

**UNDERSØKELSESGRUPPEN I VEST
POLITIDISTRIKT**

**SAKSUTREDNING MED FORSLAG TIL TILTAK
JUNI 2020**

**"RAPPORT OM UKULTUR OG SEKSUELL
TRAKASSERING I VEST POLITIDISTRIKT"**

Innhold

1. Innledning	3
2. Kort om sentrale funn.....	4
3. Metode og avgrensning.....	6
4. Regelverk, definisjoner og utgangspunkt for drøftelsen	8
5. Funn og vurderinger	9
5.1 Metoo	9
5.2 Fryktkultur.....	9
5.2.1. Bruken av arbeidsgivers styringsrett	10
5.2.2. Kvotering av kvinner	11
5.2.3. Manglende begrunnelser og tilbakemeldingskultur.....	11
5.2.4. Negative sanksjoner dersom man sier ifra	12
5.2.5. Fryktkultur oppsummert	12
5.3 Bergen sentrum politistasjon	12
5.3.1. Forflytning mellom ulike seksjoner	13
5.3.2. Mange ledernivåer	13
5.3.3. Fordeling av overtid og innstilling til kurs.....	13
5.3.4. Kamp om plassene på patrulje	14
5.3.5. Bergen Sentrum politistasjon oppsummert	14
5.4 UEH utenfor linjen	15
5.4.1. Svært dedikert operativt miljø.....	15
5.4.2. Tilbakemeldingskultur i UEH og operativ trening	15
5.4.3. Oppsummering UEH og operativ trening	16
5.5 Machokultur.....	16
5.6 Festkultur	17
5.7 Manglende opplæring av ledere i faget ledelse	17
5.8 Ulikt fokus på forebygging ved de ulike stasjonene	18
5.9 Vernetjenesten og tillitsvalgtapparatet	18
6. Utførte tiltak	19
7. Oppsummering og anbefaling	20
8. Avslutning.....	22

1. Innledning

Undersøkelsesgruppen mottok den 19.03.20 et mandat der gruppen ble bedt om å undersøke to innkomne varsler. Mandatet var utarbeidet av vurderingsgruppen, og signert av politimester. Det fremkom av mandatet at to personer som ønsket å være anonyme, hadde tatt kontakt med politimester. Slik undersøkelsesgruppen oppfattet dette, var det blant annet som en følge av flere medieoppslag om ukultur i Vest politidistrikt.

I henhold til mandatet skulle undersøkelsesgruppen kontakte disse to for å få mer detaljer. Undersøkelsesgruppen gjennomførte samtaler med begge varslerne, som begge var tydelig på at de ønsket å forbli anonyme overfor andre enn undersøkelsesgruppen. Videre at de ikke ønsket å være benevnt som varslere.

Den 08.04.20 leverte undersøkelsesgruppen en foreløpig rapport til politimesteren. Der skisserte vi kort våre funn og et forslag til videre arbeid, der vi skulle gjennomføre samtaler med en større gruppe personer. Dette for å undersøke fremsatte påstander bredt, samt verne om varslerne ved å unngå at informasjon fra dem stod alene. Politimesteren godkjente muntlig en utvidelse av mandatet.

Undersøkelsesgruppen har totalt gjennomført samtaler med 62 personer. Ingen har motsatt seg å møte til samtale. Ikke alle vi har ønsket å gjennomføre samtale med har hatt anledning til å møte.

2. Kort om sentrale funn

Av hensyn til involverte personer har undersøkelsesgruppen vurdert at det ikke er hensiktsmessig å nevne konkrete eksempler på episoder vi har fått høre om. Fordi det vil være lett å identifisere enkeltpersoner ut fra informasjonen. I denne rapporten fremkommer det derfor bare generell informasjon.

Undersøkelsesgruppen har gjennomført et større antall samtaler, og vi har mottatt en stor mengde informasjon. Senere i rapporten, under kapittel 5 gjøres det mer utførlig rede for de funn vi har gjort. Innledningsvis gis en kort oversikt over noen av de funnene gruppen anser som sentrale.

Undersøkelsesgruppen har gjennom undersøkelsene identifisert åtte menn, som vi har vurdert det nødvendig å ha samtale med. Syv av disse åtte har ulike lederposisjoner. Ikke alle har utsatt noen for noe som undersøkelsesgruppen oppfatter er innenfor seksuell trakassering. Noen har "bare" vist det vi mener er svært dårlig rolleforståelse som leder, andre har kommet med kommentarer om kvinner som ikke er akseptable.

- Det er viktig å presisere at de aller fleste vi har snakket med ikke har opplevd noe innenfor kategorien seksuell trakassering.
- Mange opplever det som at man må holde seg inne med de rette personene, og de som har negative opplevelser vegrer seg for å si ifra.
- Bare unntaksvis nevner de vi har snakket med at de ville brukt tillitsmannsapparat eller vernetjeneste dersom man hadde opplevd noe negativt.
- Det gjøres ulike grep for å få flere kvinner på patruljeseksjonen og inn i operative spesialfunksjoner. Dessverre viser det seg at noen av tiltakene har negativ effekt, som for eksempel ulike krav til operativ tjenesteansiennitet for kvinner og menn ved opptak til UEH.
- Det er behov for å se på hvordan spesielt Bergen sentrum politistasjon er organisert, og hvordan det informeres om rutiner. Undersøkelsesgruppen opplever tydelig at usikkerhet rundt en del rutiner gir grobunn for spekulasjoner, og gjør det vanskeligere for enkelte kvinner å gi beskjed dersom de utsettes for negative opplevelser.
- Det er behov for mer opplæring av ledere innenfor temaer som seksuell trakassering og etiske dilemmaer.
- Ansatte må aktivt oppfordres til å gi beskjed til ledelsen. Informasjon til ledelsen må oppfattes som konstruktive innspill og ikke kritikk. Ansatte som velger å gå til leder må møtes med "takk for at du sier ifra".

- Det er fremkommet informasjon om enkelthendelser som åpenbart er å regne som seksuell trakassering. Disse er fulgt opp med samtaler med dem det gjelder, og med deres nærmeste ledere. Det er nærmeste leder som følger opp videre, eventuelt med bistand fra HR, og avgjør om det er aktuelt med reaksjon.
- Også enkeltepisoder som undersøkelsesgruppen anser at ikke faller inn under begrepet seksuell trakassering, men som gruppen mener er uheldig av andre årsaker, er fulgt opp med dem det gjelder og med samtale med nærmeste leder. En fellesnevner for disse funnene er manglende rolleforståelse som leder.

