

Hvorfor ønsker man flere kvinner i UEH?

En empirisk oppgave

BACHELOROPPGAVE (BOPPG30)

Politihøgskolen

2021

Kand.nr.: 281 og 304

Antall ord: 8735

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning	3
1.1 Valg av tema og problemstilling	3
1.0.1 Hva er UEH?	3
1.0.2 Relevans for politiets rolle og funksjon i samfunnet.....	4
1.2 Avgrensning.....	5
2.0 Sentrale begreper og teoretisk forankring	5
2.1 Kjønn i politiet.....	5
2.2 Mangfold	6
2.3 Yrkeskultur	7
2.4 Praktiske utfordringer	8
2.5 Fysisk kapasitet og oppdragsløsning	9
3.0 Metode	10
3.1 Valg av metode	10
3.2 Litteratur	11
3.3 Gjennomføring av intervjuene.....	11
3.4 Reliabilitet	13
3.5 Validitet	14
3.6 Forforståelse	14
4.0 Analyse og drøfting	15
4.1 Mangfold og oppdragsløsning	16
4.2 Yrkeskultur	18
4.3 Fysisk kapasitet.....	19
4.4 Praktiske utfordringer	21
4.5 Rekruttering	22
5.0 Avslutning	25
6.0 Litteraturliste	26
Selvvalgt pensum.....	29
7.0 Vedlegg	32
Vedlegg 1 – Godkjenning fra NSD	32
Vedlegg 2 – Informasjonsskriv.....	33
Vedlegg 3 – Intervjuguide	35

1.0 Innledning

1.1 Valg av tema og problemstilling

Vi har begge bakgrunn fra Forsvaret og det operative og spennende ved dette vekket vår interesse. Politiyrket og den operative siden ved dette kan tilby utfordrende oppdrag som krever god kompetanse og ferdigheter. Det var også særlig i praksisåret vårt i politiet at vi fikk øynene opp for politiets utrykningsenhet (UEH). Dette ble dermed et sentralt tema for oss da vi bestemte oss for å skrive bachelor sammen.

Vi har hatt vår praksis i Bergen og Trondheim, hvor UEH-ressursen er av de største i landet i forhold til innbyggertall (Politiforum, 2018). I begge distriktene har antallet kvinner i UEH vært ganske bra og vi har beundret disse kvinnene. Vi fikk høre at politiet ønsket flere kvinner i UEH, men dette var et mål vi ikke kjente begrunnelsen for. Likevel har vi studenter lurt på hvordan det er å få den tøffe operative jobben til å gå opp med familieliv og om det er en jobb som er preget av å være noe mannsdominert (Politiforum, 2018). I tillegg har vi også stilt spørsmål ved og prøvd å observere gjennom praksisåret om kvinner i det operative har en innvirkning på dynamikken blant UEH-mannskapene, og om det er noen fordeler ved å ha kvinnelig personell i utfordrende oppdrag. Gjennom denne oppgaven ønsker vi å se nærmere på om mangfold påvirker politiets oppdragsløsning og kulturen i UEH, og se på muligheter og begrensinger knyttet til kvinner i UEH.

Først skal vi se på hva UEH er for å få en bedre forståelse for hva det innebærer, deretter hvilken relevans vår problemstilling har for politiets roller og oppgaver.

1.0.1 Hva er UEH?

Ifølge kursplan for utdanning av innsatspersonell til politiets utrykningsenheter er UEH politidistriktets spesialtrente personell for løsning av skarpe oppdrag og håndtering av andre tilsiktede, uønskede hendelser (terror og sabotasje), samt planlagte aksjoner mot kriminelle personer og miljøer som antas å være bevæpnet. Politiets innsatspersonell (IP) deles inn i IP-kategorier etter hvilket kompetansenivå man utgjør. Politiets ordinære innsatspersonell er IP-kategori 4 og innebærer at man har ca. 48 timer med operativ trening og skyting i året. UEH-personell hører til IP-kategori 3. UEH-mannskapene er en del av den daglige driften av

grunnberedskapen og patruljetjenesten, og skal i tillegg være en ressurs i distriktet gjennom beredskapsordninger og tjenestepanlegging. UEH-personell har over hundre timer med trening og skyting i året. UEH-styrken kan bistå med sin operative kompetanse både i sitt eget distrikt og på landsbasis. IP-kategori 2 og 1 er politiets livvakter og mannskap i beredskapstroppen (Politihøgskolen, 2018).

UEH-personell blir selektert gjennom opptaksprøver/ -tester og intervju. Testene innebærer fysiske tester, scenariotester, våpenferdigheter og helseundersøkelse. Man må i tillegg ha jobbet minst ett år med praktisk ordenstjeneste for å søke. Kursdeltakelsen blir kontinuerlig vurdert og deltakerne får tilbakemeldinger under kurset basert på beskrivelsen av læringsutbyttene (Politihøgskolen, 2018).

1.0.2 Relevans for politiets rolle og funksjon i samfunnet

Politiet har en egen rolle og funksjon i samfunnet og politiloven sier noe om denne rollen.

“Politiet skal gjennom forebyggende, håndhevende og hjelpende virksomhet være et ledd i samfunnets samlede innsats for å fremme og befeste borgernes rettssikkerhet, trygghet og alminnelige velferd for øvrig” (Politiloven, 1995, § 1).

Utrykningsenheten er en fremtredende ressurs som politidistriktene kan benytte seg av akkurat for å kunne dekke denne oppgaven. Mannskapene i UEH-styrken vil være blant de som møter publikum ute i samfunnet og vil spille en stor rolle for hvordan politiet fungerer sammen med publikum. Trolig vil det være viktig hvem som da får lov til å være en del av denne enheten og hvordan de velger å løse oppdrag (Spesialenheten, 2012).

Vår oppgave tilsikter å se nærmere på om balansen mellom kjønn vil være viktig for å kunne utføre denne oppgaven på en tilfredsstillende måte. Det kan tenkes at det er visse egenskaper og kvaliteter som må til hos en tjenesteperson for å kunne fungere på slike oppdrag. Er det noe kvinner kan bidra med for å løse disse oppgaver som ikke menn kan?

Vi kom frem til følgende problemstilling:

“Hvorfor ønsker man flere kvinner i UEH?”

For å kunne svare på problemstillingen tar vi opp temaene mangfold og oppdragsløsning, yrkeskultur, fysisk kapasitet, praktiske utfordringer og rekruttering.

1.2 Avgrensning

Temaet vi har valgt har hatt oppmerksomhet i media og det er publisert en del forskning rundt kvinner i UEH de siste årene. Empirisk forskning av Ellingsen og Lilleås (2020) om UEH-kulturen og Nina Jon (2020) sin tekst om mangel på spesialtrent operativt personell er eksempler på litteratur publisert om samme tema. Vi ønsker å ha et litt annet fokus for å kunne supplere litteratur og artikler som er publisert. Vår oppgave legger derfor sin hovedvekt på *hvorfor* man ønsker flere kvinner i UEH.

Temaet vi har valgt er stort, og for å holde oss innenfor størrelsesbegrensningen på oppgaven har vi valgt å fokusere på temaene mangfold og oppdragsløsning, yrkeskultur, fysisk kapasitet, praktiske utfordringer og rekruttering. Angående rekruttering er dette et vidt tema isolert sett. Vi skal derfor ikke dypdykke i alle spørsmål rundt dette, men konsentrerer oss om det som er relevant opp mot vår problemstilling.

2.0 Sentrale begreper og teoretisk forankring

Vi skal nå se på relevant teori som vi bruker som grunnlag for vår drøftelse og analyse senere i oppgaven.

2.1 Kjønn i politiet

Internasjonal forskning viser at politiyrket har blitt sett på som et maskulint og mannsdominert yrke (Petersson, 2014, s. 122). Dette er et omdiskutert tema i samfunnsvitenskapen. Jobben innebærer ofte arbeid som er risikofyllt og som krever både fysisk og psykisk robusthet, noe som i større grad tradisjonelt har appellert til menn ifølge tradisjonelle kjønnsrollemønstre. Det var ikke før i 1958, da formell likestilling ble innført i Norge, at kvinner fikk mulighet til å delta i uniformert ordenstjeneste på lik linje som menn (Finstad, 2005, s. 192). I dag er situasjonen en annen og kvinner har en mye høyere deltagelse i yrkeslivet generelt, også i politiet. I 2020 var det rekordhøy andel kvinner som søkte politiutdanning.

Tall fra politihøgskolen (PHS) viser at i 2020 var 51,1% av de som ble tatt opp til bachelorutdanningen kvinner (PHS, 2020). Likevel er andelen kvinner i operativ tjeneste bare

30% (Jon, 2020, 1. avsn.). Politidirektoratet har satt som mål at det skal være «jevne kjønnsbalanse på alle stillingsnivåer, i prosjektgrupper, arbeidsgrupper, råd og utvalg». Videre hadde de et mål om at «andelsmessig like mange kvinner og menn skal gjennomføre kurs/videreutdanning» (POD 2008:12). UEH er en videreutdanning man kan søke seg til etter å ha jobbet et år på ordenstjeneste. Dagens tall viser at det er ca. 1000 politifolk i UEH-styrken og målet er å nå 1200 (Jon, 2020, 3. avsn.). Et mål er også at kvinneandelen skulle øke. En artikkel fra 2018 viser til at under 10% av UEH-styrken er kvinner (Politiforum, 2018).

