenspeiler risikoen politifolk utsettes for i yrket og belastninger som for eksempel ubekvem arbeidstid. Mange kompenserer for dette ved bruk av overtid. Over tid fører dette til slitasje, større sannsynlighet for ulykker osv.

Selv om operative tjeneste har lavest status, velger en del å arbeide her på grunn av lønnen som blir høyere enn ellers på grunn av overtid og skifttillegg. I gjennomsnitt arbeider ansatte i polititjenesten 4,4 timer overtid i uken, mens menn jobber noe mer overtid enn kvinner (4,5 timer vs 3,4 timer). Sammenlikninger med den svenske undersøkelsen viser at i gjennomsnitt jobber 20% av norske politiutdannede overtid, mens tilsvarende tall for svenske politiutdannede er 28%. Dette viser at overtidsbruken blant norske politiutdannede er mindre enn for tilsvarende andel i Sverige.

Svarene fra intervjuene indikerte at det var svært mye å gjøre på etterforskningsavsnittene, men at overtidsbetaling ikke blir praktisert. Ekstrainntekter oppgis som den viktigste årsaken til overtidsarbeidet. Dette ble oppgitt av over 90% av de som svarte.

Politiutdannede har forholdsvis lite medarbeidersamtaler (37%) når en sammenlikner med statsansatte. Samtidig er politiet mer motivert for videreutdanning enn det statsansatte er (42% vs. 31%). Disse resultatene kan ses i sammenheng etter som medarbeidersamtaler kan benyttes for å planlegge videreutdanning.

### **6.1.2 Kjønn og likestilling**

Intervjuene indikerte at kvinnene oppfatter arbeidsmiljøet i politiet som svært godt, selv om omgangstonen (spesielt på orden) kan være preget av grove vitser, og således være noe røff. Informantene påpekte likevel at omgangstonen er blitt mykere i den senere tid.

Sammenlikning mellom kvinnelige politiutdannede i Norge og Sverige viser at flere kvinner jobber heltid i svensk politi (84%) enn det politikvinnene gjør i Norge (79%).

Tidligere undersøkelser har vist at 5% er et en nokså vanlig andel når det gjelder hvor mange som opplever å bli mobbet på arbeidsplassen (Einarsen, 1996). Resultatet i denne undersøkelsen viser at 5% av ansatte i politiet er utsatt for mobbing og slik sett er denne andelen verken høyere eller lavere enn funn i Einarsen (1996) sine undersøkelser. Kvinner opplever imidlertid i større grad enn menn å bli mobbet og denne kjønnsforskjellen skaper en ekstra belastning for kvinner i politiet. Dette bør medføre tiltak for å redusere slike forhold.

Ettersom mobbing vedvarer over tid og offeret som blir utsatt for mobbing har problemer med å forsvare seg mot angrepene, er det ikke overraskende at mobbingen har sammenheng med dårligere helse. Resultatet viste at mobbingen av kvinner har sammenheng med en rekke ulike negative helsekonsekvenser, høyere sykefravær og lavere jobbtilfredshet. For mennene som opplever mobbing er konsekvensene også negative, men virkningene av mobbingen på menn er mindre negative enn de er for kvinnene.

Kvinner har ikke mindre grad av jobbtilfredshet, og er ikke oftere plaget med depresjon, angst og følelsesmessig utmattelse enn menn. Kvinner har imidlertid noe lavere grad av profesjonell effektivitet og noe høyere grad av subjektive helseplager. At kvinner har mer subjektive helseplager enn menn er imidlertid et vanlig resultat fra undersøkelser om helseplager (Ihlebak, 2002).

Det at kvinner i større grad enn menn opplever å bli mobbet utgjør sannsynligvis en stor arbeidsmiljøutfordring og et "kulturproblem" i politiet. Dette problemet er også aktuelt i grensesnittet med publikum etter som kvinner får mindre respekt for eksempel i enkelte innvandremiljøer slik det kommer frem av intervju i dette prosjektet.

Kvinner opplever de ikke har like muligheter som menn når det gjelder å bli værende til pensjonsalder, få høyere lønn, oppnå lederstillinger og faglig utvikling. Hovedårsaken til dette er arbeidstidsordningene i politiet. Likevel mener om lag en tredjedel av kvinnene at forskjellene i muligheter mellom menn og kvinner i politiet skyldes diskriminering av kvinnene. For å sikre at kvinner rekrutteres til politiet og fordi kvinneandelen i politiet er økende, er det særlig viktig å utforske årsakene til at kvinner i politiet opplever at de blir diskriminert.



Politiet som organisasjon har en historie hvor kvinner tidligere ikke ble rekruttert til politiyrket. I tråd med dette viser Halford et al. (1997) til at moderne byråkratiske organisasjoner har vokst frem på menn sine premisser og dermed gjenspeiler menn sine liv og antagelser om maskulinitet. Selv om kvinneandelen har økt blant ansatte i politiet, er det sannsynlig at menns verdier fremdeles er de dominerende i politiorganisasjonen.

Det at kvinner opplever å bli diskriminert på bakgrunn av kjønn bør møtes med videre forskning, analyse og tiltak.

### **6.1.3 Livsstil, fysisk form og opplevelse av risiko**

Resultatet i undersøkelsen angående livsstil og fysisk form er noe motstridende og vanskelige å tolke. 72% av alle yrkesaktive i politiet driver med regelmessig fysisk trening, mens kun 27% mener de er i svært god eller utmerket fysisk form. Gjennomsnittlig trener alle yrkesaktive 3 timer i uken. I forhold til dette høye tallet, ville vi forvente at langt flere ansatte ville vurdere sin egen fysiske form som ”svært god” eller ”utmerket”. En mulig forklaring på hvorfor så få politiutdannede mener de har god fysisk form kan ligge i de høye kravene som politiutdannede har til fysisk form. Mange (54%) har militær bakgrunn og kan ha den operative og kampdyktige soldaten som bilde på hva en må kunne forvente av fysisk form i politiet. Denne oppfatningen kan forsterkes ved de opptakskrav knyttet til fysisk form som Politihøyskolen setter. Tallene i undersøkelsen viser at det er relativt sjelden at politiet må utløse skudd eller bruke fysisk makt. Likevel opplever politiet at det er en mulighet for at dette kan skje, og en må derfor holde seg ”skjerpet”. I stor grad er det også politiet selv som kan kontrollere en situasjon slik at den ikke utvikler seg til å bli farlig. Dette krever årvåkenhet, diplomatiske evner, evne til å tenke taktisk og ikke overilt. Sett i sammenheng med dette er det også verdt å merke seg at politiutdannede sover gjennomsnittlig kun 5 timer og 50 minutter etter nattevakt. Lite søvn har sammenheng med lavere konsentrasjonsevne og kan slik sett øke risikoen for feilhandlinger.

Ulike kjennetegn ved politiyrket har sammenheng med det en kan karakterisere for høy risiko i henhold til forskning (Slovic, 1987, 2000; Simmons & Walker, 1999; Mayo & Hollander, 1991). Kjennetegn på dette er at ufrivillig risikoeksponering er tilstede, selvbeherskelse og samarbeid er nødvendig for å få kontroll over risikoen og for å redusere usikkerhet knyttet til hva som vil bli konsekvensene. I tillegg er kjennetegn ved høy risiko også at nytteverdien går til andre. Dette risikokriteriet blir også oppfylt i

og med at politiets rolle er å være til nytte for publikum. Disse faktorene bidrar til å høyne risikoen for ansatte i politiet.

Motsatt gir det lavere risiko at politiutdannede har øvet seg på å håndtere ulike risikosituasjoner slik at frykten for det ukjente reduseres og at en er forberedt, samt at nytteverdien er synlig.

Vi kan si det slik at politiet lever med et dobbelt krav – både til å hindre at en episode utvikler seg til å bli farlig, og å være maksimalt forberedt og fysisk og psykisk i stand til å takle en farlig hendelse/skarp situasjon. Vi ser også fra tallene i denne undersøkelsen at det er en sammenheng mellom ansiennitet og angst og depresjon. Dette tyder på at det å leve med de risikofaktorer som en støter på i politiet samles opp til en aggregert negativ effekt. I tillegg til selve politiarbeidet opplever 13% av alle de ansatte at de er bekymret for familiens sikkerhet. Over tid kan dette også være en stor belastningsfaktor.

#### **6.1.4 Helse og jobbtilfredshet**

Ved sammenligning av politifolk med sivilt ansatte i politiet, så vi at 13% av politifolkene rapporterte at helsen var utmerket, mens dette bare er 9% for de sivilt ansatte. Tilsvarende tall for danske arbeidstakere er 19%. Forskjellen mellom de med lederansvar og de uten lederansvar var heller ikke stor, men lederne kom noe dårligere ut. Resultatet viste også at politiutdannede i byene ikke svarer betydelig forskjellig fra politiutdannede på "landet". Politiutdannede er friskere enn andre, trener mer og røyker mindre enn befolkningen generelt og er måteholdne når det gjelder alkohol.

På subjektive helseplager kommer politiet bedre ut enn et tverrsnitt av den norske befolkning. Pseudonevrologiske plager (angst, depresjon, trøtthet og svimmelhet) og muskel- og skjellettplager utgjør de største subjektive helseplagene for både politiutdannede kvinner og menn.

Slår vi sammen de to øverste kategoriene på egenvurdert helse ("svært god" og "utmerket") ser vi at kvinnene i 60% av tilfellene rapporterer at de har god helse, mens dette er tilfellet for 49% av mennene. Analysene viser at denne forskjellen særlig skyldes at yngre kvinner svarer de har bedre helse enn yngre menn (til og med 40 år). Dette kan tyde på at det er svært sterke og sunne jenter som søker seg til politiet.

Sammenlikninger med internasjonale referansedata (Maslach et al., 1996) tyder på at politiutdannede i mindre grad er følelsesmessig utslitt, har lavere personlig effektivitet og høyere grad av kynisme. Lavere personlig effektivitet henger sammen med en

reduisert selvaktelse som gjerne bidrar til at en ser på seg selv som en mindre kompetent arbeidstaker enn det andre gjør. Høy grad av kynisme har sammenheng med å føle avstand fra andre samt større likegyldighet til andre mennesker. Ideelt sett bør derfor ansatte ha størst mulig grad av personlig effektivitet og minst mulig grad av følelsesmessig utslitthet og kynisme.

### **Ansiennitet og helse**

Det er en tendens til at lang ansiennitet har sammenheng med negative helsekonsekvenser. Ansatte med lang ansiennitet har signifikant større grad av både depresjon ( $r = 0,30$ ), følelsesmessig utmattelse ( $r = 0,17$ ) og kynisme ( $r = 0,14$ ). Sammenhengene ansiennitet har med disse variablene indikerer at det å ha jobbet lenge i politiet gir økt risiko for depresjon, og noe mindre risiko for følelsesmessig utmattelse og kynisme. Selv om aldring ikke er en direkte årsak til depresjon, bidrar ofte faktorer som assosieres med aldring (for eksempel fysisk sykdom og svekkelse) til depresjon hos eldre mennesker. Mental helse er i stor grad avhengig av fysisk form og mestring (Huysman, 1996). Selv om resultatet viser at politiet kommer godt ut sammenliknet med andre grupper både når det gjelder fysisk aktivitet og når det gjelder grad av positive (aktive) mestringsstrategier, har likevel lang ansiennitet i politiet sammenheng med større grad av depresjon og følelsesmessig utmattelse. Dette er tilfelle på tross av at politiet generelt kommer godt ut når det gjelder fysisk aktivitet, noe som kan tyde på at det er selve politiarbeidet og den opplevde risikoen med å arbeide i politiet som ligger bak.

### **Krav, påvirkningsmuligheter, sosial støtte og helse**

Sosial støtte er den variabelen som gjennomgående har mest positive virkninger for jobbtilfredshet og høyere profesjonell effektivitet. Sosial støtte er også positivt fordi det har sammenheng med lavere grad av post traumatisk stressyndrom, mindre depresjon, angst og følelsesmessig utmattelse og kynisme. Resultatet indikerer at det er viktig å opprettholde og videreutvikle den sosiale støtten som politifolk opplever.

Påvirkningsmuligheter er etter sosial støtte den variabelen som har flest signifikante effekter. Større grad av utviklingsmuligheter gir både høyere jobbtilfredshet og profesjonell effektivitet samt lavere grad av depresjon, angst, subjektive helseplager, følelsesmessig utmattelse og kynisme. Utviklingsmuligheter er med andre ord viktig for at ansatte i politiet skal trives, være profesjonelle og for å forhindre utvikling av kynisme og helseplager.

Politiutdannede har høyere grad av kognitive og sensoriske krav enn sammenliknet med danske arbeidstakere. Kvantitative krav som arbeidsmengde og tidsfrister har i undersøkelsen mindre betydning for den mentale helsen og jobbtilfredsheten til politiutdannede enn kognitive og emosjonelle krav. Høye kognitive krav gir en negativ effekt i form av flere subjektive helseplager og mer følelsesmessig utmattelse. Kognitive krav ser derimot ut til å ha en positiv betydning for profesjonell effektivitet.

Betydningen av emosjonelle krav var imidlertid mer entydig i negativ retning. Høye emosjonelle krav har sammenheng med større grad av angst, post traumatisk stress syndrom og kynisme. Resultatet for politiutdannede indikerer derfor at emosjonelle krav i politiet kan være belastende.

Det å ha gode påvirkningsmuligheter og sosial støtte i jobben ser ut til å være en av de viktigste faktorene for å bevare og øke trivselen og velvære for politiutdannede.

### **Jobb - familie og helse**

Av politiutdannede mener om lag en fjerdedel at krav fra familien "av og til" påvirker arbeidet negativt og for 20% av politiet kan samspillet mellom arbeid og familieliv "ofte" bli årsaker til konflikter. Tar vi med dem som "av og til" opplever konflikt mellom jobb og familieliv, har hele 58% "ofte" eller "av og til" problemer med slike konflikter.

Resultatene viser at konflikter mellom arbeid og familieliv kan være belastende for helsen. Dette kan begrunnes med at konflikt mellom arbeid og familieliv i regresjonsmodellene gir seks signifikante effekter som alle er negativt forbundet med jobb tilfredshet og helse. Dette viser at konflikt mellom arbeid og familieliv er belastende og utgjør en risikofaktor ovenfor en rekke ulike forhold. Konflikt mellom arbeid og familieliv henger også sammen med stress i forbindelse med uforutsigbare arbeidsordninger ( $r = .48$ ). Denne sammenhengen indikerer at dersom en greier å organisere de ansattes hverdag på en slik måte at stress i forbindelse med arbeidsordninger reduserer, så vil også dette redusere konflikt mellom arbeid og familieliv. Dette vil igjen kunne redusere de negative effektene disse variablene gir.

Resultatet indikerer at det er en sammenheng mellom bekymring for familiens sikkerhet og konflikt mellom arbeid og familieliv ( $r = .53$ ). Sannsynligvis viser dette at bekymring for familiens sikkerhet kan bidra til å skape større grad av konflikt mellom arbeid og familieliv. Den høye korrelasjonen mellom disse to variablene antyder uansett at disse variablene bør ses i sammenheng.

Det at bekymring for familiens sikkerhet er negativt forbundet med helse kan og være et tegn på at politiyrket er risikofyllt etter som det er grunn til å bekymre seg.

### **Vold og helse**

Resultatet i denne undersøkelsen er i tråd med forskning som indikerer at vold i politiet har mindre betydning for helse enn det de organisatoriske stress faktorene har (Storch & Panzarella, 1996; Crank & Caldero, 1991; Sewell, 1981; Kroes, Margolis & Hurell, 1974).

Undersøkelsen viser at trusler om vold og opplevde voldshandlinger ikke har for eksempel betydning for selvmordstanker, følelsesmessig utmattelse og kynisme, men politiutdannede som har blitt angrepet med farlig gjenstand har noe flere subjektive helseplager. Uønskede kommentarer fra klienter/publikum har også sammenheng med lavere jobbtilfredshet. Voldsrelaterte forhold forklarer imidlertid lite av variansen til disse variablene sammenliknet med for eksempel variabler som måler krav og kontroll. Resultat viser med andre ord at opplevelser med vold ikke har høye sammenhenger med helse. En mulig forklaring på dette er at politiet føler seg kompetent til å håndtere voldelige situasjoner, og har god beredskap i form av utstyr og backup til å håndtere dette.

Et annet interessant resultat er at det å ha opplevd trusler om vold faktisk har sammenheng med større grad av jobbtilfredshet. Denne sammenhengen er riktignok svak, men likevel interessant. En forklaring på resultatet kan være at trusler om vold er i tråd med forventninger til politirollen og at trusler slik sett bekrefter rolleforventninger. I motsetning til trusler indikerer resultatet at opplevde voldshandlinger har sammenheng med lavere jobbtilfredshet.

### **Stress og helse**

På ni ulike faktorer som måler stress svarer politiutdannede fra 13 – 20% at de ulike forholdene er stressende. Stress relatert til uforutsigbare arbeidsordninger ser ut til å være mest betydningsfullt, fordi denne faktoren har mest negativ innvirkning på helsen. Eksempler på uforutsigbare arbeidsordninger er vaktinnkalling i friperioden, skiftarbeid og overtid. Stress med slike faktorer har sammenheng med større grad av post traumatisk syndrom, subjektive helseplager, følelsesmessig utmattelse og redusert jobbtilfredshet. Resultatet viser at det er viktig å redusere stresset med hensyn til uforutsigbare arbeidstidsordninger.

Stress ved å bli gransket og stress knyttet til kontakt med lovbrytere, har også sammenheng med helse. Stresset forbundet med å bli gransket og ha kontakt med lovbrytere har sammenheng med noe større grad av angst og depresjon.

### **6.1.5 Aldring og pensjonsalder**

Flere informanter mente det var teoretisk mulig å regne seg fram til hvor på karrierestigen man skal befinne seg ved en gitt ansiennitet. Dersom en ikke klatret på karrierestigen som forventet, ville en kunne risikere å bli sett på som "rar". Informantene hevdet at dersom lederne ble sittende for lenge, med andre ord ikke går av ved fylte 57 år, så vil "systemet" stoppe opp og hindre avansement for andre. Blant annet med denne begrunnelsen mener flertallet av informantene at de ikke ønsker å jobbe lenger enn til de er 57 år. Sitatet "du er en idiot hvis du fortsetter" kan illustrere betydningen av denne oppfatningen.

Gjennom intervjuene ble det formidlet at flertallet mener aldersgrensen for pensjon fungerer bra slik den er i dag. Unntaket er grensen for lensmannsbetjenter som det ble hevdet burde bli satt ned til 60 år. Begrunnelse for den nåværende aldersgrensen i politiet var i følge informantene at politiyrket er mer krevende enn andre yrker, og at arbeidet medfører stor slitasje på medarbeiderne. Spørreundersøkelsen støtter delvis opp om at lenger ansiennitet i politiet har sammenheng med noe større grad av depresjon ( $r = 0,30$ ) og følelsesmessig utmattelse ( $r = 0,17$ ).

70% av de som jobber i politiet mener de kommer til å arbeide frem til normal pensjonsalder. 19% av politiutdannede ønsker å gå av med pensjon tidligere, mens 22% håper å fortsette yrkesarbeid etter pensjonsalder fordi arbeidet er stimulerende. Yrkesaktive politiutdannede vil gå av når de er i underkant av 57 år dersom de fikk velge fritt, mens det tilsvarende tallet for de pensjonerte politifolkene er i overkant av 58 år. Denne forskjellen kan bety at pensjonisttilværelsen ikke svarer til forventningene, at helsen enda holder og at det å være yrkesaktiv har noen fordeler.

I en rapport fra Senter for seniorpolitikk (SSP) går det frem at 58% av den yrkesaktive befolkningen kunne tenke seg å gå av med pensjon i alderen 60-67år. Tilsvarende ser vi at 13% kunne tenke seg en høyere pensjonsalder enn dette (SSP, 2003).

## 6.2 Trenger vi flere studier?

Gjennom dette prosjektet har vi fått ny kunnskap om politiet, deres opplevelse av risiko ved arbeidet og hvilke arbeidsvilkår som finnes i politiet. Prosjektet har imidlertid også reist noen nye problemstillinger, som det kan være fornuftig å studere videre.

En problemstilling som bør utforskes videre er knyttet til kjønnsforskjeller, diskriminering og mobbing av kvinner i politiet. Resultater tyder på at kvinner har mindre karrieremuligheter og i tillegg utsettes for større grad av mobbing enn menn. Disse resultatene bør følges opp med videre forskning og tiltak for å likestille kvinnene.

En annen problemstillingen prosjektet har reist er spørsmålet om hva som kan gjøres for å bidra til at arbeidstidsordningene til politiutdannede blir mer forutsigbare. Dette kan ha flere årsaker som for eksempel er relatert til ledelse, turnusordninger og arbeidsoppgaver.

I forbindelse med risiko og risikopplevelse, er en annen problemstilling hvorvidt en kan utvikle metoder og studere effekter av tiltak som kan hindre at emosjonelle belastninger i politiets arbeid samles opp og gir seinvirkninger. Dette kan særlig ses i sammenheng med at lenger ansiennitet i politiet har sammenheng med større grad av depresjon.

Det er også viktig at politiet setter søkelyset på sin egen organisasjon. Personalpolitikk og ledelse er sentralt både for å regulere belastninger på de ansatte og å sørge for gode buffere mot de belastninger som en er nødt til å ha. Sentrale buffermekanismer er læringsmuligheter, medvirkning, muligheten til å bruke egne evner og ferdigheter og til å opparbeide seg nye ferdigheter. En sentral utfordring i videre studier er å identifisere hemmende og fremmende faktorer på disse områdene i ulike deler av politiets organisasjon, og hvordan en kan organisere hele karriereløpet for politifolk slik at en kan ta hensyn til dette. For å få et totalbilde av politiets arbeidsvilkår er det viktig å kartlegge idealer og realiteter på dette området.

I den pågående offentlige debatten legger en vekt på at det bør legges til rette for at arbeidstakerne skal stå lenger i jobben og at en skal inkludere eldre arbeidstakere på en bedre måte. Sentrale virkemidler for dette er retrettstillinger, roteringsordninger, kompetanseoppbygning fra et tidlig tidspunkt i karrieren og fleksibilitet knyttet til arbeidstid og oppgaver. De reelle muligheter for dette i politiet bør studeres både i forhold til de ideer og prinsipper som politiarbeidet skal organiseres etter, tilgjengelige ressurser og politiarbeidets karakter. To aktuelle problemstillinger i forbindelse med dette

er å vurdere lederes håndtering av bemanningsspørsmål i tillegg til å utforske hvilke omplasseringsmuligheter som kan være relevante i politiet.

Tilsvarende er det også interessant å studere de faktorene som får pensjonistene til å søke, eller å la være å søke om å få bli stående i politiarbeid, eller ha en løsere tilknytning til politiet etter aldersgrensen.

En annen vei er å sammenlikne politiutdannede med andre yrkeskategorier når yrkesvariabelen blir ferdigstilt i databanken til SSB. SSB er inne i en prosess hvor målet er at dette kan la seg gjøre i nærmeste fremtid.

Det er også en mulighet for å undersøke ledelseskulturen sett i sammenheng med grad av bemyndigelse av underordnete. I organisasjonen kan politiutdannede lavere i hierarkiet få økt bemyndigelse for å øke kontroll over egen arbeidssituasjon. Økt kontroll kan igjen være med å bidra til økt selvaktelse, autonomi og motivasjon.



## 7 Referanser

- Abdollahi, K. (2002). Understanding police stress research. *Journal of Forensic Psychology Practice*, 2, 1-24.
- Acker, J. (1992). Gendering organizational theory. I A. J. Mills og P. Tancred (Eds.), *Gendering organizational analysis*. Newbury Park, CA: Sage.
- Alexander, D.A & Walker, A. D., Innes, G., Irving, B.L. (1993). *Police stress at work*. Police foundation series.
- Barling, J. (1992). *Employment, stress and family functioning*. Chichester, England: Wiley.
- Beck, A.T., Steer, R.A., Kovacs, M., & Garrison, B.S. (1985). Hopelessness and eventual suicide: a 10-year prospective study of patients hospitalized with suicidal ideation. *American Journal of Psychiatry*, 142, 559-563.
- Biggam, F., Power, K., Macdonald, R. (1997). Coping with the occupational stressors of police work: a study of Scottish officers. *Stress Medicine*, vol 13.
- Billings, A.G., & Moos, R.H. (1980). The role of coping responses and social resources in attenuating stress. *Journal of Behavioral Medicine*, 4, 2, 139-157.
- Bjelland et al (2002). The Validity of the Hospital Anxiety and Depression Scale. An updated literature review. *Journal of Psychosomatic Research*, vol 52.
- Brosschot, J.F. et al, (1991). Effects of experimental psychological stress on T-lymphocytes and NK-cell in man: An exploratory study. *Journal of Psychophysiology*, 5, 59-67.
- Brown, J. M., & Campell, E. A. (1990). Sources of occupational stress in the police. *Work & Stress*, 4, 305-318.
- Bru, E., Mykletun, R. J., Berge, W., & Svebak, S. (1994). Effects of different psychological interventions on neck shoulder and low backpain in female hospital staff. *Psychology and Health*, 9, 371-382.

- Burk, R. J. (1998). Work and non-work stressors and well-being among police officers: The role of coping. *Anxiety, Stress, and Coping*, 11, 345-362.
- Cooper, C. L., & Sadri, G. (1991). The impact of stress counselling at work. Special issue: Handbook on job stress. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6, 7, 411-423.
- Crank, J. P., & Caldero, M. (1991). The production of occupational stress in medium-sized police agencies: A survey of line officers in eight municipal departments. *Journal of Criminal Justice*, 19, 339-349.
- Doll, R., Peto, R. (1976). Mortality in relation to smoking: 20 years` observations on male British doctors. *British Medical Journal*, 2, 1525-1536.
- Domagalski, T. A. (1999). Emotions in Organizations: Main Currents. *Human Relations*, 52, 833-852.
- Ducharme, L. J., & Martin, J. K. (2000). Unrewarding work, coworker support, and job satisfaction – A test of the buffering hypothesis. *Work Occupation*, 27, 223-243.
- Durkheim, E. (1951). *Suicide : a study in sociology*. New York : Free Press.
- Einarsen, S. (2000). Mobbing i arbeidslivet: hva, hvem, hvordan og hvorfor? I Einarsen, S. & Skogstad, A. *Det gode arbeidsmiljø*, s. 167-182. Bergen: Fagbokforlaget.
- Einarsen, S. 1996. *Bullying and harassment at work: epidemiological and psychosocial aspects*. Doktoravhandling, Universitetet I Bergen.
- Einarsen, S., Raknes, BI. & Mathiesen, S.B. & Hellestøy, O.H. (1994). *Mobbing og harde personkonflikter. Helsefarlig samspill på arbeidsplassen*. Bergen: Sigma Forlag.
- Evans, O., Steptoe, A. (2002). The contribution om gender-role orientation, work factors and home stressors to psychological well-being and sickness absence in male – and female – dominated occupational groups. *Social Science & Medicine*, vol 54.
- Eid, J & Johnsen T. J (1999). Measuring post traumatic stress symptoms: A psychometric evaluation on symptom – and coping questionnaires based on a Norwegian sample. *Scandinavian Journal of Psychology*. 40: 101-108
- Eriksen, H. (1998). *Stress And Coping: Does It Really Matter For Subjective Health Complaints?* Dr. avhandling, universitetet i Bergen.

- Frone, M. R., (2003). Work-family balance. I J. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washinton, DC: American Psychological Association.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. [Special issue on work-family balance]. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- Gentry, W.D., Chesney, A.P., Gary, H.E., Hall, R.P., & Harburg, E. (1982). Habitual anger coping styles: I.Effect on mean blood pressure and risk for essential hypertension *Psychosomatic Medicine*, 44, 195-202.
- George, J. M. (2000). Emotions and leadership: The role of emotional intelligence. *Human Relations*, 53, 1027-1055.
- Griffith, W.B. (1970). Environmental effects on interpersonal affective behaviour: Ambient effective temperature and attraction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 285-297.
- Halford, S., Savage, M., & Witz, A. (1997). *Gender, careers and organizations*. London: Macmillan.
- Hammer, T.H., Saksvik, P.Ø., Nytrø, K., Torvatn, H., & Bayazit, M. (In press). Expanding the Psychosocial Work Environment: Workplace Norms and Work-Family Conflict as Correlates of Stress and Health. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Hart, P. M., Alexander, J. W., & Headey, B. (1995). Police stress and well-being: Integrating personality, coping and daily work experience. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 133-156.
- Hem, E., Grønvold, N.T., Aasland, O.G., & Ekeberg, Ø. (2000). The prevalence of suicidal ideation and suicidal attempts among Norwegian physicians. Results from a cross-sectional survey of a nationwide sample. *European Psychiatry*, 15, 183-189.
- Hetherington, E. M (1999). *Coping with divorce, single parenting, and remarriage : a risk and resiliency perspective*. Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum.
- Hoffi-Hofstetter, H., & Mannheim, B. (1999). Managers' coping resources, perceived organizational patterns, and responses during organizational recovery from decline. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 665-685.

- Huysman, A. M. (1996). Depression in older people and its implications in health care. *Topics in geriatric rehabilitation*, 16-24.
- Knardahl, S. (1998) *Kropp og sjel : psykologi, biologi og helse*. Oslo : Universitetsforlaget.
- Knutsen, Ø., Weisæth, L., Lerdal, A., Wahl, A., Rustøen, T., Hanestad, B.R. (2002). *Stress Symptomes in The Norwegian General Population: The Norwegian version of The Post Traumatic Symptomes Scale – 10*.
- Kop, N., & Euwema, Martin. (2001). Occupational stress and the use of force by Dutch police officers. *Criminal Justice and Behavior*, 28, 631-652.
- Kristiansen, C. M. (1985). Smoking, health behavior, and value priorities. *AddictiveBehaviors*, 10, 41-44.
- Kroes, W. H., Margolis, B. L., Hurrell, J. J. (1974). Job stress in police administrators. *Journal of Police Science and Administration*, 2, 145-155.
- Ihlebak, C. (2002). *Epidemiological studies of subjective health complaints*. Doktorgradsavhandling, Institutt for medisinsk og biologisk psykologi, Universitetet I Bergen.
- Ironson, G. (1992). Work, job stress, and health. In S. Zedeck, (Ed). *Work, families, and organizations*. Frontiers of industrial and organizational psychology, Vol. 5 (pp. 1-32). Jossey-Bass.
- Isen, A. M., & Barion, R. A. (1991). Positive affect as a factor in organizational behavior. *Research in Organizational Behavior*, 13, 1-53
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity and the re-construction of working life*. New York: Basic Books.
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 337-346.
- Kitterød, R. H. (1999). Privat rengjøringshjelp - et gode for mødre eller for hele husholdningen. *Særtrykk av: Tidsskrift for samfunnsforskning*, 40, nr 3.
- Kristensen, T. S., & Borg, V. (2001). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOC)*. Copenhagen, Denmark: Psychosocial Department, National Institute of Occupational Health.

- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165-184.
- Lie, T., & Tunngland, E. M. (1994). *Familien i arbeid : om tilpasning mellom arbeid og familie*. Rapport RF 108/94. Rogaland Research.
- Lisspers, J., Soderman, E. (1997). Hospital Anxiety and Depression Scale (HAD): some psychometric data for a Swedish sample. *Acta Psychiatr Scand* 1997: 96
- Lunde, E. S. (2000). Vi bruker mer og dyrere medisiner. *Samfunnsspeilet*, 2, 2000.
- Lunde, E., Ramm, J., Borgan, J., Finnvold, J. (2000). *Helse i Norge*. www.ssb.no
- Lysgaard, S. (1985). *Arbeiderkollektivet*. Universitetsforlaget.
- NOU 1998:19. *Fleksibel pensjonering*. Oslo: Statens forvaltningstjeneste.
- Mathiesen, S.B. (2000). Ildsjeler Brenner ikke evig – om utbrenthet i arbeidslivet. I Einarsen, S. & Skogstad, A. *Det gode arbeidsmiljø*, s. 287-312. Bergen: Fagbokforlaget.
- Maslach, C & Jackson, S.E, Leiter, M.P (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3d ed.). Palo Alto, CA. Consulting Psychologists Press.
- Mastekaasa, A. (1988). *Marital status and mental health : some recent trends*. Arbeidsnotat / Institutt for samfunnsforskning; 88:5.
- Matthews, G., & Deary, I. J. (1998). *Personality Traits*. Cambridge University Press.
- Mikkelsen, A. (2002a). *Medarbeidersamtaler i det nye arbeidslivet*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.
- Mikkelsen, A. (red). (2002b). *Tiltak mot sykrefravær*. Oslo: Cappelen Akademisk forlag.
- Nachreiner, F., Lubeck-ploger, H., & Grzech-Sukalo, H. (1995). Changes in the structure of health complaints as related to shiftwork exposure. *Work & Stress*, 9, 227-234.
- Oloff, M., Brosschot, J. F., & Go-Daert, G. L. R. (1993). Coping style and health. *Personality and Individual Differences*, 15, 81-90.
- Opedal, S., Jernberg, A., Steffensen R.(1998). *Statsansattes vurdering av arbeidsforhold*. Statistisk Sentralbyrå notat 1998.
- Ostell, A., Baverstock, S., & Wright, P. (1999). Interpersonal skills of managing emotion at work. *The Psychologist*, 12, 30-34.

- Ursin, H. 1988. Expectancy and activation: an attempt to systematize stress theory. I D. Hellhammer, I. Florin, & H. Weiner (Eds.). *Neurobiological Approaches to Human Diseases* (pp.313-334). Toronto: Huber.
- Brenner H. (1998). Early retirement due to permanent disability in relation to smoking in workers of the construction industry. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 40.
- Renck. B, Weisæth, L., & Skarbö, S. (2002). Stress reactions in police officers after a disaster rescue operation. *Nordic Journal of Psychiatry*, 56, 7-14.
- Samodorov, A. (1999). *Ageing and labour markets for older workers*. Paper, International Labour Office Geneva.
- Senter for Senior Planlegging: +45 Nyhetsbrev 3/2000.
- Senter for seniorpolitikk, (2003). <http://www.seniorpolitikk.no/admin/data/dokumenter/4>
- Sewell, J. D. (1983). The development of a critical life events scale for law enforcement. *Journal of Police Science and Administration*, 11, 109-116.
- Skjortnes, M. (1994). *Tilpasning av yrkesdeltakelse til krav fra familierollen*. Arbeidsnotat RF 159/94. Rogaland Research.
- Solem, P. E. (1999) "Foredrag på 45+ konferansen".
- Engdahl, B., Rafstedt, M. L. J., Ljunggren, G., & Greijer, Å. (2003). Polisernas arbetsmiljö 2003. Statistiska centralbyrån.
- Senter for seniorpolitikk. Nyhetsbrev 5/2003.
- SSB, (2003). <http://www.ssb.no/emner/06/02/sykefra/>
- SSB, (2003). <http://www.ssb.no/emner/03/01/royk/>
- Symonds, M. (1970). Emotional hazards of police work. *American Journal of Psychoanalysis*, 30, 155-160.
- Trygdeetaten, (2003).  
[http://www.trygdeetaten.no/Trygdeetaten/Pub/trygdestatistisk\\_aarbok\\_2003.pdf](http://www.trygdeetaten.no/Trygdeetaten/Pub/trygdestatistisk_aarbok_2003.pdf)
- Tyssen, R., Vaglum, P., Grønvold, N.T., & Ekeberg, Ø. (2001). Suicidal ideation among medical students and young physicians: a nationwide and prospective study of prevalence and predictors. *Journal of Affective Disorders*, 64, 69-79.

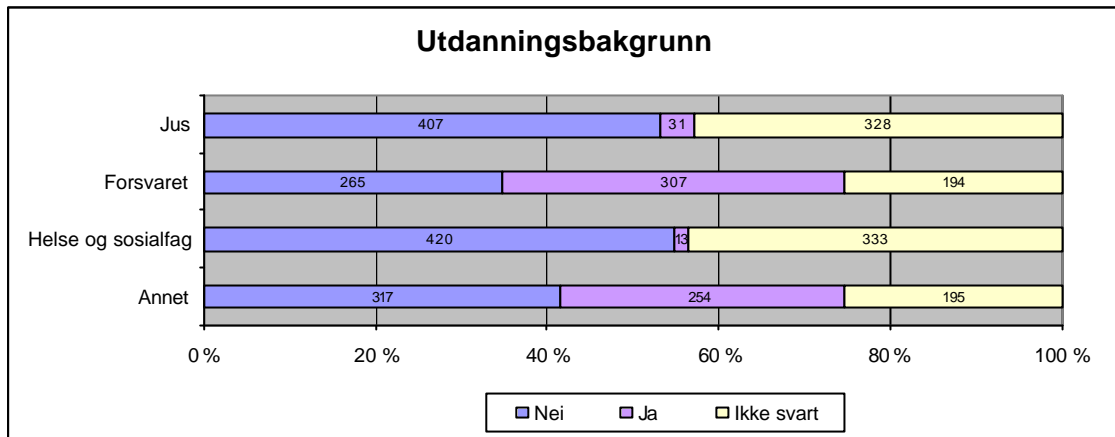
- Paykel, E.S, Meyers, J.K, Lindenthal, J.J, Tanner, J (1974). Suicidal feelings in the general population: a prevalence study. *British Journal of Psychiatry*, 142.
- Vandivort, D.S., Locke, B.Z., (1979). Suicide ideation: Its relation to depression, suicide and suicide attempt. *Suicide Life Threat Behavior*, 9, 205-218.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes. *Journal of Family Issues*, 23, 138-164.
- Warr, P. (1998). "New skills, older workers and lifelong learning." The four pillars, Paper, Geneva.

## **8 Vedlegg**

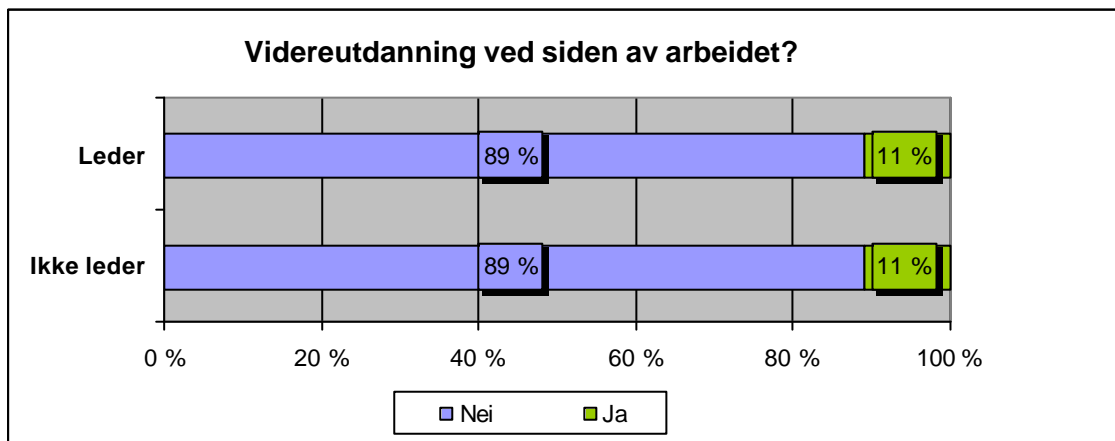
### **8.1 Figurer**



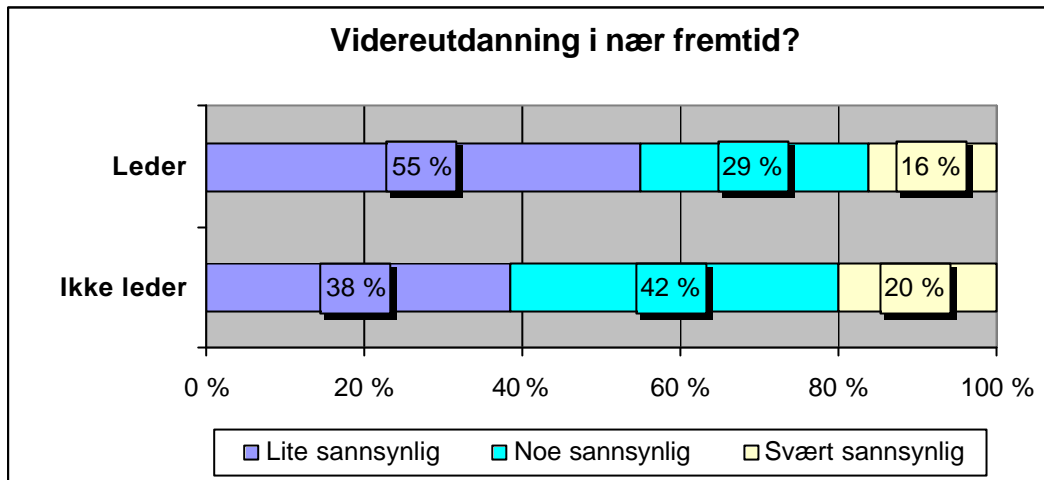
Figur 1: Utdanningsbakgrunn



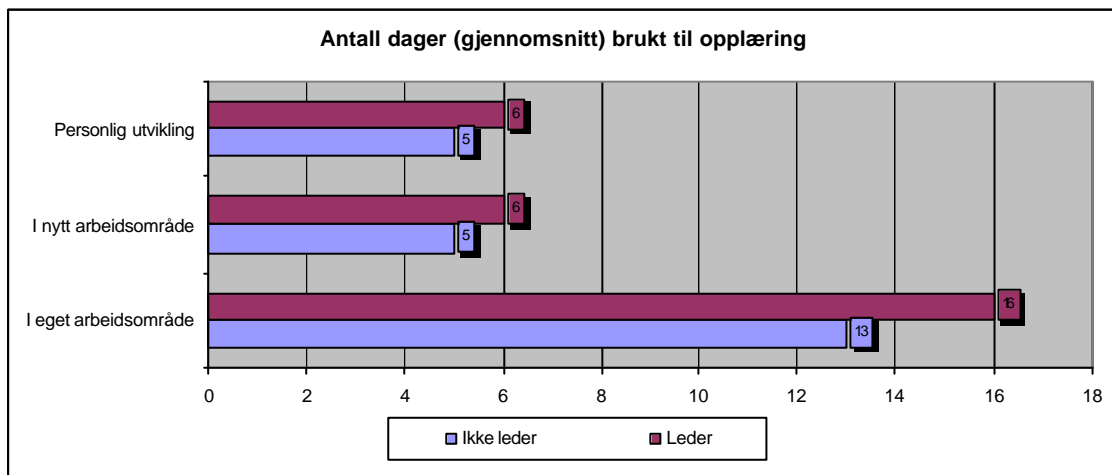
Figur 2: Videreutdanning ved siden av arbeidet



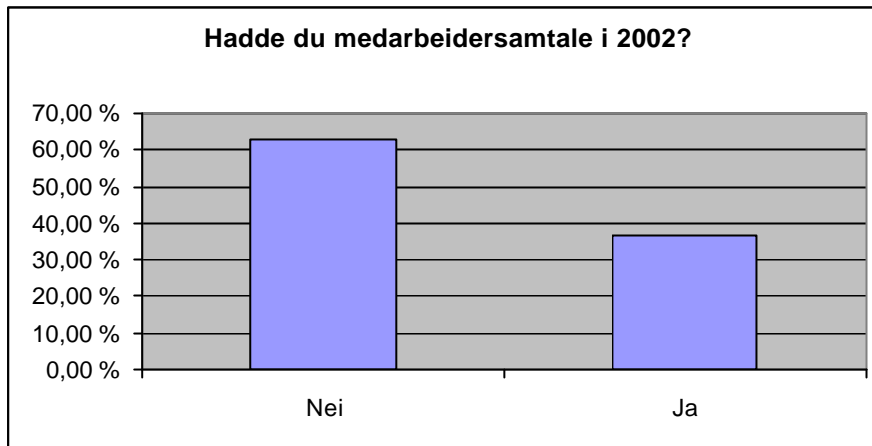
Figur 3: Videreutdanning i nær fremtid



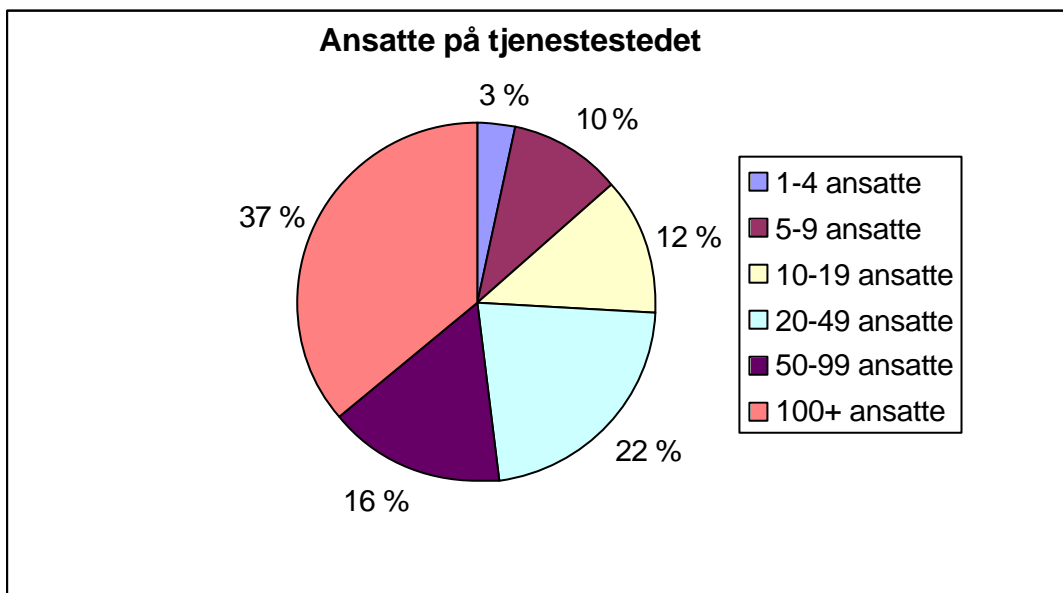
Figur 4: Antall dager (gjennomsnitt) brukt til opplæring etter leder og ikke-leder



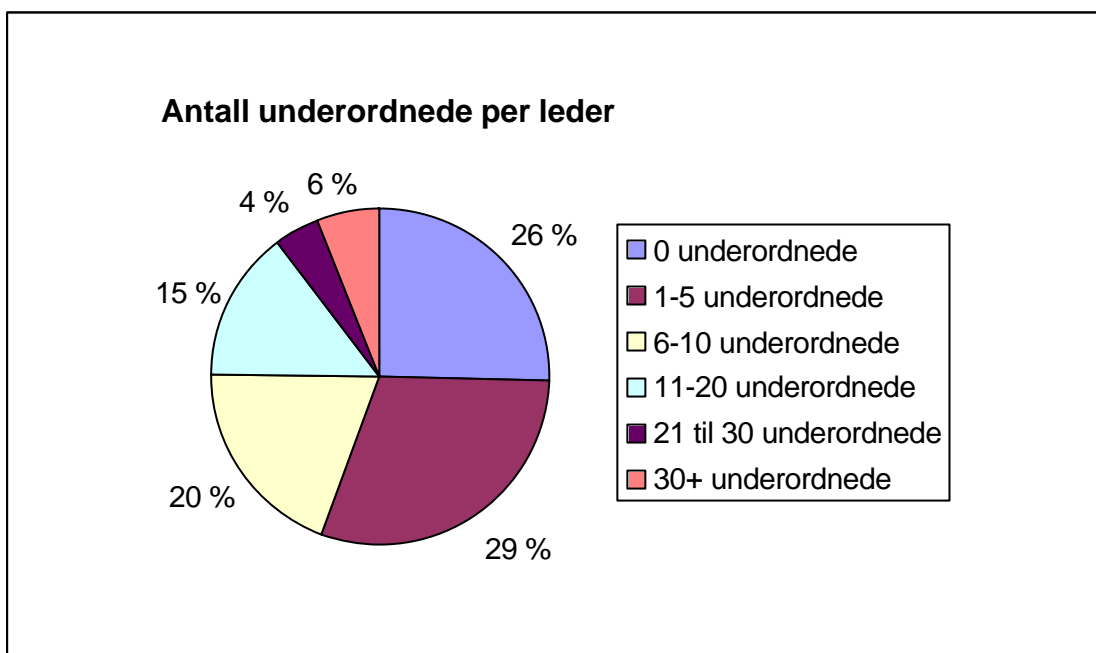
Figur 5: Medarbejdersamtale i 2002



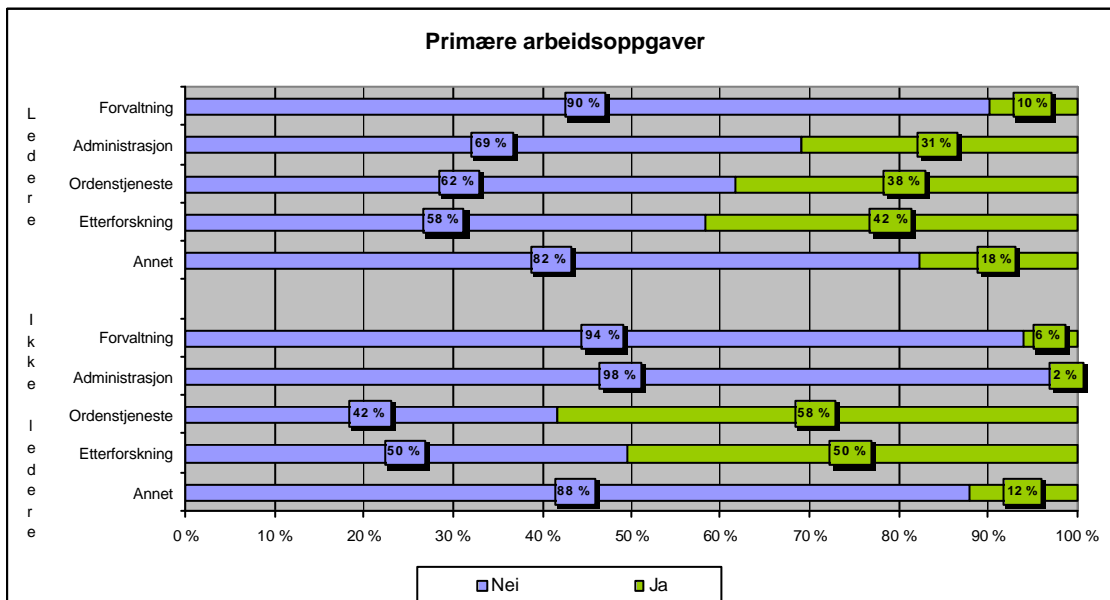
Figur 6: Ansatte på tjenestested



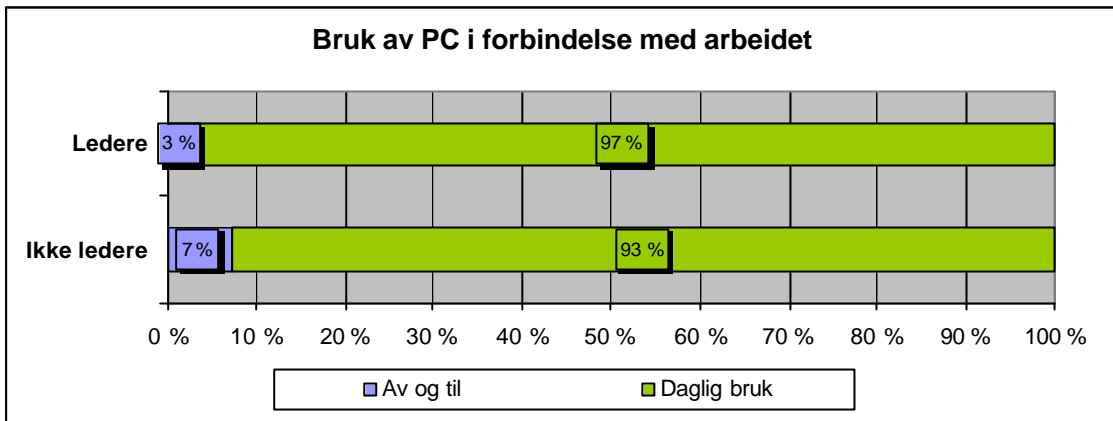
Figur 7: Antall underordnede per leder



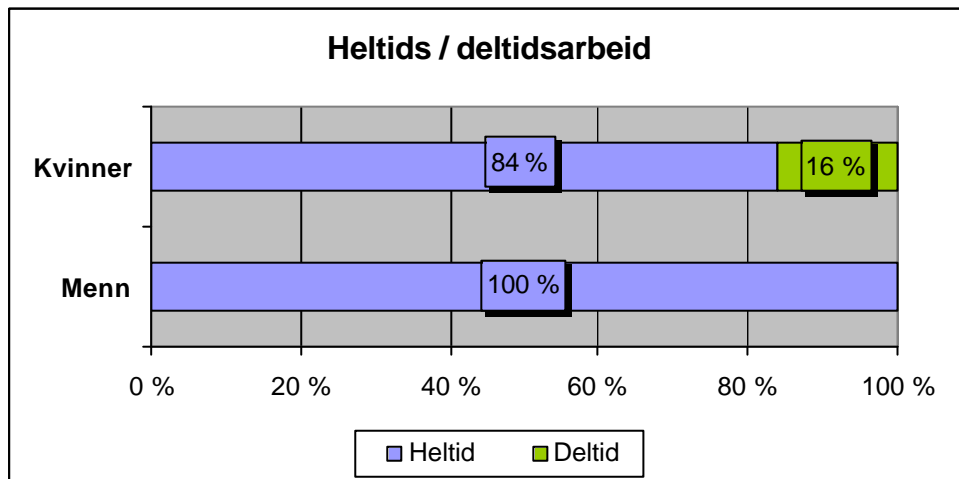
Figur 8: Primære arbeidsoppgaver etter ledere og ikke-ledere



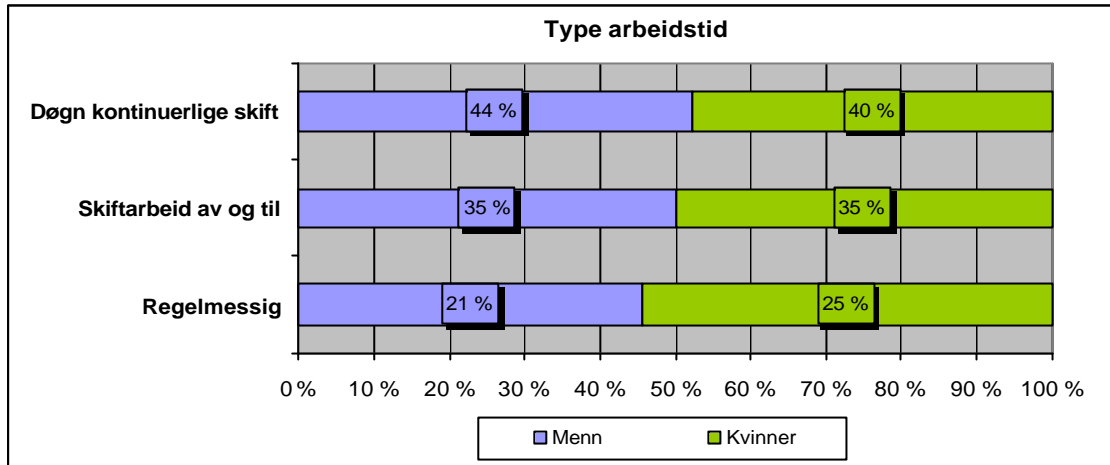
Figur 9: Bruk av PC i forbindelse med arbeidet



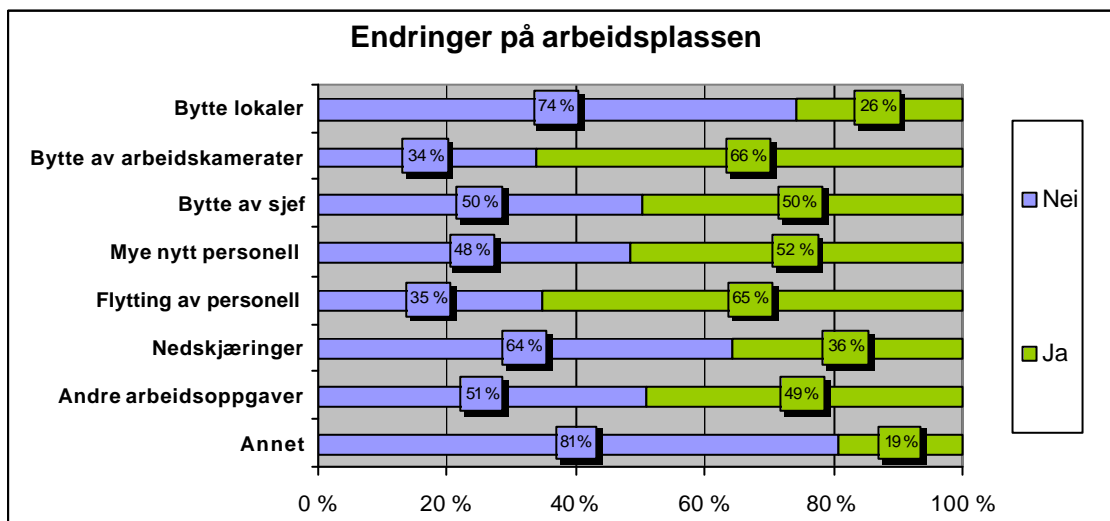
Figur 10: Heltid /deltid fordelt på kjønn



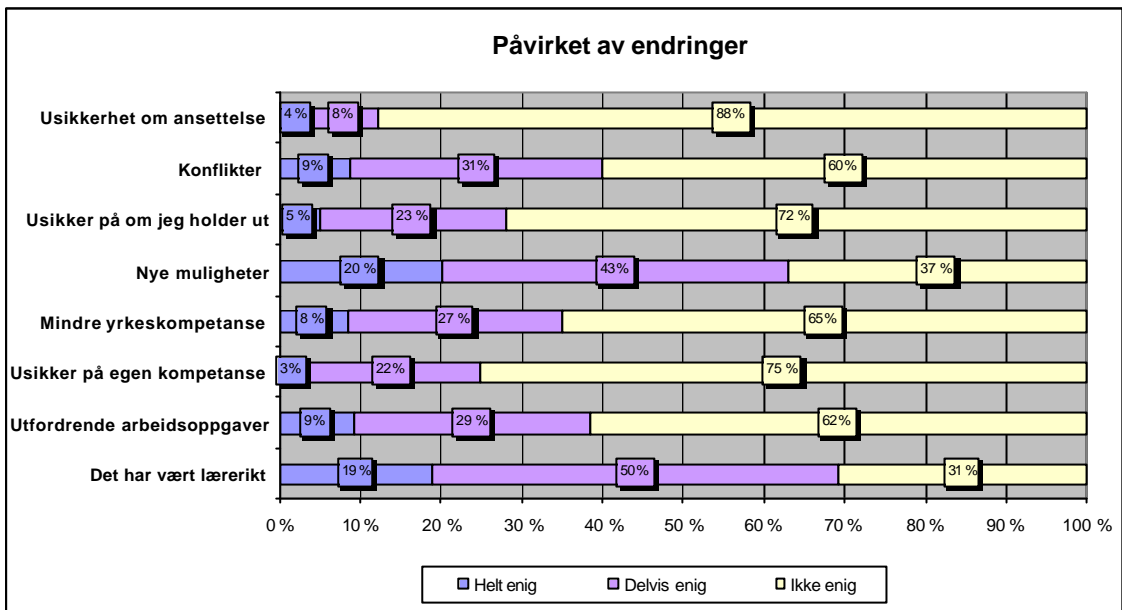
Figur 11: Type arbeidstid



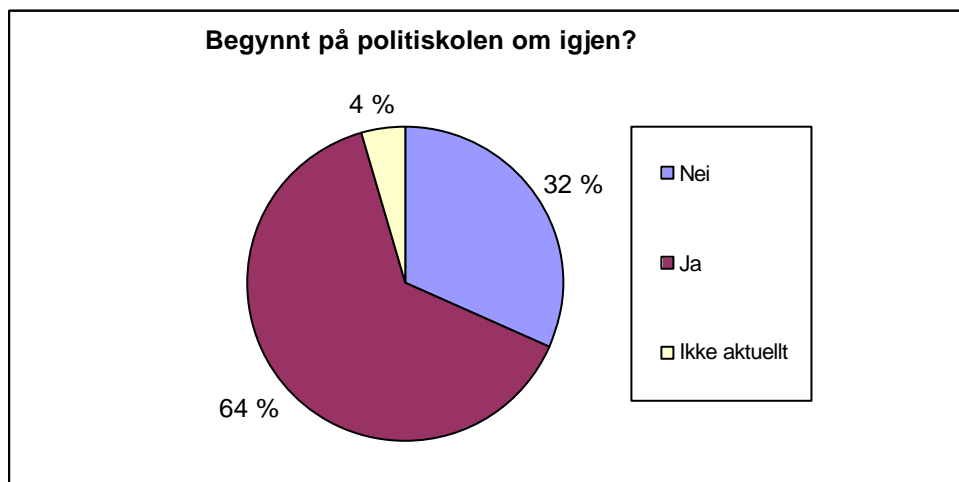
Figur 12: Endringer på arbeidsplassen



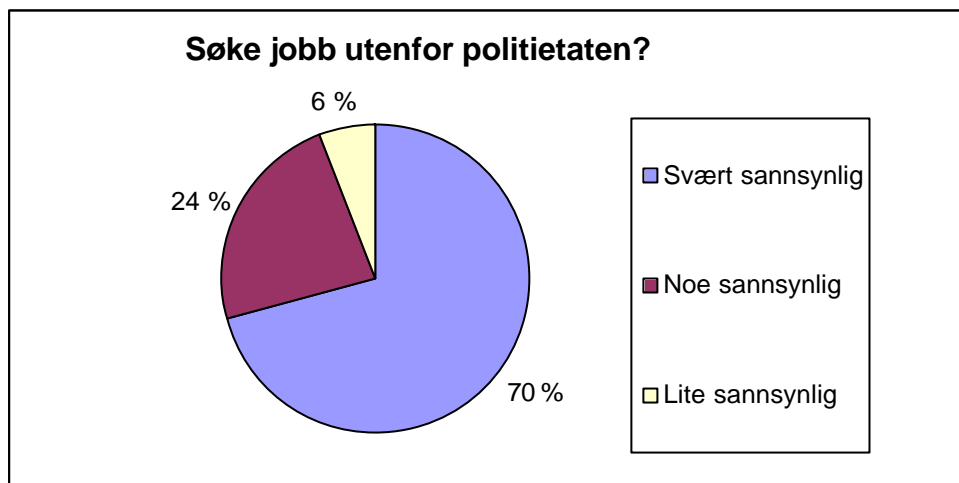
Figur 13: Påvirket av endringer



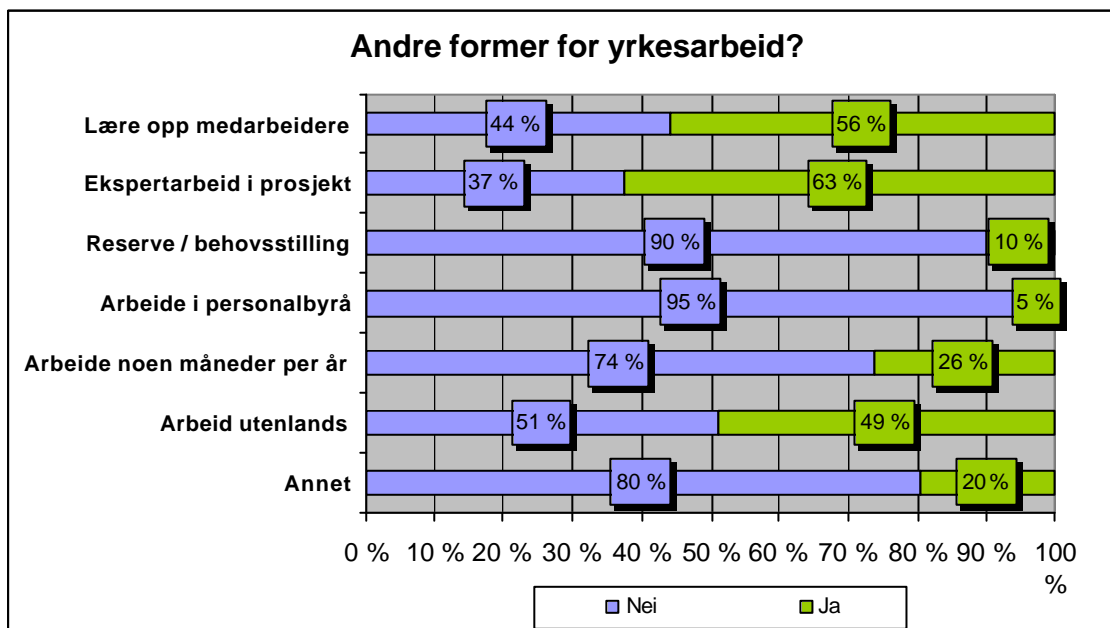
Figur 14: Begynt på politiskolen om igjen



