



## FAGARTIKKEL

AV: SILJE RINGSRØD FEKJÆR

Førsteamanuensis Politihøgskolen

# Menn ute, kvinner inne? - poli

**Hvorfor har kvinner og menn ulike karriereløp i politiet? Til tross for at det er stadig flere kvinner i politiet, er de fremdeles underrepresentert i ledelse og i operativt arbeid.**

## KILDER

● Davidsen, G. I., & Reiersen, L. (2010). Hvorfor slutter kvinner i ordenstjenesten i politiet? (Masteroppgave), Politihøgskolen, Oslo.

● Fekjær, S. B. (2012). Samme utdanning - ulik jobb? Spesialiseringpreferanser hos kvinnelige og mannlige politistudentene. Nordisk tidsskrift for kriminalvitenskap, 99(2), 217-237.

● Fekjær, S. B., & Halrynjo, S. (2012). Promotion aspirations among male and female police students International Journal of Police Science and Management, 14(1), 71-82.

● Finstad, L. (2000). Politiblikket. Oslo: Pax.

● Holm, R., & Bjørkelo, B. (2013). Opplevd lederstøtte for kvinner i lederutdanning i politiet. (Fagartikkel). Politiforum(1), 38-39.

● Lagestad, P. (2011). "Fysisk styrke eller bare prat". Om kjønn, fysisk trening og ordenstjeneste i politiet. Oslo: Ph. d. avhandling, Norges idrettshøgskole.  
Lorvik, P.-J. (2011). "Synnøve Solbakken" i politiuniform. (Kronikk). Politiforum(2), 40.

**T**idlige forskjeller i karriereønsker ser ut til å kunne forklare at menn oftere søker seg mot operative oppgaver, men ikke at kvinner sjeldnere blir ledere.

Å rekruttere flere kvinner har lenge vært et mål i politiet. Siktemålet har vært å sikre representasjon av kvinner, også i ledelsen og i arbeidet med de operative oppgavene. Likevel ser vi at kvinnene fremdeles er underrepresentert innenfor disse feltene (Davidsen & Reiersen, 2010; Holm & Bjørkelo, 2013).

Tidligere forbundsleder Arne Johannessen i Politiets Fellesforbund (PF), har i Politiforum stilt spørsmålet om hvorfor alt for mange kvinner slutter tidlig i den operative tjenesten. Per-Jørgen Lorvik foreslår at årsaken til at mange kvinner finner seg en «nisje» innendørs, er at de «ikke har lyst på ei øreteve til» (Lorvik, 2011). Nyere forskning tyder derimot på at svarene på hvorfor kvinnene i større grad velger vekk de operative oppgavene kan ligge allerede i rekrutteringen. Dette ser imidlertid ikke ut til å forklare hvorfor kvinnene i mindre grad enn menn blir ledere.

Hvilke karriereønsker har kvinner og menn når de starter på politiutdanningen? For å finne svaret på dette spørsmålet, har Politihøgskolen (PHS) sendt ut spørreskjema til alle politistudentene som startet på utdanningen i 2009, 2010 og 2012.

Vi har fått svar fra hele 85 prosent, til sammen over 1500 politistudentene. Undersøkelsen er en del av forskningsprosjektet RECPOL (Recruit-

ment, Education and Careers in the Police). Prosjektet følger politistudentene i mange land fra de starter og utover i karrieren, og vil gi unike muligheter for å si hvem politistudentene er, hva de mener og hva de ønsker å gjøre.

### LIKE LEDERAMBISJONER

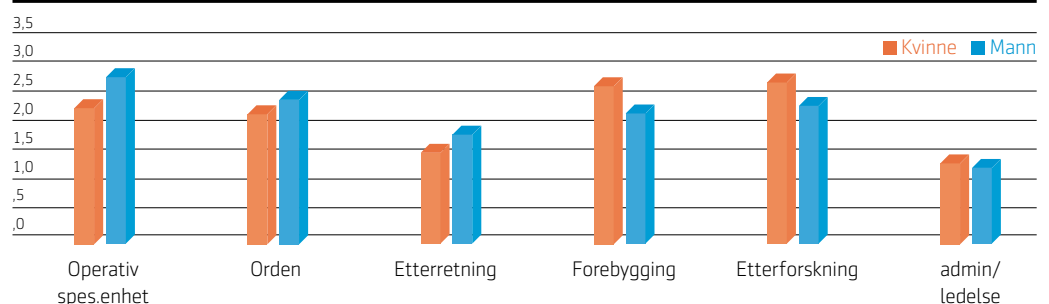
Resultatene fra RECPOL viser at kvinnelige og mannlige politistudentene er bemerkelsesverdige like når det gjelder lederambisjoner. Både kvinnelige og mannlige studenter mener det er rimelig sannsynlig at de kommer til å bli ledere. På en skala fra 0-4 hvor 4 står for svært sannsynlig at man har lederansvar om ti år, er kvinnenes gjennomsnitt 2,8 og mennenes 2,9.