Ønsket om flere spesialtrente kvinner ligger ikke bare hos politiet. En satsning i Forsvaret hvor de etablerte en egen tropp med spesialtrente kvinner ble begrunnet med deres behov for flere kvinner til spesialoperasjoner hvor det å være kvinne ville være sentralt (Rones & Steder, 2017, s. 3) Dette behovet vil trolig også melde seg i politiet, ved oppdrag som blir vesentlig lettere ved å kunne bruke kvinner. Eksempelvis visitering av andre kvinner eller avhør i samfunn som uttrykker skepsis rundt å la en politimann snakke med kvinnene i samfunnet. Men det er ikke bare i polisiære oppgaver at man kan begrunne behovet for kvinner i politiet.

2.2 Mangfold

Mangfold har stått stadig sterkere som et mål og noe man har fokus på i arbeidslivet. Hovedbudskapet er at man skal se mangfoldet som en styrke og at de ulike egenskapene vi mennesker har skal anses som et potensiale istedenfor et problem (Berg, 2016, s. 5). Mangfoldsbegrepet inkluderer kjønn, alder, etnisk tilhørighet, fysiske evner og seksuell orientering, men i denne oppgaven fokuserer vi på mangfold i form av kjønn.

Argumentene for målsettingen om mangfold i politiet kan begrunnes gjennom to retninger. Den første er at politiet skal gjenspeile befolkningen og samfunnet, og større mangfold forventes å øke politiets legitimitet. Videre handler det også om kompetanse og tilgangen til flere perspektiver i etaten (Petersson, 2014, s. 130).

Politiet skal gjenspeile befolkningen, og mangfold er viktig for å kunne gjøre godt politiarbeid. Politiet må evne å se problemstillinger fra forskjellige synsvinkler. Gjennom mangfold kan vi bringe kreativitet og måloppnåelse inn i politiet (Egge, 2008, s. 110). «Man

kan si at i politiet er kvinner foreløpig en minoritet, fordi representasjonsandelen er liten. Men hvis man skal speile samfunnet, så er kvinner fortsatt femti prosent av samfunnet» (Kilden, 2017, avsn. 18). Dette er interessant med tanke på at politiet skal gjenspeile befolkningen.

Mangfold har vært et fokusområde i politiet fordi man antar at det har stor betydning for politiets arbeid og møtet med publikum. Det offisielle er at politiet skal ha bred rekruttering og at det vil være positivt for arbeidet politiet gjør, blant annet sammensetningen av kjønn. (Finstad, 2003, s. 233). «Politiroллеutvalget regner f.eks. med at økt rekruttering av kvinner til politiet vil være med på å styrke dette mangfoldet» (Finstad, 2003 s. 233).

Tradisjonell kjønnslikestilling har handla om at Lars og jeg er like, og vi kan gjøre de samme tingene. Med mangfold har vi en helt annen diskurs. Da er det nettopp det at vi ikke er like som gjør at vi begge skal kunne gjøre jobben. Men hvis man ikke benytter seg av forskjellene, så blir formålet for mangfoldsinkluderings meningsløst (Kilden, 2017, avsn. 35).

Politidirektoratets mangfoldssatsning virker å være preget av at man skal utnytte de ulikhetene som blir beskrevet i sitatet over. Politidirektoratets plan for mangfold omhandler kjønnslikestilling. (Egge, 2008, s. 111). Mangfoldssatsningen er blant annet grunnet i oppgaveløsning, politiets møte med publikum, politiets kompetanse og arbeidsmiljø (Egge, 2008, s.112-113). Noen av disse nøkkelpunktene ønsker vi å se nærmere på i vår oppgave.

2.3 Yrkeskultur

Granér (2004) og Manning (1989) beskriver yrkeskultur som en «felles måte å oppfatte og vurdere virkeligheten, det egne arbeidet og seg selv som gruppe på, innen en yrkesgruppe (...). Ut fra disse oppfatningene og verdiene utvikler det seg allment aksepterte måter å utføre en oppgave på, samt felles normer for rett og galt» (referert i Larsson, Gundhus, & Granér, 2014, s. 137). Politiet er dog en stor organisasjon som jobber veldig ulikt avhengig av hvor i organisasjonen man jobber, og man kan derfor si det finnes flere politikulturer innad i politiet. I denne oppgaven som retter seg mot UEH, er det derfor UEH-kultur vi snakker om, men siden UEH-mannskapet i landet er fordelt på 12 ulike politidistrikt, er det også flere UEH-kulturer. I vår analyse skal vi se nærmere på hvordan denne kulturen blir påvirket av å ha flere kvinner med på laget.

Før vi senere i oppgaven diskuterer kulturen i UEH spesifikt, ser vi på hvordan utviklingen av kulturen i politiet generelt har vært, siden UEH har sitt utspring herfra. I politiet i dag er det en tendens til at operative stillinger i større grad er besatt av menn, og at det på etterforskningsavdelinger ofte er flere kvinner enn menn som jobber (Nordberg, 2018, s. 2). Tanja Nordberg (2018) skriver i sin artikkel om kjønnssegregering i politiet, blant annet om denne kjønnede kompetansen i politiet. Hun skriver at kjønnsessensialisme, som er “dyptgående kulturelle forestillinger om hva kvinner og menn egner seg til”, er en forklaring på hvorfor den horisontale segregeringen i politiet er vanskelig å endre (Nordberg, 2018, s. 2).

Kjønnssegregering i politiet handler om tendensen til at kvinner og menn jobber innenfor ulike spesialiteter i organisasjonen (Fekjær, 2012, s. 221). Denne endringen som Nordberg sier er vanskelig å endre, kan være en forklaring på at vi enda ikke har hatt en kvinnelig UEH-leder i Norge. Vi vil komme tilbake til det i analysen vår.

Med kvinners økende deltagelse i arbeidslivet, også i politiet, har kulturen i organisasjonen endret seg. Ifølge Andersen, Lilleaas & Ellingsen (2017) nærmer politiet seg kjønnsbalanse med 29 % kvinner i politistillinger (referert i Nordberg, 2018, s. 374). Flere kvinner i de ulike avdelingene, som ordensavdelingen for eksempel, gjør noe med sammensetningen i et vaktlag. Samtidig bør det være en balanse mellom maskulinitet og femininitet blant kollegaene (Finstad, 2003, s. 227). En overdrevet machokultur blir ofte spøket med, men innebærer en «guttastemning-kultur» som har fokus på fysisk styrke, handlekraft og mot. Kvinner har lett for å bli ekskludert og marginalisert når machokulturen kobles sammen med denne kjønnsessensialismen, som handler om hvilket politiarbeid kvinner egner seg til (Jon, 2020). Nordberg i sin artikkel stiller seg spørsmålet om den interne kjønnssegregeringen i politiet skyldes en slik machokultur eller strukturelle betingelser (Nordberg, 2018, s. 5). Dette er et interessant spørsmål som vi på grunn av oppgavens begrensede omfang ikke skal svare på, men vi kommer likevel til å bevege oss innom tematikken.

2.4 Praktiske utfordringer

Noen av de strukturelle betingelser som Nordberg omtaler, handler om arbeidstid og turnus. Å jobbe i UEH innebærer i stor grad samme turnus som den øvrige delen av vaktlagene som jobber operativt. Man jobber en tredelt turnus som innebærer dag-, kvelds-, og nattskift på hverdager og i helgene.

Når man skal til med å kombinere turnus og familieliv, kan man møte på utfordringer og dette går særlig utover kvinner siden de er borte fra operativt arbeid i lengre tid enn menn.

Foreldrepermisjonen har endret seg mye de siste årene, i takt med kvinners økende deltagelse i arbeidslivet, noe som har ført til at det i dag gjelder en tilnærmet likedeling av foreldrepermisjonen (Solhøy, Mæland & Godal, 2019). Men kvinner går likevel glipp av mye mer trening siden de ikke kan jobbe operativt etter at graviditeten er oppdaget, for å ikke komme i situasjoner som kan skade barnet. Et godt samarbeid mellom ansatte og ledelsen vil trolig være en suksessfaktor for å tilrettelegge i forbindelse med familieliv. Dette er et punkt som behandles senere i oppgaven.

2.5 Fysisk kapasitet og oppdragsløsning

I tiden etter 1958 rettet mange kritikk og argumenterte for at kvinner ikke var fysisk sterke nok til å arbeide med ordenstjeneste. Under opplæring var blant annet gymnastikk obligatorisk for menn og frivillig for kvinner. Selv om det var innført formell likestilling viste deg seg at kvinner ikke fikk utføre visse tjenesteoppdrag. Det kunne være blant annet «vakt over rebelsk sinnssyke, transport og fremstilling av farlige vinnings- og voldsforbrytere, husarrestasjoner av voldsomme mannfolk» (Finstad, 2003, s. 244). I dagens samfunn har holdningene og synet på kvinner endret seg. Ikke bare når det gjelder fysisk styrke, men også andre egenskaper hos kvinner blir nå sett mer positivt på.

Finstad beskriver fysisk styrke som en motivasjon for å kunne gjøre en god jobb i politiet. Ikke bare det at man er fysisk sterk, men også at man ser sterk, atletisk og frisk ut. Dette er med på å signalisere til publikum at man har kontroll og er trygg i rollen sin (Finstad, 2003, s. 219).