3. Metode og avgrensning

Undersøkelsesgruppen har håndtert denne saken i henhold til nasjonal rutine for varsling av kritikkverdige forhold. Vi fikk vårt mandat fra vurderingsgruppen, som hadde konkludert med at ytringene fra begge dem som hadde tatt kontakt var å anse som et varsel.

Vår vurdering er at vi ikke kan velge å se bort fra dette. Videre i rapporten beskriver vi derfor opprinnelig innkommet informasjon som varsel, og de to som tok kontakt som varslere, uten å skille mellom dem.

Begge varslerne gir uttrykk for at deres motivasjon for å varsle utelukkende var å sette søkelys på det de oppfatter som problemer i organisasjonen. De ønsket å bidra til å skape læring og forbedrede forhold i politidistriktet. Undersøkelsesgruppen vurderer at ingen av varslerne har andre motiver. Hva som er bakgrunnen for at de velger å varsle akkurat når de gjør, er ikke helt klart. Det har vært mye intern diskusjon etter at det ble offentliggjort en artikkel i Politiforum om ukultur i Vest politidistrikt.

Politimesteren uttrykte ønske om at undersøkelsene skulle prioriteres så godt det lot seg gjøre. Belastningen for organisasjonen er stor i slike saker, og vi har derfor prioritert arbeidet høyt. Leder for undersøkelsesgruppen har i en lengre periode vært avgitt på fulltid til arbeidet.

Undersøkelsene er gjennomført som faktaundersøkelse. Det er skrevet korte resymé fra hver samtale, som er sendt til godkjenning av den som var med i samtalen. Resyméene er lagret for internt bruk, på en lukket gruppe på websak.

Personer som er nevnt i en eller flere samtaler, har fått muligheten til å svare på påstander rettet mot seg. De har ikke fått lese resyméet, eller fått vite hvem som har forklart dette. Det er gjort noen få unntak, der den som har kommet med informasjonen har samtykket til at konkrete påstander gjøres kjent for den det gjelder.

Undersøkelsesgruppen består av syv personer. Etter at de innledende samtalene med de to varslerne var gjennomført, besluttet leder for undersøkelsesgruppen at ett medlem, ansatt på patruljeseksjonen, ikke skulle være med i resten av undersøkelsene. Beslutningen ble tatt ut fra en helhetsvurdering. Det var ikke fremsatt innsigelser fra noen.

Verken vurderingsgruppen eller politimesteren har lagt begrensninger på undersøkelsesgruppens arbeid. Undersøkelsesgruppen har en tydelig oppfatning om at politimester ønsker at all informasjon om seksuell trakassering skal håndteres, uavhengig av hvem som skal ha utøvd dette.

Det er ikke sagt noe om hvilke tidsrom undersøkelsene skal gjelde. Det har kommet frem informasjon av generell karakter, eller i form av ubekreftede rykter, om at både tidligere og nåværende ledere på høyt nivå skal ha gjort ting som er oppfattet som uheldig for mange år siden. Denne informasjonen har

undersøkellesgruppen ikke fulgt opp, ettersom den har vært lite konkret og har båret preg av ubekreftede rykter.

Alle forhold undersøkelsesgruppen har fått konkret kunnskap om, skal ha skjedd de siste to-tre årene. Vi har ikke definert noen grense for alder på saker vi har tatt imot. De vi har snakket med, har selv definert hva de har villet fortelle oss om.

Det har vært vanskelig å avgrense tema for undersøkelsene. Underveis har vi fått belyst hvorfor det angivelig skal være vanskelig å gi beskjed. Noen eksempler er fordeling av overtid, ansettelse på patrulje, innstilling til UEH opptak osv. Undersøkelsesgruppen har gått ut over et snevert metoo-tema, for å belyse utfordringer knyttet til metoo og hvilke mekanismer som gir rom for slike handlinger. Gruppen har ikke hatt som mål utførlig å svare på verken rutiner rundt fordeling av overtid eller annet.

Undersøkelsesgruppen fikk i mandatet beskrevet en påstått ukultur i GDE BAØ. Vi fant det riktig å ikke bare konsentrere undersøkelsene mot GDE BAØ, men å undersøke også andre enheter. For å se om påstått ukultur kunne eksistere flere steder. Gjennom undersøkelsene våre har vi hatt samtaler med personer fra ulike avdelinger i FOT, flere stasjoner og avsnitt i GDE BAØ, FSI samt én fra GDE Hordaland og én fra GDE S/F. Vi har også hatt samtaler med personer knyttet til spesialfunksjoner, som UEH, som går på tvers av GDE`ene. Hovedtyngden av funnene er knyttet til ansatte i GDE BAØ, men det er identifisert tilfeller også andre steder.

Alle som ble innkalt til samtale, ble kontaktet først per telefon. De fikk så skriftlig innkalling, med informasjon om rammene for samtalen. Der fremkom det blant annet at nærmeste leder ikke var informert, og at det var frivillig om de ønsket å kontakte nærmeste leder. Noen få har sagt at de ikke ønsker at nærmeste leder skal være informert. To av personene vi hadde samtale med valgte å ha med seg en tiltroperson.

Flere ledere har ytret at de mener det er uheldig at linjen ikke har vært bedre informert, spesielt med tanke på oppfølging av personell. Undersøkelsesgruppen er oppmerksom på at det er ulike syn på hva som er beste løsning.

Etter mandatet skulle personellomsorgsgruppen følge opp de involverte. De kom imidlertid ikke i gang med tilbud om oppfølging før langt ut i prosessen, og det ble ikke gjennomført noen nærmere oppfølging fra dem. Undersøkelsesgruppen har forsøkt aktivt å følge med på om det er noen som har hatt behov for oppfølging, blant annet ved at vi har tatt kontakt etter samtale. Vi har ikke registrert et slikt behov.

Begge varslerne sier seg godt ivaretatt av undersøkelsesgruppen og av politimesteren/leder for HR.

4. Regelverk, definisjoner og utgangspunkt for drøftelsen

Undersøkelsergruppen ønsker ikke å rettsliggjøre oppfølgingen av ytringene til varslerne mer enn nødvendig. Likevel skal den videre vurderingen knyttes til de rette lovbestemmelsene, der det er nødvendig. Vi mener at varslere ikke kan frasi seg status som varslere, og da særlig de rettigheter som gjelder for varslere etter arbeidsmiljølovens (aml.) kapittel 2A.