Figur 15: Søke jobb utenfor politietaten

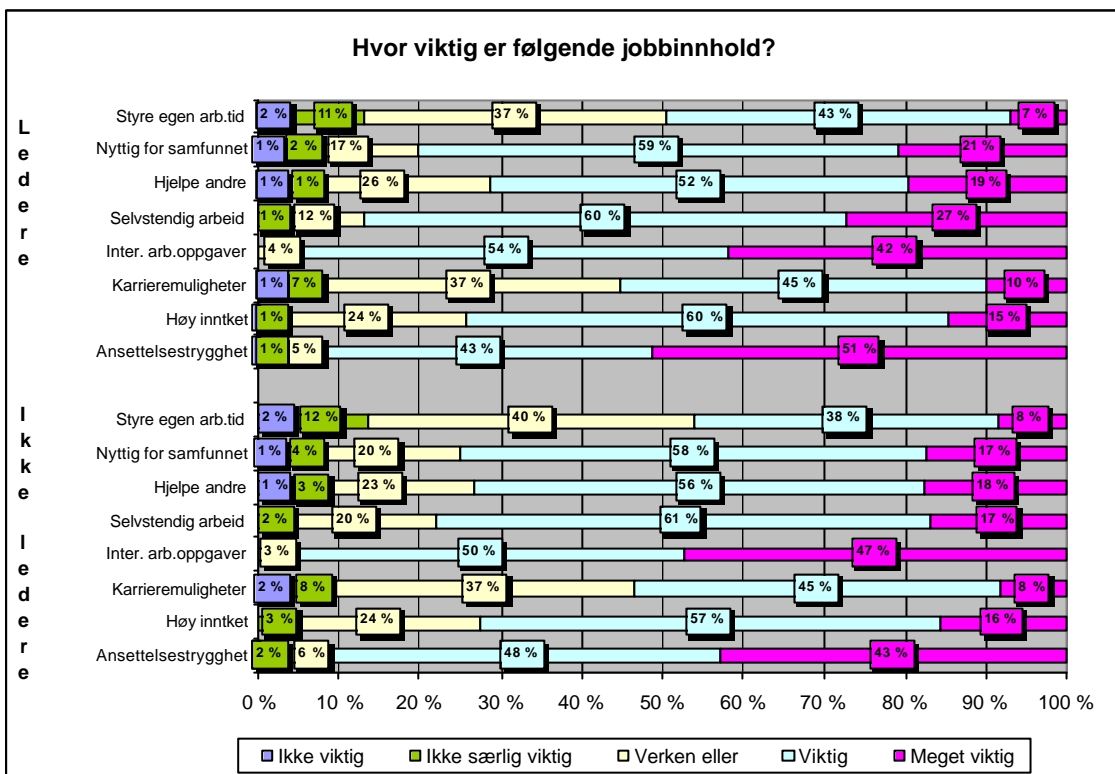


Figur 16: Andre former for yrkesarbeid

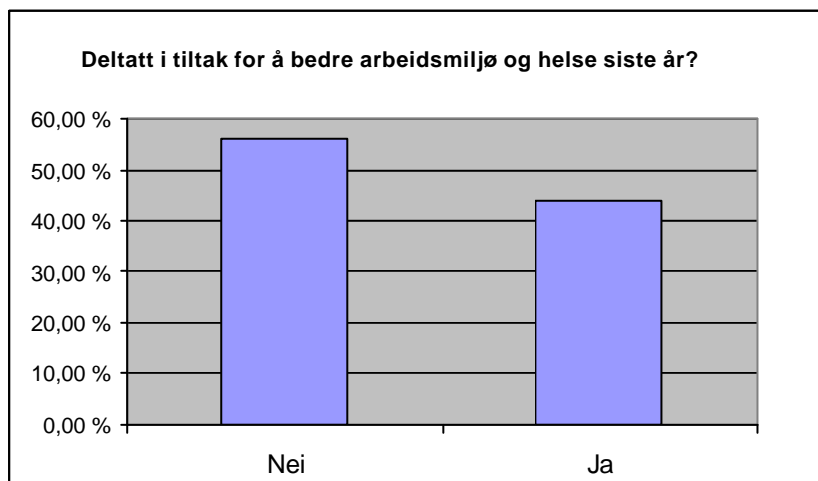




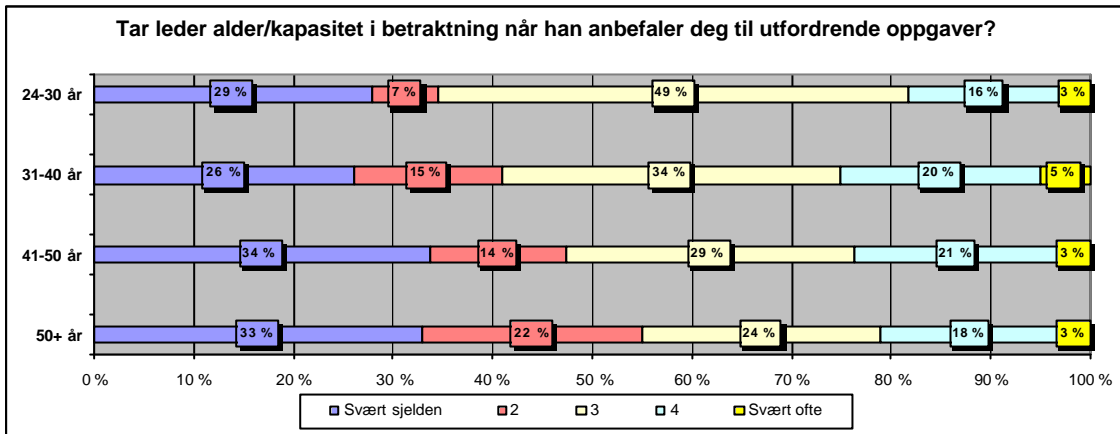
Figur 17: Viktighet av ulike jobbinnhold etter leder og ikke leder



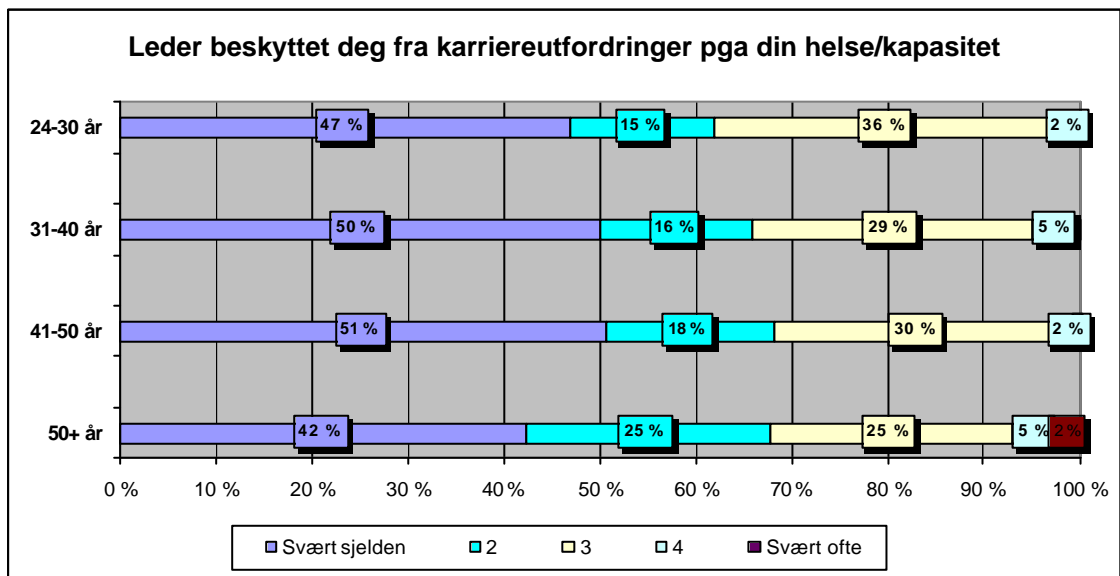
Figur 18: Deltatt i tiltak for å bedre arbeidsmiljø og helse siste år



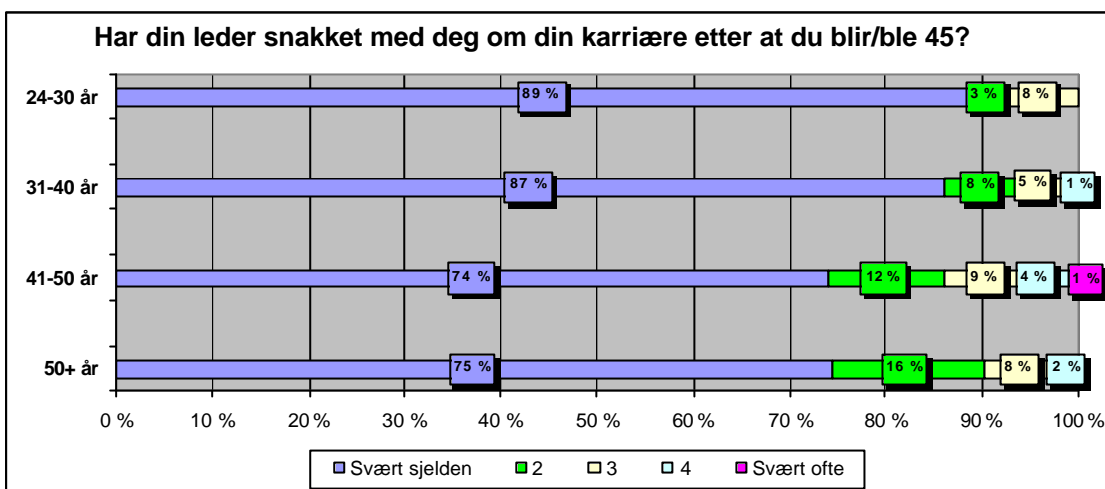
Figur 19: Tar leder alderskapasitet i betraktning når han anbefaler deg til utfordrende oppgaver



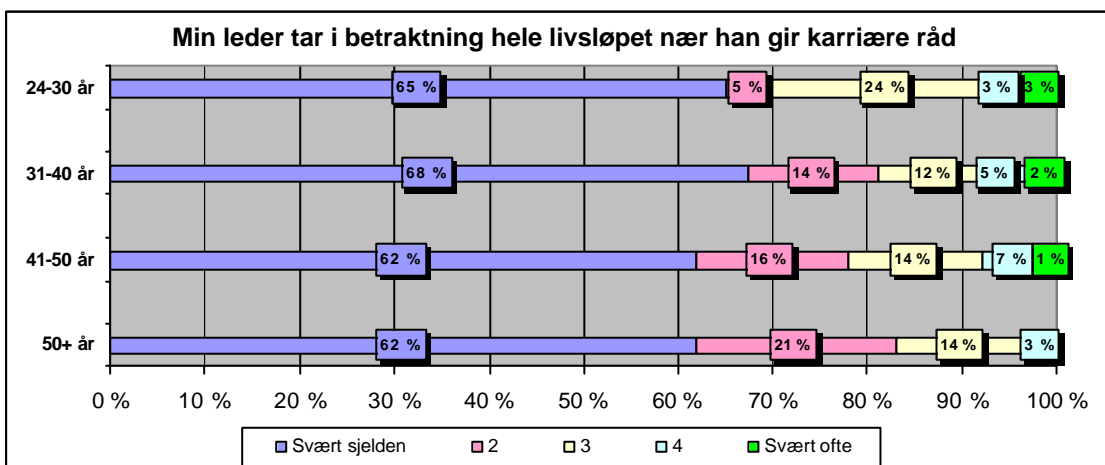
Figur 20: Ledelse, karriereutfordringer og helse/kapasitet



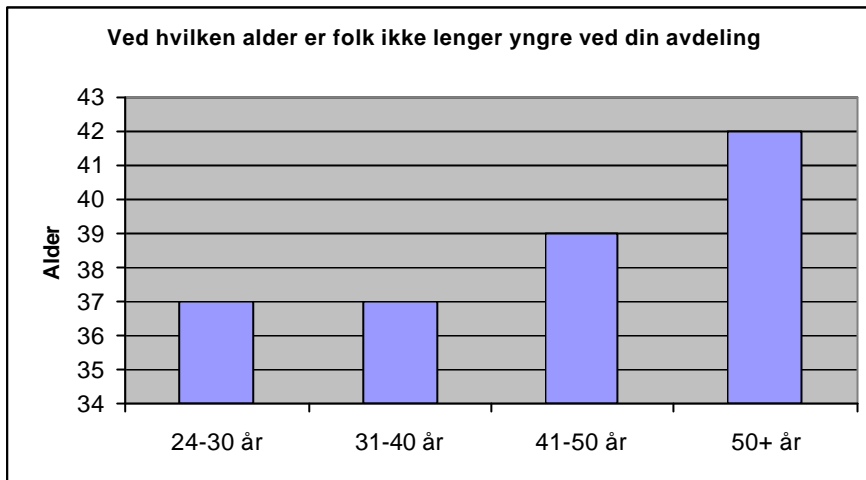
Figur 21: Ledelse og karriere



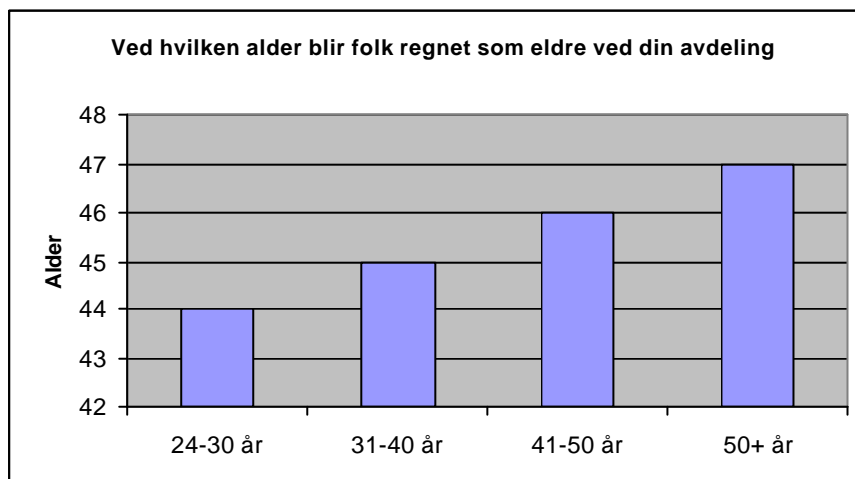
Figur 22: Lederbetraktning gjennom livsløpet når det gjelder karriere råd



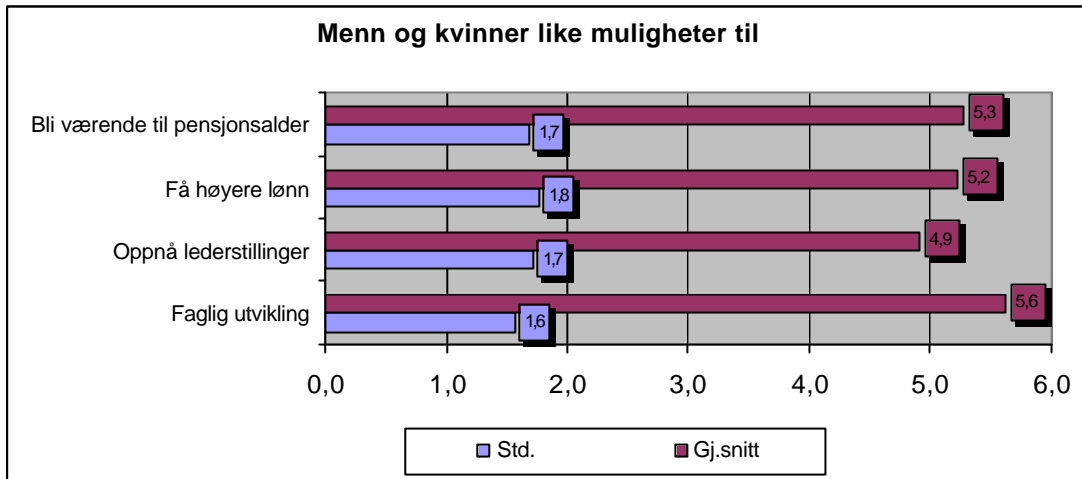
Figur 23: Ved hvilken alder er folk ikke lenger yngre ved din avdeling



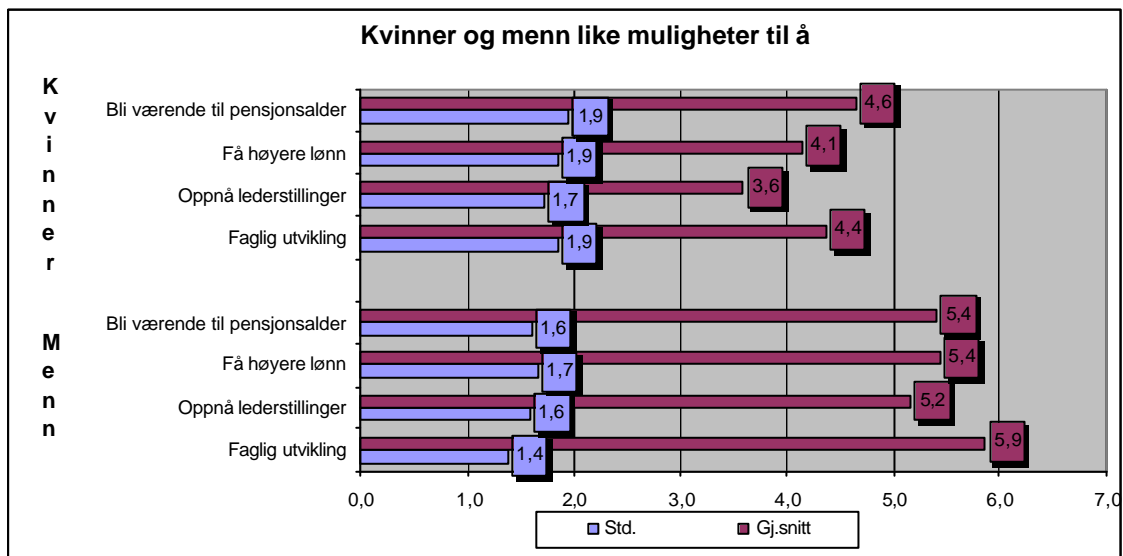
Figur 24: Ved hvilken alder blir folk regnet som eldre ved din avdeling



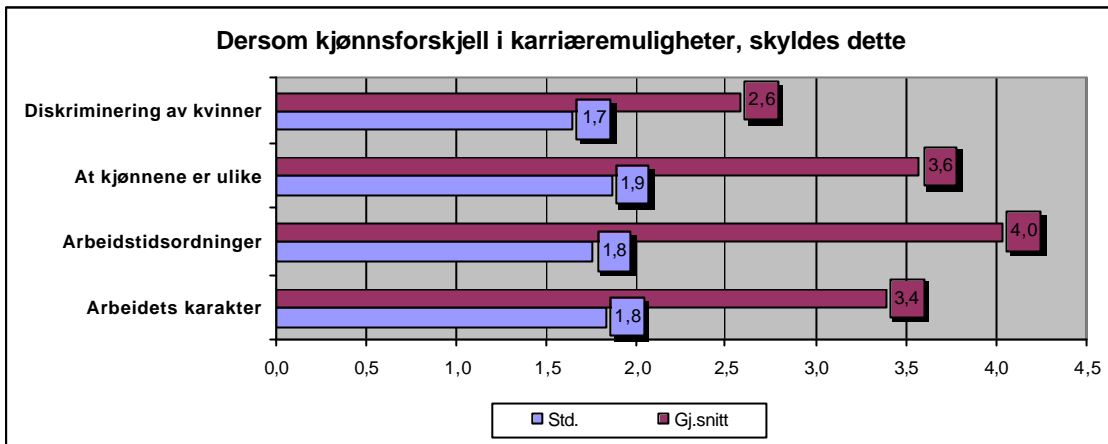
Figur 25: Muligheter for menn og kvinner



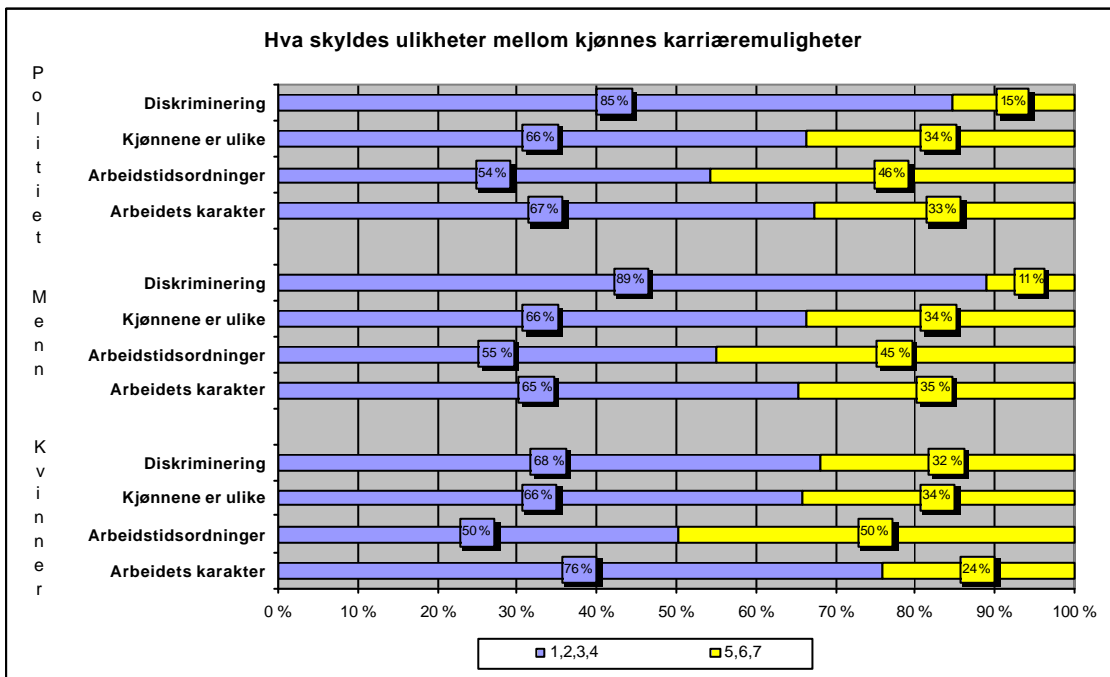
Figur 26: Muligheter for menn og kvinner fordelt etter kjønn



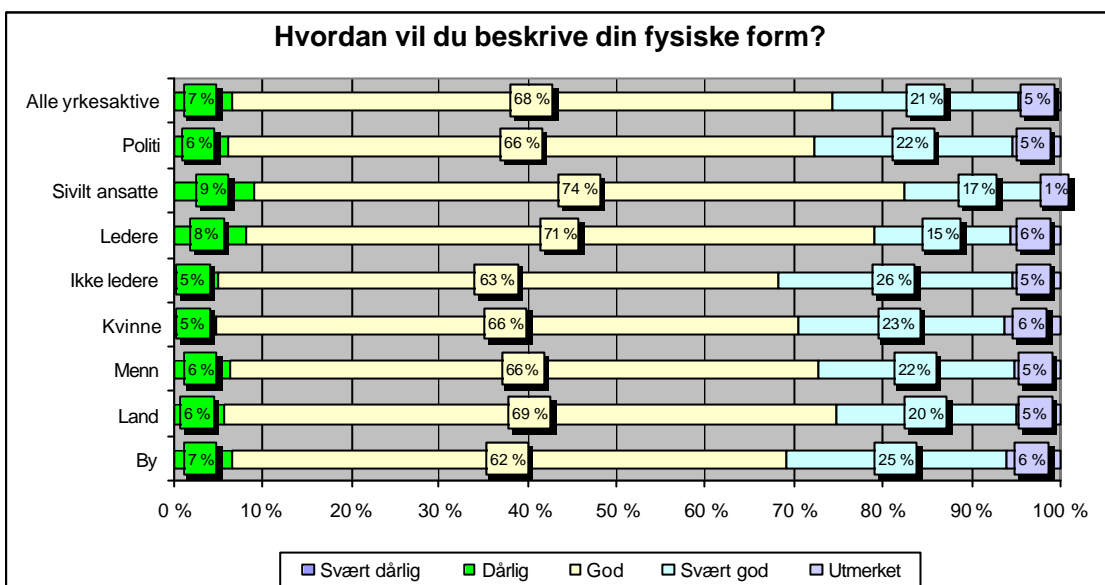
Figur 27: Årsaker til kjønnsforskjeller når det gjelder karrieremuligheter



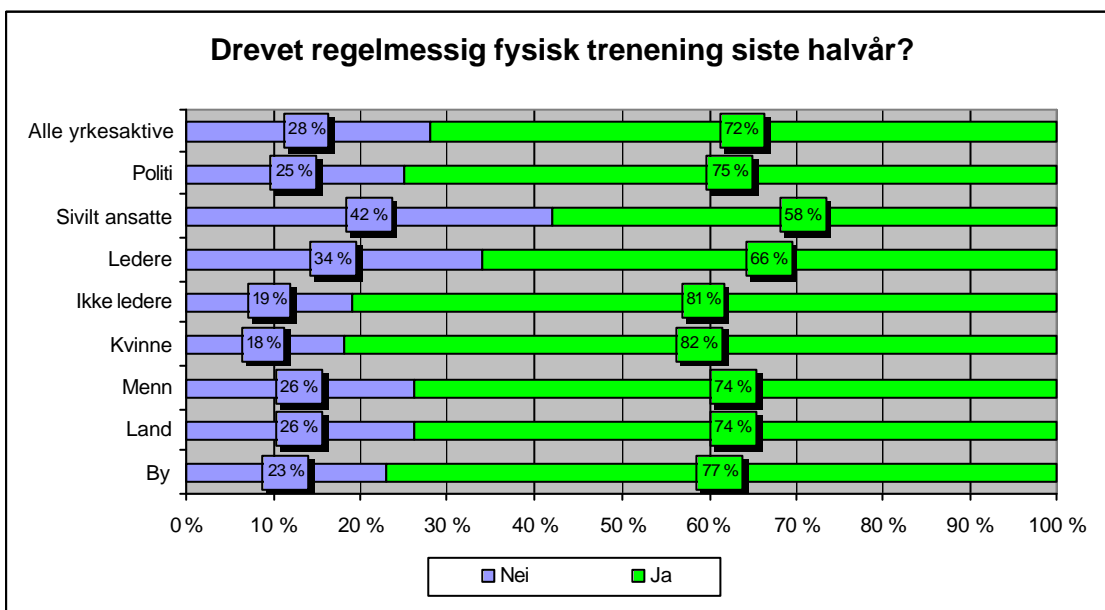
Figur 28: Årsaker til forskjeller i karrieremuligheter fordelt etter kjønn



