

EVALUERING AV NÆRPOLITIREFORMEN

Evalueringskonferansen 2021

Vivi Lassen

OPPDRAAG OG METODE

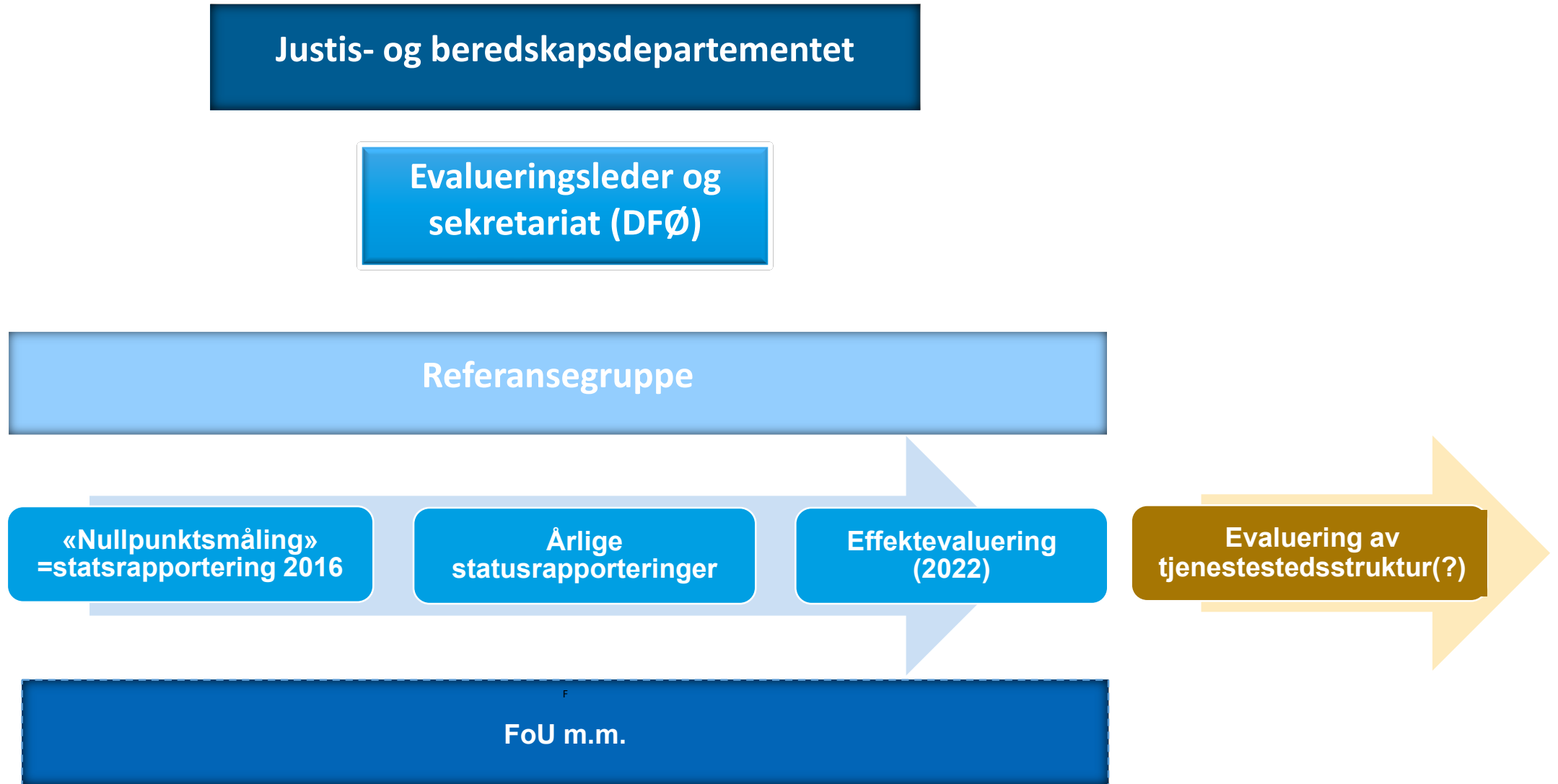


Vårt oppdrag

- Oppdrag fra Justis- og beredskapsdepartementet
- Evalueringen skal vurdere effektene av nærpolitireformen i lys av reformmålene som er satt
 - Dokumentere hva som er gjort i planlegging og gjennomføring
 - Gi muligheter for erfaringsutveksling og korreksjon underveis
 - Gi innsikt i hvordan endret struktur, tiltak rettet mot ledelse, kultur og holdninger m.m. virker inn på måloppnåelsen
- Startet i 2016 og videreføres nå til 2022