Tidligere hadde PHS et høydekrav, dette ble fjernet i 2003. Disse kravene sa at menn måtte være minimum 175 cm og kvinner minimum 165 cm for å bli vurdert ved opptak (Lagestad, 2010, s. 8). Etter disse ble fjernet vil det i praksis si at dersom man som kvinne er svært lav og lett, men helt fint klarer politiets fysisk tester kan man på lik linje med alle andre bli politi i dag. Politiet skal alltid søke å bruke laveste maktmiddel, og kan man løse en situasjon ved bare kommunikasjon og ingen makt, er dette helst å foretrekke (Rønning, 2017, s. 155). Det er spennende å se på om fysisk styrke da har mye å si for om man kan gjøre en god jobb i UEH.

Bildet av at politiets oppgaver krever fysisk styrke, er den vanligste begrunnelsen for at man ikke ønsker for mange kvinner i politiet. Tidligere politimester Willy Haugli uttalte i 1995 sin

bekymring rundt for stor kvinneandel: «Dessverre ser fysisk styrke ut til å være viktigere i vanlig ordenstjeneste i Oslo enn jeg var villig til å innrømme... Jeg har lenge ivret for et rimelig innslag av kvinner i politiyrket, men jeg er bekymret over utviklingen hvis dette innslaget blir for stort» (Finstad, 2003, s. 246). Her påpeker han at fysisk styrke er en viktig egenskap for å kunne gjøre en god jobb som ordenspoliti. Likevel skal politiet ifølge politiloven § 6 alltid søke å bruke lempeligste middel og den makten en velger å bruke skal være nødvendig (Politoloven, 1995, § 6).

Maktpyramiden illustrer de maktmidlene politiet kan benytte seg av hvor de lempeligste midlene som tilstedeværelse og kommunikasjon befinner seg nederst, og de mest inngripende som slag, spark og skytevåpen ligger øverst. De øverste midlene er de som regnes for å ha størst skadepotensiale både fysisk og psykisk for den som blir utsatt for inngrepet. Politiet skal dermed alltid søke å bruke lempeligste middel som kan føre frem i sin tjenesteutøvelse. I hver enkelt situasjon må tjenestepersonen vurdere hvilke maktmidler som er nødvendige, forholdsmessige og formålstjenlige. (NOU 2017: 9, s. 60).

Dette synet på politiarbeid er interessant når man retter blikket mot forskjellene på kvinner og menn i politiet og de ulike egenskapene de har, og ikke minst fysiske forskjeller. For å kunne utføre tjenesten i den rolle og funksjonen samfunnet forventer, har man da bruk for et mangfold i politiet?

3.0 Metode

3.1 Valg av metode

Vi har valgt å undersøke problemstillingen ved hjelp av empiri og forskningslitteratur. Dette innebærer at hovedinnholdet i besvarelsen baserer seg på innsamlede data fra informantene vi har brukt, koblet sammen med relevant forskningslitteratur. Vår problemstilling egner seg godt til denne metodikken da svarene vi er ute etter ikke er omtalt i noe særlig grad i allerede tilgjengelig litteratur, men derimot sitter nøkkelpersoner for oss i denne oppgaven på svarene som vi søker. Vi har altså gjort et strategisk utvalg av intervjuobjekter, som innebærer at vi har valgt de som er mest interessante for å belyse oppgaven vår på best mulig måte (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2016, s. 116)

Besvarelsen vår baserer seg på en kvalitativ undersøkelse, fremfor kvantitativ. Kvalitativ metode har som formål å oppnå en grundig og systematisk forståelse av hvordan mennesker opplever noe (Olsvik, 2013, s. 99). Vi vil derfor gjennomføre kvalitative intervjuer da vi i større grad vil få mulighet til å gå i dybden hos hver enkelt kilde. Kvantitative undersøkelser produserer nemlig tallmateriale om ulike forhold (Nyeng, 2012, s. 79). I vår undersøkelse er det ikke antall personer som mener noe som vi er interessert i, altså frekvenser om noe, men innholdet i svarene er det som skal være i fokus. Vi håper også å få varierende svar, og at vi får “mye om lite” (Nyeng, 2012, s. 73). Dette får vi ved å stille åpne spørsmål som for eksempel hvordan og hvorfor, noe som kjennetegner kvalitative undersøkelser.

3.2 Litteratur

Av litteratur til oppgaven fant vi fort flere bøker, artikler og oppgaver som var aktuell å anvende for vår problemstilling. Vi vet gjennom studiet at Liv Finstad blant annet har skrevet mye om kjønn i politiet, og det var derfor naturlig å lese seg opp på mye av hennes litteratur. Andre forfattere som Nina Jon, Pål Lagestad, Tanja Nordberg, Marit Egge, Dag Ellingsen & Ulla-Britt Lilleaas har også skrevet litteratur som har vært til god nytte når vi har utformet oppgaven vår. Deres litteratur sammen med andre lærebøker og våre egne tolkninger av det vi har lest har gjort til at vi snirklet oss inn mot mangfold og oppdragsløsning, yrkeskultur, fysisk kapasitet, praktiske utfordringer og rekruttering som hovedtemaer i oppgaven.

3.3 Gjennomføring av intervjuene

Til gjennomføringen av intervjuene valgte vi UEH-personell på to ulike nivåer for å få ulike perspektiver av samme sak i vår studie. To av informantene er ledere for UEH i to forskjellige distrikt og de to andre er UEH-personell som jobber operativt til daglig. Begrunnelsen for at vi valgte å intervjuer to UEH-ledere er fordi de har ofte mye erfaring og lang fartstid i etaten. De vil kunne gi oss svar på både utvikling og hvilke egenskaper de verdsetter i sitt mannskap. Begge disse lederne er mannlige, og det er rett og slett fordi det ikke finnes noen kvinnelige UEH-ledere i landet i dag¹. Videre begrenset vi oss til en mannlig og en kvinnelig polititjenesteperson fra UEH-styrken som skal representere de som til daglig jobber med faget

¹ Dette vet vi fra en samtale med en kvinnelig operativ leder i politiet

og har oppdatert erfaring fra skarpe oppdrag. Grunnet COVID 19-restriksjoner ble alle intervjuene foretatt gjennom teams.

Tabell 1 - oversikt informanter:

Informant 1 (A1)	Mannlig UEH-mannskap
Informant 2 (A2)	Kvinnelig UEH-mannskap
Informant 3 (B1)	UEH-leder
Informant 4 (B2)	UEH-leder

I forkant av intervjuene utarbeidet vi en intervjuguide som er tilpasset slik at spørsmålene er like relevante for alle intervjuobjektene våre. Den ligger vedlagt i oppgaven. Vi tok et prøveintervju av en medstudent med intervjuguiden og fikk tilbakemeldinger på dette som vi brukte for å optimalisere den. Vi valgte å benytte oss av en semistrukturert intervjuguide som innebærer at man har en overordnet intervjuguide, men intervjueren kan velge å bevege seg frem og tilbake mellom tema og spørsmål ettersom det passer med svarene som informantene kommer med (Johannessen, et. al, 2016, s. 149). I tillegg probet vi ettersom det passet seg, og oppfølgingsspørsmålene ble forskjellige fra intervju til intervju. Ved å foreta et semistrukturert intervju blir det et mer uformelt preg over intervjuet, noe som gjør det enklere for intervjuobjektet å prate. På den andre siden kan det gjøre det vanskeligere å ha oversikt over hvilke spørsmål som er besvart. Dette løste vi ved at en av oss gjennomførte intervjuet, mens den andre noterte oppfølgingsspørsmål eller kommentarer underveis dersom intervjueren glemte noe.

Vi utformet et informasjonsskriv i samarbeid med vår veileder som vi sendte til alle informantene i god tid før intervjudato. Her informerte vi blant annet om formålet med undersøkelsen, personvern og rettigheter knyttet til deltagelse i studien, jf. kravene som stilles av NESH². Skrivet ligger vedlagt i slutten av oppgaven sammen med godkjenning av undersøkelsen gitt av NSD³. Alle informantene samtykket til å delta i undersøkelsen.

² NESH – De nasjonale forskningsetiske komiteene

³ NSD – norsk senter for forskningsdata

3.4 Reliabilitet

Et viktig punkt når det kommer til innsamling av data som er basert på menneskers erfaring og meninger, er påliteligheten av det som blir sagt. Dette kalles i denne sammenheng for reliabilitet. Nøyaktighet av innsamlet data, hvilke data som brukes, hvordan den er samlet inn, og hvordan de bearbeides, er alle momenter som knytter seg til begrepet (Johannessen, et. al., 2016, s. 36). Reliabilitet i kvalitative undersøkelser som vår, er ikke like enkelt å teste som i kvantitative undersøkelser.

I kvantitative undersøkelser kan man for eksempel sikre høy reliabilitet ved å gjennomføre samme undersøkelse på testgruppen flere ganger med noe tids mellomrom, såkalt test-retest-reliabilitet (Johannessen et. al., 2016, s. 37). Eller man kan få flere forskere til å gjøre en lignende undersøkelse, og se om man får det samme resultatet. I kvalitative undersøkelser er derimot er det ikke like hensiktsmessig å teste reliabiliteten på samme måte. En av hovedgrunnene til det er at det er intervjuene og hvordan disse gjennomføres som i sin helhet styrer datainnsamlingen og hva informantene velger å si. Og her spiller relasjonen mellom intervjuobjekt og forsker en stor rolle. I tillegg er alle forskere forskjellige, og både kontekst, intervjustil og tolkninger kan ikke gjenskapes på akkurat samme måte hos en annen forsker (Johannessen et. al., 2016, s. 231-232).