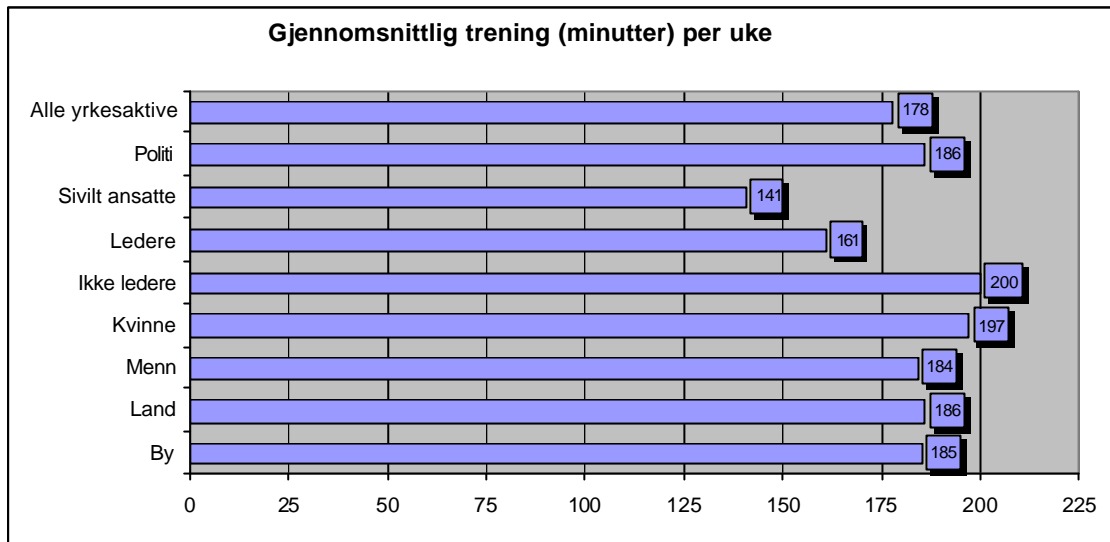
Figur 29: Fysisk form



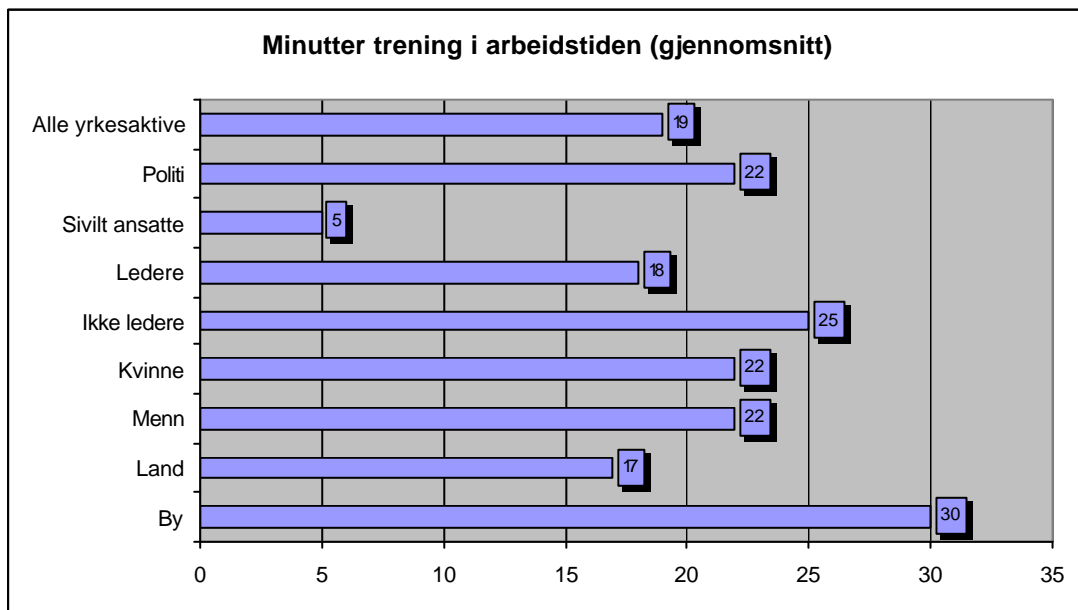
Figur 30: Regelmessig fysisk trening etter utvalg



Figur 31: Trening i minutter per uke

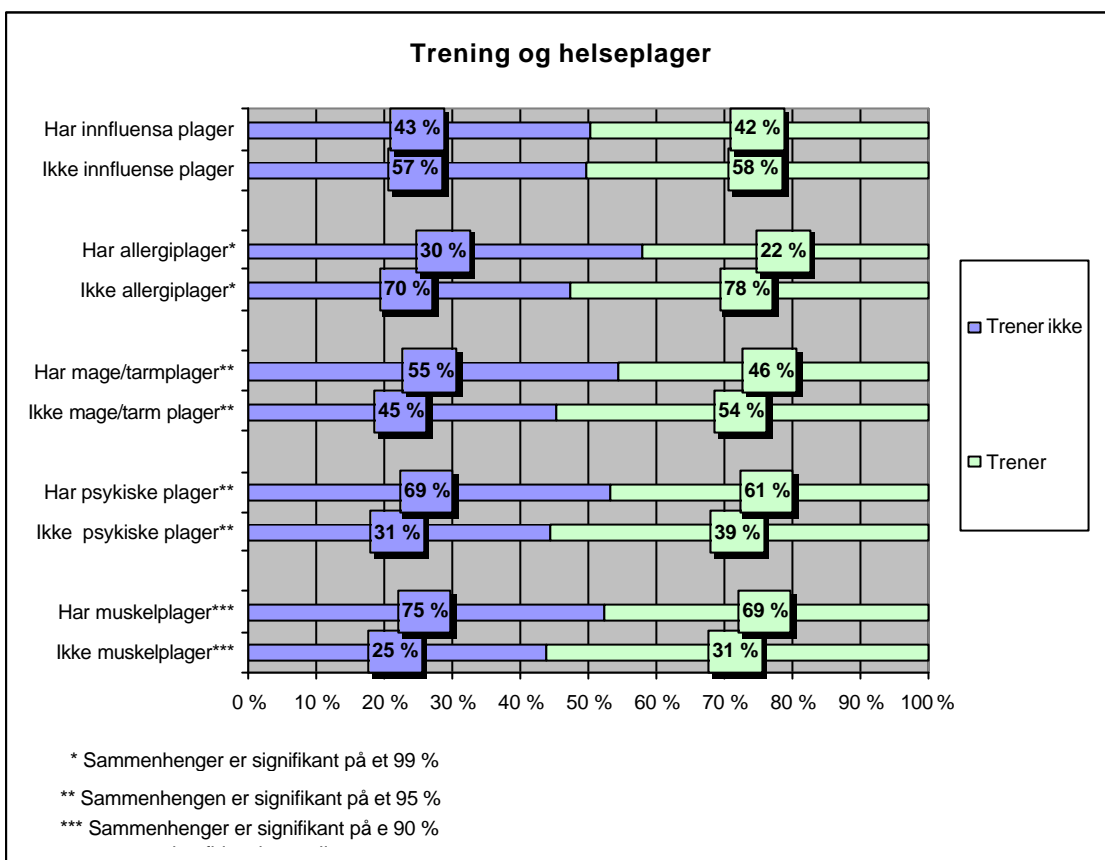


Figur 32: Trening i arbeidstiden

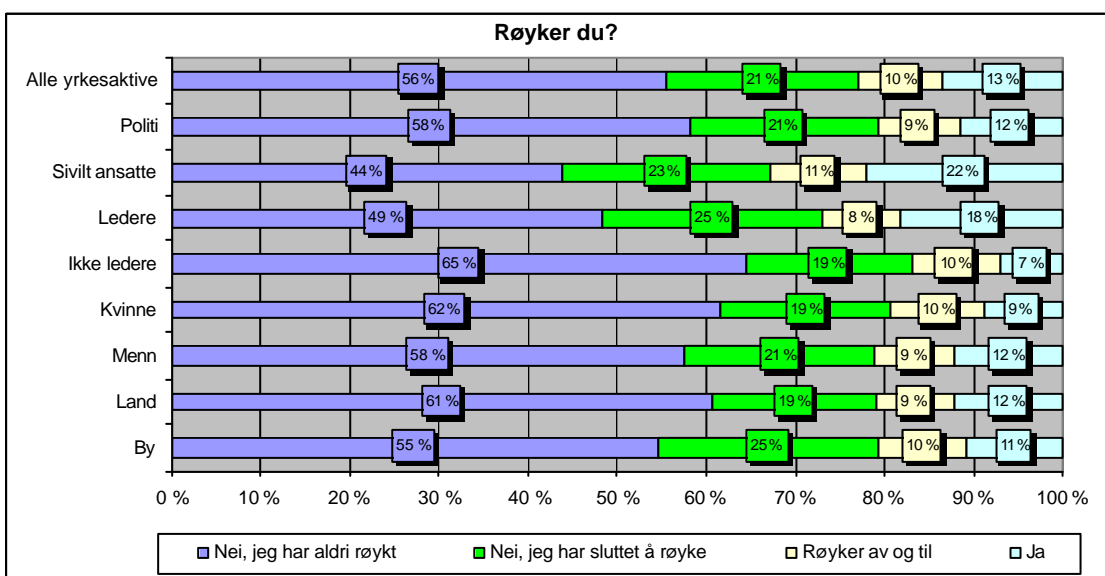




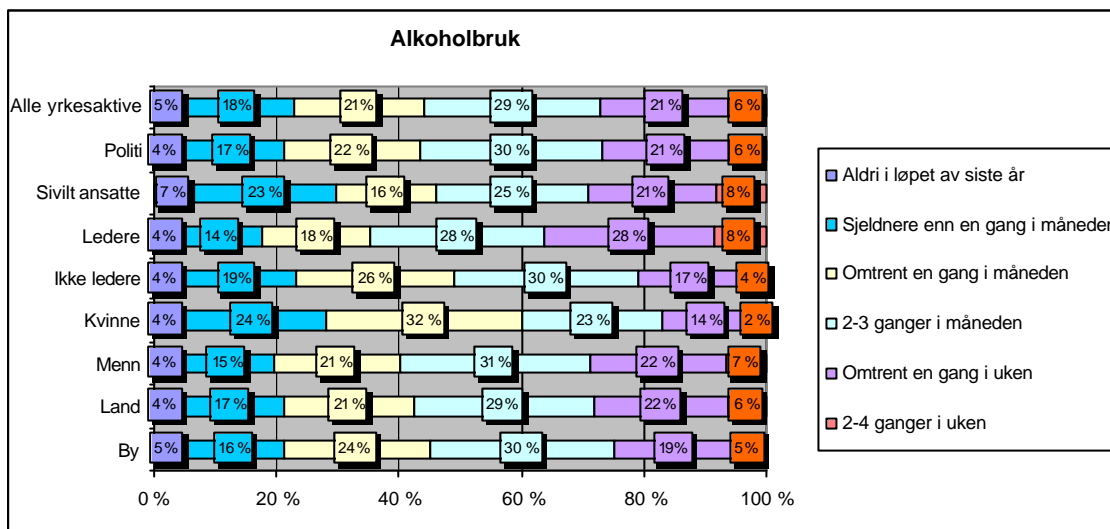
Figur 33: Trening og helseplager



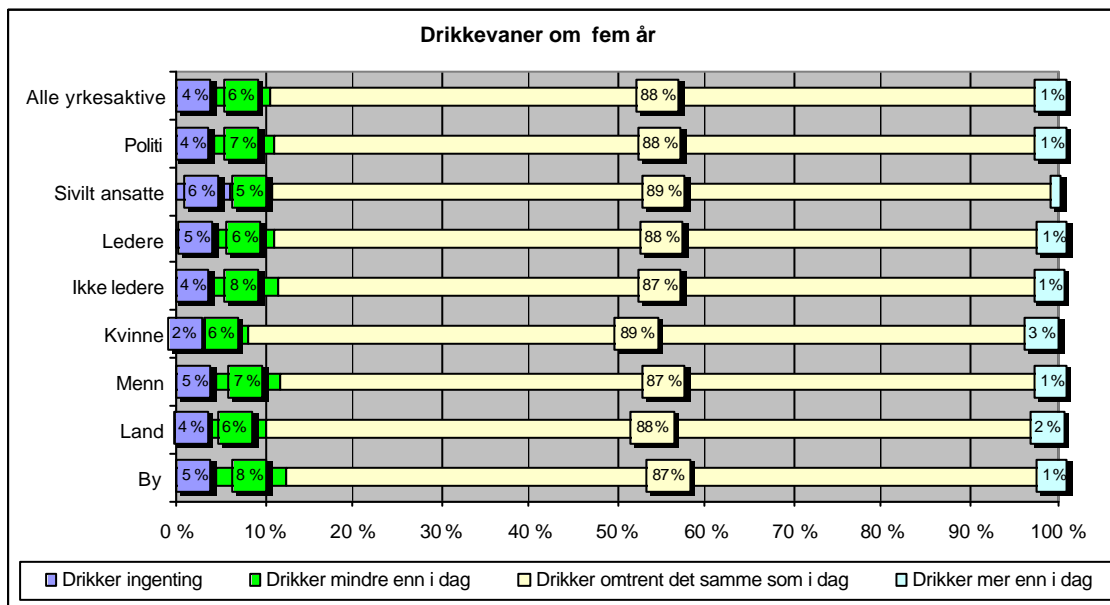
Figur 34: Røyking



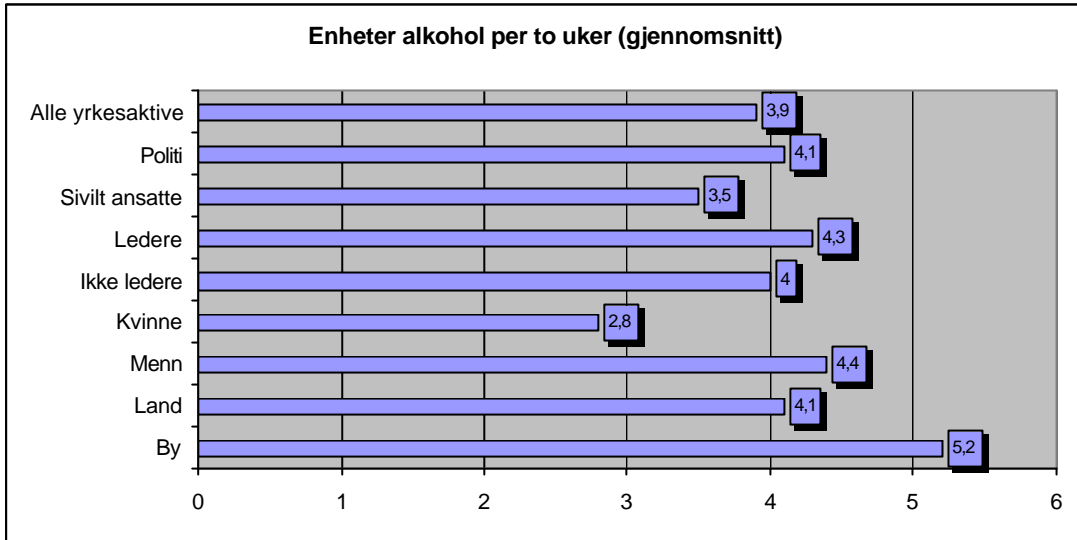
Figur 35: Alkoholbruk etter ulike utvalg



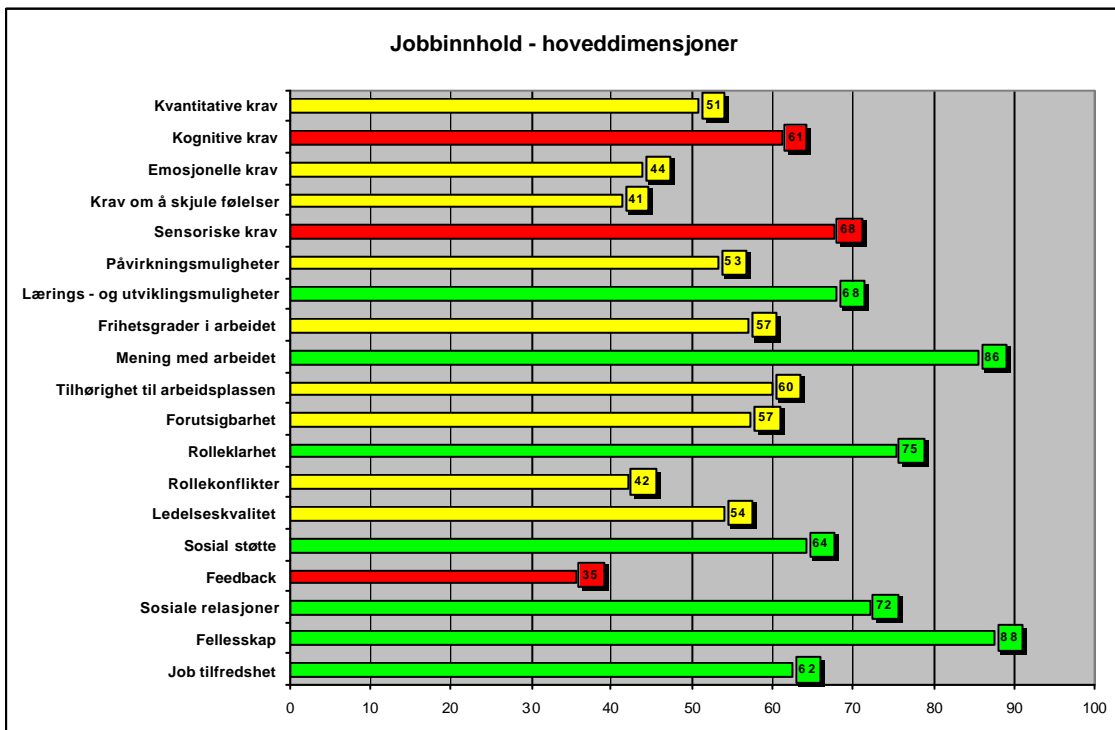
Figur 36: Drikkevaner om fem år etter ulike utvalg



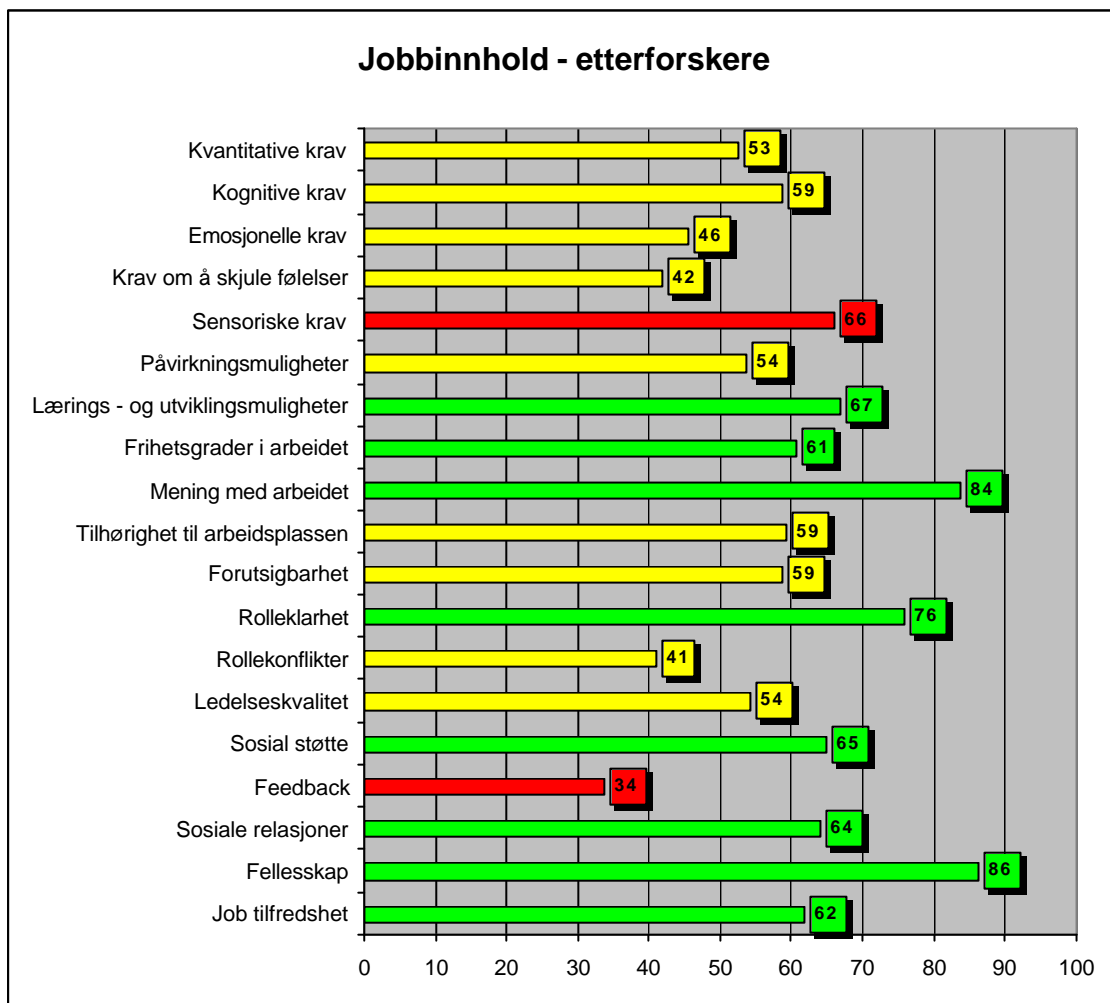
Figur 37: Alkoholenhet per to uker



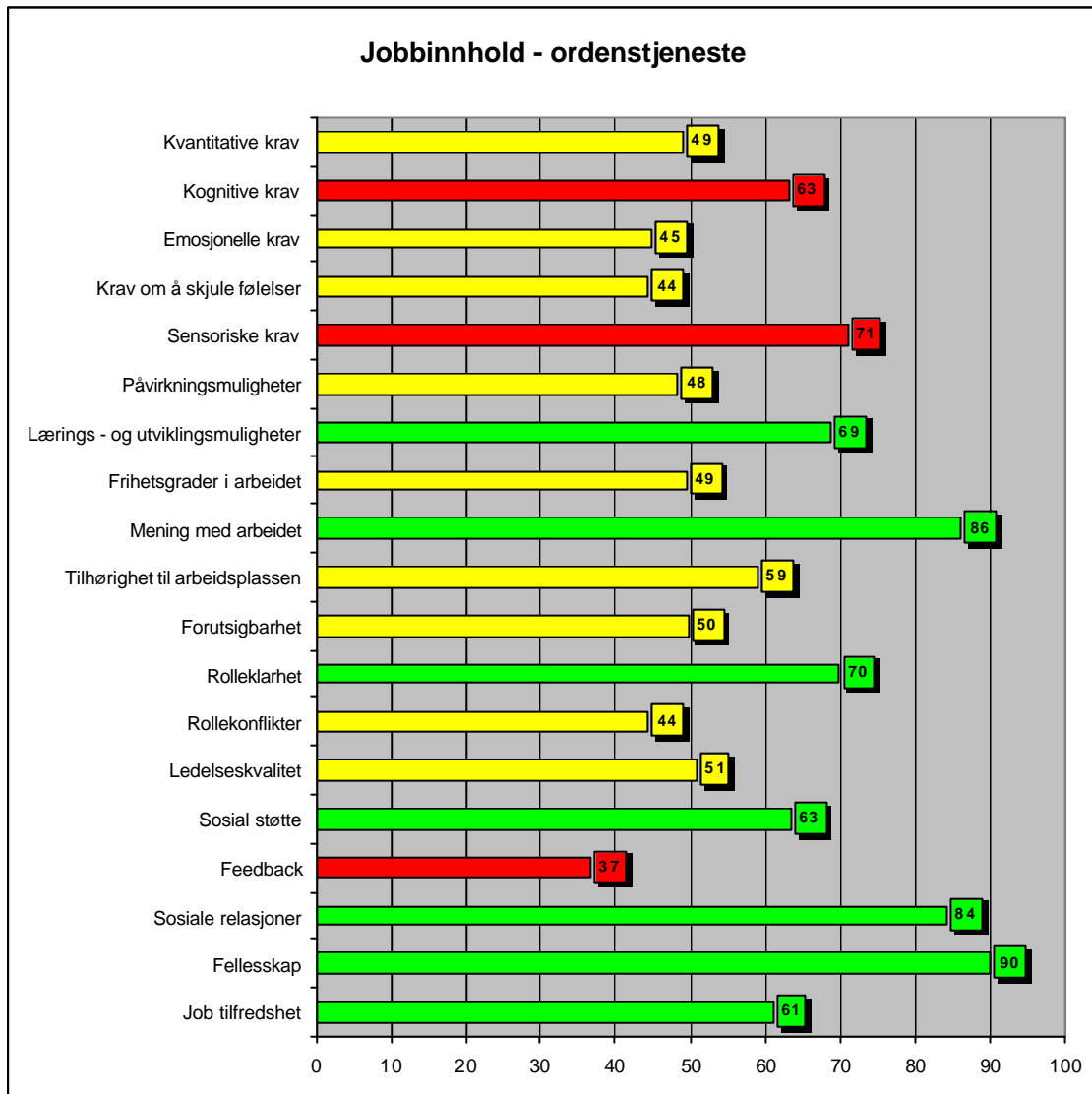
Figur 38: Jobbinnhold



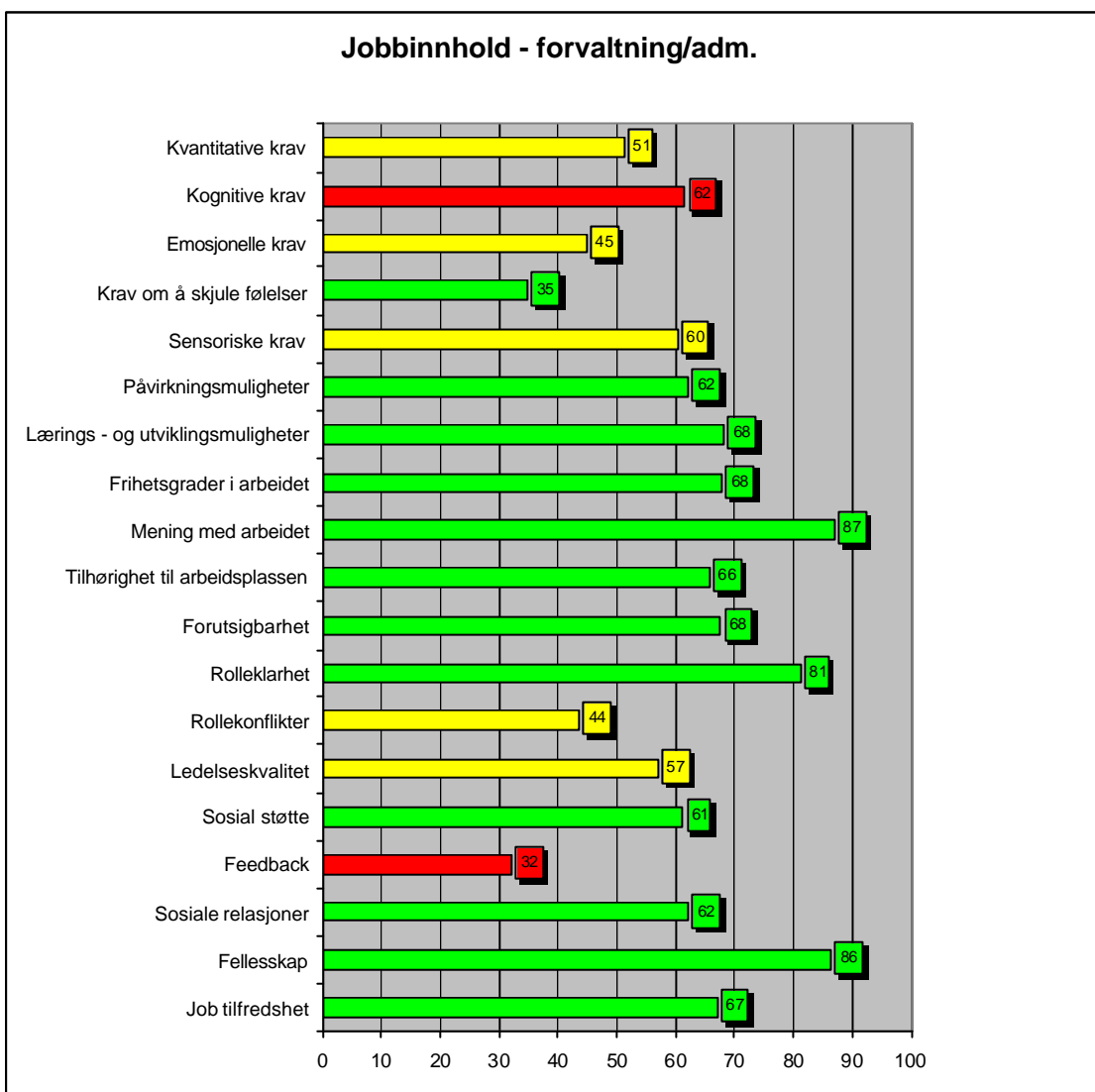
Figur 39: Jobbinnhold - etterforskere



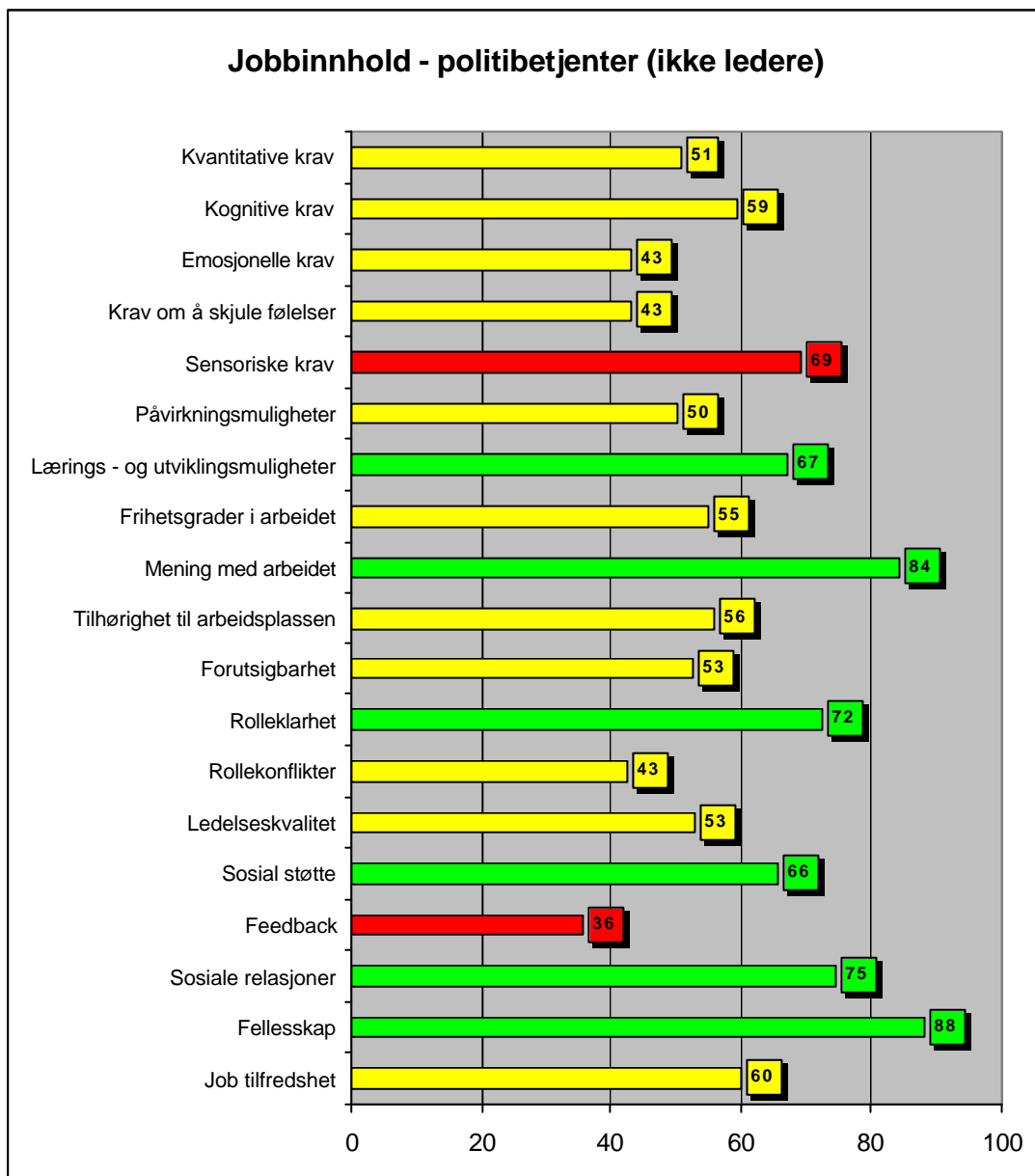
Figur 40: Jobbinnhold - ordenstjeneste



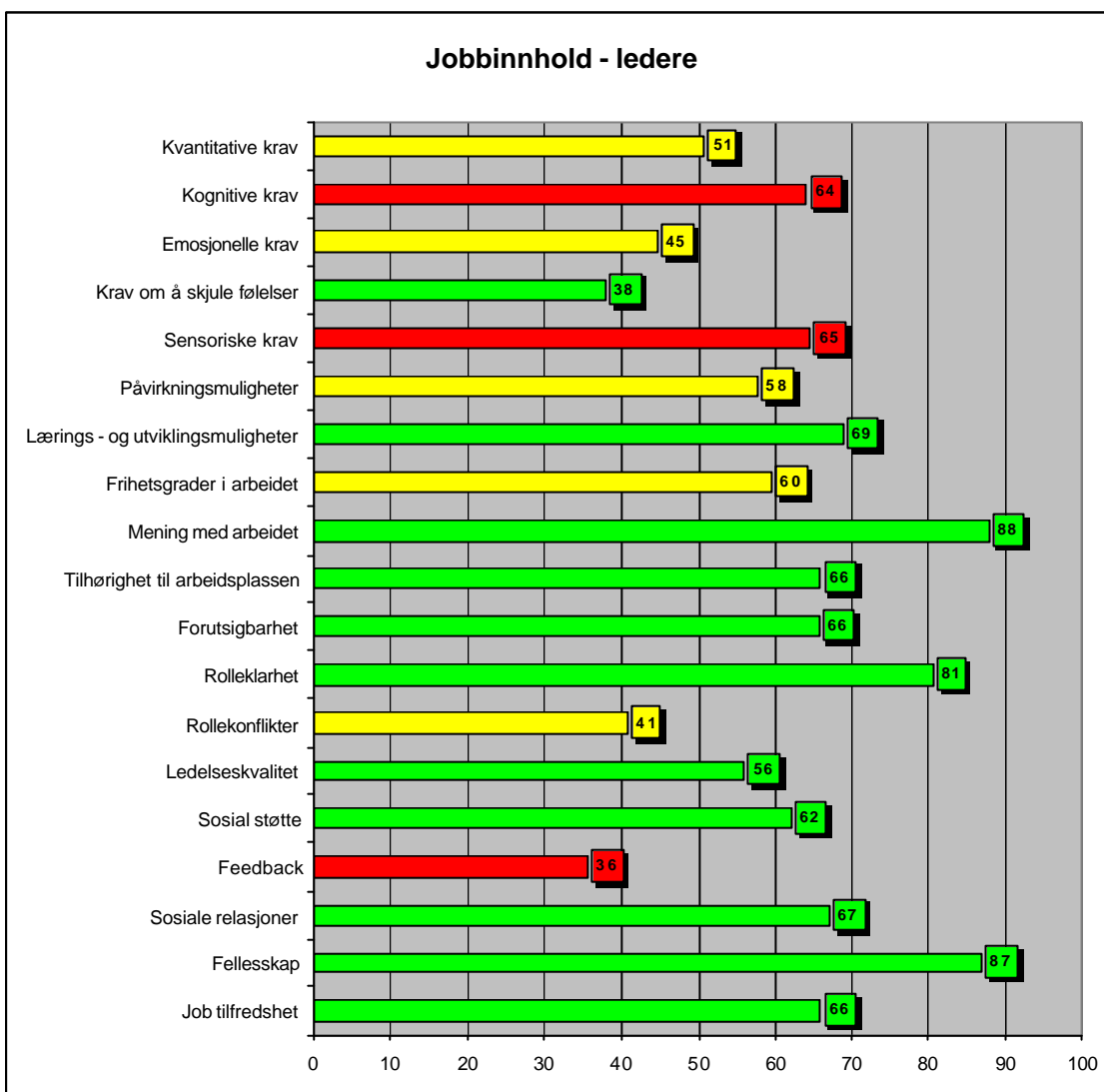
Figur 41: Jobbinnhold – forvaltning/adm



Figur 42: Jobbinnhold – politibetjenter (ikke ledere)