Organisering



Vi tar utgangspunkt i effektmålene

Overordnet mål:

Et nærpolti som er operativt, synlig og tilgjengelig, og som har kapasitet og kompetanse til å forebygge, etterforske og påtale kriminelle handlinger og sikre innbyggernes trygghet. Det skal utvikles et kompetent og effektivt lokalt nærpolti der befolkningen bor. Samtidig skal det utvikles robuste fagmiljøer som er rustet til å møte morgendagens kriminalitetsutfordringer.

Et mer tilgjengelig og tilstedeværende politi med god lokal forankring og samhandling

Et mer enhetlig politi som leverer likere polititjenester med bedre kvalitet i hele landet

Et politi med mer målrettet innsats på forebygging, etterforskning og beredskap

Et politi med bedre kompetanse og kapasitet, som deler kunnskap og lærer av erfaringer

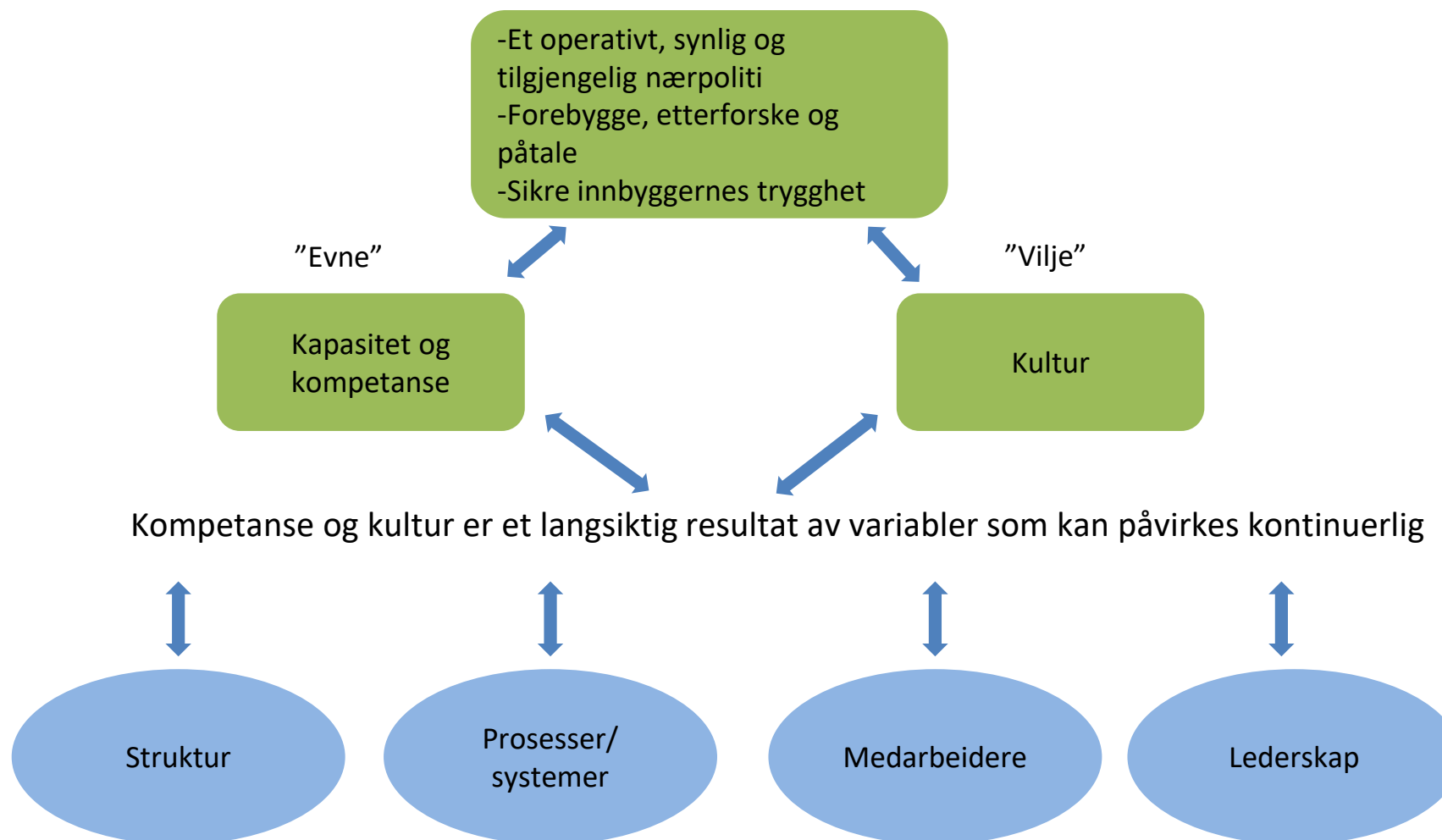
Et politi som skaper bedre resultater i en kultur preget av åpenhet og tillit gjennom god ledelse og aktivt medarbeiderskap