For å minimere potensielle feilkilder i forskningen, er det derfor viktig at vi stiller spørsmål som ikke kan feiltolkes og at vi oppfordrer til å svare helt ærlig. Dette kan vi bidra til ved å skape en trygg atmosfære og nærhet til informanten. Hellevik (2002) sier at denne intervjueffekten, som handler om hvordan informanten oppfatter intervjueren, kan være med på å påvirke de svarene man får. Her kan det også være en begrensning at vi er to kvinnelige politistudenter som intervjuer mannlige politiansatte om deres forhold til kvinner i UEH. (Johannessen et. al., 2016, s. 159). En mulig konsekvens av dette er at de svarer "politisk korrekt" istedenfor å si sin mening, for å ikke støte oss eller si noe som kan virke krenkende mot kvinner i operativ tjeneste. Det er mulighet for at svarene hadde blitt litt annerledes dersom vi for eksempel var to mannlige intervjuere som ikke gikk på politihøgskolen. Dette er også en av grunnene til at vi oppfordrer til å svare ærlig.

En annen mulig feilkilde som kan gjøre at man mister noe av informasjonen som intervjuobjektene kommer med, er det at vi gjennomfører intervjuene digitalt, og ikke fysisk. Dårlig internettforbindelse og uklart bilde kan gjør at vi mister noe av den non-verbale

kommunikasjonen som ved et fysisk intervju kan gi oss mye informasjon. For å minimere dette problemet, har vi tatt opp intervjuene på lyd og transkribert alle i ettertid.

3.5 Validitet

Validitet er også noe man må tenke på når man gjennomfører undersøkelser som denne. Her skilles det mellom intern og ekstern validitet. Intern validitet “dreier seg om i hvilken grad forskerens fremgangsmåter og funn på en riktig måte reflekterer formålet med studien og representerer virkeligheten” (Johannessen et. al., 2016, s. 232). Formålet med vår studie er å finne svar på hvorfor man ønsker flere kvinner i UEH. Vi utformet derfor spørsmål som fremkalte svar på dette i intervjuguiden, og informasjonen vi fikk fra intervjuobjektene ble videre med på å forme drøftingen og analysen i oppgaven vår. Intervjuobjektene subjektive oppfatninger kan dog gi oss en redusert mulighet for generalisering siden disse fire informantene ikke kan representere hele politi-Norge.

Ekstern validitet handler om hvorvidt kunnskapen man får gjennom studiet er overførbart til beslektede fenomener (Johannessen et. al., 2016, s. 233) og hvordan funnene av forskningen kan gjøre seg gjeldende i andre situasjoner enn akkurat den problemstillingen vi tar for oss her.

I intervjuene som vi har foretatt oss som en del av denne studien blir intervjuobjektene blant annet stilt spørsmål som omhandler kvinners egenskaper i et operativt perspektiv. Funnene fra undersøkelsen vil derfor trolig kunne gjøre seg gjeldende for andre operative yrker, som for eksempel Forsvaret, som på flere områder ligner politiet med hensyn til for eksempel beslutningstaking, hierarki og rekruttering gjennom fysiske tester. Men problemstillingen vår er også knyttet til kvinners utvikling i arbeidslivet generelt, og flere av svarene vi får vil derfor også kunne overføres til samfunnet ellers, hvor kvinner og menn arbeider sammen.

3.6 Forforståelse

All forskning er gjort av mennesker, og vi alle er skrudd sammen på forskjellig vis. Dette fører til at et fenomen som blir forsket på ikke nødvendigvis resulterer i de samme funnene hos ulike forskere, selv om de har samme vinklingen. Dette er fordi vi oppfatter og tolker informasjon ulikt, noe som ubevisst kommer til uttrykk i for eksempel studier som denne.

Forforståelse er altså den oppfatningen du bringer med deg til det materialet du skal tolke (Olsvik, 2014, s. 111).

Selv om vi lever i 2021 er ikke likestilling i samfunnet tatt bort fra søkelyset eller fullstendig implementert i alle yrker (Nordberg, 2018, s. 2). Med oppmerksomheten som dette tema har hatt i media og holdningene i samfunnet om et likestilt samfunn, er det upopulært å ha meninger som strider mot dette. Likevel er det ikke alle som endrer sine holdninger og syn parallelt med majoriteten av samfunnet, eller det kan ta tid. Dette må man også respektere, og det er derfor forståelig dersom man ikke ønsker å fremme de synspunkter som ikke samsvarer med det resten av samfunnet anser som «det riktige». I vår studie er det av den grunn viktig at vi anonymiserer alt som kan gjøre at intervjuobjektene blir identifisert, noe som gjør det enklere for dem å være helt ærlig i svarene de kommer med i løpet av intervjuet.

Som to kvinnelige studenter som har satt oss denne problemstillingen, har vi også en forestilling om hvilke svar vi kan forvente oss. For å være så åpne som mulig for synspunkter overfor intervjuobjektene, var det derfor viktig å ha vår forforståelse i bakhodet når vi utarbeidet intervjuguiden og når vi gjennomførte intervjuene. Ved å benytte empirisk metode i denne oppgaven får vi andres umiddelbare svar på dette som vi fra før har antagelser om. Dersom disse svarene har lignet våre oppfatninger kan vi ha lett for å havne i en bekräftelsesfelle, og overse informasjon som tilsier at vi burde endre denne oppfatningen, da vi fort kan tillegge svarene som bekrefter våre antagelser, mer vekt (Bjerknes & Fahsing, 2018, s. 94-95). For å unngå å havne her har vi vært oppmerksomme på dette gjennom hele prosessen, og særlig når vi har analysert informasjonen i ettertid og hvordan vi valgte å bruke dette i oppgaven.

4.0 Analyse og drøfting

I de kommende kapitlene skal vi se på de mest sentrale funnene fra undersøkelsen og presentere hva som kom frem gjennom intervjuene. Vårt hovedfokus vil ligge på *hvorfor man ønsker flere kvinner i UEH*. Vi vil se på mulighetene og begrensningene intervjuobjektene ser ved å ha flere kvinner i UEH, med fokus på mangfold og oppdragsløsning, fysisk kapasitet, yrkeskultur, praktiske utfordringer og rekruttering.

4.1 Mangfold og oppdragsløsning

Som tidligere nevnt begrunner politidirektoratet mangfoldssatsningen sin med blant annet at dette vil kunne bidra til bedre oppdragsløsning. Informantene har påpekt at kvinner bidrar i blant annet oppdragsløsning. Dette kan tyde på at flere av intervjuobjektene støtter Politidirektoratets vurdering angående mangfoldssatsningen. Kommunikasjon blir trukket frem som en av de viktigste bidragene kvinner har i oppdragssammenheng. A1 sa dette om kvinners måte å kommunisere på:

«Det da kan være en måte å kommunisere på som er litt annerledes enn mange menn kommuniserer på og det kan være greit i et UEH-lag for eksempel å ha flere å spille på»

A2 mener at evnen til å kunne kommunisere på en god måte er uavhengig av kjønn og at det handler mer om hvordan man er som person.

«Det er jo uavhengig av kjønn egentlig. Det er mange flinke gutter som kan kommunisere og som ikke nødvendigvis er så truende. Jeg tenker det viktigste du gjør er å være obs på hvordan du er som person»

I forlengelsen av at flere av intervjuobjektene mener at enkelte kvinner er bedre på kommunikasjon enn menn, påpeker A2 at deres forutsetninger for å klare å ha god kommunikasjon blir påvirket av at de er kvinner.

Det er jo heldigvis sånn enda at det er en del menn som fortsatt har egenskapen at de ikke ønsker å slå jenter og derav kan de være enklere å kommunisere med da. Menn skal være så tøff og sterk [...] da er det ikke den samme inngangsportalen til en samtale da som det vi har med oss kvinnelige UEH'ere.

Hun kommer også med eksempler der menn blir mer opptatt av å sjekke opp politidamene enn det de opprinnelig holdt på med.

«Men ofte så synes en del karer at vi er fine i uniform og det og kan være med å spille på lag i form av de kanskje gir seg og blir mer opptatt av å prøve å sjekke opp enn å fortsette med det de driver med».

Det er ikke bare kommunikasjon som nevnes som en av bidragene kvinnene har i UEH. «I dag er det imidlertid ikke uvanlig at politimenn berømmer sine kvinnelige kollegaer for deres evne til å finne andre løsninger enn fysisk maktbruk» (Finstad, 2003, s. 246). Informantene sier at kvinner har en annen måte å tenke på enn menn og at de ofte kan komme med alternative løsninger i oppdragssammenheng.

Videre forklarer B2 at han tror enkelte kvinner er bedre enn menn til å tenke utenfor boksen.

Kvinnen er viktig i UEH, og ikke fordi at de er kvinner, men fordi at de er annerledes eller kan være litt annerledes med tanke på måten de tenker på, oppdragsløsning, tilnærmingen til oppdrag [...] Vi er jo opptatt av at folk kan tenke litt utenfor boksen og ikke bare den standard politi oppdragsløsningen som vi har, men folk som kan se nye muligheter, finner løsninger i litt sånn fastlåste situasjoner. Og der er kvinner og menn litt ulike. [...] Kvinnene hos oss er ikke så på en måte bundet i det operative handlingsmønsteret og den operative tankegangen om at dette er en måte å løse det på.
(B2)

B2 påpeker også at det å være UEH ikke bare krever at man er god til å skyte, men man må se helheten og kunne gjøre en god jobb på alle plan av tjenesten. Han trekker frem at enkelte kvinner har lettere for å se helheten og kontinuiteten i politiarbeidet enn enkelte menn har. Som en del av politiets arbeid ute på oppdrag må man ta avhør, og en praksis ute i distriktene er bruken av politiarbeid på stedet (PPS). Dette innebærer den første politiinnsatsen på stedet og er regnet for å være den viktigste fasen for å innhente informasjon (Bjerknes & Fahsing, 2018, s. 21). Oppdraget er ikke nødvendigvis over selv om den «skarpe situasjonen» er over.