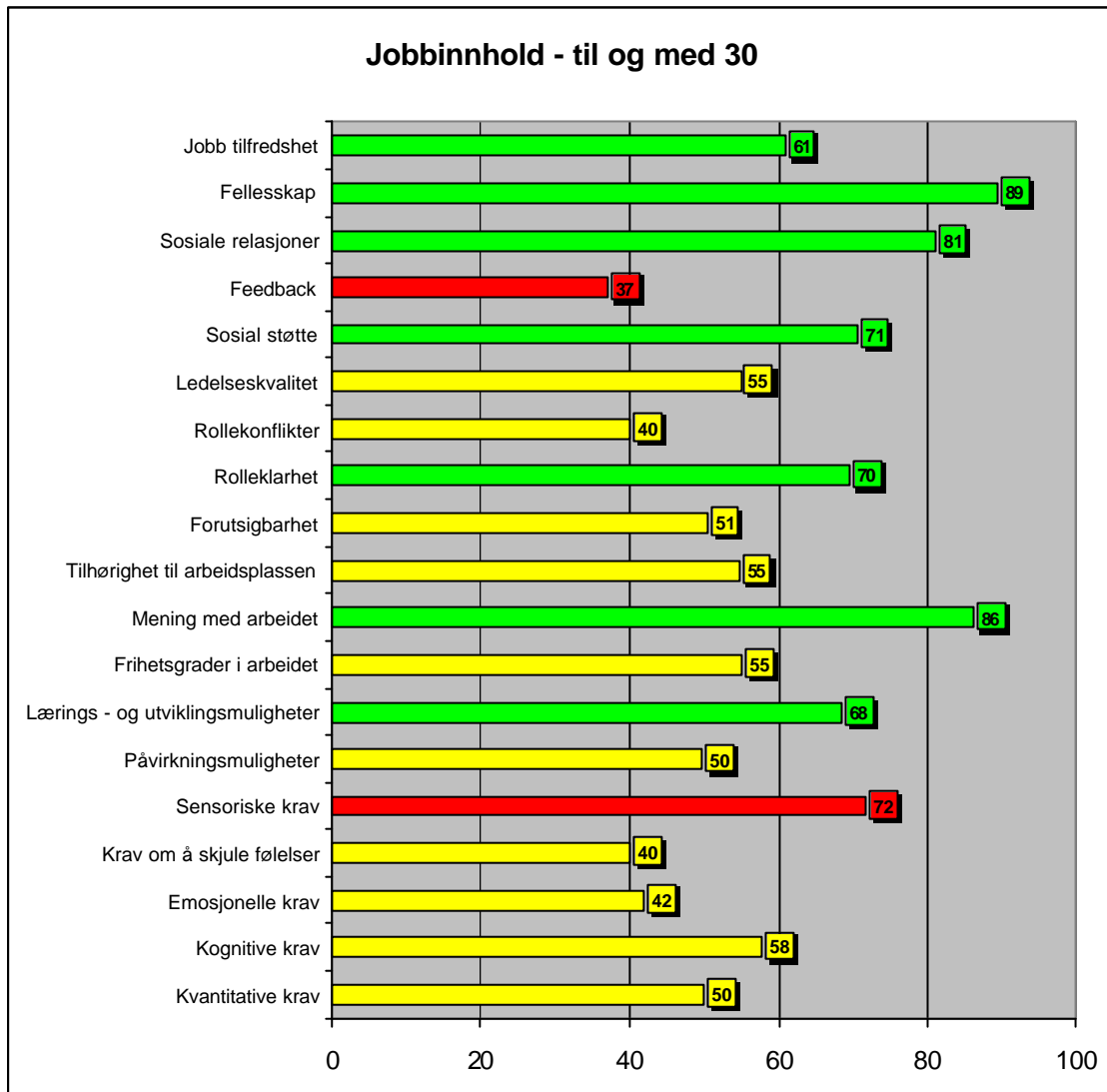


Figur 43: Jobbinnhold - ledere

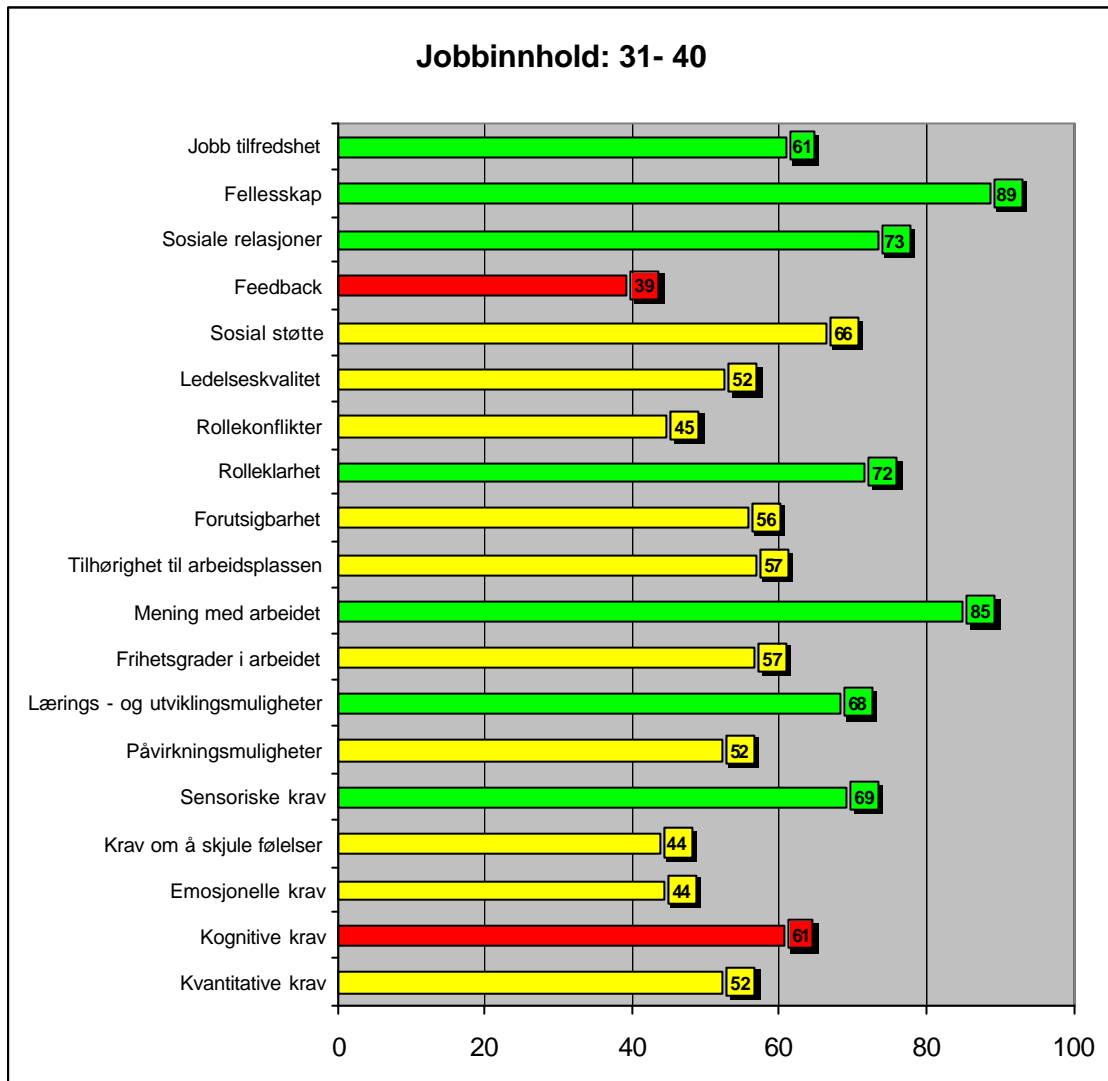




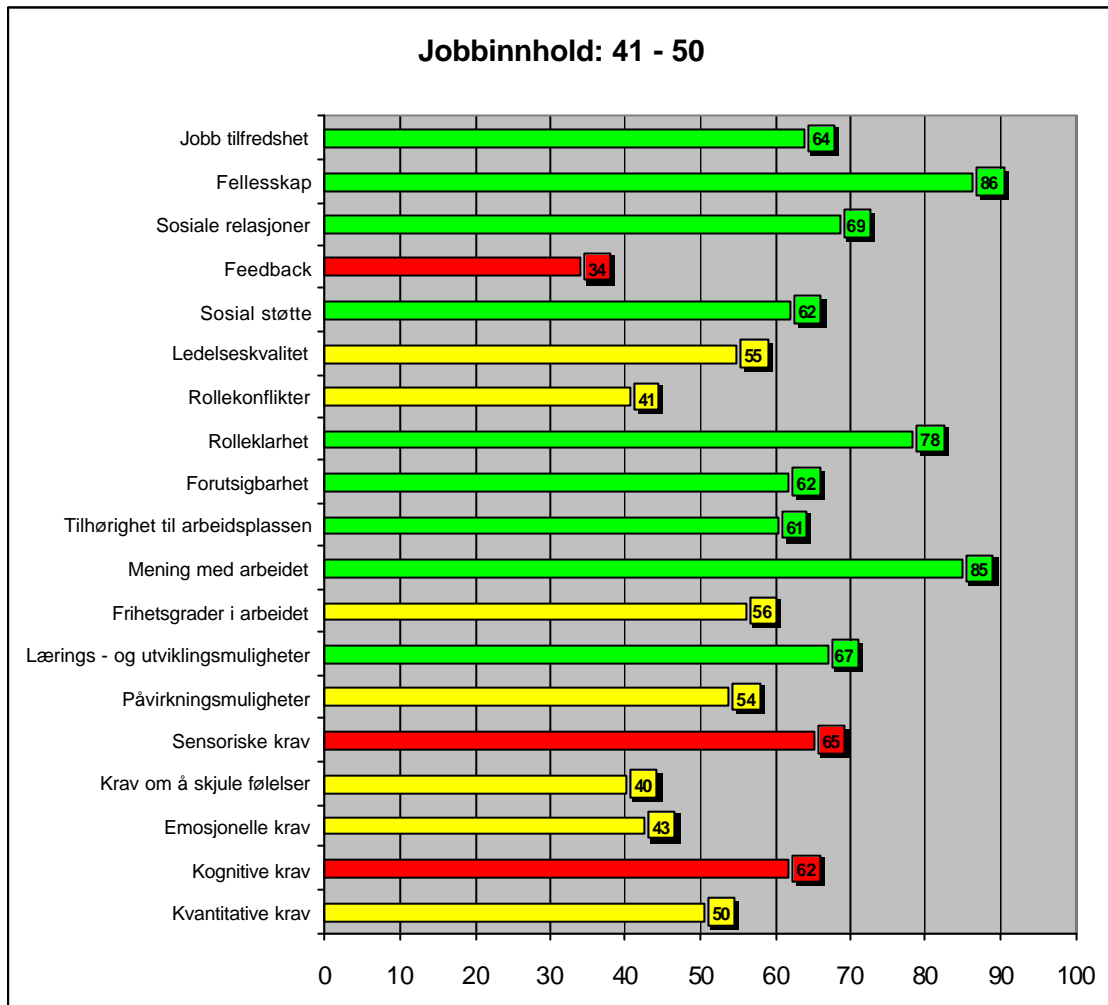
Figur 44: Jobbinnhold – til og med 30 år



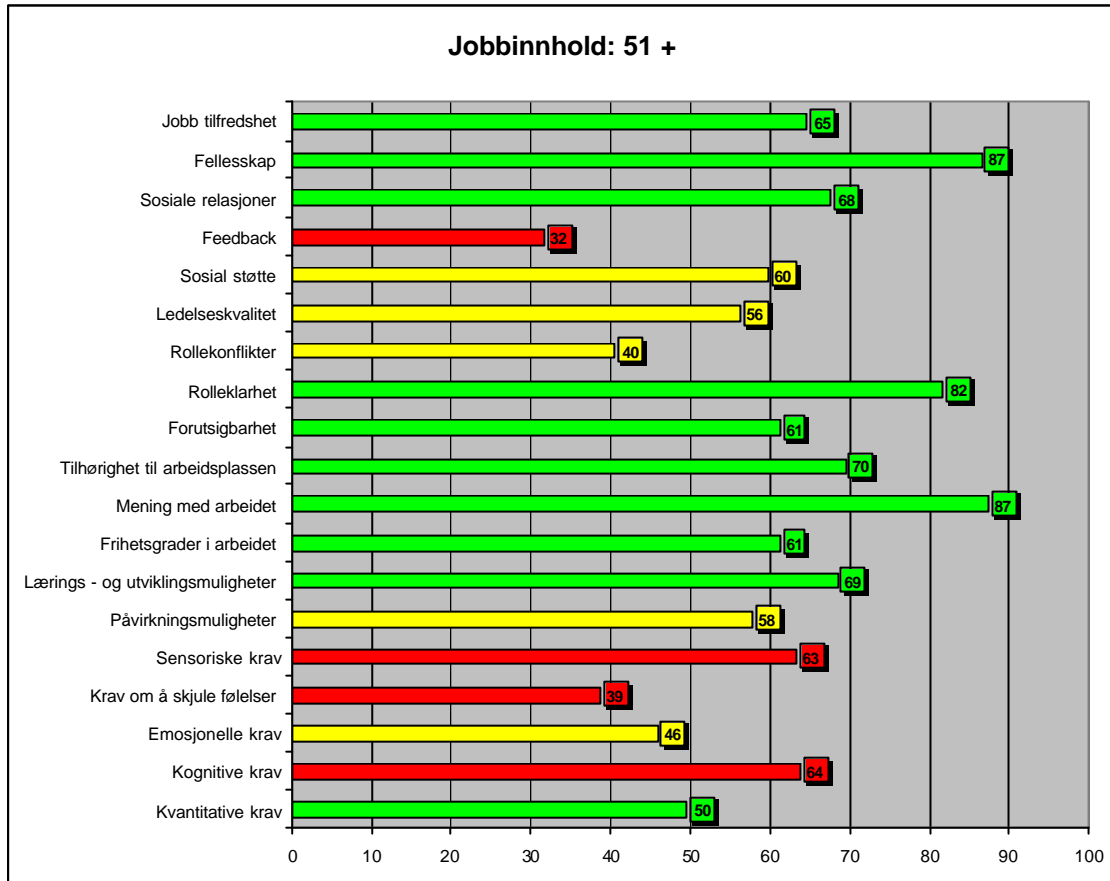
Figur 45: Jobbinnhold – fra 31 til 40 år



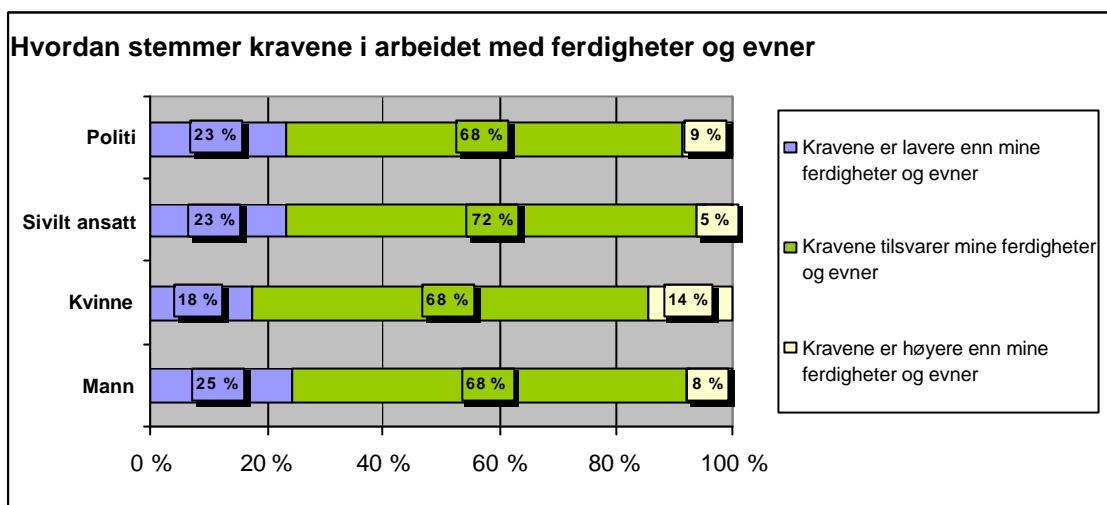
Figur 46: Jobbinnhold – fra 41 til 50 år



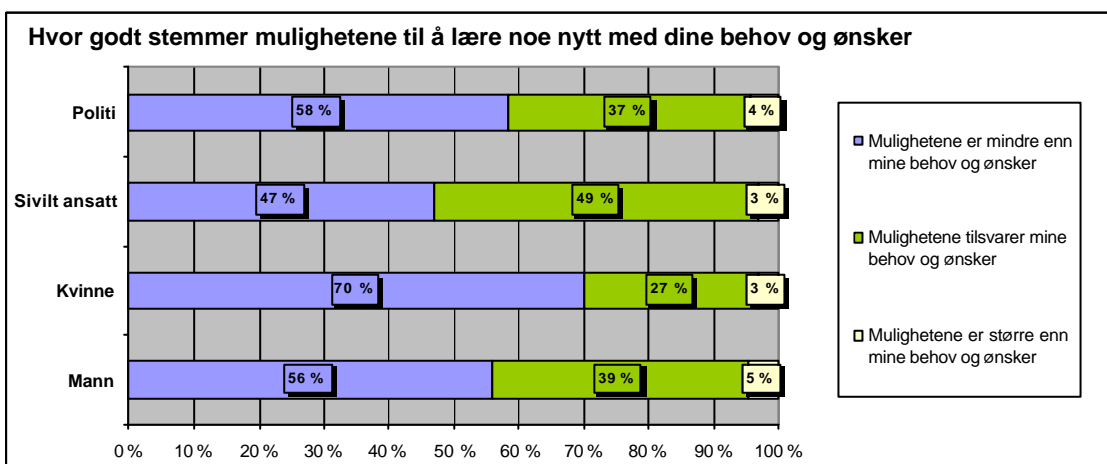
Figur 47: Jobbinnhold – 51 år og eldre



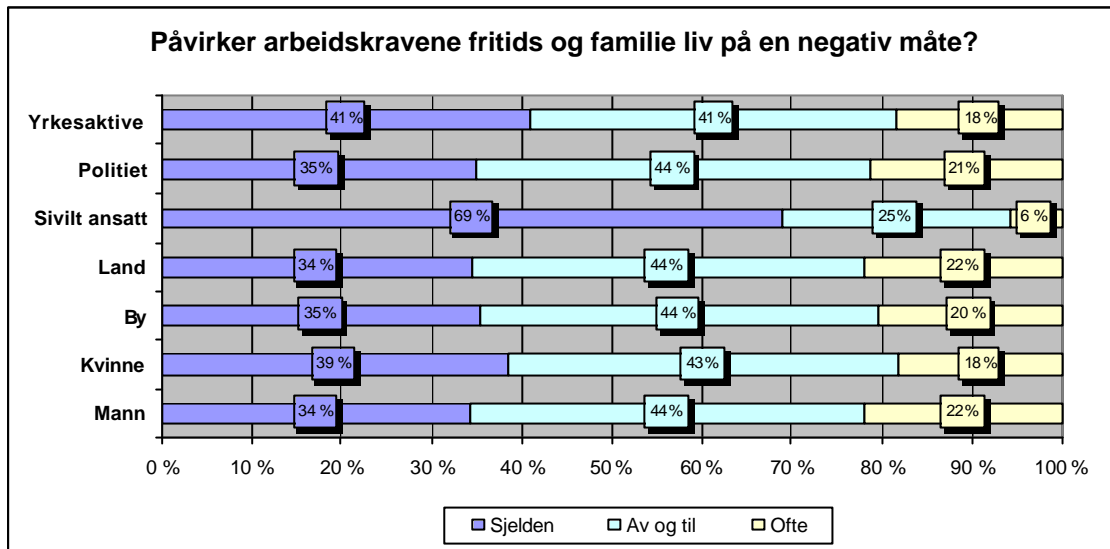
Figur 48: Krav i forhold til arbeid og ferdigheter/evner splittet etter politiutdannede, sivilt ansatte og kjønn



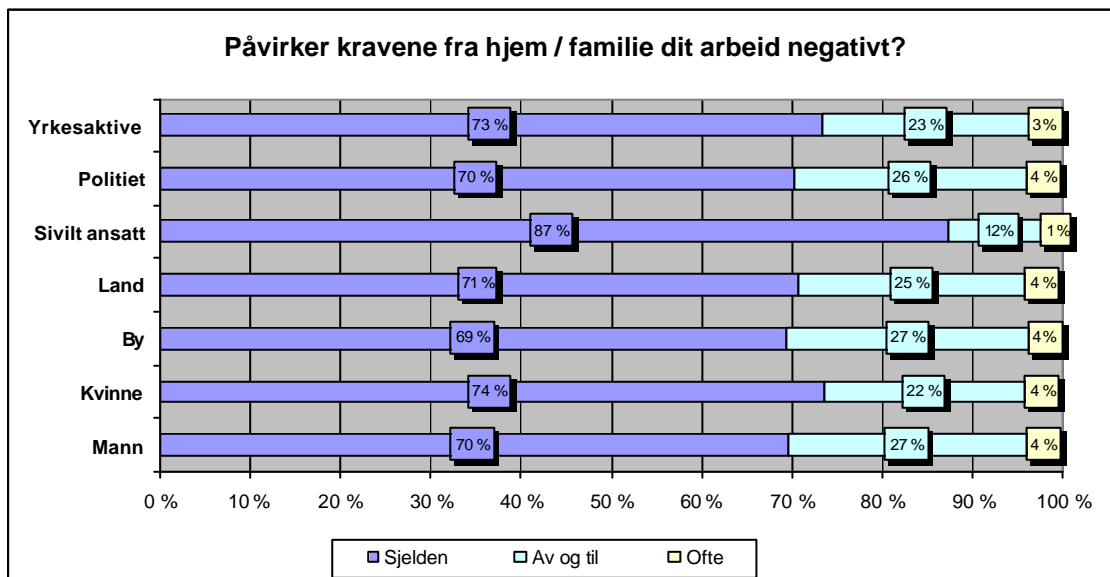
Figur 49: Muligheter til å lære nye ting



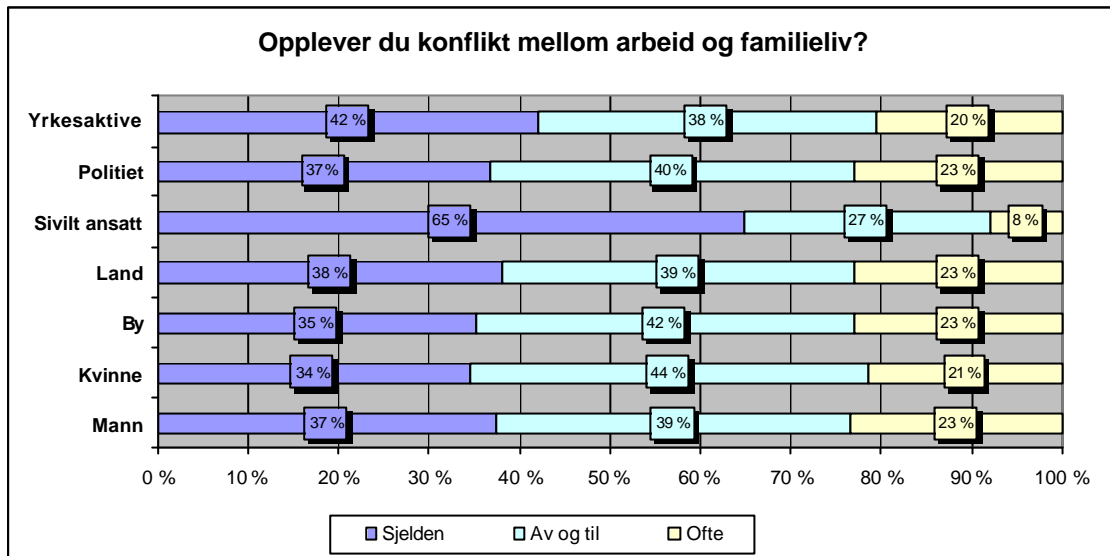
Figur 50: Påvirker arbeidskravene fritid og familie på en negativ måte



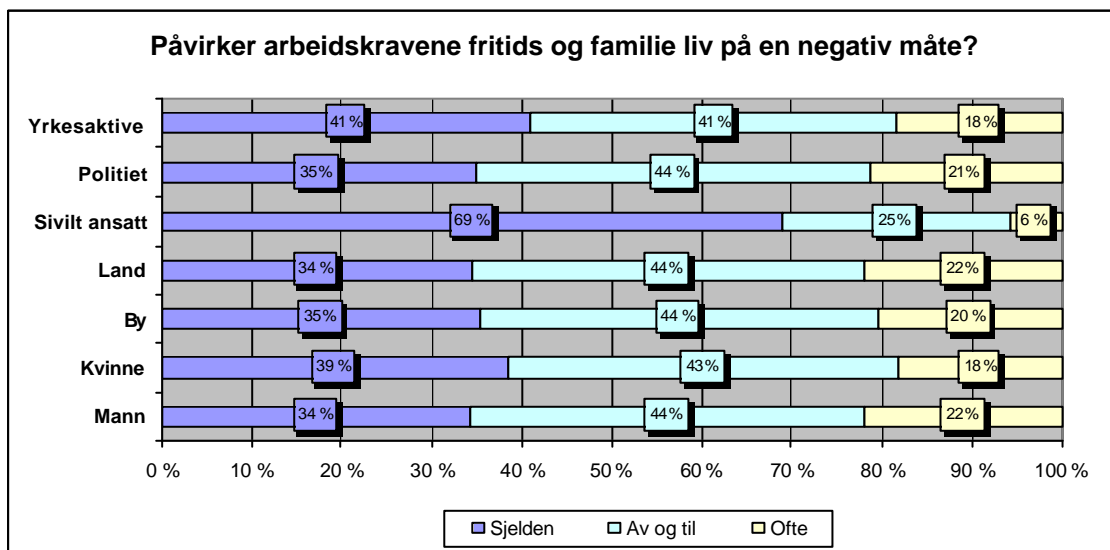
Figur 51: Forhold mellom krav og familie etter ulike utvalg



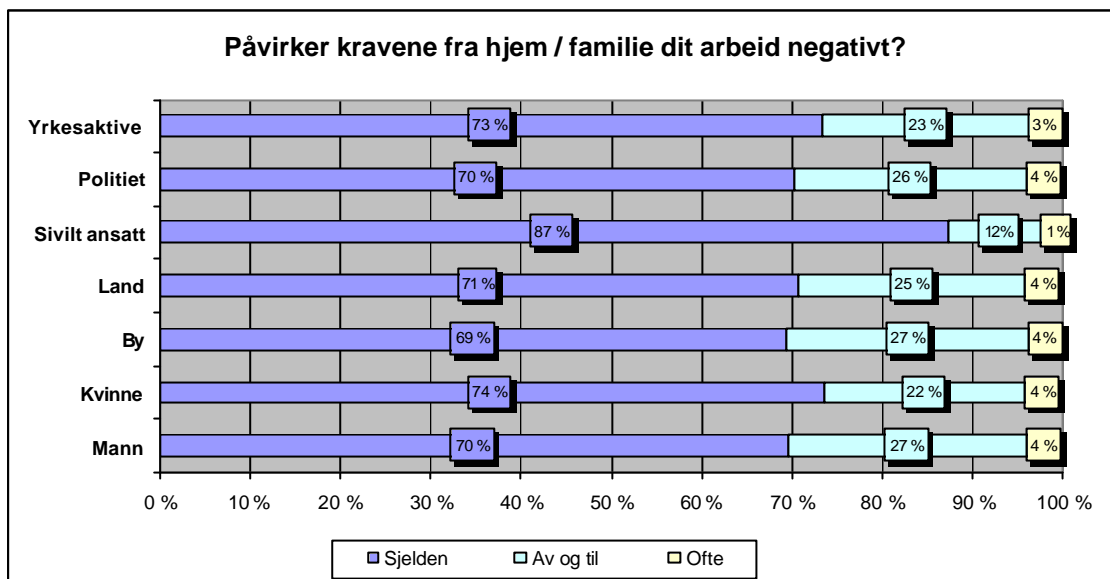
Figur 52: Konflikt mellom arbeid og familieliv etter ulike utvalg