For at en ytring skal håndteres i henhold til de spesielle reglene i aml. kapittel 2A om varsling, må grunnvilkåret i aml. § 2A-1 første ledd om at det foreligger "kritikkverdige forhold i virksomheten" være oppfylt. Begrepet "kritikkverdige forhold" har vært utgangspunkt for mange diskusjoner tidligere. Etter nye endringer i aml. (trådt i kraft 01.01.20) er innholdet nå definert i aml. §2-1 annet ledd. Definisjonen i aml. § 2A-1 annet ledd viser blant annet til "etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet".

Undersøkelsergruppen legger til grunn at varselet/ytringen omfatter "kritikkverdige forhold" en arbeidstaker har rett til å varsle om jf. aml. § 2A-1. Varslerne har varslet arbeidsgiver, som er en av fremgangsmåtene trukket frem i aml. § 2A-2. Per i dag er det ikke påstander om gjengjeldelse jf. aml. § 2A-4.

Vurderingsgruppen har konkludert med at de mener ytringene som er grunnlaget for undersøkelsene er å regne som varsel. De har ikke drøftet eller konkludert med om forholdene er å regne som kritikkverdige eller hva som konkret skal være tema. Vurderingsgruppen ba undersøkelsesgruppen undersøke påstander, uten at det var nærmere avgrenset hvilke tema som skulle belyses, ut over at noen eksempler var nevnt.

Vurderingsgruppen har ikke brukt begrepet metoo. I vedlegget fra politimesteren er overskriften likevel nettopp metoo. Undersøkelsergruppen har forholdt seg til meningsinnholdet fra store norske leksikon: "hovedfokuset i #metoo-kampanjen var seksuell trakassering fra overordnede i arbeidslivet."

Vi har ikke gått nærmere inn på definisjon av seksuell trakassering. I denne rapporten brukes begrepet metoo i det videre som en fellesbetegnelse på seksuell trakassering. Vi har brukt en utvidet tolkning av begrepet, slik at handlinger også helt i nedre sjikt av betegnelsen er omfattet.

Vi har også gått inn i konkrete eksempler fra kvinner, som har fortalt oss om det de mener er diskriminering som følge av at de er kvinner. Disse har vi fulgt opp.

Undersøkelsergruppen mener at flere av de beskrevne episodene klart faller inn under arbeidsmiljølovens regler om kritikkverdige forhold.

Vi har ikke funnet grunn til å måtte konkludere med om det som har blitt beskrevet er brudd på arbeidsmiljølovens regler om arbeidsgivers plikt til å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

5. Funn og vurderinger

Det har dannet seg et tydelig mønster i svarene undersøkelsesgruppen har fått. Det er lite motstridende opplysninger. De funnene som blir presentert her, er det bred støtte for i de samtalene vi har hatt.

5.1 Metoo

Gjennom våre undersøkelser har vi fått beskrevet hendelser som åpenbart omfattes av betegnelsen metoo. Det dreier seg om kommentarer, både på jobb og utenfor arbeidstiden, med et klart seksuelt fokus. En fellesnevner er at den som har fremsatt kommentarene, eller sendt meldingene, er eldre og har en høyere stilling enn den som er mottaker. Videre er det tilfeller av uønsket oppmerksomhet og seksuelle tilnærminger i sosiale sammenhenger.

Grensedragningen mellom hva om regnes for å være en del av privatlivet og hva arbeidsgiver kan, eller skal, mene noe om kan være vanskelig i enkelte tilfeller. Undersøkelsesgruppene vil derfor være tydelig på at det er avdekket en rekke tilfeller som klart er av en karakter der den ene parten har vist dårlig rolleforståelse, ofte som leder, og der episoden ikke kan avfeies med noe som har skjedd privat – det har skjedd i en sammenheng der vedkommende blir forbundet med sin stilling i Vest politidistrikt.

Det er også avdekket hendelser som omfattes av bestemmelser i nedre sjikt av straffeloven. Fornærmede har ikke ønsket å anmelde.

Som tidligere beskrevet, har undersøkelsesgruppen for å ivareta hensynet til de involverte, valgt å ikke beskrive enkelthendelser i denne rapporten. Samtlige hendelser i denne kategorien er tatt opp med den det gjelder og nærmeste leder. Deretter har nærmeste leder og HR overtatt ansvaret for å følge opp.

5.2 Fryktkultur

Mange av dem undersøkelsesgruppen har snakket med er ærlige på at de ikke ønsker å si ifra om det de har blitt utsatt for. Dette har vært et gjentakende tema i mange samtaler. De har valgt å ikke si ifra tidligere, og har også opprettholdt dette på direkte spørsmål fra undersøkelsesgruppen. Andre har sagt at de ikke ville våget å stå frem, dersom de hadde blitt utsatt for noe. De ønsker ikke å "være den som sa ifra". Flere har også sagt at de vet om situasjoner andre har vært utsatt for, som de har valgt å ikke fortelle om. Dette synes å være et tydelig funn.

Årsakene er antagelig komplekse. Uten at undersøkelsesgruppen har tilstrekkelig grunnlag for å konkludere med hva som er mest tungtveiende, nevnes i denne omgang det flere betegner som en fryktkultur. Flere er tydelige på at det ikke lønner seg å gi beskjed. Flere har konkrete eksempler på at de som har gitt beskjed om ting de har reagert på, har møtt negative sanksjoner.

Et eksempel er en konkret påstand om at en person er forbigått ved tildeling av kurs. Angivelig fordi den som har bestemt tildelingen av kursplasser ikke har likt vedkommende, fordi vedkommende har gitt beskjed om ting hen har reagert på.

Dette er ikke et funn som gjelder på alle nivåer, overalt. Mange gir uttrykk for at deres nærmeste leder er tilgjengelig og alltid lydhør. Samtidig gir de uttrykk for at det utenfor den nærmeste enheten er annerledes. Vi velger derfor likevel å beskrive dette som et generelt funn. Vi har fått påstander om ledere helt opp til seksjonsledernivå, som velger å ikke gi beskjed om ting de reagerer på.