[...] jeg sier til UEH-mannskapene våre at jeg vil ikke at dere bare skal være gode på å skyte og taktikk. Jeg vil at dere skal være og best på det som går på PPS, for det er en del av jobben vår. [...] den bredden der er vanskeligere kanskje for enkelte gutter fordi de er så opptatt av det operative og det er det de vil og det er det de skal. Og så er kravet at man skal være flink til det, men vi skal også være flink til en større bredde, og der tror jeg, eller min erfaring er at jenter er flinkere til å se helheten.

Samme informant presiserer at han ikke tror det kun er kvinner som har egenskapene til å se helten i politiarbeidet. Hans fokus ligger mer på at man skal ha et mangfold i politiet og at mange kvinner har de egenskapene man da ser etter.

«Jeg tror dette handler om personer og hva ballast de tar med seg inn i det her og hva erfaring de har og hvem de er. Så vi trenger på en måte det mangfoldet og bredden av politifolk».

Disse uttalelsene kan trekke paralleller til Maslow og hans hammer, hvor han sier at «I suppose it is tempting, if the only tool you have is a hammer, to treat everything as if it were a nail» (McRaney, 2012, 4. avsn.). Hvor man kan se det i sammenheng med at polititjenestepersoner kan dra nytte av å se alternative løsninger i oppdragsammenheng.

4.2 Yrkeskultur

Yrkeskulturen påvirkes blant annet av holdninger og verdier som fellesskapet er sammensatt av (Granér, 2014, s. 137). Liv Finstad (2003) skriver om balansen mellom maskulinitet og feminitet i politiet. Parallelt som at det har blitt rekruttert flere kvinner til yrket, har det tradisjonelle mannsarbeidsmiljøet også avtatt. Finstad skriver at «mange politimenn legger vekt på at kvinnene påvirker arbeidsmiljøet på en positiv måte» (Finstad, 2003, s. 227). Det har vi også sett i flere av sitatene over at flere av våre mannlige informanter synes å mene. B1 omtalte denne mannskulturen.

«Hvis du ender opp der da så kan det hende at du etter hvert drar det i én retning som går litt på tvers av samfunnet og kollegiale, det blir en liten sånn stat i staten på en måte som holder på med en egen greie og det tror jeg nok er usunt»

Her snakker informanten om det som kan utvikle seg til å bli en machokultur eller en kultur preget av cowboymaskulinitet. Det sistnevnte er et begrep lansert av Nina Jon som innebærer en kultur hvor selvkontroll, mot, tøffhet, individualitet og forakt for feighet og feminitet vektlegges (Jon, 2020). En slik kultur appellerer ikke til kvinner, og speiler heller ikke samfunnet ellers, og kvinner kan være med å «kalibrere» denne kulturen, som B1 så fint sa det:

«Hvis det går den veien og på den måten så kan helt sikkert kvinner være med å kalibrere og som sagt jevne ut det»

A1 nevnte også denne cowboykulturen, og tenker at kvinner er et godt tilskudd for å minimere en slik potensiell utvikling.

Hvis du har i grupper med bare like menn så er det fare for at det utvikler seg en egen måte å snakke på eller måte å oppføre seg på som ville vært annerledes hvis du får inn damer i samme miksen. Man blir flinkere til å forholde seg til hverandre på en litt sånn skikkelig måte, du unngår i større grad den der mannsjåvinistiske kulturen [...]. Du unngår kanskje litt av den der cowboy-kulturen som UEH tidvis har vært forbundet med.

Samtidig ligger det en forventning om at politikvinner ikke skal være for feminine for at politiet ikke skal presenteres som verken for overdrevet maskulint eller for feminint (Finstad, 2005, s. 198). Fysisk styrke blir fremdeles sett på som en grunnleggende kvalifikasjon i politiet, og det har derfor blitt stilt spørsmål ved om kvinner er det «riktige politi» siden de av fysiologiske grunner generelt er svakere enn menn. Men politityrket handler om så mye mer enn bare de tunge løftene og de spurtene man tar etter butikktøver i gata. Som nevnt tidligere kan kvinner bidra med andre kvaliteter enn hva den fysiske kapasiteten begrenser fordi politityrket omfatter så mangt. Forebygging er en av hovedoppgavene til politiet, og «politirollen som forbindes med forebygging, sees av mange som et uttrykk for en underordnet form for maskulinitet, og assosieres med det kvinnelige» skriver Gundhus (Finstad, 2005, s. 199). Det er jo ikke slik at alle kvinner er utelukkende bedre på det forebyggende politiarbeidet enn menn, dette avhenger veldig av egenskaper og personlighet også, og hvordan man er som politi.

4.3 Fysisk kapasitet

Empirisk forskning viser at det er en viss skepsis rundt kvinners fysiske underlegenhet i forhold til menn i politiet. Likevel viser annen forskning at kvinner fungerer godt i ordenspolitiet (Lagestad, 2010, s. 18). Om dette kan overføres til UEH er uvisst.

Som tidligere nevnt kreves det av UEH-mannskap at de skal takle krevende oppdrag, og det er klart at oppdrag politiet kommer borti krever fysisk styrke ved at de håndterer personer som fysisk motsetter seg politiet. Da må de kanskje bruke arrestasjonsteknikk, kroppsvekt for å holde dem i ro eller benytte transportgrep for å frakte dem bort (Lagestad 2010, s. 19).

Spørsmålet er hvor mange slike oppdrag man har i løpet av en karriere i UEH? A2 forklarer at det er sjeldent hun må løse oppdrag på en måte som krever at hun er fysisk sterk.

«Det er ikke alltid at vi kan stille opp med like mye krefter som mannfolka kan i forhold til i klassiske baske-slåsse-hendelsene, men de er det såpass få av da at jeg har i hvert fall aldri tenkt på det som et problem»

B2 forklarer at det er en fysisk begrensning at man er kvinne i enkelte oppdrag. Han sier at de kan se forskjellene på uttaksøvelser der de gjennomfører makkerredning som innebærer å redde en 80 kilo tung dukke.

For store sterke gutter så er 80 kilo peanuts. De kan ta den dukken på nakken, så kan de bære den ut. Det er veldig få jenter som gjør det og det er klart at i en operativ setting i en gitt situasjon der du skal inn å redde makkeren din som kanskje er en gutt som har, som veier 70-80 kilo i utgangspunktet og har på seg masse utstyr, så er det tungt. Og det er klart at en jente med sine fysiske begrensninger vil bruke lenger tid på den type oppdragsløsninger.

På den andre siden presiserer han at denne begrensningen kan føre til at man finner andre muligheter

[...] fordi at man erkjenner det at jeg er ikke den som er sterkest og kan ta en dukke på 80 kilo på nakken, så ser man andre måter å løse det oppdraget på. Altså man går ikke bare inn i det sporet at dette her skal opp på ryggen og så skal det bæres. Kanskje vi kan dra det inn på et rom ved siden av og så kan vi sikre det rommet og sikre personen på det rommet, og så kan vi få bistand. Altså det er den type, type tankegang som kan være begrensende i enkelte settinger, men også som kan løses på andre måter.

Et praktisk eksempel A2 kom med viser akkurat det den mannlige UEH-lederen snakker om. På grunn at de fysiske begrensningene tenker man alternativt og kommer kanskje frem til bedre løsninger enn om man gikk for rå fysisk styrke.

Jeg jobbet med en kvinnelig IP4 og da endte vi i et basketak med en fyr som vi var underlegne mot og endte opp med å diskutere midt i baskingen og lagde en avtale om

at han skulle få håndjern foran og ikke bak og da var det greit. Så kanskje, ja vi kan tenke litt alternativt og finne alternative løsninger da.

Dersom man skal være skeptisk til flere kvinner i politiet av den grunn at de ikke er like fysisk sterke som menn har man trolig et syn på politiarbeidet som en enveisprosess. Dersom man endrer fokus og ser på arbeidet som en toveisprosess der publikum er med på å påvirke utfallet av oppdraget bør kvinner trolig være en ressurs. I den grad kvinner deeskalerer situasjoner og bidrar til å dempe konflikter hos publikum vil kvinner kunne bidra til å løse oppdrag uten å bruke mer makt enn nødvendig (Finstad, 2003, s. 247).

4.4 Praktiske utfordringer

Da vi spurte våre informanter om det var noen praktiske begrensninger eller utfordringer knyttet til det å ha flere kvinner i UEH, nevnte alle kombinasjonen av jobb og familieliv.

Foreldrepermisjon fører til at man mister treningstimer og man mister kontinuiteten i å jobbe ute på patrulje. Hvis man legger sammen tiden før man får barnet til tiden etter at mamma permisjonen er over, havner man på over 1 år med tid borte fra jobb. Som nevnt i innledningen trener UEH-personell 103 timer i året, og dette er mye å ta igjen når man da kommer tilbake. Ledelsen i politidistriktene sørger for at de får den treningen de skal ha når de kommer tilbake, men det kan ta tid før man er tilbake der man var før permisjonen.