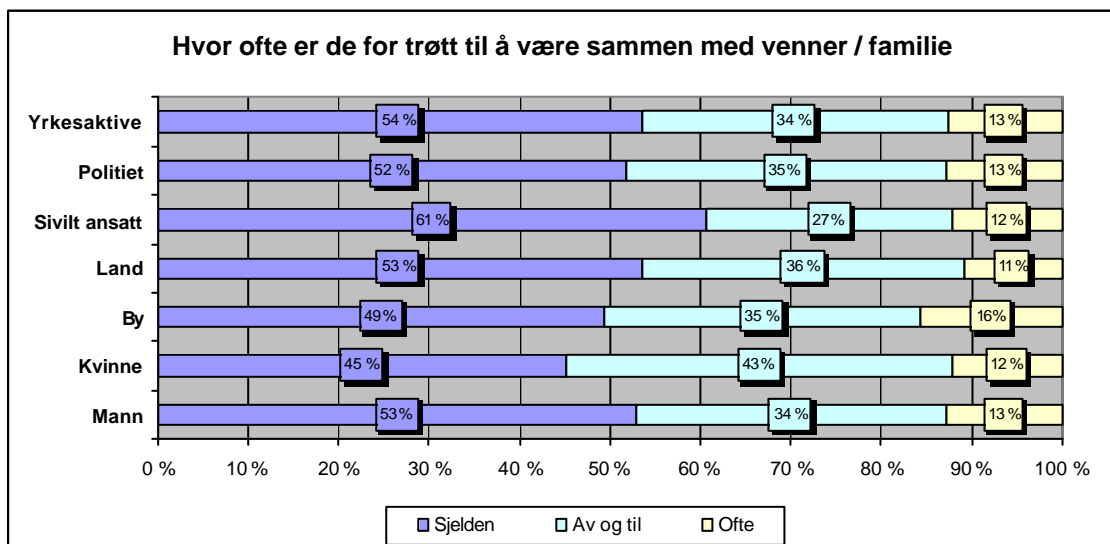
Figur 53: For trøtt til å være sammen med venner /familie



Figur 54: Krav og arbeid

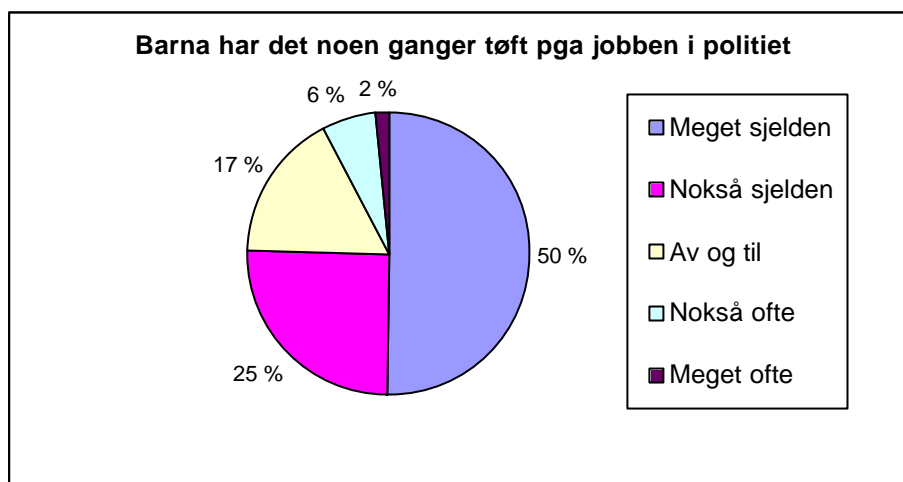


Figur 55: Underskudd og venner/familie

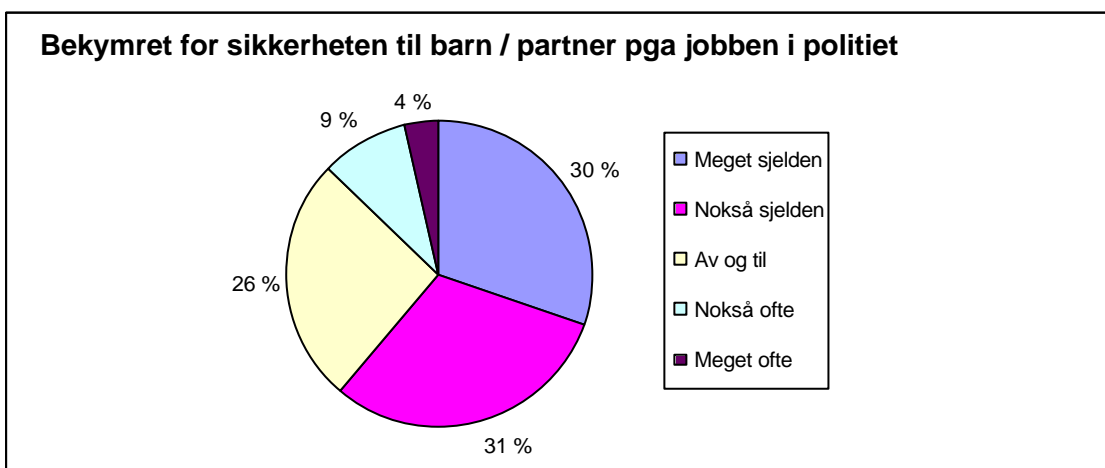




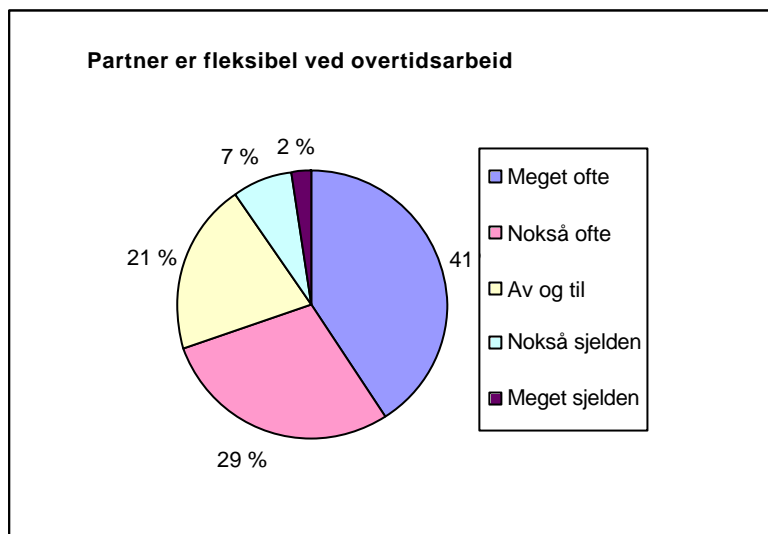
Figur 56: Barn og yrke



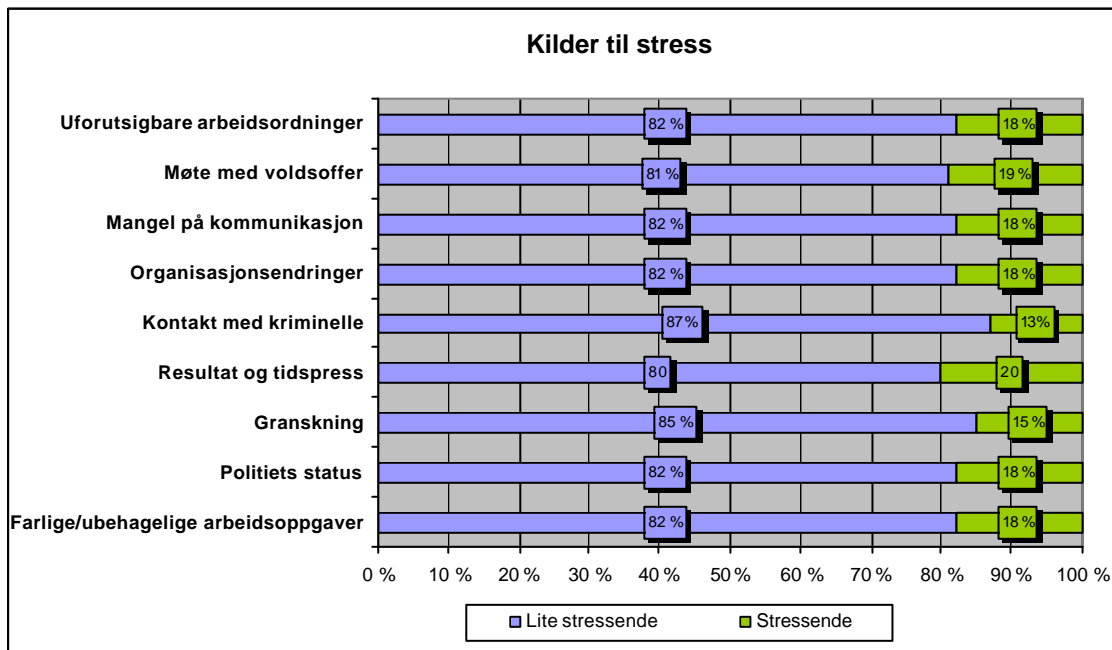
Figur 57: Bekymring for sikkerheten til barn / partner pga jobben i politiet



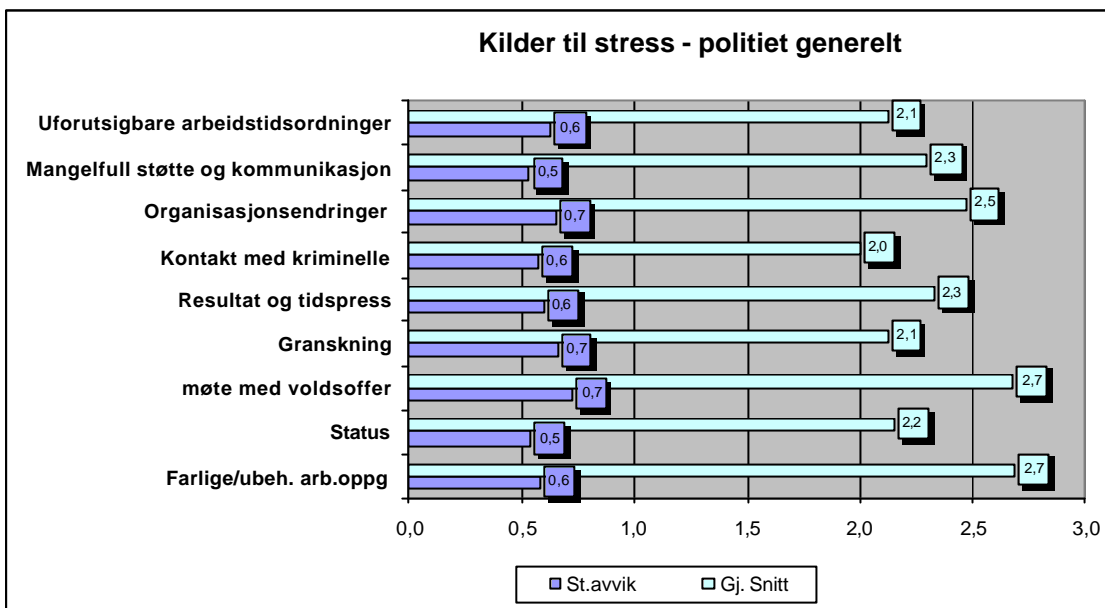
Figur 58: Partner er fleksibel ved overtidarbeid



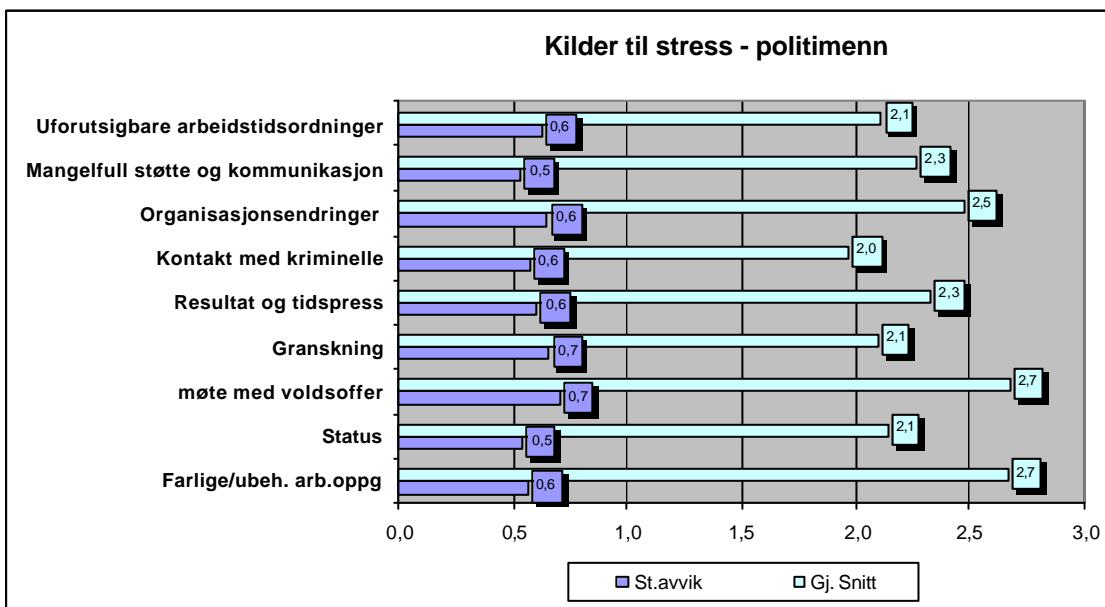
Figur 59: Kilder til stress – politiet generelt (frekvenser)



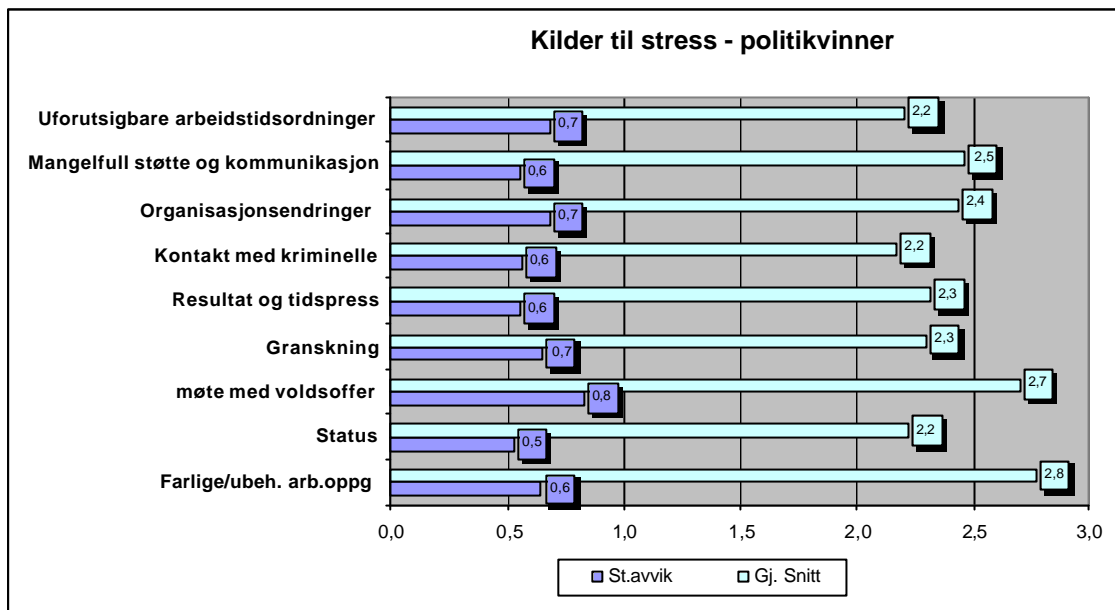
Figur 60: Kilder til stress – politiet generelt (gjennomsnitt og standardavvik)



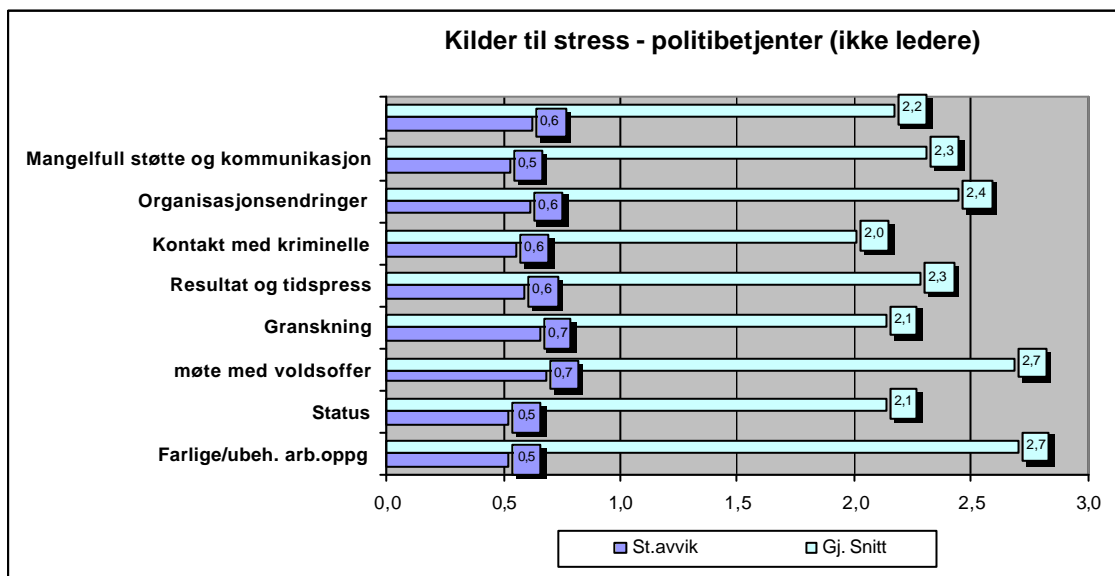
Figur 61: Kilder til stress - politimenn



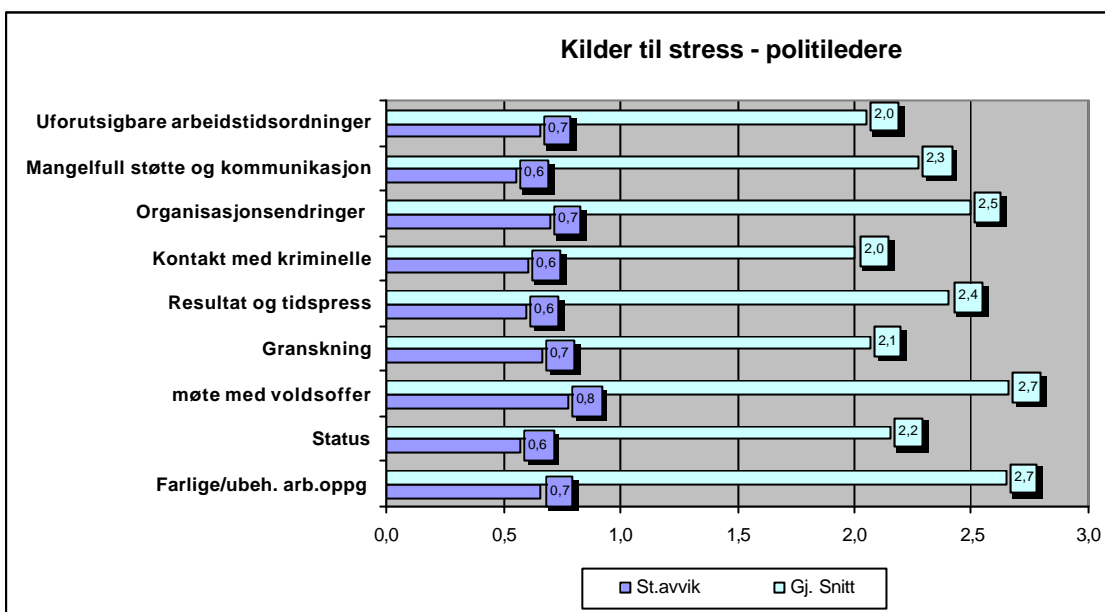
Figur 62: Kilder til stress - politikvinner



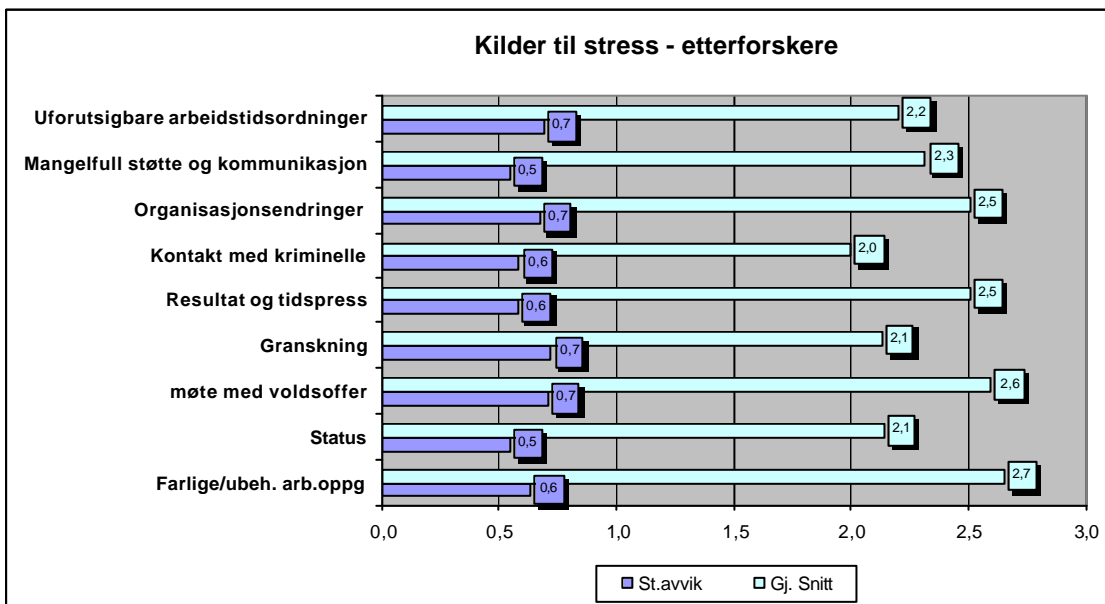
Figur 63: Kilder til stress – politibetjenter (ikke ledere)



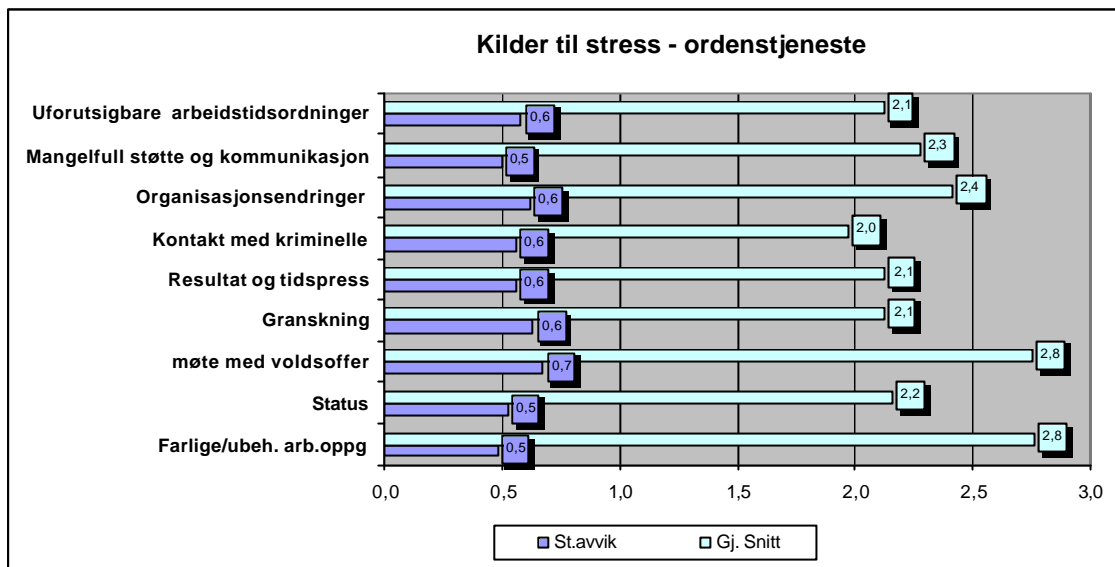
Figur 64: Kilder til stress - politiledere



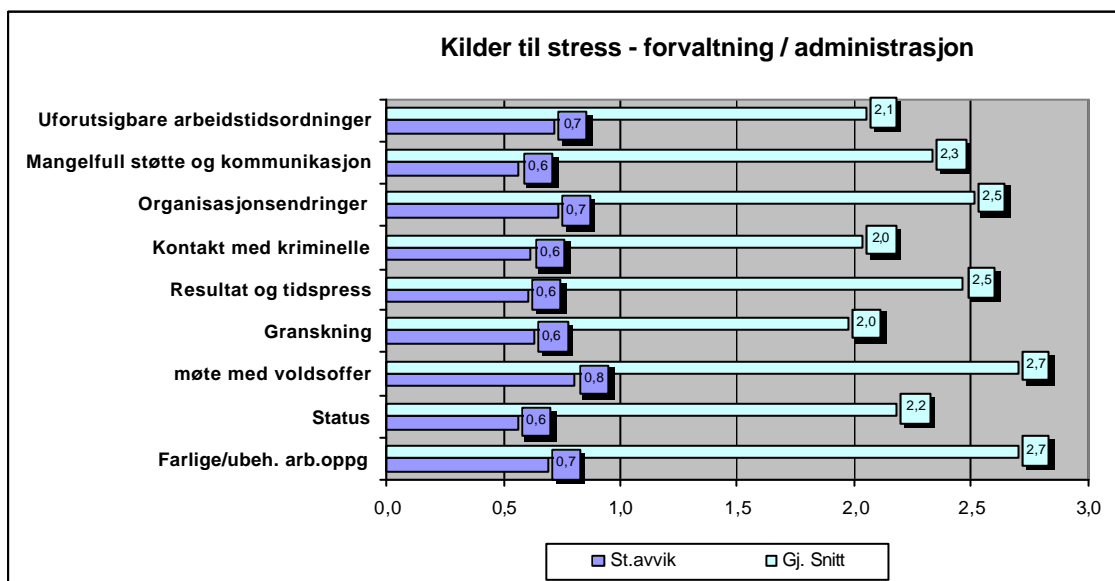
Figur 65: Kilder til stress - etterforskere



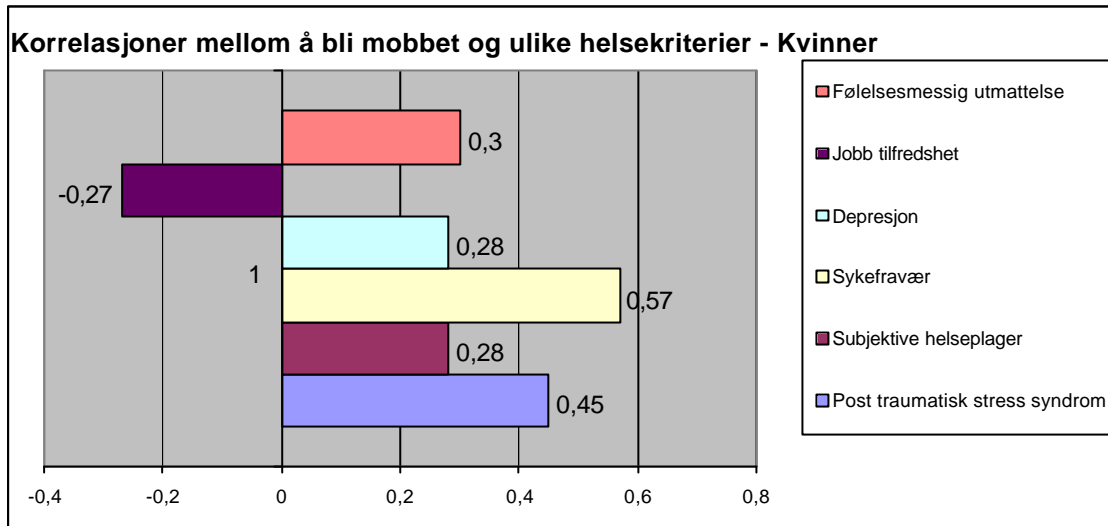
Figur 66: Kilder til stress - ordenstjeneste



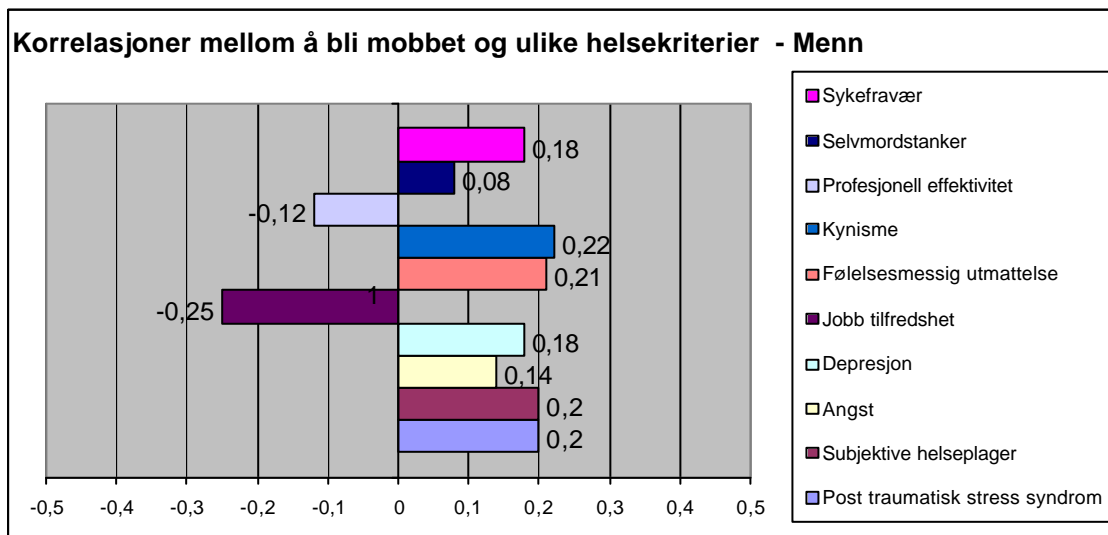
Figur 67: Kilder til stress – forvaltning / administrasjon