Øverste ledelse må ta tydelige standpunkt, og være bevisst hvordan disse kommuniseres nedover i linjen. For eksempel mener undersøkelsesgruppen dette gjelder opplæring i forebygging av metoo. Undersøkelsesgruppen mener at alle spørsmålene de ansatte har, gjør at påstander om fryktkultur ikke kan avfeies.

Spesielt når det gjelder Bergen sentrum politistasjon er det beskrevet at avstand til øverste ledelse ved stasjonen oppleves lang. Det kan virke som at størrelsen på Bergen sentrum politistasjon i seg selv gjør det krevende.

Undersøkelsesgruppen mener at dette stiller andre og større krav til ledelsen ved Bergen sentrum om tilstedeværelse, klare retningslinjer og tydelige signaler. De mange ledernivåene ved Bergen sentrum, og det store antallet ansatte, gjør at det etter undersøkelsesgruppens syn må gjøres svært tydelig hvilke rutiner som gjelder for overtid, søknader om UEH, tildeling av studier og andre goder. Dette kommer vi tilbake til i et eget underkapittel.

5.2.1. Bruken av arbeidsgivers styringsrett

Undersøkelsesgruppen har ikke inngående kjennskap til reglene rundt bruken av arbeidsgivers styringsrett, men opplever at det er ulike syn internt i distriktet om hvordan dette skal praktiseres. Vår oppfatning er at det er svært utstrakt bruk av denne. En påstand vi har fått gjennom våre undersøkelser, er at det ikke har blitt lyst ut en fast stilling ved patruljeseksjonen ved Bergen sentrum politistasjon siden 2012. Vi har ikke etterprøvd denne påstanden. Vårt inntrykk er at det ikke bare er Bergen sentrum som benytter seg av utstrakt bruk av styringsretten.

Vi har ikke grunnlag for å mene om bruken i seg selv er i henhold til regelverket. Undersøkelsesgruppen sitt poeng er at denne utstrakte bruken gir rom for tolkning i organisasjonen. Mange gir uttrykk for at det lønner seg å holde seg inne med de rette personene. Undersøkelsesgruppen mener at utlysninger ville kvalitetssikret ansettelsene, og at man ville unngått mange spekulasjoner.

Dersom dagens praksis videreføres, må det tydeligere kommuniseres hva som er årsakene til de valg som gjøres. Undersøkelsesgruppen har ikke noe grunnlag for å kritisere argumentene som brukes, og forutsetter at årsakene er gode og legitime. Da må de også kunne kommuniseres ut i større grad enn det som gjøres i dag. Arbeidsgiver må ved vurderingen av om arbeidsgivers styringsrett skal brukes, ta med i vurderingen at bruken har en negativ effekt ved at det

skaper rom for spekulasjoner og at det blir stilt spørsmål ved hvem og hva om påvirker beslutningene.

5.2.2.Kvotering av kvinner

Det er et uttalt mål med flere kvinner i politiet generelt og i lederstillinger spesielt, jf. blant annet "overordnet plan for kjønnsbalanse i lederstillinger 2017-2022". På mange avdelinger er det i dag stor andel av kvinner. Særlig innenfor operative stillinger, og UEH, er det imidlertid fremdeles få kvinner. Det gjøres aktive grep for å få flere kvinner i enkelte posisjoner.

Undersøkelsesgruppen har fra flere kvinner fått tilbakemelding om at en del av disse prosessene ikke oppleves som grei for de aktuelle kvinnene. Det har fremkommet konkrete påstander om at noen av kvinnene selv ikke blir lyttet til, og at det tas beslutninger på tvers av deres ønsker. Kvinnene ønsker ikke å være brikker i arbeidsgivers måloppnåelse av krav til kjønnsbalanse.

Dette kan etter undersøkelsesgruppens syn ha motsatt effekt, ved at kvinnene velger å "sitte enda stillere i båten" for ikke å påkalle seg mer oppmerksomhet enn nødvendig. Om man er den som sier ifra, og så får en stilling man ikke selv engang har ønsket, er man redd for at det fremstår som at det er fordi man har smisket seg til noe.

Et av de konkrete grepene for å få flere kvinner inn i UEH har vist seg å være direkte kontraproduktivt. Slik undersøkelsesgruppen har fått det fremlagt ble det ved UEH-opptaket i 2018 laget ulike regler for menn og kvinner. Kvinner trengte bare ett års operativ erfaring, mens menn måtte ha to år. Ut fra informasjonen vi har fått, førte dette til massiv frustrasjon hos både menn og kvinner. Kvinnene som kom inn/fikk posisjoner har kjent på at det i etterkant har blitt stilt spørsmål ved om de er gode nok, og at det må bevise dette ekstra.

Kvinnene etterlyser enda klarere rutiner og bedre oppfølging ved graviditet, og særlig oppfølging knyttet til IP-runder. Skal man jobbe operativt rett etter permisjon, må arbeidsgiver bidra mer aktivt for å legge til rette for at kvinnene kan delta på IP runder i permisjonstiden, eller legge til rette for tilbake til jobb kurs. Det må være arbeidsgivers ansvar å følge opp dette, og ikke kvinnene som er i permisjon.

5.2.3.Manglende begrunnelser og tilbakemeldingskultur

Ut fra informasjon undersøkelsesgruppen har fått fremstår det som at det er mye å hente på å skape en bedre tilbakemeldingskultur. Vi har fått beskrevet prosesser som fremstår grovt urettferdig, fra den som forklarer seg om det sin side. Alle vil ikke kunne gjøres fornøyd, men dersom man ikke får noen begrunnelse for hvorfor man ikke får noe man mener man er berettiget til, skapes fort spekulasjoner. Vi har også snakket med noen tildelende parter som bekrefter at det ikke er gitt begrunnelser.

I en samtale mellom leder av undersøkelsesgruppen og en som tildelte kurs ble det uttalt at det ikke var vedkommendes jobb å gi tilbakemelding om at søker

ikke var kvalifisert. På spørsmål hvem sin jobb det var, svarte vedkommende at det var linjeledelsen sin jobb. På videre spørsmål om linjeledelsen var informert om at søker ikke var kvalifisert var svaret nei, men det måtte de vite så uegnet som søker var. Her synes systemene å ikke være gode nok.

Slike tilbakemeldinger må gis til de det gjelder. Både for at de skal få mulighet til å trene opp for eksempel ferdigheter de mangler, men også for å skape forståelse for at de ikke vil få tildelt nye lignende oppdrag dersom ikke ferdighetene trenes opp.