I første omgang kan det se ut til at dette ikke er en utfordring som går ut over så mye annet enn den enkelte kvinnen, for man finner stort sett noen som kan steppe inn når noen går ut i permisjon. Men B1 sa noe som vi ikke hadde tenkt på før.

[...] hvis du ser for deg at det blir 50% UEH'ere som er kvinner. Når du sitter det sånn da så vil jo det selvfølgelig da i den perioden medfører en ekstremt, altså redusert beredskap sant, hvis du tar høyde for alt av fødselspermisjoner og sånn der som gjør at distriktet vil jo bli ekstremt mye svakere stilt i forhold til måltallet.

Dersom kvinneandelen blir veldig høy i UEH, kan det altså i verste fall bli et ressursproblem, dersom det er mange av kvinnene som må ut i permisjon samtidig. På den andre siden må også far ut i permisjon, noe som synes å ikke være et problem. Men i motsetning til kvinnene kan far opprettholde ferdighetstrening i større grad enn kvinner grunnet fysiske begrensninger i forkant og etter en fødsel.

4.5 Rekruttering

Gjennom å se på hva begge kjønn i politiet ønsket, kom man frem til at kvinneandelen ikke burde overskride 50% og at rundt 30% var det de fleste så for seg var passende (Finstad, 2003, s. 246). A1 sa at så lenge de som var i UEH var egnet og at de oppfylte kravet så ikke han noen begrensninger for at det kunne være over 50 % kvinner.

«Så lenge vi holder kravene likt så ser jeg ingen problemer med om det hadde vært 60% damer i UEH. [...] så om det hadde vært 60% kvinner og 40% menn tror jeg ikke det hadde vært noe spesielle utfordringer»

På den andre siden ønsker ikke A2 50% kvinner i UEH.

Jeg ønsker ikke 50/50 for å være helt ærlig. Jeg ønsker at det skal være flere menn enn damer nettopp på grunn av at de har noen fysiske kapasiteter som er bedre enn oss [...] Det er en del tunge løft og tunge ting som skal bæres og brytes opp og sånn. Jeg synes det er helt greit at en mann tar seg av det. Men jeg ønsker å ha flere kvinnelige kolleger som jeg kan sparre med. [...] Et optimalt antall for meg tror jeg kan være hvis man er en gruppe på ti at det er tre til fire jenter og resten gutter. Når jeg kjører bilen med en makker så ser jeg gjerne at det er en mann, fordi at vi kan fyller hverandre ut på en bedre måte enn det å være to jenter.

Hun forklarer også at hun ønsker et mangfold i politiet, fordi det har en positiv innvirkning på arbeidsmiljøet, oppdragsløsningen og det at man tenker forskjellig. Men hun vil ikke at det skal bli for mange kvinner på grunn av disse fysiske begrensningene.

Flere av informantene mener at man ikke skal rekruttere noen bare fordi de er kvinner, men på bakgrunn av deres egenskaper og hva de tilfører UEH. A2 snakker også om at de som jobber i UEH sammen med henne er mer opptatt av å rekruttere de som er best egnet og ikke basere rekrutteringen på statistikk.

Ledere som er opptatt av statistikk og det her, er mer opptatt av at det skal være så og så mange jenter, mens de som jobber med det ønsker at de som er best kvalifisert skal komme inn uansett kjønn. [...] Vi ønsker å være et mangfold, vi ønsker å gjøre hverandre bedre og det er samme hvem det er vi har på laget. Det skal bli best mulig sånn at vi kan stole på hverandre, bygge hverandre opp under oppdraget.

Likevel er det som vi har sett et ønske fra høyere hold om å rekruttere flere kvinner til UEH, og dette har vi sett har med blant annet mangfold og kultur å gjøre. Men siden det i dag er så få som søker seg til enheten må noe gjøres for at flere skal søke. Flere av våre informanter nevner at det å tilrettelegge turnusarbeidet til familielivet i visse perioder kan være noe som kunnet hjulpet her. Men det kan på den andre siden være vanskelig for ledelsen å tilrettelegge for mange samtidig og få denne kabalen til å gå opp.

[...] dette gjør det utfordrende fordi at man er så sprenget på operative ressurser at, at man på en måte avhengig av at alle går tredelt turnus og så videre på, på alle områder. Så det er en problematikk som er litt, litt vanskelig. (B2)

Her synes et problem å være at det allerede er knapt med ressurser på divisjonene generelt, og er noe som trolig ikke kan løses med annet enn ytterligere økonomiske midler.

B2 forteller om deres erfaring med å gjøre forskjeller mellom kvinner og menn på opptak. De hadde flere kvinnelige søkere som var aktuelle og hadde oppfylt kravet om å ha jobbet minst ett år operativt som de ønsket å få med på opptak. De hadde også svært mange menn som søkte med samme kvalifikasjoner. De valgte dermed for å få med flest mulig kvinner til opptaket å sette kravet til mennene opp. De måtte ha minst to år operativ erfaring for å være aktuelle til opptak. Dette vakte reaksjoner hos kvinnene forklarer B2.

Det vi ikke så som vi ble gjort veldig oppmerksom på i senere tid er jo det at når man da gjorde, satt ulike krav til gutter og jenter, så opplevde de jentene som da kom inn i UEH at de kom inn fordi at de var jenter, fordi at de var på en måte kvotert inn. [...] Når dere har gjennomført UEH grunnkurs og kommet gjennom det, men på en god måte, så er dere kvalifisert. Men de satt likevel med en opplevelse om at de var litt kommet inn fordi at de var jenter.

Dette viser at det trolig vil være problematisk å gjøre forskjeller på kvinner og menn i rekrutteringsprosessen. Flere av våre informanter pekte dog på at det å endre de fysiske opptakskravene slik at de i større grad er tilpasset begge kjønn, kunne være et steg mot å få rekruttert flere kvinner til UEH. B1 mener de fysiske kravene burde blitt revidert og fornyet sentralt:

Seleksjonsprosessen er ganske omfattende, hvorav fysiske tester bare er en liten del av det. De fysiske testene som er en del av dette er også veldig gamle. [...] Jeg mener det er feil med egne krav til jenter og gutter. Det må revideres hvilke fysiske krav som settes, og at disse er dekkende for kravene som stilles til UEH-mannskap, uavhengig av kjønn.

På den andre siden kan en utfordring da bli å komme frem til hvilke krav som skal stilles og hvilke øvelser som da er treffende, uavhengig av kjønn.

Det finnes flere grunner til at det er få kvinner i UEH, og noe som informantene nevner er at de tror kvinner stiller høye krav til seg selv når de skal søke UEH. De ønsker å være svært godt forberedt før de møter på opptak, mens flere menn bare tenker at de prøver uten å ha forberedt seg på noen spesiell måte. B2 erfarte også at flere jenter trakk seg fra opptak, fordi de ikke følte seg godt nok forberedt.

A2 beskriver sin oppfatning og sine tanker i forkant av opptaket.

Vi jenter har et veldig flinke piker syndrom som gjør at vi vil være best mulig forberedt og presser oss selv litt for langt ned. Jeg er veldig sånn, jeg turte ikke å søke de første gangene for at jeg ville være best mulig forberedt og følte meg ikke god nok.

Disse tankene samsvarer mye med den generelle oppfatningen de mannlige informantene har.

Flere av informantene påpeker at rekrutteringen til det operative er viktig, fordi dette er rekrutteringsgrunnlaget til UEH.

Jeg tror først og fremst at vi må se på rekrutteringen til operativt politiarbeid generelt for det er da rekrutteringsgrunnlaget for de videre kategoriene. [...] få inn flere motiverte damer til operativt politiarbeid og at vi gjør det vi kan for å beholde de der lenger. (A1)

Dette kan handle om kjønnssegregeringen som Nordberg (2018) har skrevet om. Ved å øke kvinneandelen i UEH, og at de forblir i det operative sporet, øker trolig også sannsynligheten for at en kvinne etter hvert søker seg til lederstillinger. Det er et interessant funn i seg selv at det ikke er noen kvinnelige UEH-ledere per dags dato. En økning på dette området vil kunne

være både til inspirasjon og et interessant prosjekt for å se om det vil ha noen påvirkning på rekrutteringen til UEH.

5.0 Avslutning

I denne oppgaven har vi sett på muligheter og utfordringer knyttet til kvinner i UEH. Vi har sett at litteratur og politidirektoratets vurdering rundt mangfoldssatsning samsvarer med mye av det våre informanter sier. En mangfoldssatsning som innebærer flere kvinner til UEH kan bidra på flere plan. I vår oppgave har vi hatt fokus på oppdragsløsning, yrkeskultur, fysisk kapasitet, praktiske utfordringer og rekruttering.

Flere av informantene poengterer at kvinner påvirker arbeidsmiljøet og kulturen i UEH på en positiv måte. Likevel skal man ikke rekruttere kvinner til UEH kun for at de skal passe på at mannfolka oppfører seg. Kvinner bidrar derimot med mer enn bare godt arbeidsmiljø.

Gjennom spørsmål om kvinners egenskaper i et operativt perspektiv virker informantene å være enige om at kvinner bidrar positivt inn i oppdragsløsningen. De forklarer at enkelte kvinner klarer å tenke mer «utenfor boksen» og er gode på å finne alternative løsninger. Likevel påpeker flere at det er viktig med en balanse mellom kjønn for utfylle politiets rolle og funksjon i samfunnet på en tilfredsstillende måte.