Et politi som arbeider mer effektivt ved å ta i bruk bedre metoder og ny teknologi

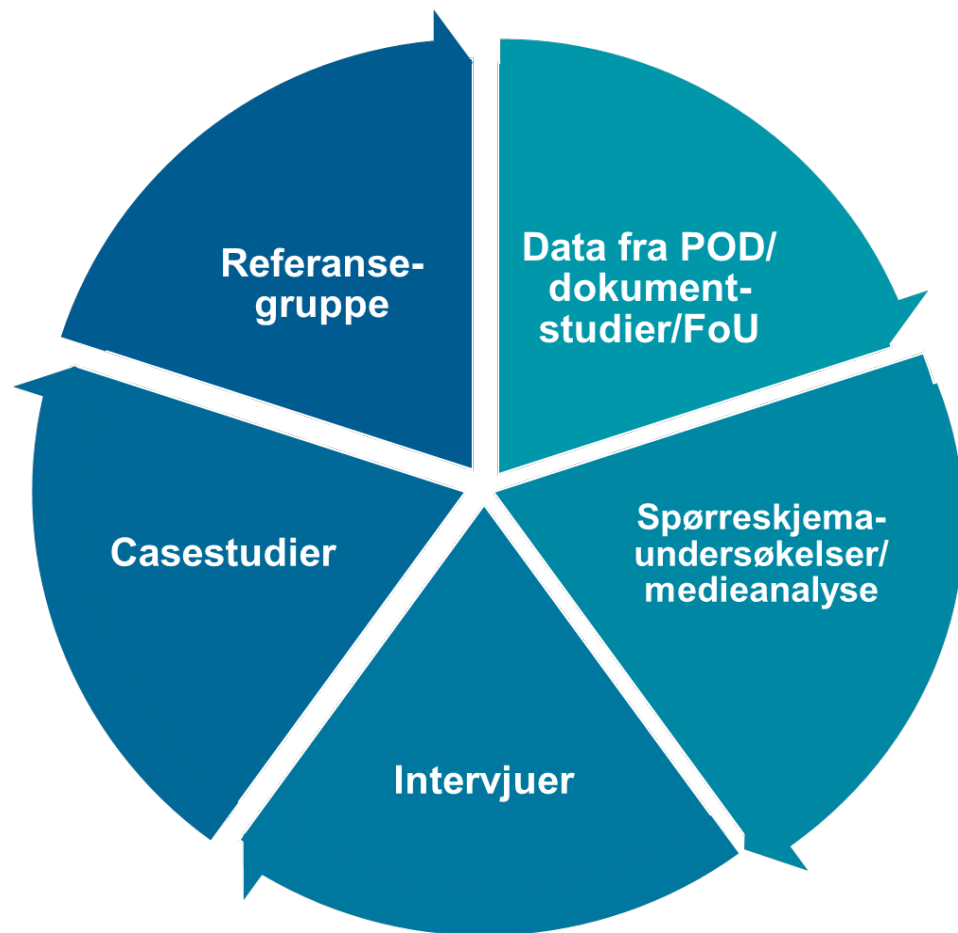
Tiltak for å realisere målsettingen med reformen:

- Tiltak presisert i Innst. 306 S og Prop. 61
- Øvrige tiltak for å understøtte reformen

Analysemodell



Metodisk tilnærming



Vi har levert:



- Statusrapporter 2016, 2017, 2018, 2019 og 2020
- Underveisrapport om kultur, holdninger og ledelse 2017