Undersøkellesgruppen opplever at også flere av mennene som skal ha utsatt noen for noe innenfor segmentet metoo, sier at de skulle ønske at de fikk tilbakemelding for lenge siden om at folk har reagert på deres oppførsel. Som en sa, tenk om jeg hadde fått mulighet til å korrigere min oppførsel for 10 år siden.

5.2.4.Negative sanksjoner dersom man sier ifra

Flere har beskrevet at de selv eller andre har opplevd negative sanksjoner som følge av at de har gitt beskjed om noe. Dette varierer fra "utdriting" i plenum foran kolleger til opplevd forbigåelse ved ansettelse og tildeling av studier og kurs.

Det er også beskrevet et konkret eksempel på en som gav beskjed innenfor metoo-sjangeren, og som opplevde å få direkte negative sanksjoner som følge av dette. Vedkommende selv valgte å ikke fortelle om dette i samtale med oss, men dette er beskrevet av andre som er tett på vedkommende.

Om de negative sanksjonene er reelle eller opplevde har liten betydning. Vi har fått høre fra flere hold, at flere opplever å ha bevis for at det straffer seg å gi beskjed. Det vil være avgjørende at de som gir beskjed blir fulgt opp slik, at det ikke vil være grunnlag for å sette negative beskjeder/manglende tildelinger i ettertid i sammenheng med at det ble gitt beskjed.

5.2.5.Fryktkultur oppsummert

Undersøkellesgruppen er av den oppfatning at her er mye av kjernen for å ta tak i metoo-problematikken i politidistriktet. I flere tilfeller har vi fått telefoner fra personer som selv har snakket med noen som har opplyst å ha blitt utsatt for noe, og enkelte ganger flere beskjeder om samme person. I senere samtale med oss hevder samme personer å ikke ha opplevd noe negativt. Dette bekreftes også av medarbeiderundersøkelsen, der det kommer tydelig frem at det store flertallet som utsettes for noe velger å ikke gi beskjed om dette.

5.3 Bergen sentrum politistasjon

Undersøkellesgruppen finner det rett å nevne Bergen sentrum politistasjon som et eget punkt. Leder for Bergen sentrum bruker selv begrepet "kammeretrollet" i samtale med oss, om noe udefinert som er ved politihuset i Bergen.

For ordens skyld understrekes det at undersøkelsesgruppen er klar over at politihuset i Bergen består av mange enheter, hvorav Bergen sentrum politistasjon bare er en av flere enheter.

Bergen sentrum politistasjon har flere ansatte enn de fleste driftsenhetene i Vest pd. Undersøkelsesgruppen mener det er viktig å sette fokus på en del utfordringer knyttet til dette.

5.3.1. Forflytning mellom ulike seksjoner

Det er en kjensgjerning at svært mange vil på patrulje. Spesielt er det mange på vold- og sedelighetsseksjonen som ønsker seg til patrulje. Vi har fått beskrevet at det under tidligere ledelse var en liste for hvem som fikk komme dit. Den nye ledelsen sier at det ikke skal være noen liste, men at arbeidsgiver til enhver tid må kunne vurdere behov. Som eksempel er nevnt at hvis det er behov for IP3 kompetanse, så vil personer med denne kompetansen få begynne på patrulje.

Undersøkelsesgruppen er kjent med at det foregår endringer i forhold til hvordan forflytning skal skje mellom seksjonene. Det er etter undersøkelsesgruppens syn viktig at seksjonene har tettere dialog om rutiner rundt dette. Det som fastsettes som rutiner må tydelig kommuniseres ut.

Det er et uttalt ønske om å få flere til å være på etterforskning. Ledelsen ansetter derfor primært på etterforskning ved nyansettelser. Veggen til patrulje er uklar, og mange oppfatter igjen at det handler om å holde seg inne med de rette personene.

5.3.2. Mange ledernivåer

Som nevnt tidligere i rapporten, har undersøkelsesgruppen forstått at det er en oppfatning om at det er svært langt til ledelsen ved Bergen sentrum. Dette har naturlige årsaker i størrelsen. Vi mener dette fordrer at øverste ledelse i enda større grad setter tydelig retning og fokus. Med andre ord at lederne ikke bare snakker om drift, men også om retning – slik vil vi ha det. Et eksempel på manglende fokus her, er at metoo-opplæring i Bergen sentrum for flere ikke er gjennomført, mens enkelte andre har kritisert opplegget og at dette fremstod flåsete og useriøst.

En person vi snakket med beskrev at hen opplevde at ved Bergen sentrum tok man ikke ting opp med ledernivået over, det ble heller klaget på piketten og frustrasjonen ble der. Dette er en ansatt som har jobbet ved Bergen sentrum i den senere tid.

5.3.3. Fordeling av overtid og innstilling til kurs

Vi har fått en del påstander om uryddige eller manglende prosesser rundt fordeling av goder som overtid og annet. Noen eksempler er spørsmål knyttet til hvem som får overtid på konserter, Brannkamper og andre forhåndsplanlagte arrangement. Her fremstår det som at det er mye mangelfull kunnskap blant mannskapene.

Det er behov for å kommunisere ut oppdatert kunnskap om hva som faktisk gjelder. Her ville man etter undersøkelsesgruppens syn hatt mye å hente på å informere også dem utenfor patruljeseksjonen. Klar og tilgjengelig informasjon, og oppfølging med tilbakemelding, også når man jobber på tvers av linjen, vil kunne gjøre dette bedre.

Det er flere konkrete eksempler på at kvinner som får tildelt overtid føler seg mistenkeliggjort. Noen har fått konkrete tilbakemeldinger på at andre reagerer på at de fikk nevnte overtid.

Når det gjelder fordeling av kurs, spesielt UEH, medic og annet som ligger utenfor linjen, fremstår det som at mange mangler kunnskap om hvem som faktisk innstiller til dette. Det er også påstander om lite eller ingen tilbakemelding ved tildeling.

5.3.4.Kamp om plassene på patrulje

Det lyses ikke ut stillinger på patrulje. Arbeidsgiver påberoper seg i stor grad retten til å personell disponere, og slik bruke arbeidsgivers styringsrett. Dette skaper stor grobunn for usikkerhet og frustrasjon. Det er så mange som vil til patrulje, at det skapes en sterk intern konkurranse om dette.