Det er interessant å se at våre mannlige informanter ikke problematiserer det å ha over 50% kvinner i UEH, så lenge de oppfyller kravene og er egnet som UEH-mannskap. Mens den kvinnelige informanten helt tydelig ser på de fysiske begrensningene som en utfordring dersom det skulle vært 50% kvinner i UEH.

Hva gjelder rekruttering kunne man gått langt i å se på hva som skyldes de rekrutteringsmanglene man ser i UEH i dag, og hvilke tiltak man kunne gjort for å få flere kvinner. Likevel ser vi nytten og behovet for det denne oppgaven svarer på, nemlig hvorfor ønsker man flere kvinner i UEH. At man ønsket flere kvinner var for oss et “statement” vi egentlig ikke visste begrunnelsen for. Vi føler nå at vi har fått et svar på hva som faktisk gjør at akkurat vi kvinner er ønsket i UEH.

6.0 Litteraturliste

- Berg, B., Garvik, M., Svendsen, S., Thorshaug, K. & Øiaas, S. H. (2012). *Hvorfor mangfold?: En studie av ulike forståelser og praktiseringer av mangfold*. Trondheim: NTNU samfunnsforskning. Hentet fra:
<https://samforsk.no/SiteAssets/Sider/publikasjoner/Casestudie%20-%20hvorfor%20mangfold%20-%20rapport%2013%20juni%20bb%202806.pdf>
- Christoffersen, L., Tufte, P. A., & Johannessen, A. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt.
- Egge, M. (Red.). (2008). *Mangfold i politiet*. Politihøgskolen, Oslo. Hentet fra:
<https://phs.brage.unit.no/phs-xmlui/bitstream/handle/11250/175050/Mangfold.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (42 sider)
- Ellingsen, A. & Lilleaas, U.-B. (2020). Ekskluderende maskulinitetskulturer i en mannsbastion - belyst gjennom et norsk politidistrikt. *Søkelys på arbeidslivet*, 37(4), s. 285-298. Hentet fra:
https://www.idunn.no/spa/2020/04/ekskluderende_maskulinitetskulturer_i_en_mannsbastion_bel
- Erik Inderhaug. (2018). Under ti prosent kvinner i UEH. *Politiforum*. Hentet fra:
<https://www.politiforum.no/nyhet-operativt-politihogskolen/under-10-prosent-kvinner-i-ueh/149786>
- Fahsing, I. A., Bergum, U., & Bjerknes, O. T. (2018). *Etterforskning: prinsipper, metoder og praksis*. Bergen: Fagbokforl.
- Fekjær, S. B. (2012). Samme utdanning - ulik jobb? Spesialiseringspreferanser hos kvinnelige og mannlige politistudenter. *Nordisk Tidsskrift for Kriminalvidenskap*, 99(2), s. 217-237. Hentet fra: <https://tidsskrift.dk/NTfK/article/view/71799>
- Finstad, L. (2005). En av gutta? Om kjønn i politiet. I M. Egge & J. Strype (Red.), *Politirollen gjennom 100 år* (s. 192-201). Oslo: Politihøgskolen
- Finstad, L. (2003). *Politiblikket*. Oslo: Pax. Hentet fra:
<https://www.nb.no/items/21018d649f003250da1ce189bfc197a9?page=231&searchText=>

- Granér, R. (2014). Selvstendige sheriffer eller lojale byråkrater: om patruljerende politis yrkeskultur. I P. Larsson, H.O.I. Gundhus & R.Granér (red.). *Innføring i politivitenskap* (s. 134-152). Oslo: Cappelen Damm akademisk
- Jon, N. (2020). Mangel på kvinnelig, spesialtrent operativt personell: Hvor “trykker skoen?” *Nordic Journal of Studies in Policing*, 7(3), s. 199-217. Hentet fra: https://www.idunn.no/njsp/2020/03/mangel_paa_kvinnelig_spsialtrent_operativt_personell_hvor
- Lagestad, P. (2010). “Fysisk styrke eller bare prat”: om kjønn fysisk trening og ordenstjeneste i politiet (Doktoravhandling). Norges idrettshøgskole, Oslo. Hentet fra: <http://hdl.handle.net/11250/174719>
- Lilleslått, M. (2017). Politiet oppnår ikke likestilling med mangfold som verktøy. *Tidsskrift for kjønnsforskning*. Hentet fra: <https://kjønnsforskning.no/nb/2017/05/politiet-oppnar-ikke-likestilling-med-mangfold>
- McRaney, D. (2012). Maslow’s Hammer. Hentet fra: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/you-are-not-so-smart/201203/maslows-hammer>
- Nordberg, T. (2018). Intern kjønnssegregering i politiet - leders oppfatninger om ansattes kjønnede kompetanse og tidsbruk. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 59(4), s. 373-392. Hentet fra: https://www.idunn.no/tfs/2018/04/intern_kjoennssegregering_i_politiet_lederes_oppfatninger
- NOU 2017: 9. (2017). *Politi og bevæpning*. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/1a1e793002264d9cb5b940e673622984/nou/pdfs/nou201720170009000dddpdfs.pdf>
- Olsvik, E. H. (2013). *Vitenskapsteori for politiet: tenkemåter for kunnskapsstyrt politiarbeid*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Pedersen, A. W. (2019, 27. mai). Fedrekvote. Hentet fra: <https://snl.no/fedrekvote>
- Petersson, O. (2014). Hvem er politiet? I P. Larsson, H. O. I. Gundhus & R. Granér (red.), *Innføring i politivitenskap* (s. 110-133). Oslo: Cappelen Damm akademisk

- Politidirektoratet. (2008). *Plan for mangfoldsarbeidet i politi- og lensmannsetaten*. Skal det stå 2008-2013? Hentet fra: <https://docplayer.me/10385793-Plan-for-mangfoldsarbeidet-i-politi-og-lensmannsetaten.html>
- Politihøgskolen. (2018). *Kursplan utdanning av innsatspersonell til politiets utrykningsenhet*. Hentet fra: <https://www.politihogskolen.no/etter-videreutdanning/operativt-politiarbeid/grunnutdanning-innsatspersonell-kategori-3/>
- Politihøgskolen. (2020). Opptakstall for bachelor - politiutdanning. Hentet fra: <https://www.politihogskolen.no/om-oss/fakta-tall/opptakstall-bachelor-politiutdanning/>
- Politihøgskolen. (2020). Innsatspersonell til politiets utrykningsenheter. Hentet fra: <https://www.politihogskolen.no/etter-videreutdanning/operativt-politiarbeid/grunnutdanning-innsatspersonell-kategori-3/?fbclid=IwAR0cQextgftmv0B5ctuO0UOI9BAq6RunNQvk4eLX-roFLuWr-3V4Z8DiJS8>
- Politiloven. (1995). Lov om politiet (LOV-1995-08-04-53). Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1995-08-04-53?q=politiloven>
- Rones, N. & Steder, F. B. (2017). *“Herregud, skal troppen bare ha jenter?”: En evaluering av Jegertroppen ved Forsvarets spesialkommando*. (FFI-rapport 17/16485). Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt. Hentet fra: <https://publications.ffi.no/nb/item/asset/dspace:4202/17-16485.pdf>
- Rønning, H. (2017). *Politi og skjønn: en studie av politibetjentes skjønnsutøvelse, sett i lys av rettslige rammer*. (Doktoravhandling). Tromsø: Juridiske arktiske universitet.
- Spesialenheten. (2015, 28. januar). Politiets møte med publikum - krav til profesjonalitet. Hentet fra: <https://www.spesialenheten.no/fagartikler/politiets-mote-med-publikum-krav-til-profesjonalitet/>

Selvvalgt pensum

Ca. 315 sider. Grunnet koronarestriksjoner fikk vi ikke mulighet til å hente ut all ønsket litteratur fra biblioteket.

- Berg, B., Garvik, M., Svendsen, S., Thorshaug, K. & Øiaas, S. H. (2012). *Hvorfor mangfold?: En studie av ulike forståelser og praktiseringer av mangfold*. Trondheim: NTNU samfunnsforskning. Hentet fra:
<https://samforsk.no/SiteAssets/Sider/publikasjoner/Casestudie%20-%20hvorfor%20mangfold%20-%20rapport%2013%20juni%20bb%202806.pdf> (5 sider)
- Christoffersen, L., Tufte, P. A., & Johannessen, A. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt. (54 sider)
- Egge, M. (Red.). (2008). *Mangfold i politiet*. Politihøgskolen, Oslo. Hentet fra:
<https://phs.brage.unit.no/phs-xmlui/bitstream/handle/11250/175050/Mangfold.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (42 sider)
- Ellingsen, A. & Lilleaas, U.-B. (2020). Ekskluderende maskulinitetskulturer i en mannsbastion - belyst gjennom et norsk politidistrikt. *Søkelys på arbeidslivet*, 37(4), s. 285-298. Hentet fra:
https://www.idunn.no/spa/2020/04/ekskluderende_maskulinitetskulturer_i_en_mannsbastion_bel (14 sider)
- Erik Inderhaug. (2018). Under ti prosent kvinner i UEH. *Politiforum*. Hentet fra:
<https://www.politiforum.no/nyhet-operativt-politihogskolen/under-10-prosent-kvinner-i-ueh/149786> (ca. 5 sider)
- Fekjær, S. B. (2012). Samme utdanning - ulik jobb? Spesialiseringspreferanser hos kvinnelige og mannlige politistudenter. *Nordisk Tidsskrift for Kriminalvidenskap*, 99(2), s. 217-237. Hentet fra: <https://tidsskrift.dk/NTfK/article/view/71799> (20 sider)
- Finstad, L. (2005). En av gutta? Om kjønn i politiet. I M. Egge & J. Strype (Red.), *Politirollen gjennom 100 år* (s. 192-201). Oslo: Politihøgskolen (9 sider)