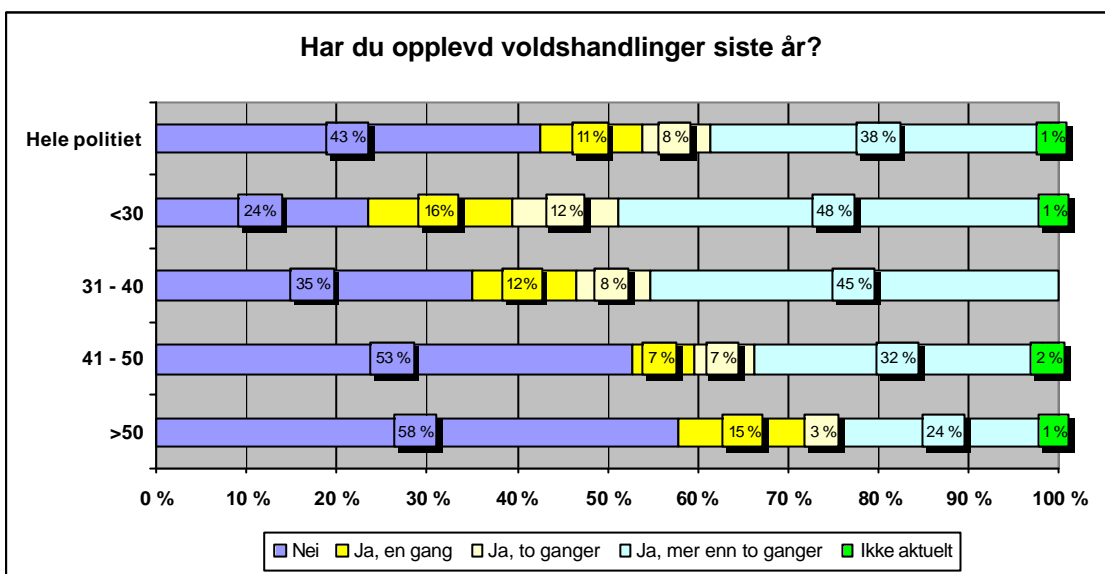
Figur 68: Sammenheng (korrelasjoner) mellom å bli mobbet og ulike helsekriterier for kvinner



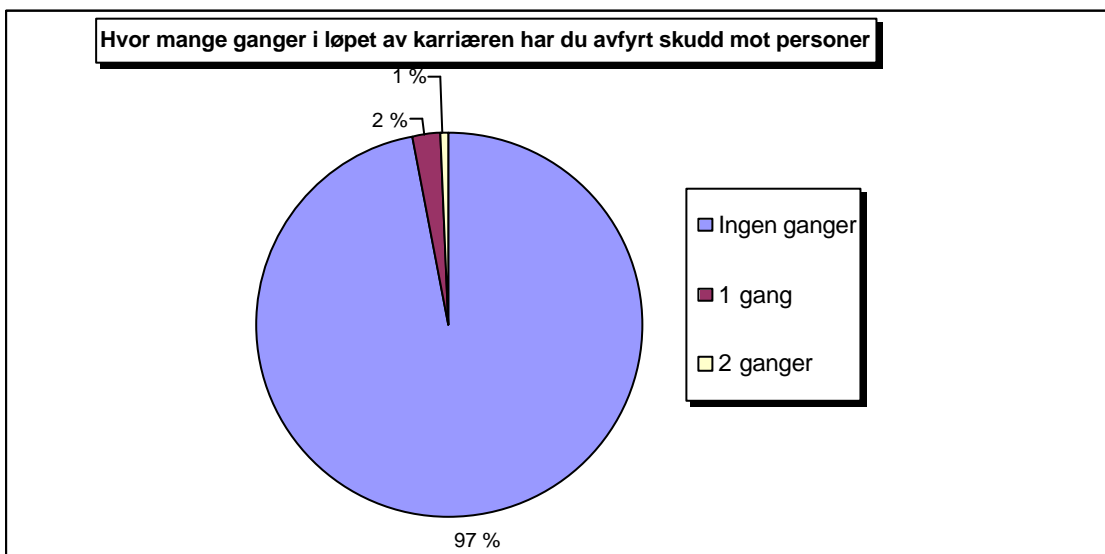
Figur 69: Sammenheng (korrelasjoner) mellom å bli mobbet og ulike helsekriterier for menn



Figur 70: Opplevelse av voldshandlinger siste år etter ulike aldersgrupper

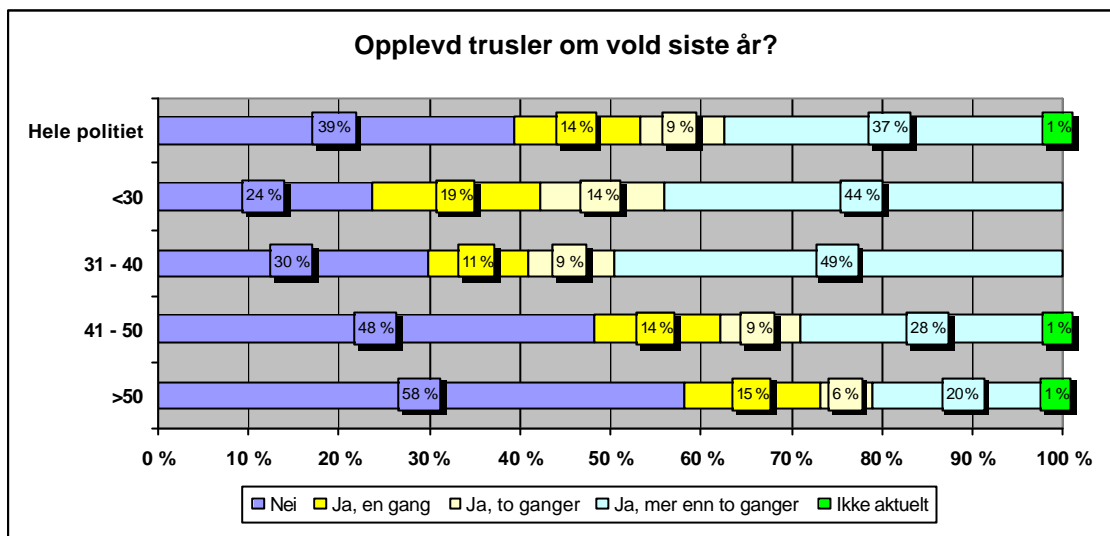


Figur 71: Avfyring av skudd mot personer

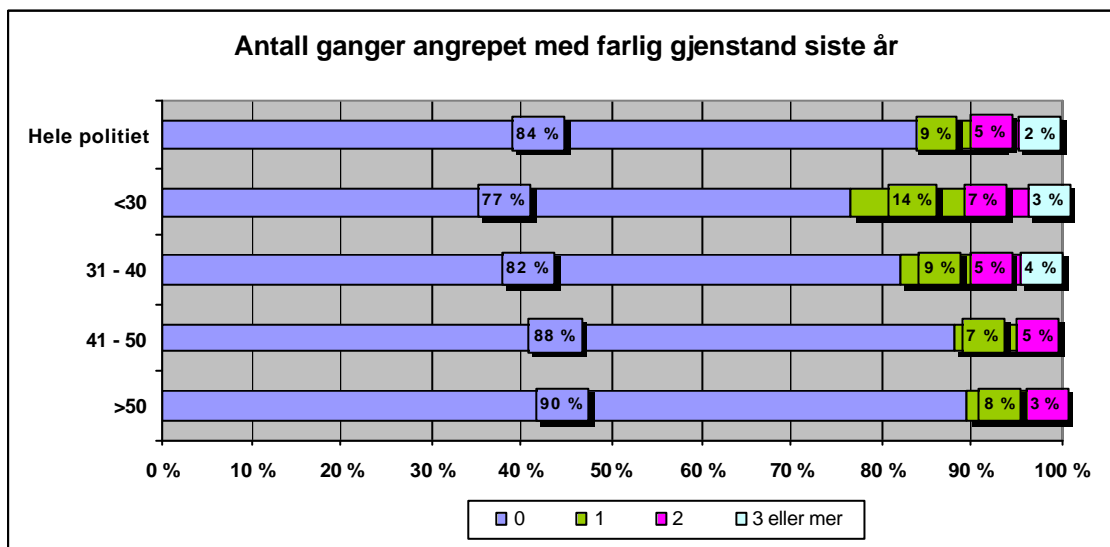




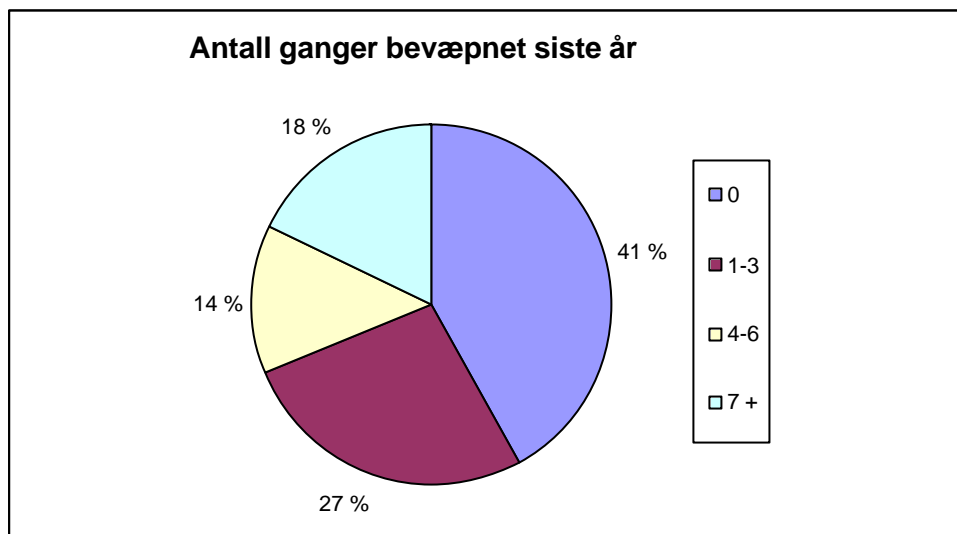
Figur 72: Opplevd trusler om vold siste år etter ulike aldersgrupper



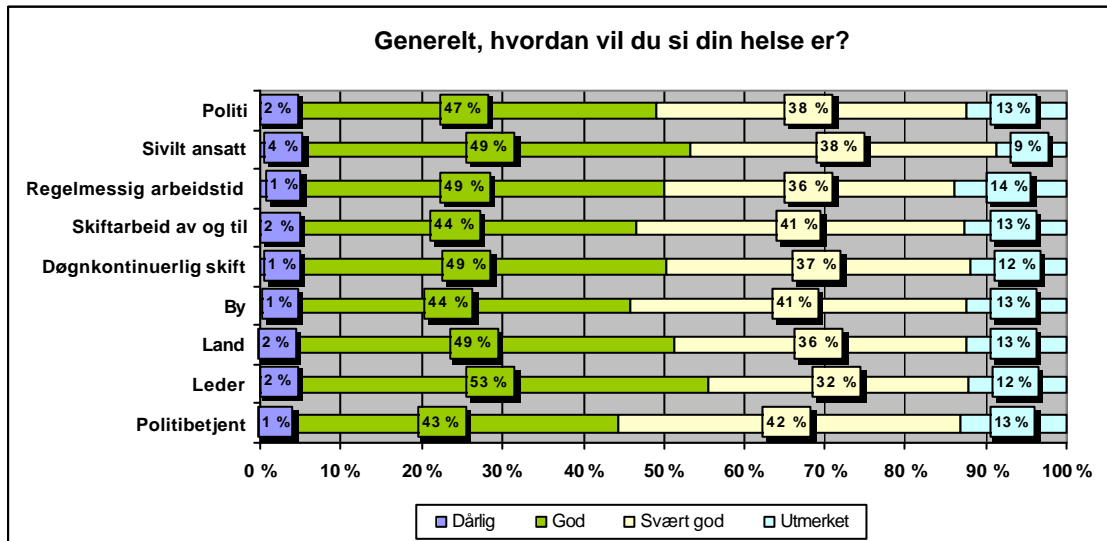
Figur 73: Angrepet av farlig gjenstand etter ulike aldersgrupper



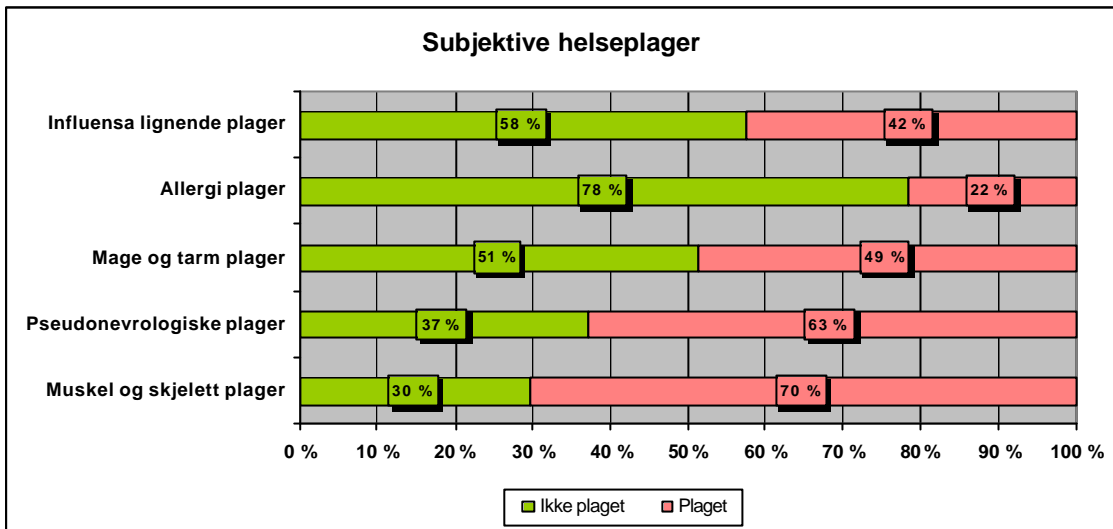
Figur 74: Antall ganger bevæpnet



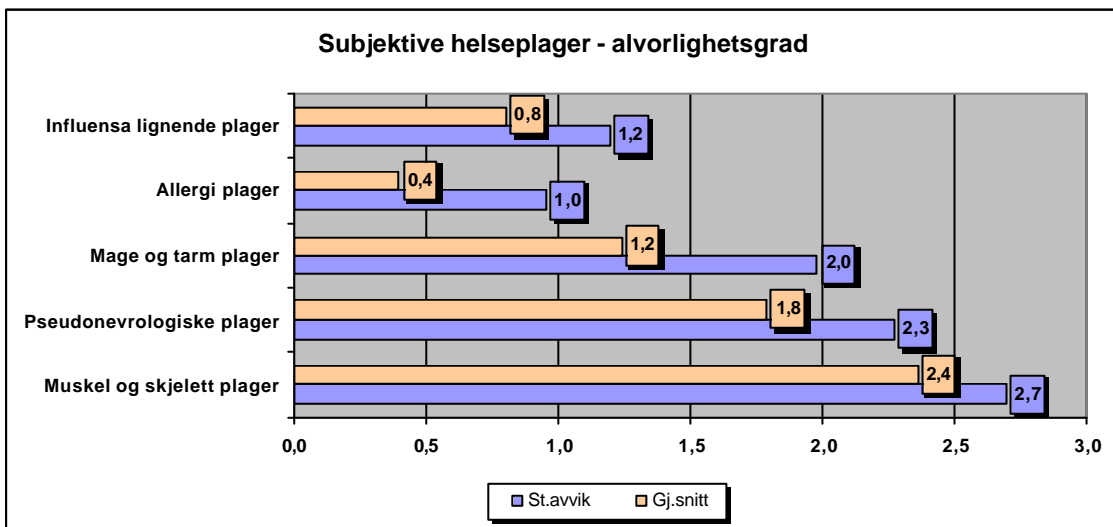
Figur 75: Opplevelse av helse etter ulike utvalg



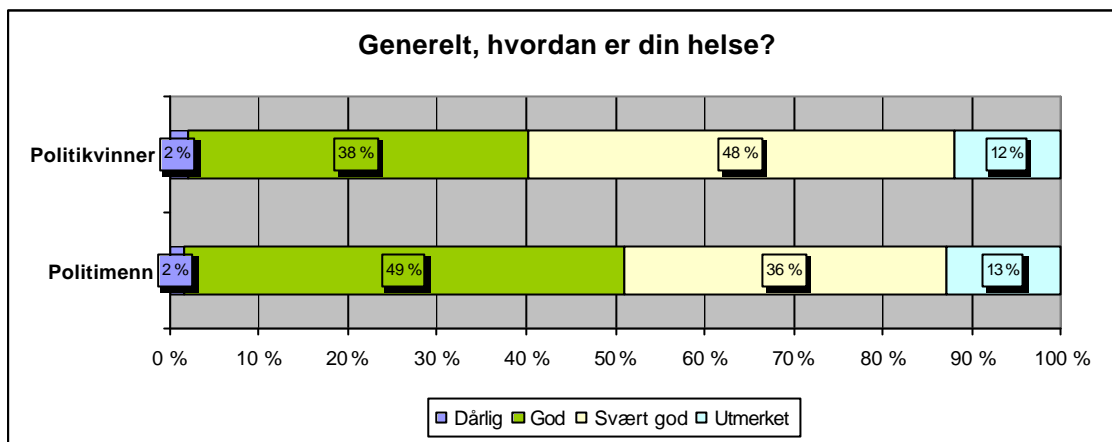
Figur 76: Subjektive helse plager



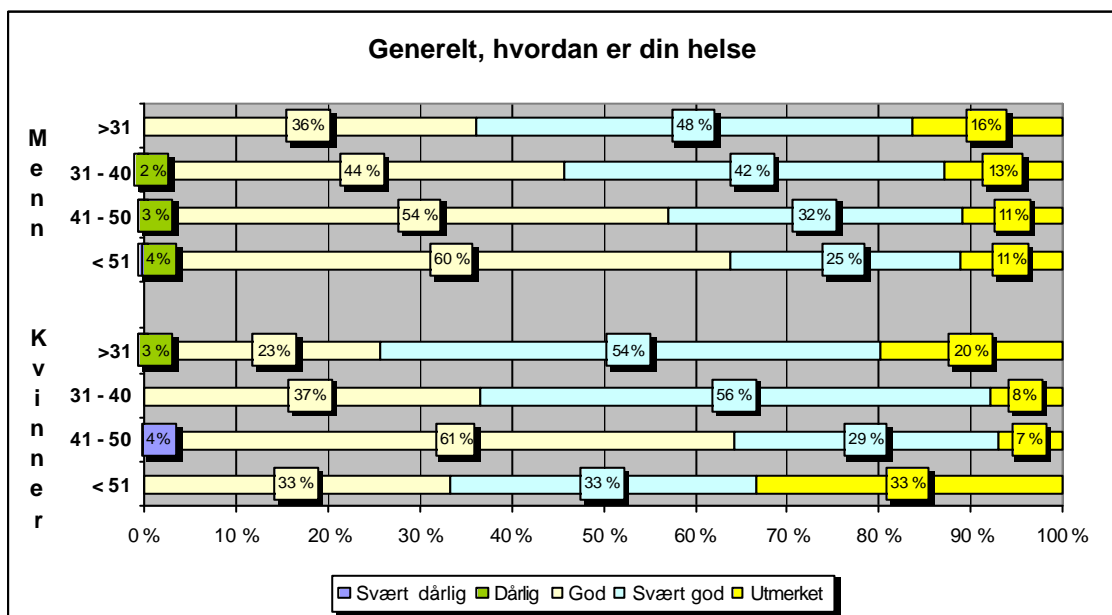
Figur 77: Subjektive helseplager- alvorlighetsgrad



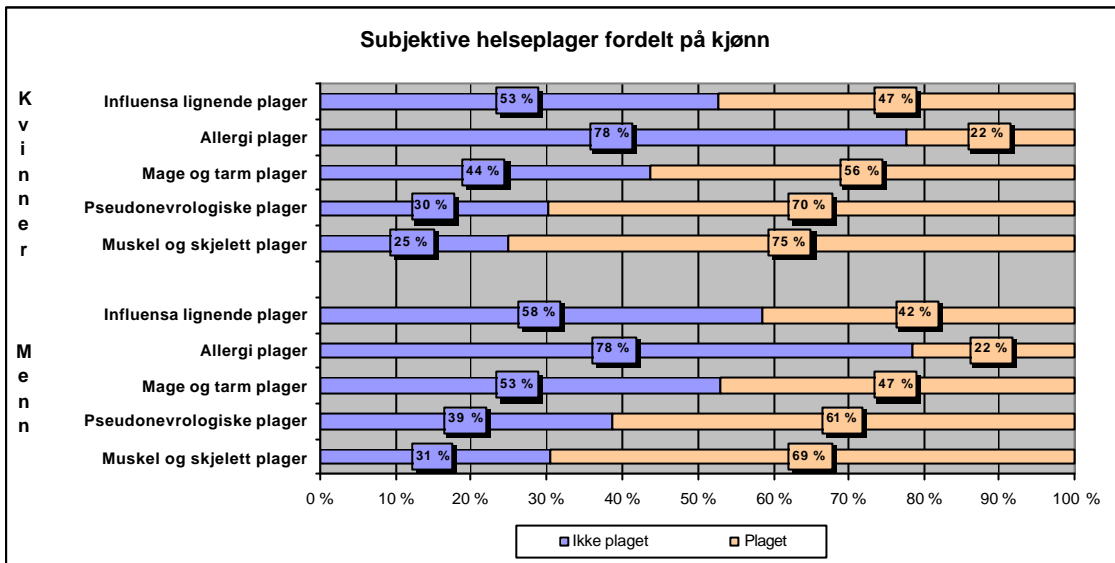
Figur 78: Generell helse fordelt etter kjønn



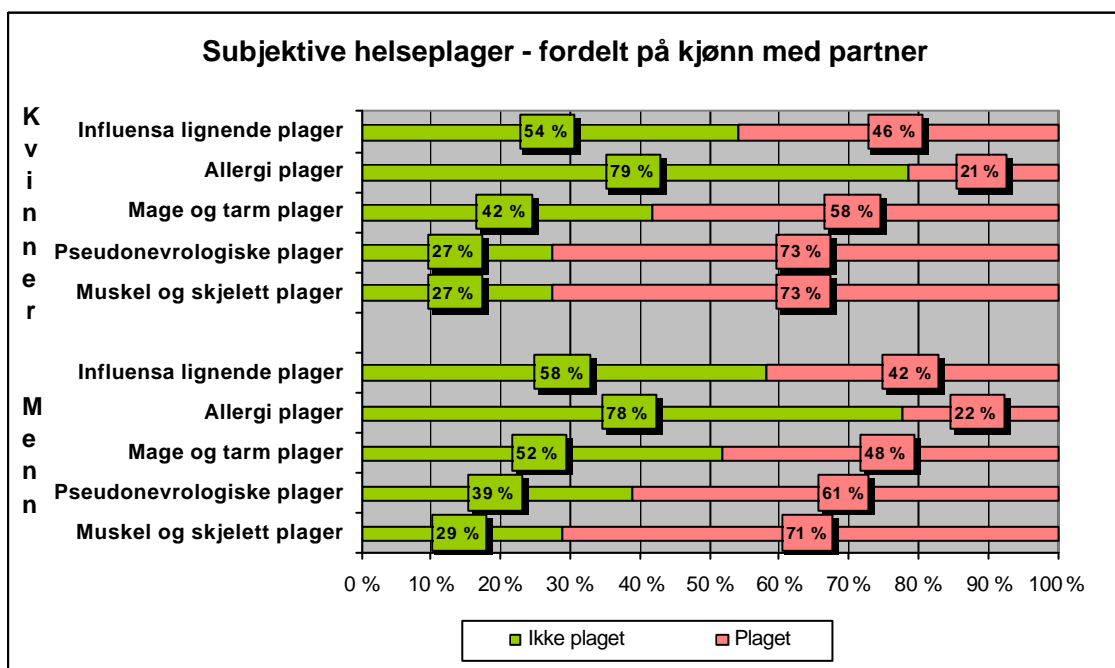
Figur 79: Generell helse fordelt etter kjønn og ulike aldersgrupper



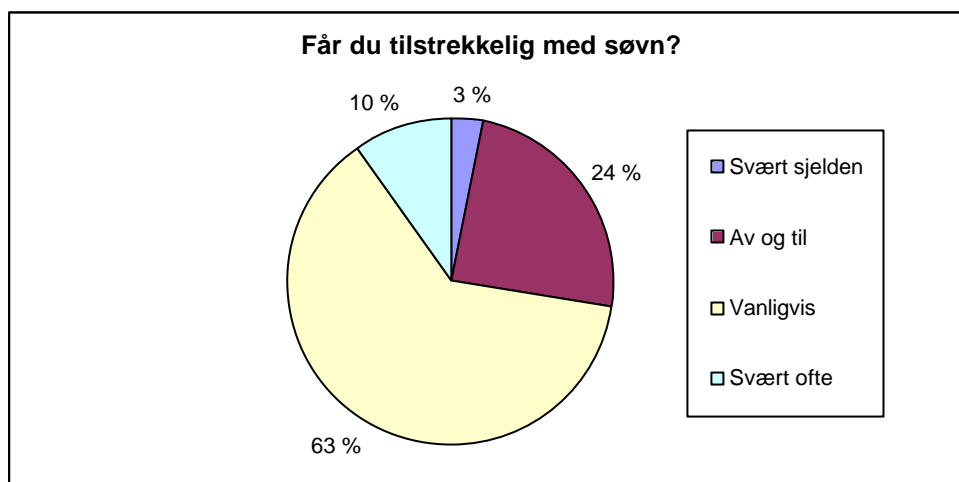
Figur 80: Subjektive helseplager fordelt etter kjønn



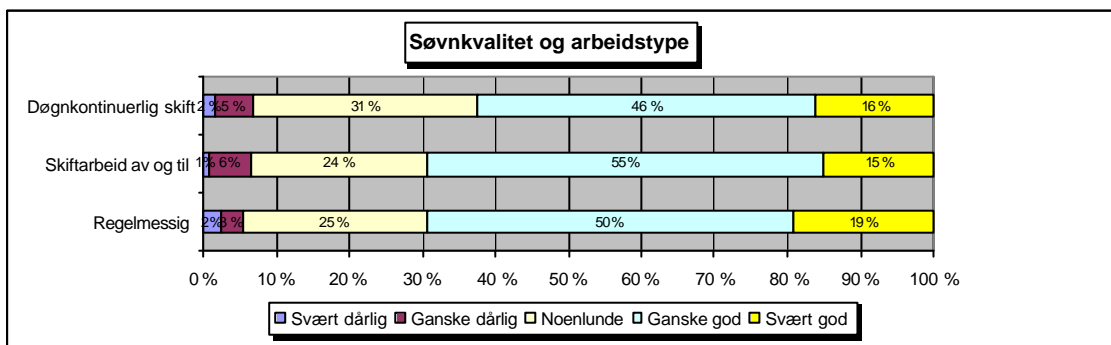
Figur 81: Subjektive helseplager fordelt på kjønn med partner



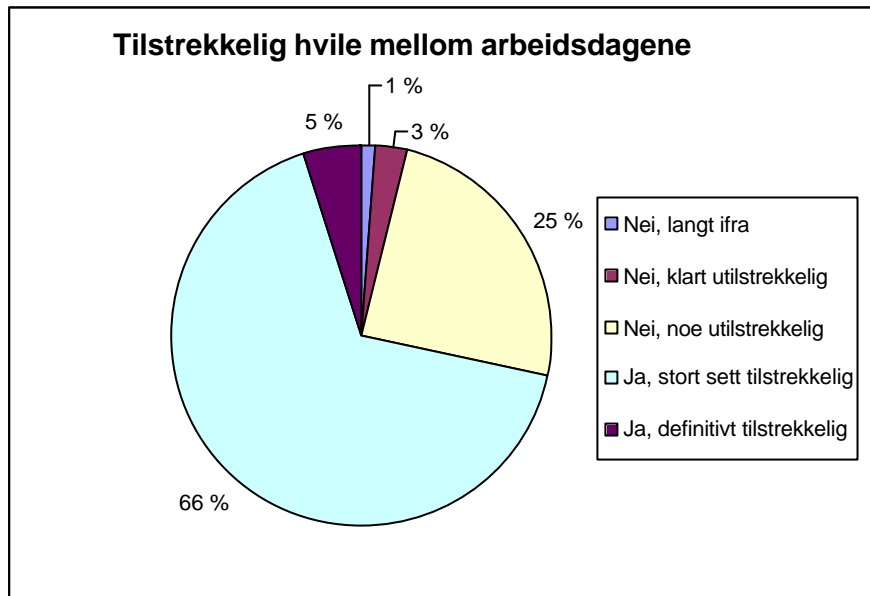
Figur 82: Tilstrekkelig med søvn



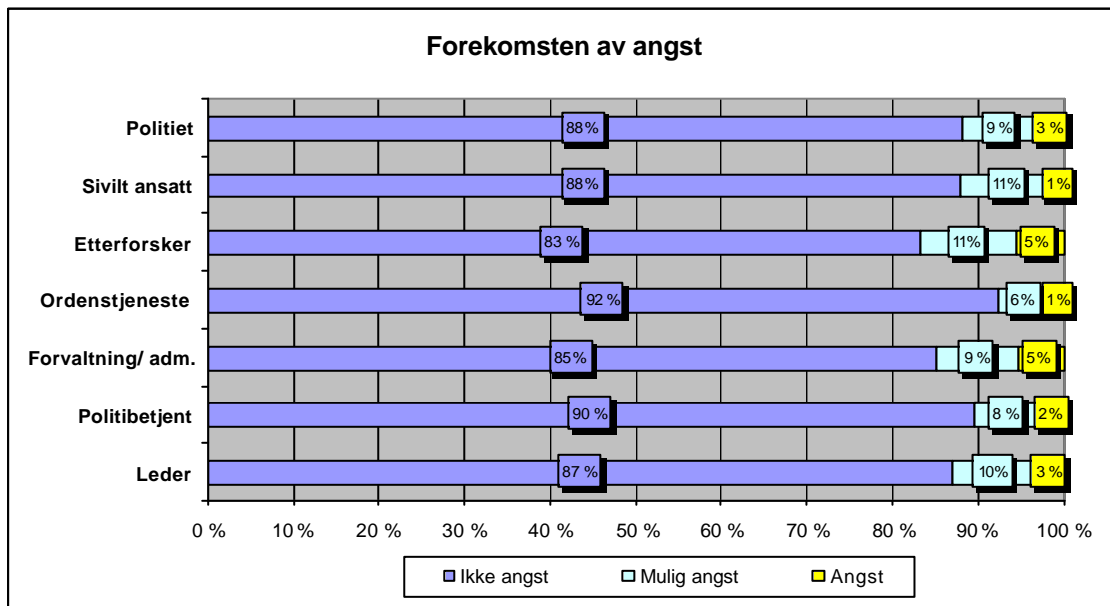
Figur 83: Sammenheng mellom skift og søvnkvalitet