Undersøkelsesgruppen har spurt nær samtlige som jobber i Bergen sentrum: *"Hvis du skulle gitt noen som spør et råd om hvordan jeg fortest mulig kommer meg til patrulje, hva ville du svart da?"*

Ingen, fra øverste leder til betjenter, har kunnet svare i tilstrekkelig grad på dette. Det nærmeste vi har kommet er at dersom man jobber i vekten i seks måneder, er man bortimot garantert en plass på patrulje etter det.

5.3.5.Bergen Sentrum politistasjon oppsummert

Undersøkelsesgruppen mener at den øverste ledelsen ved Bergen sentrum politistasjon må være enda mer synlig for dem "på gulvet". De mange ansatte og de ulike avdelingene gjør det krevende å være leder, og det gjør synlighet og tydelighet enda viktigere.

Videre må en del rutiner enten avklares, eller om ikke annet kommuniseres ut i større grad. Her må man også ta høyde for at mange som ikke jobber ved Bergen sentrum også har behov for å få avklart rutiner rundt for eksempel overtid. For eksempel vil ansatte ved FSI kunne ønske å jobbe overtid, men får ikke beskjed om hvordan man har mulighet til dette.

Undersøkelsesgruppen mener det er nødvendig med en allmenn aksept for at situasjonen involverer flere enn bare Bergen sentrum. Alle de parallelle mulige veiene til patrulje i sentrum, skaper mange utfordringer som gjør det enda mer krevende å gi beskjed om noen utsettes for noe.

5.4 UEH utenfor linjen

Mange har for undersøkelsesgruppen beskrevet UEH, og dets organisering, som en kime til usikkerhet rundt makt. I artikkelen i Politiforum trekker forskerne frem begrepet "gutteklubben grei" om det operative miljøet i Godvik. Det er viktig å poengtere at undersøkelsesgruppen er bevisst skillett mellom UEH og Godvik. UEH trener mye i Godvik men består av ca. 100 tjenestepersoner, hvorav bare noen få er ansatt i Godvik.

UEH har en rekke spesialfunksjoner som aksjonsledere, teamledere, skarpskyttere, medic osv. Flere mener at prosessene rundt tildeling av disse funksjonene gir grobunn til spekulasjoner rundt det som er kalt "gutteklubben grei". Flere beskriver er at de opplever at man må holde seg inne med de rette personene for å få slike roller, ettersom rollene aldri lyses ut og de opplever at folk bare blir pekt på.

Undersøkelsesgruppen har snakket med flere sentrale personer i UEH, som beskriver at dette er noe man forsøker å gjøre noe med. Fremdeles er det imidlertid slik at den vanlige linjeledelsen opplever utfordringer knyttet til manglende påvirkning rundt prosesser i UEH. Det er heller ikke gitt at linjeleder har de beste forutsetningene til å peke ut roller i UEH. Det kan oppstå motstridende ønsker, og mangel på gode prosesser gir grobunn for spekulasjoner om "gutteklubben grei".

5.4.1.Svært dedikert operativt miljø

Undersøkelsesgruppen har fått mange tilbakemeldinger om at det operative miljøet som har innredet og utviklet treningssenteret på Godvik har fått mye urettmessig kritikk. Mange har gitt uttrykk for at de oppfatter at det er på tide at politimesteren går ut og tar avstand fra deler av påstandene i forskernes artikkel i Politiforum. Undersøkelsesgruppen er enig i dette. Vi har ikke funnet støtte for mange av påstandene som fremsettes om miljøet i Godvik.

At mange for eksempel er så dedikerte at de velger å trene på fritiden, mener vi vanskelig kan sees på som ukultur i seg selv. Utfordringen blir heller dersom det oppleves at man må trene på fritiden for å gjøre seg fortjent til roller og funksjoner. Og dersom formelle tildelinger reelt skjer i slike fora utenfor arbeidstid.

5.4.2.Tilbakemeldingskultur i UEH og operativ trening

Treningen i UEH foregår i stor grad i Godvik eller på skytebanen på Gaupås. Treningen i Godvik er etter undersøkelsesgruppens syn mye av grunnen til at UEH forbindes med Godvik. Instruksjon foregår i regi av instruktører fra seksjon for operativ trening. Leder for denne seksjonen beskriver at noe av det første han tok tak i da han begynte, var å forsøke å skape et trygt læringsmiljø.

Flere kvinner har beskrevet det som krevende å være kvinne på instruksjon. Det å være eneste kvinne på en runde oppleves av enkelte som krevende i seg selv. Mange beskriver at de får ekstra oppmerksomhet og må bevise ekstra. Vi har

fått beskrevet instruktører som henger bare etter kvinnene for å påpeke feil eller mangler de gjør. Vår oppfatning er at dette er blitt bedre, men fortsatt eksisterer.

Undersøkelsesgruppen mener at det er viktig med en god tilbakemeldingskultur på treningene, og også om prestasjoner i reelle hendelser. Dersom kvinner er usikre på hvordan de blir oppfattet og samtidig opplever ekstra fokus, er det undersøkelsesgruppens syn at det er enda vanskeligere å gi beskjed dersom man blir utsatt for noe. Kvinnene må trygges ved tilbakemelding og veiledning.

5.4.3. Oppsummering UEH og operativ trening

Undersøkelsesgruppen mener at all den tid UEH er organisert utenom linjen stiller det store krav til kommunikasjon mellom UEH leder og linjeledelse. Det er for mange usikkerhetsmomenter for hva som gjelder ved seleksjon. Ikke minst gjelder det alle dem som ønsker å komme inn i UEH. Det oppfattes som at enkeltpersoner har stor makt og innflytelse over uttak.

Treningen som foregår i Godvik og på Gaupås må foregå i trygge rammer, med blant annet en god tilbakemeldingskultur. Det er undersøkelsesgruppens inntrykk at både damer og menn har et ønske om mer tilbakemeldinger, for å skape trygghet om egne ferdigheter.

5.5 Machokultur

Et spørsmål som går igjen er om det kreves spesielle egenskaper hos dem som skal jobbe i politiet, da særlig operativt. Det synes å være en allmenn aksept for at polityrket krever spesielle personlighetstrekk, og at man må være robust for å tåle de mange krevende inntrykkene man kan bli eksponert for.

Det er beskrevet fra flere at det å være kvinne i politiet ikke i seg selv er noen utfordring. Det er i stor grad aksept for at man har forskjellige fysiske forutsetninger, men at det handler mer om hva hver enkelt er god på enn om man er mann eller kvinne.