- Finstad, L. (2003). *Politiblikket*. Oslo: Pax. Hentet fra: <https://www.nb.no/items/21018d649f003250da1ce189bfc197a9?page=231&searchText=> (55 sider)
- Jon, N. (2020). Mangel på kvinnelig, spesialtrent operativt personell: Hvor “trykker skoen?” *Nordic Journal of Studies in Policing*, 7(3), s. 199-217. Hentet fra: https://www.idunn.no/njsp/2020/03/mangel_paa_kvinnelig_spsialtrent_operativt_personell_hvor (19 sider)
- Lagestad, P. (2010). “Fysisk styrke eller bare prat”: om kjønn fysisk trening og ordenstjeneste i politiet (Doktoravhandling). Norges idrettshøgskole, Oslo. Hentet fra: <http://hdl.handle.net/11250/174719> (14 sider)
- Lilleslått, M. (2017). Politiet oppnår ikke likestilling med mangfold som verktøy. *Tidsskrift for kjønnsforskning*. Hentet fra: <https://kjønnsforskning.no/nb/2017/05/politiet-oppnar-ikke-likestilling-med-mangfold> (7 sider)
- McRaney, D. (2012). Maslow’s Hammer. Hentet fra: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/you-are-not-so-smart/201203/maslows-hammer> (ca. 4 sider)
- Nordberg, T. (2018). Intern kjønnssegregering i politiet - leders oppfatninger om ansattes kjønne kompetanse og tidsbruk. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 59(4), s. 373-392. Hentet fra: https://www.idunn.no/tfs/2018/04/intern_kjoennssegregering_i_politiet_lederes_oppfatninger (19 sider)
- NOU 2017: 9. (2017). *Politi og bevæpning*. Hentet fra: <https://www.regjeringen.no/contentassets/1a1e793002264d9cb5b940e673622984/nou/pdfs/nou201720170009000dddpdfs.pdf> (38 sider)
- Olsvik, E. H. (2013). *Vitenskapsteori for politiet: tenkemåter for kunnskapsstyrt politiarbeid*. Oslo: Gyldendal akademisk. (10 sider)
- Pedersen, A. W. (2019, 27. mai). Fedrekvote. Hentet fra: <https://snl.no/fedrekvote> (ca. 2 sider)

- Politidirektoratet. (2008). *Plan for mangfoldsarbeidet i politi- og lensmannsetaten*. Skal det stå 2008-2013? Hentet fra: <https://docplayer.me/10385793-Plan-for-mangfoldsarbeidet-i-politi-og-lensmannsetaten.html> (22 sider)
- Politihøgskolen. (2018). *Kursplan utdanning av innsatspersonell til politiets utrykningsenhet*. Hentet fra: <https://www.politihogskolen.no/etter-videreutdanning/operativt-politiarbeid/grunnutdanning-innsatspersonell-kategori-3/> (7 sider)
- Politihøgskolen. (2020). Opptakstall for bachelor - politiutdanning. Hentet fra: <https://www.politihogskolen.no/om-oss/fakta-tall/opptakstall-bachelor-politiutdanning/> (1 side)
- Politihøgskolen. (2020). Innsatspersonell til politiets utrykningsenheter. Hentet fra: <https://www.politihogskolen.no/etter-videreutdanning/operativt-politiarbeid/grunnutdanning-innsatspersonell-kategori-3/?fbclid=IwAR0cQextgftmv0B5ctuO0UOI9BAq6RunNQvk4eLX-roFLuWr-3V4Z8DiJS8> (1 side)
- Politiloven. (1995). Lov om politiet (LOV-1995-08-04-53). Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1995-08-04-53?q=politiloven> (1 side)
- Rones, N. & Steder, F. B. (2017). *“Herregud, skal troppen bare ha jenter?”: En evaluering av Jegertroppen ved Forsvarets spesialkommando*. (FFI-rapport 17/16485). Kjeller: Forsvarets forskningsinstitutt. Hentet fra: <https://publications.ffi.no/nb/item/asset/dspace:4202/17-16485.pdf> (3 sider)
- Rønning, H. (2017). *Politi og skjønn: en studie av politibetjentes skjønnsutøvelse, sett i lys av rettslige rammer*. (Doktoravhandling). Tromsø: Juridiske arktiske universitet. (14 sider)
- Spesialenheten. (2015, 28. januar). Politiets møte med publikum - krav til profesjonalitet. Hentet fra: <https://www.spesialenheten.no/fagartikler/politiets-mote-med-publikum-krav-til-profesjonalitet/> (ca. 3 sider)

7.0 Vedlegg

Vedlegg 1 – Godkjenning fra NSD

Melding
22.02.2021 08:56

Behandlingen av personopplysninger er vurdert av NSD. Vurderingen er:

Det er vår vurdering at behandlingen vil være i samsvar med personvernlovgivningen, så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet den 22.02.2021 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD.

Behandlingen kan starte.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER
Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde: nsd.no/personverntjenester/fyll-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema
Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET
Prosjektet vil behandle alminnelige personopplysninger frem til 15.04.2021.

LOVLIG GRUNNLAG
Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

For alminnelige personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a.

PERSONVERNPRINSIPPER
NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen:

- om lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lenger enn nødvendig for å oppfylle formålet.

DE REGISTRERTES RETTIGHETER
NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18) og dataportabilitet (art. 20).

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER
NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1 f) og sikkerhet (art. 32).

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må prosjektansvarlig følge interne retningslinjer/rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET
NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Gry Henriksen
Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

Vil du delta i forskningsprosjektet

”Hvorfor ønsker man flere kvinner i UEH?”

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er *å se nærmere på hvorfor man ønsker flere kvinner i utrykningsenheten (UEH) til politiet*. I dette skrevet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Dette er en bacheloroppgave hvor vi ønsker å belyse kvinnens posisjon i UEH, og prøve å forstå bakgrunnen for uttalelser om at det ønskes flere kvinner til enheten.

Vår konkrete problemstilling som vi skal søke å svare på gjennom oppgaven, er «Hvorfor ønsker man flere kvinner i UEH?»

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Polithøgskolen er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Til denne oppgaven har vi fire intervjuobjekter, og du er valgt ut med bakgrunn i din posisjon i etaten og erfaringen fra fagfeltet.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du stiller på et intervju over teams/zoom. Vi anslår at det vil ta ca. 45 minutter. Intervjuet inneholder spørsmål om fordeler og ulemper og muligheter og begrensinger ved å rekruttere kvinner til UEH. Hele intervjuet vil bli tatt opp på lyd. I etterkant vil vi transkribere intervjuene slik at vi får alt som blir sagt ned på et skriftlig dokument som vi kommer til å lagre internt.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrevet. Vi behandler opplysningene i samsvar med personverregelverket.

- Det er vi som forfattere av oppgaven og vår veileder som vil ha tilgang til opplysningene som fremkommer.
- For å sikre at ingen uvedkommende får tilgang til personopplysningene, vil dokumentet som vi skriver etter intervjuet være passordbeskyttet, og bare de overnevnte vil ha passordet som kreves for å åpne. Lydopptaket av intervjuet vil bli slettet etter at transkriberingsdokumentet er ferdigstilt.
- Dine svar i intervjuet vil være opplysninger vi tenker kan være aktuelle å publisere. Gjennom dette vil ikke deltakerne gjenkjennes, og ingen andre personopplysninger som utleverer deltageren vil vi på noen måte benytte.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er 13. april 2021.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Politihøgskolen har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Forfattere:
- Politihøgskolen ved
- Vårt personvernombud:

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

(Forsker/veileder)

(student)

(student)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Hvorfor ønsker man flere kvinner i UEH* og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i *intervju*
- at ... kan gi opplysninger om meg til prosjektet*
- at mine personopplysninger anonymiseres, men svar fra intervjuet kan publiseres i oppgaven*

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 3 – Intervjuguide

1. Kan du beskrive deg selv som person?
2. Vi har gjennom vårt studieløp og B2 hørt mye om at man ønsker flere kvinner til UEH og hvorfor det ikke er flere kvinner i UEH, men ikke noe særlig om *hvorfor* det trengs. Så det er derfor vi har satt oss problemstillingen, «hvorfor trenger man flere kvinner til UEH». Hva tenker du om den?
3. Hvilke egenskaper bør man ha som en del av UEH mannskapet?
4. Er kvinner viktige i UEH?
 - a. Hvis nei, hvorfor?
 - b. Hvis ja, hvorfor?
5. Hva kan kvinner tilføye UEH?
6. Hvilke begrensninger/utfordringer fører det med seg at det er flere kvinner i UEH i oppdragssammenheng?
 - a. Andre praktiske utfordringer?
7. Hvordan påvirker kvinner kulturen i UEH?
8. Har du gjort deg noen erfaringer med det å jobbe med kvinner?
9. Det er rekordhøy andel kvinnelige søkere til politiet. Hvorfor er det da så få kvinner i UEH?
10. Hva tenker du om en fordeling på 50/50 av kvinner og menn i UEH?
11. Bør man rekruttere flere kvinner?
 - a. Hvis ja, hva bør politiet gjøre for å rekruttere flere kvinner?
 - b. Hvis nei, hvorfor?