Det som kommer

- Resultat-/effektevaluering (november/desember 2022)
- Evaluering av tjenestestedsstrukturen er foreløpig ikke tatt stilling til
- Så har Hurdalserklæringen en egen formulering om effektevaluering og styrking av distriktene

STATUS PR. 2020



Gjennomgående trekk i våre anbefalinger 2016-2020

- Ambisiøse mål – iboende spenninger mellom lokal forankring og mer robuste fagmiljøer
- Behov for å avklare forventninger mellom kommunene og politiet
- Tilpasse ambisjonene til hva som er mulig ut fra tilgjengelige ressurser
- Sentral styring vs. lokalt handlingsrom
- Behov for mer digitalisering og automatisering
- Behov for å satse på ledelse og involvering av medarbeidere



Sterkere fagmiljøer

- Måloppnåelsen størst når det gjelder sterkere fagmiljøer som kan håndtere de mest alvorlige sakene
 - Økt fagkompetanse og mer trening
 - Økt beredskap
 - Spissing av innsatsen
 - Samarbeidet med nødetatene fungerer godt i alvorlige saker
 - Riksadvokaten bekymret for noen områder (organisert, økonomisk og digital kriminalitet)





Lokal tilstedeværelse og synlighet

- Forbedringer:
 - Bedre kunnskapsgrunnlag og oversikt over kriminalitetsbildet i distriktet
 - Sterkere fagmiljøer og økt kvalitet
 - Tettere kontakt mot kommunene – politiråd og politikontakt
- Svakheter:
 - Dårligere lokalkunnskap
 - Større skille mellom små og større steder – tilbudet i mer spredtbygde strøk er blitt dårligere
 - Mindre publikumskontakt – vanskeligere å ta kontakt
 - Ikke blitt flere patruljer?

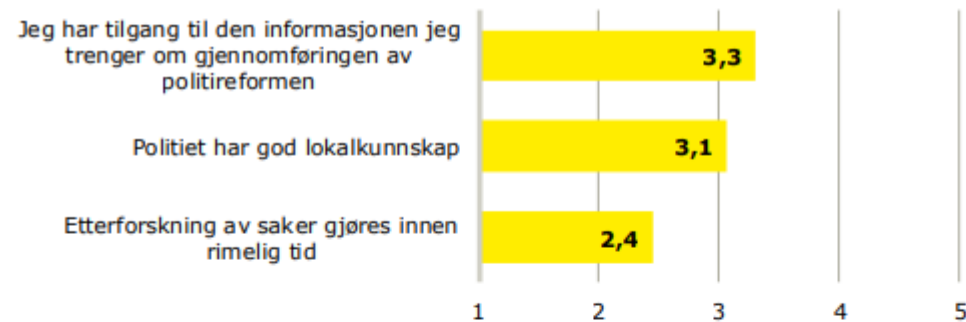
LAVE VURDERINGER AV POLITIREFORMEN

ENKELTSPØRSMÅLENE UNDER «POLITIREFORMEN»

ENDRINGENE I POLITIREFORMEN HAR BIDRATT TIL...

Det er generelt lave vurderinger av politireformen.

Politireformens påvirkning på synligheten og tilgjengeligheten til politiet vurderes svært lavt.



Spørsmålene under «Politireformen» ble gjennomført som en haleundersøkelse etter MU 2020.

13 546 medarbeidere svarte på alle spørsmålene under «Politireformen».

RAMBOLL



Spesielt om ledelse

- Ledelse har fått større oppmerksomhet
 - Mer profesjonalisert
 - Økte krav
- Politiet er blitt en mer hierarkisk organisasjon – lengre avstand fra bunn til topp
 - Men politiansatte har stor tillit til nærmeste leder
- Behov for å se ledelse og styring mer i sammenheng
 - Mye administrasjon – hva med personaloppfølging og annen ledelse?
 - Behov for å forene en byråkratisk-administrativ logikk med den operative logikken
- Behov for større innsats mot førstelinjeledere
 - Viktige kulturbærere



UTFORDRINGER I EVALUERINGS- ARBEIDET



Kritiske suksessfaktorer



- **Uavhengighet**
- **Tillit og legitimitet**
- **Kunnskap og faglighet integritet**
- **Respekt for de som blir evaluert**
- **Bruk av evalueringen – relevans**



www.dfo.no/rapporter-og-statistikk