Et gledelig funn undersøkelsesgruppen har gjort er at flere av de kvinnelige studentene vi hadde samtaler med, ikke hadde noen bevissthet rundt at de var kvinner i politiet. Det hadde rett og slett ikke vært noe tema hos dem at det var annerledes å være kvinne enn mann i politietaten.

Et svært stort antall av damene undersøkelsesgruppen hadde samtale med gav uttrykk for at det ikke var noen spesiell machokultur. Noen hadde, gjerne for noen år tilbake, hørt kommentarer som at de som kvinne fikk ta oppvasken eller lignende, men dette var fra kolleger som nå var godt av med pensjon. Andre opplevde stadig vitsing med kvinnelige sjåfører osv.

En mannlig leder gav tydelig uttrykk for at det var viktig for ham å kunne være lei seg, og kanskje felle noen tårer, når han opplevde noe som gikk særlig inn på ham.

Oppsummert har ikke undersøkelsesgruppen gjort funn som tyder på en spesiell machopreget kultur. Det er imidlertid en opplevelse av enkeltepisoder eller kommentarer, men dette er ikke jevnt over et funn.

5.6 Festkultur

Det er fremmet påstander om at det tidligere var veldig mange divisjonsfester, særlig i GDE BAØ. Her kunne det, ifølge det undersøkelsesgruppen oppfatter er rykter, konsumeres svært mye alkohol og både ledere og ansatte var sammen på disse festene. Undersøkelsesgruppen er presentert med et utall påstander om at det på disse festene skal ha foregått "mye som ikke var greit", men uten at noen kan konkretisere dette.

Mange har gitt uttrykk for at det tidligere var slik at studenter og ansatte festet mye sammen. Både studenter og ansatte gir uttrykk for at dette ikke lenger er like vanlig. Det fremstår også som at det generelt oppleves som at det er færre fester av typen divisjonsfester og turer.

Det er beskrevet at blant annet politimesterskap er en arena hvor det festes hardt. Undersøkelsesgruppen har fått beskrevet flere episoder fra slike politimesterskap, hvor enkelte har reagert på det som har skjedd. En episode er blant annet at en yngre kvinne i heisen uten forvarsel blir berørt i skrittet av en for henne ukjent eldre tjenesteperson. Vedkommende mann er ukjent, og episoden har ikke vært mulig å følge opp.

Undersøkelsesgruppen ønsker ikke å signalisere at fester i seg selv er negativt. Vi oppfatter imidlertid at det er manglende rolleforståelse hos flere ledere om hvordan en leder forventes å oppføre seg på fest. Det er undersøkelsesgruppens oppfatning at flere ledere ikke har oppfattet at de regnes som ledere også når de er på fest, også om det er utenfor arbeidsgivers regi.

De fleste av meetoo-hendelsene nevnt under punkt 5.1 har skjedd på en eller annen form for fest.

5.7 Manglende opplæring av ledere i faget ledelse

Det er satt mye fokus fra sentralt hold på opplæring av ledere. Ledelse er blitt et fag som satses på. Likevel forklarer flere ledere til undersøkelsesgruppen at de skulle ønske at arbeidsgiver hadde brukt mer tid på forventninger til lederne. Flere av dem vi har snakket med, som ikke er ledere har også tatt opp dette.

Noen eksempler på tema som er nevnt som eksempler undersøkelsesgruppen har fått opplyst at det burde vært brukt mer tid på:

- Lederne som rollemodeller.
- Hvordan opptre i sosiale settinger der man er leder.
- Hvordan opptre i sosiale settinger utenom jobb, men der kolleger er til stede.
- Bevissthet rundt lederes bruk av humor.
- Effekten av at ledere uttaler seg.

Det er nevnt fra flere at man savner at politimester og andre sentrale ledere tar tydelig standpunkt, og sier at dette forventer jeg av mine ledere og slik skal vi ha det her hos oss. Mange har et ønske om at øverste ledelse selv er tilstede på ledersamlinger, tar aktivt del i innholdet, diskuterer med ledere på lavere nivåer, og at dette ikke helt overlates til HR-seksjonen eller eksterne eksperter. De ønsker å lære av sine egne ledere i arbeidshverdagen.

Undersøkellesgruppen er av den oppfatning at en mentorordning eller lederstøtte bør løftes frem som noe positivt og settes i et system. Det må ikke bli slik at lederstøtte oppfattes som at man er mislykket som leder.

5.8 Ulikt fokus på forebygging ved de ulike stasjonene

Vi har fått beskrevet hvordan noen seksjoner og avsnitt har et tilsynelatende meget bevisst og proaktivt forhold til problematikk knyttet til metoo. Et eksempel er fra seksjon for arrest og fremstilling. På en samling for alle ansatte fremkom det en påstand om at ansatte skulle være utsatt for en metoo-hendelse fra andre ansatte.

Dette ble samme dag fulgt opp og det viste seg å være en misforståelse. Samme dag gav ledelsen tydelig uttrykk for at enhver form for seksuell trakassering var uakseptabel og at alle ledere, opp til øverste leder i FOT var tilgjengelig om noen hadde opplevd noe.

Andre seksjoner har tilsynelatende ikke et like tydelig fokus. Flere fra Bergen sentrum politistasjon gav uttrykk for at de ikke hadde gjennomført planlagt program for å forebygge metoo. Det fremkom også påstander om at de som hadde gjennomført dette ved Bergen sentrum opplevde at den lederen som gjennomførte dette flåste det vekk og at opplæringen var mangelfull.

Oppsummert fremstår det som at det er store variasjoner i opplæring/forebygging av metoo problematikk blant de ansatte. Dette til tross for at seksjon for HR har bestemt at alle ansatte skal gjennomføre slik opplæring. Dette fremstår for undersøkelsesgruppen som et funn i seg selv. Hva er grunnen til at pålagt opplæring ikke er gjennomført?

5.9 Vernetjenesten og tillitsvalgtapparatet

Undersøkelsesgruppen finner det påfallende at bare noen ytterst få nevner at de ville brukt tillitsmannsapparat eller vernetjenesten til å ta opp noe dersom de opplevde noe som var ugreit innenfor metoo. Det er viktig å presisere at det ikke er fremmet noen konkret mistillit mot verken enkeltpersoner eller system.