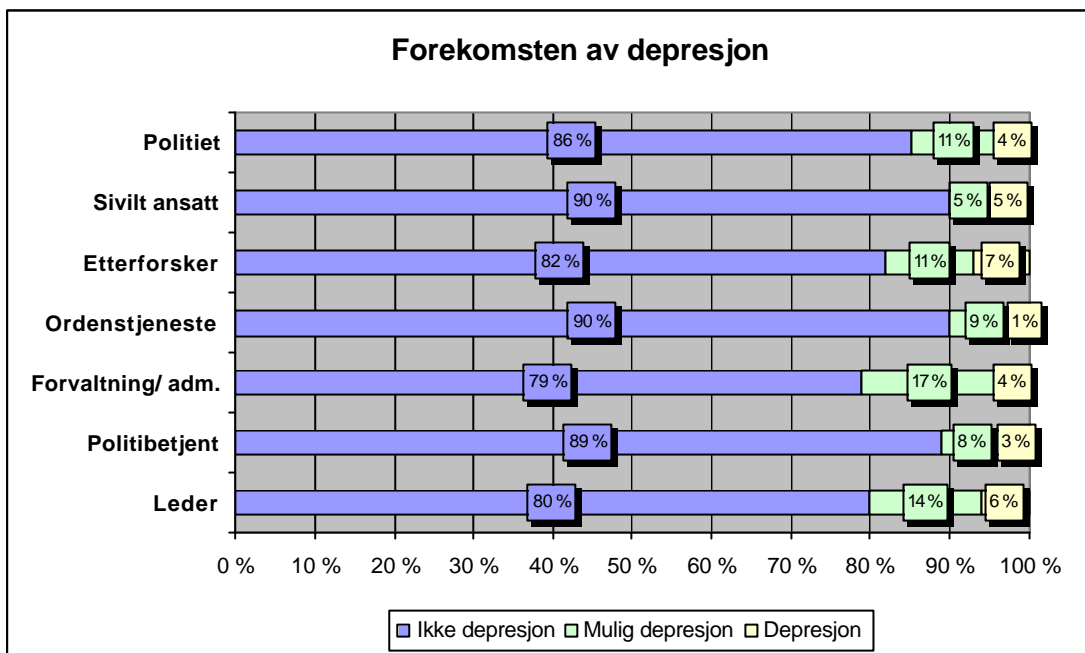
Figur 84: Hvile mellom arbeidsdagene



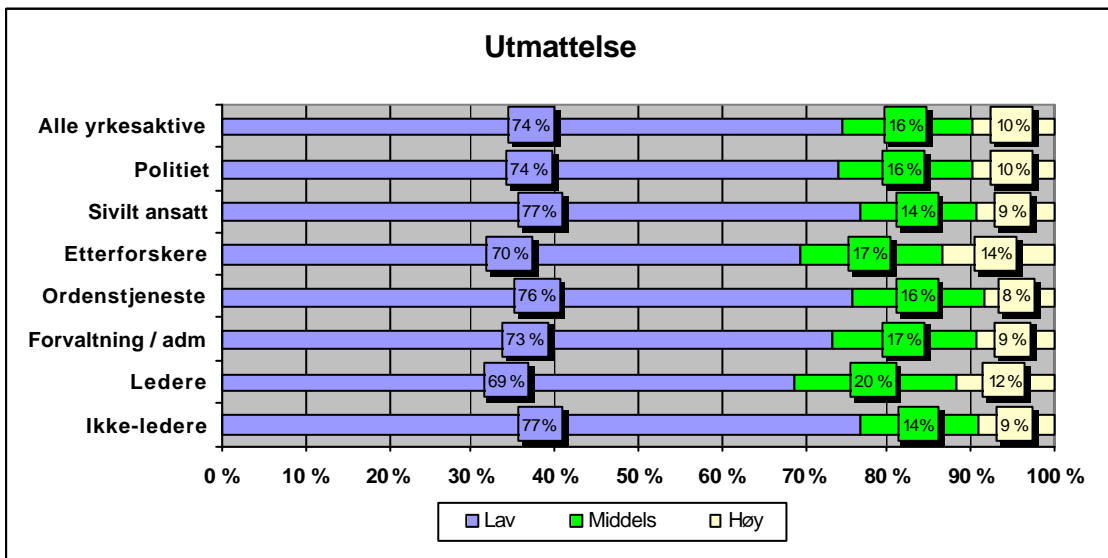
Figur 85: Angst etter ulike utvalg



Figur 86: Depresjon etter ulike utvalg

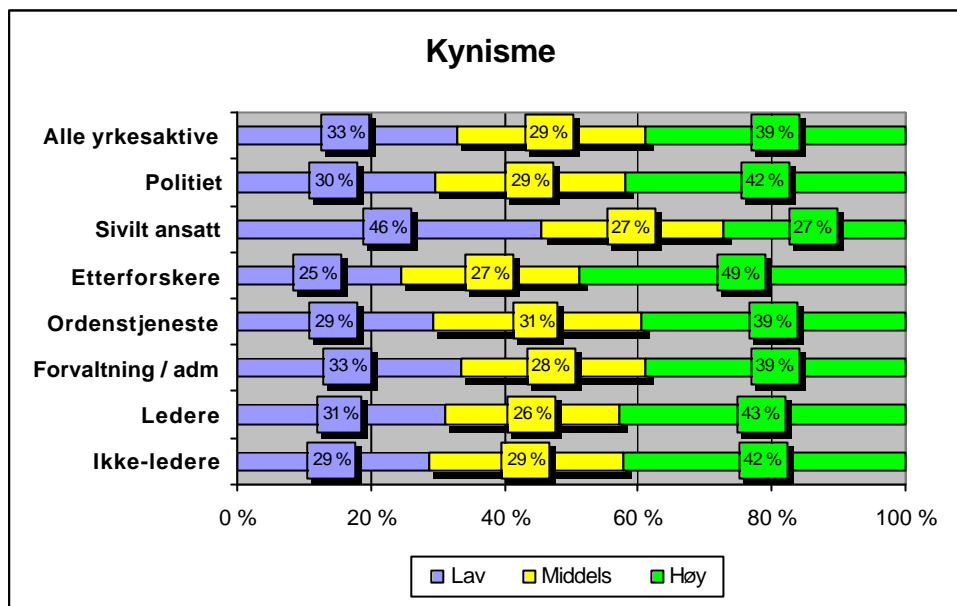


Figur 87: Utmattelse etter ulike utvalg

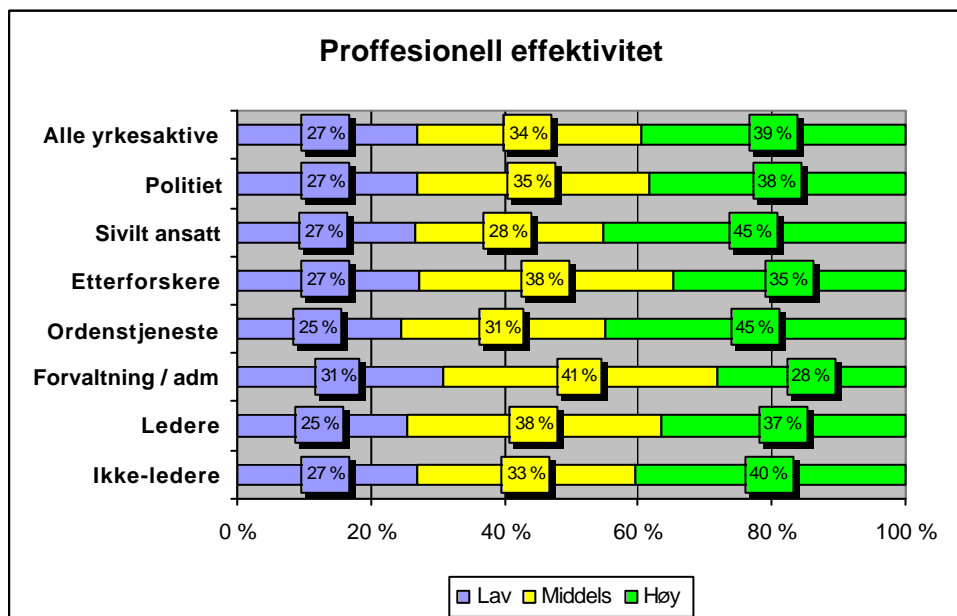




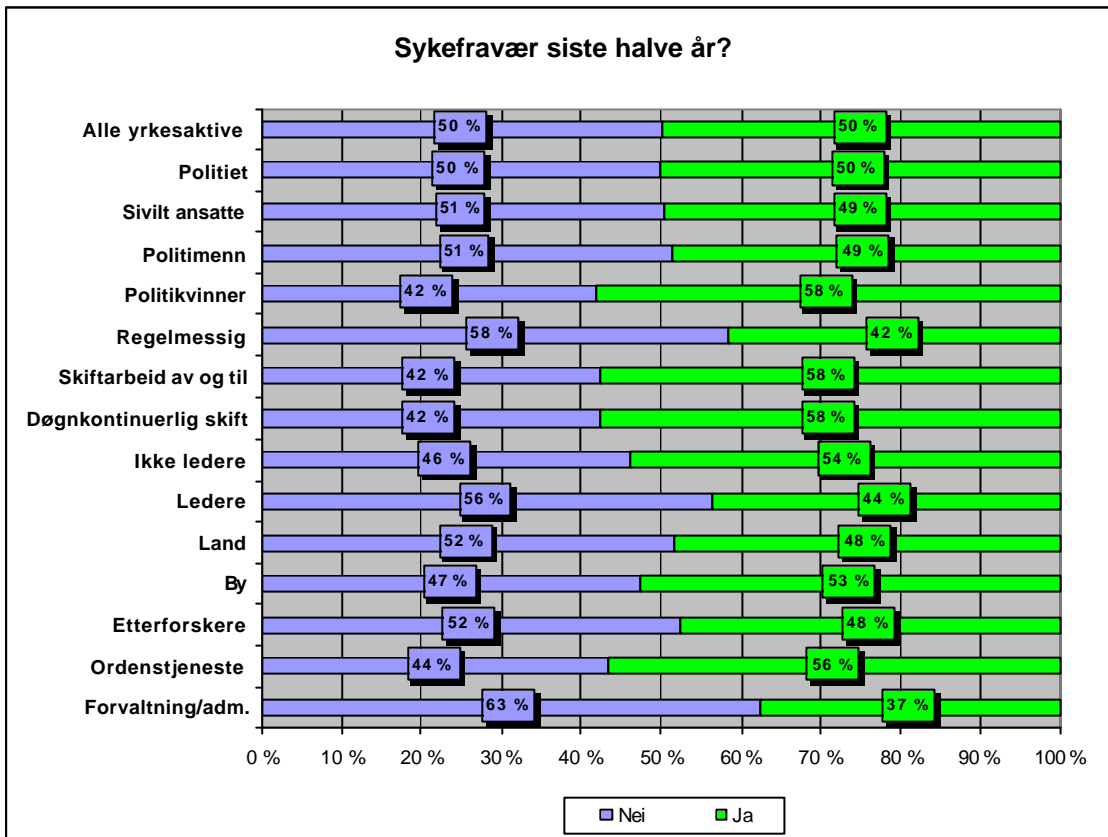
Figur 88: Kynisme etter ulike utvalg



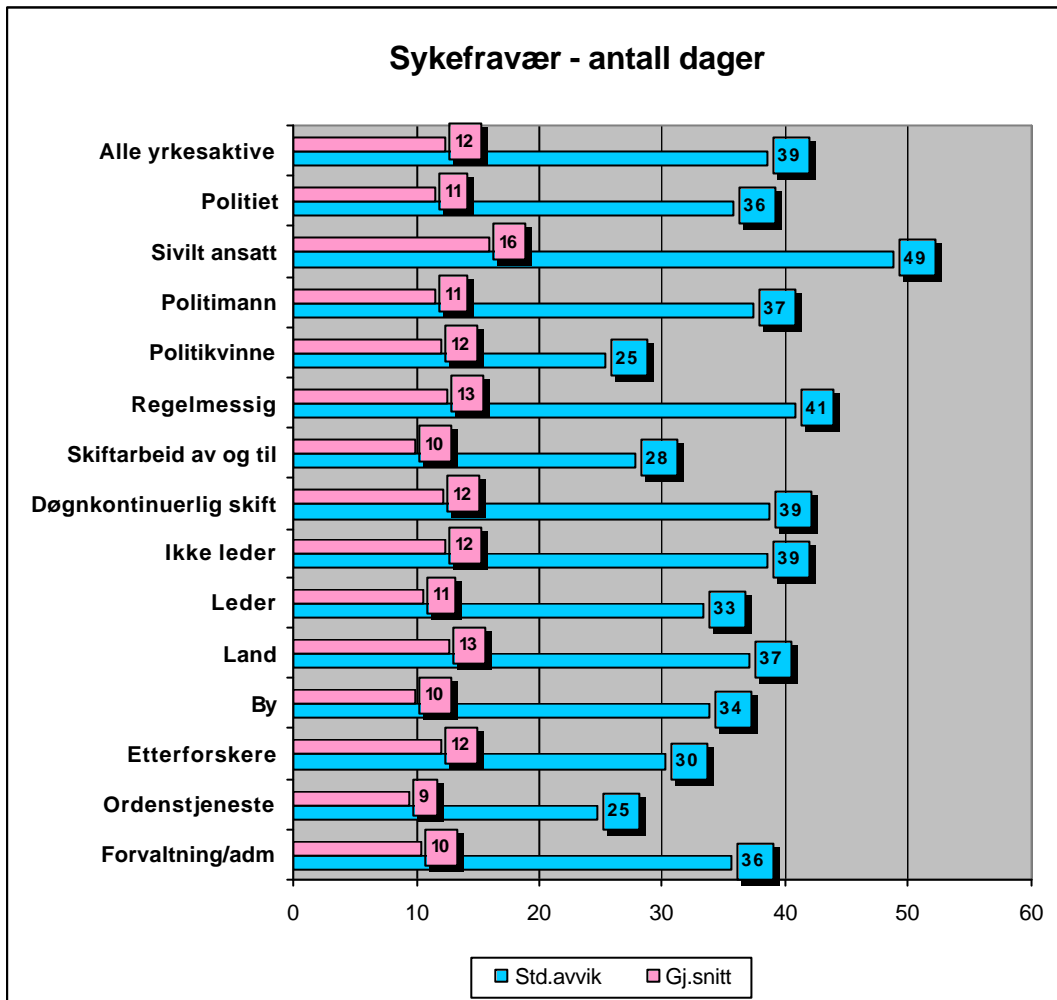
Figur 89: Proffesjonell effektivitet etter ulike utvalg



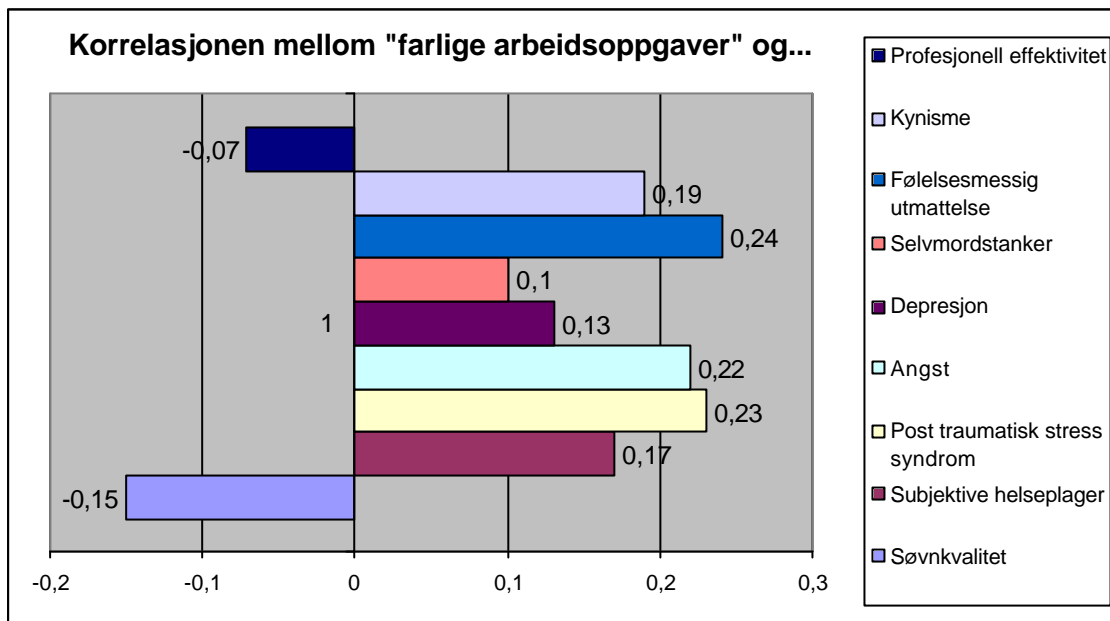
Figur 90: Sykefravær siste halve år etter ulike utvalg



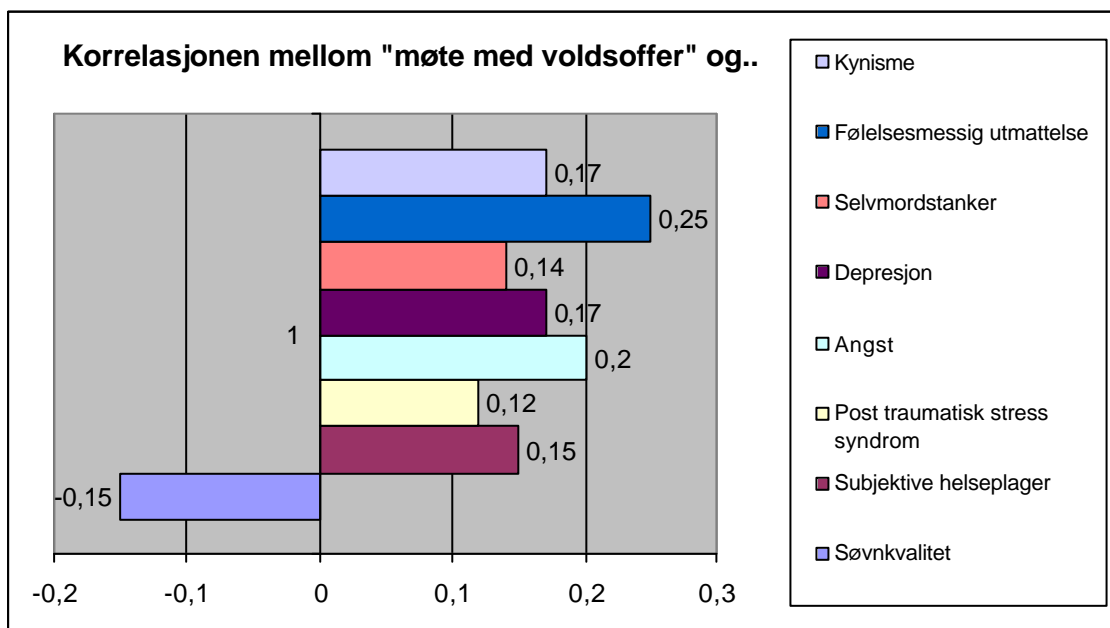
Figur 91: Sykefravær – antall dager etter ulike utvalg



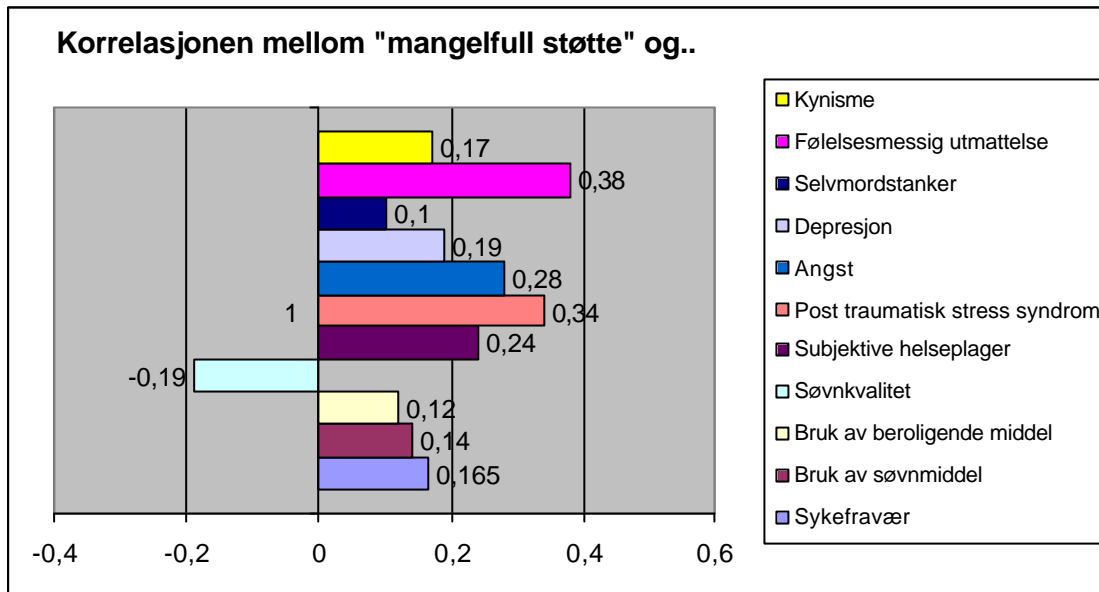
Figur 92 Korrelasjonen mellom "farlige arbeidsoppgaver" og psykologiske variable



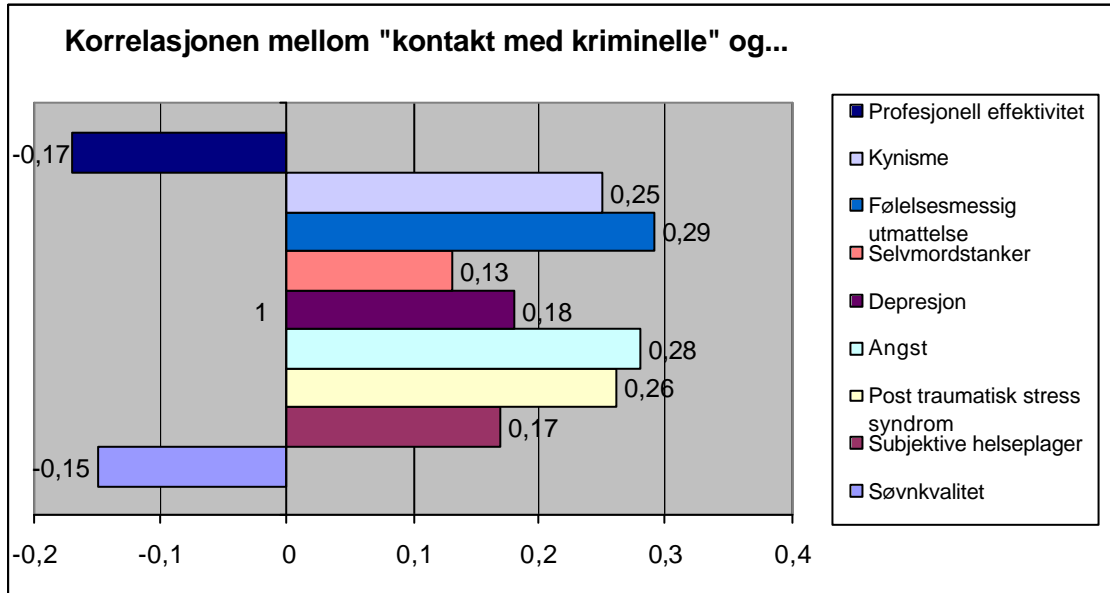
Figur 93 Korrelasjonen mellom "møte med voldsoffer" og psykologiske variable



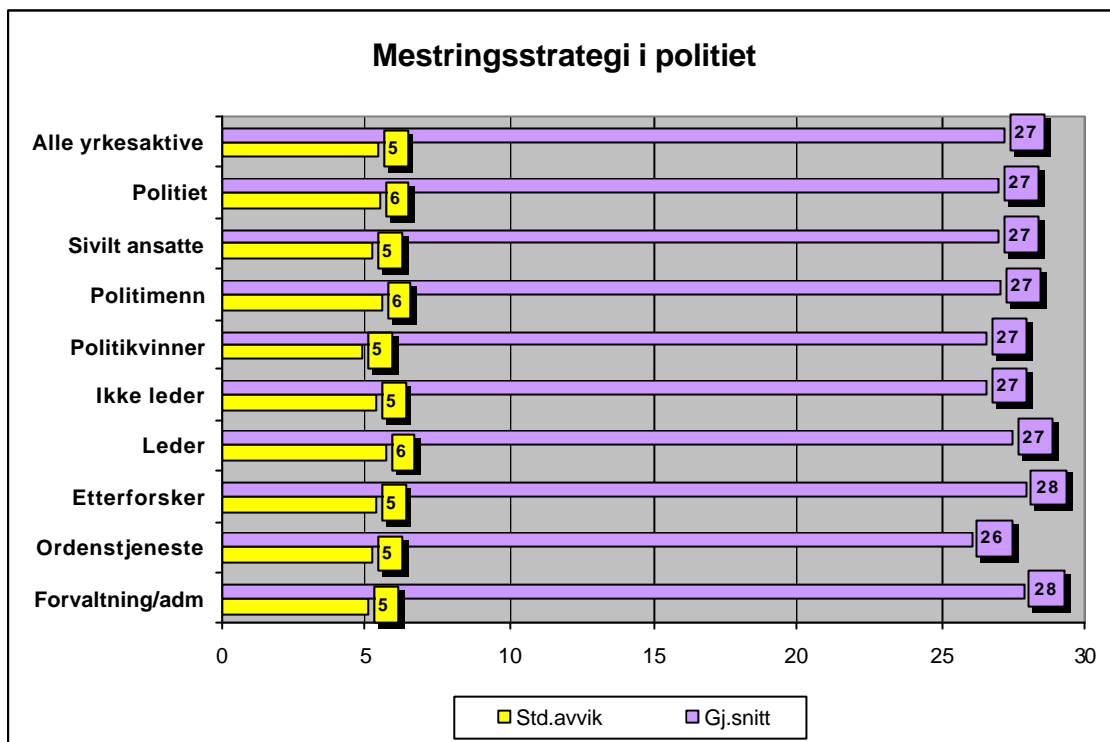
Figur 94 Korrelasjonen mellom "mangelfull støtte" og psykologiske variable



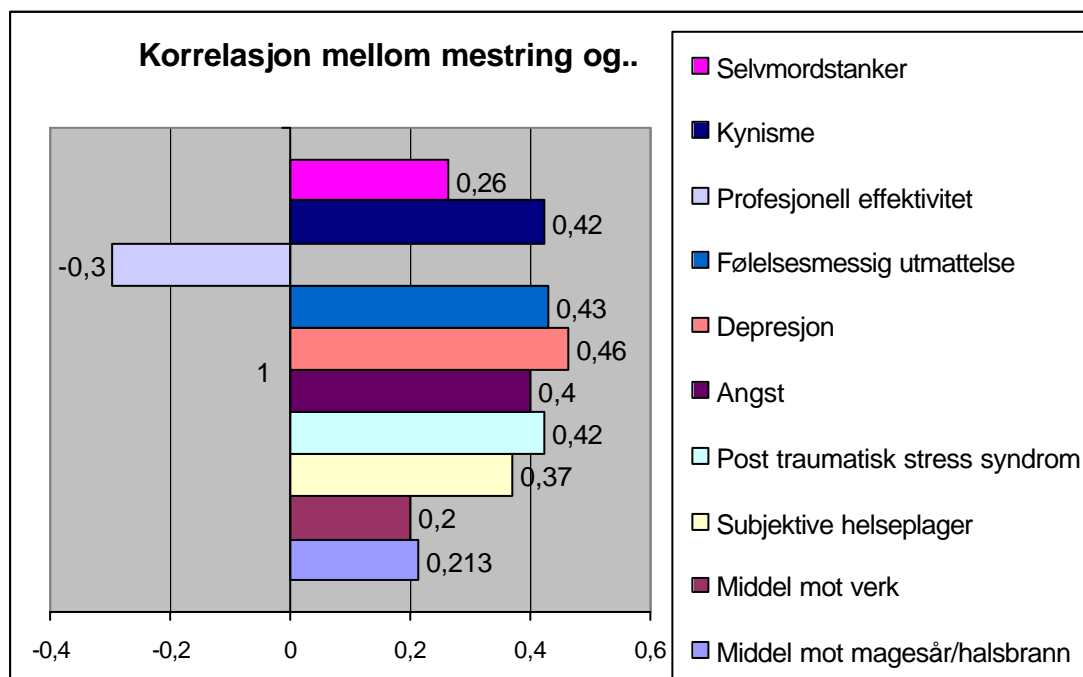
Figur 95 Korrelasjonen mellom "kontakt med kriminelle" og psykologiske variabler



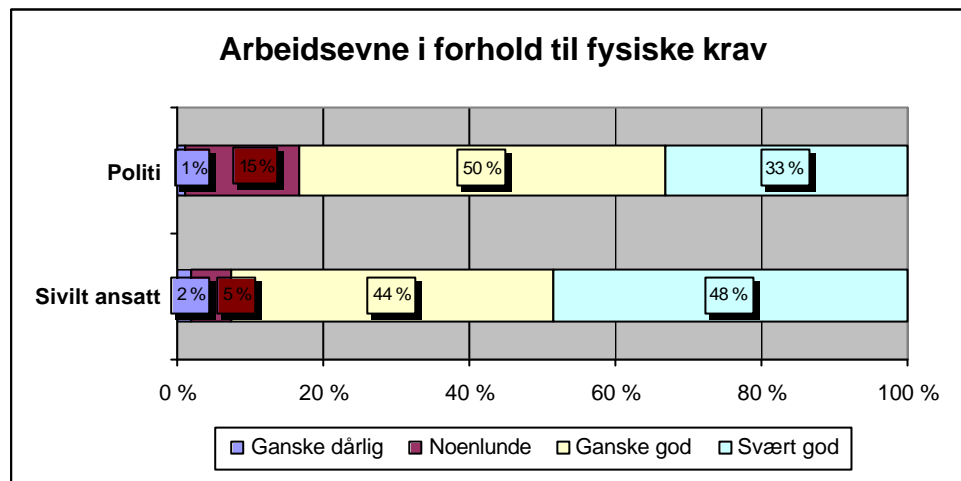
Figur 96: Mestringsstrategi etter ulike utvalg



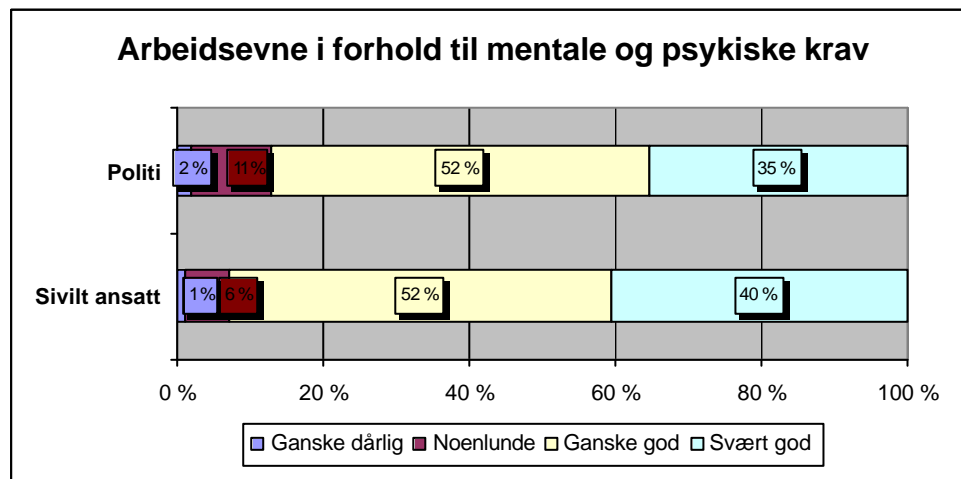
Figur 97: Korrelasjoner mellom (unngåelsesorientert) mestringsstrategi og ulike helsekriterier



Figur 98: Arbeidsevne i forhold til fysiske krav splittet etter politi og sivilt ansatte



Figur 99: Arbeidsevne i forhold til mentale og psykiske krav splittet etter politi og sivilt ansatte



Figur 100: Sammenheng mellom helse og arbeid om to år splittet etter politi og sivilt ansatte