Dersom det er ens nærmeste leder som utsetter en for noe mener undersøkelsesgruppen at vernetjeneste eller tillitsmannsapparat er viktige kanaler for å følge opp dette. Det synes ikke å være tilstrekkelig bevissthet rundt disse mulighetene blant dem vi har samtalt med.

6. Utførte tiltak

Undersøkelsesgruppen har fått høre om metoo-episoder som har blitt meldt inn, og der HMS rådgiver har håndtert dette på en god måte og begge parter har vært fornøyd i ettertid. HR har også fått skryt for å ha håndtert noen saker innenfor dette sporet, uten at undersøkelsesgruppen har fått konkret info.

Politihøgskolen skal ha tatt grep for å unngå en del episoder der instruktører og studenter har seksuell omgang under leiropphold. Dette skal angivelig ha vært et problem. Flere har meldt om at det ble informert om dette da de som studenter skulle i leiropphold i B3.

Undersøkelsesgruppen har gjennomført samtale med et stort antall kvinnelige studenter. De skryter av både praksisansvarlige og veiledere, og den innsatsen som legges ned for at de skal ha et trygt og godt læringsmiljø. De har aktivt blitt oppfordret til å gi beskjed dersom det skulle skje noe. Metoo har vært tatt opp som et eget tema. Dessverre er det likevel kvinnelige studenter som har opplevd episoder som klart omfattes av metoo. Undersøkelsesgruppen mener at praksisansvarlige skal ha skryt for alt som gjøres for å legge til rette, men understreker at man ikke er i mål.

Alle avdelinger ble i løpet av 2019 pålagt å gjennomføre opplæring for å forebygge metoo. Her rapporteres det om svært ulik gjennomføring. Noen har hatt HMS rådgiver med i dette arbeidet, det er utarbeidet caser og det er gjennomført gruppediskusjoner. Andre har ikke hatt noen opplæring, og noen som har hatt opplæring hadde dette kun i form av storklasseromsundervisning. Undersøkelsesgruppen oppfatter at her var intensjonene gode, men gjennomføringen har ikke vært god nok. Årsakene til dette er nok sammensatte.

7. Oppsummering og anbefaling

Undersøkelsergruppen har funnet at Vest politidistrikt i all hovedsak har etablert de funksjoner og instruksjoner som skal håndtere hendelser av den art våre undersøkelser har dreiet seg om. Det er tydelig at utfordringen er knyttet til at det i mange sammenhenger ikke er opplevd at ledelsen har grepet inn. Ukultur og brudd på retningslinjer og rutiner får fortsette, og enkelte personer som har stått for dette har i dag høyere stillinger. Det er vår klare oppfatning at den uttalte takhøyden ikke samsvarer med den opplevde takhøyden.

I lyset av dette, og med bakgrunn i de funnene som er presentert i kapittel 5, foreslår undersøkelsergruppen tiltakene som følger under. Dette er tiltak vi mener alle enheter i Vest politidistrikt vil profitere på å følge opp, med unntak at tiltakene der kun én enhet er nevnt.

- a) Politimesteren bør gå aktivt ut og si hva han forventer av sine ledere. Øverste ledelse bør delta aktivt i lederutviklingen, og problemstillinger belyst i denne rapporten bør inkluderes.
- b) Etablere lederstøtteprogrammer/mentorordninger internt i distriktet, slik at også erfarne ledere jevnlig blir utfordret og må tenke rundt egen ledelse.
- c) Opplæringsprogram av nye ledere må komme i gang igjen. Viktige etiske og relasjonelle dilemma må inn i opplæringen og opplæringen må gjøres obligatorisk.
- d) På introdag for nyansatte bør det gis tydelig beskjed om hvor grensen går for akseptable og uakseptable adferd, og det bør gis informasjon om hvilke kanaler som kan benyttes dersom noen blir utsatt for uønskede hendelser og vil melde i fra. Da kan det også opplyses om hvordan forflytninger innad i distriktet foregår, samt rutiner knyttet til fordeling av privatbetalt overtid og overtid knyttet til store arrangementer.
- e) Sørge for at alle enheter gjennomfører pålagt metoo-opplæring, på en måte som treffer de ansatte på de ulike enhetene og slik at det ikke flåses bort. Det må gis troverdig og tydelig beskjed om at det er ønskelig at de som opplever meetoo-episoder sier i fra, og hvilke kanaler som kan benyttes dersom man har blitt utsatt for noe og ønsker å si ifra.
- f) Den omfattende bruken av arbeidsgivers styringsrett bør vurderes. Prosessen omkring bruken av arbeidsgivers styringsrett må opplyses om, og begrunnelsene for beslutningene må kommuniseres ut.
- g) Utfordre fagforening og vernetjeneste på hvorfor de ikke fremstår som aktuelle for ansatte å bruke innenfor temaet metoo. Disse kanalene bør

styrkes.

- h) Bergen sentrum politistasjon må særlig sette fokus på intern kommunikasjon og rutiner. Herunder å kommunisere ut gjeldende rutiner for overtid, og hvem som innstiller til kurs, UEH-opptak og spesialfunksjoner.
- i) Øverste ledelse ved Bergen sentrum politistasjon bør tilstrebe større grad av synlighet og markere standpunkt innenfor viktige områder.
- j) Undersøkellesgruppen ser ikke andre praktiske løsninger enn at UEH forblir utenfor den tradisjonelle linjen, men det må unngås for mange uklarheter rundt hvem som tildeles plass og etter hvilke kriterier. Her må linjen bli mer delaktig.
- k) Undersøkellesgruppen mener det er viktig at politimesteren gir instruktørene i Godvik tydelige signaler om at de har hans tillit, herunder ved et besøk til Godvik. Dette vil bidra til å legitimere og forankre denne seksjonen som en legitim del av organisasjonen.

8. Avslutning

Dersom politimesteren ønsker en utdypning av saksforholdet eller andre endringer i utredningen, ber vi om en tilbakemelding, og vi kan fortsette arbeidet i henhold til bestilling.

Undersøkelsesgruppen ber om å bli orientert om arbeidsgivers videre tiltak.

På vegne av undersøkelsesgruppen i Vest politidistrikt.

Kenneth Rastad

Leder undersøkelsesgruppen

Vest politidistrikt

Lillian Borge Bersaas

Jan Ludvik Fosse

Marianne Føleide

Sigrid Sulland

Bjørn Inge Aarsand