Når vi spør om gode muligheter for å avansere er viktige når man skal vurdere en jobb, er det ingen forskjell mellom kvinner og menn. På en skala fra 0 til 4 er gjennomsnittet for begge grupper 3,0, som tilsvarer at mulighetene for forfremmelse er relativt viktige, om ikke nødvendigvis avgjørende (Fekjær & Halrynjo, 2012).

Når vi spør hva slags arbeidsoppgaver politistudentene ser for seg at de jobber med om ti år, finner vi imidlertid kjønnsforskjeller. De mannlige politistudentene ser oftere for seg en fremtid i en operativ spesialenhet eller på orden, mens kvinnene oftere oppgir forebygging og etterforskning som sannsynlige karriereløp (Fekjær, 2012). Menn og kvinners preferanser for de ulike spesialiseringene er vist i figur 1.

**FIGUR 1:** Hvor sannsynlig er det at du om 10 år arbeider med...

Skala fra 0-4, der 4 indikerer svært sannsynlig (politistudentene 2010, N=635)



# Politistudenters karriereønsker

FOTO: Ruben Skarsvåg



**INNE OG UTE:** Mannlige studenter trekkes i større grad mot operativt arbeid enn kvinner, skriver artikkelforfatteren.

## MINDRE INTERESSERT?

Det finnes flere mulige forklaringer på hvorfor det er forskjeller i menn og kvinners ønsker om spesialisering. En mulighet er at kvinnene i større grad er innstilt på å prioritere familie og i mindre grad planlegger å satse på jobben.

Andre mulige forklaringer er oppfatninger om at menn og kvinner egner seg til ulike typer politiarbeid, eller at kvinner og menn har ulike oppfatninger om hva som regnes som ordentlig politiarbeid (Finstad, 2000).

Våre resultater tyder imidlertid på at ingen av disse forklaringene er grunnen til at kvinner ser for seg andre arbeidsoppgaver i politiet enn menn. Her tar vi forbehold om at slike forhold er vanskelig å måle i en statistisk undersøkelse som vår, og at disse forklaringene kan tenkes å få større betydning utover i karriereløpet.

Uansett er det grunn til å se nærmere på andre forklaringer på kjønnsforskjeller i videre studier. Forskjellene kan blant annet skyldes at kvinner og menn er sosialisert ulikt fra barndommen av, og derfor vil ha ulike interesser og oppfatninger av egne evner. Kvinnene kan for eksempel være mindre interesserte i de risikofylte og spennende delene av politiarbeidet (Lagestad, 2011).

## ULIKE PREFERANSER

RECPOL-undersøkelsen viser at politistudentene er svært motiverte for jobben. De har lyst til å bidra og til å gjøre en forskjell, og de er veldig klare for å bli politi. Våre funn tyder imidlertid

på at når man diskuterer hvordan man skal beholde kvinnene i de operative avdelingene, bør man huske på at mange kvinner kanskje i utgangspunktet var mindre motiverte for å bli i operativ tjeneste.

Når kvinnene ser ut til å søke seg vekk fra gata, skyldes ikke dette nødvendigvis bare hvordan arbeidet er organisert eller negative erfaringer fra tjenesten. Våre resultater tyder på at de kvinnene vi rekrutterer, allerede da de startet var mer motiverte for forebygging og etterforskning. Kvinners preferanser for andre arbeidsoppgaver ser ut til å være til stede også før de i særlig grad er påvirket av andres holdninger og eget omsorgsansvar.

I praksis betyr det at arbeid for å påvirke holdninger i etaten og å fremme familievennlige arbeidsbetingelser muligens kan bidra til å minske underrepresentasjonen av kvinner i enkelte enheter, men trolig aldri vil føre til en jevn fordeling av menn og kvinner på de ulike avdelingene.

Bildet er imidlertid annerledes når det gjelder lederkarriere. Siden kvinnene i utgangspunktet er like motiverte for å bli ledere som mennene, kan mye tyde på at erfaringene de gjør seg underveis i studiet og på jobb i politiet er grunnen til at det ikke er flere kvinnelige ledere i politiet. Utfordringen for norsk politi blir da å bevare den motivasjonen for å avansere som kvinnene har når de starter på utdanningen.

”

*De mannlige politistudentene ser ofte for seg en fremtid i en operativ spesialenhet eller på orden, mens kvinnene oftere oppgir forebygging og etterforskning som sannsynlige karriereløp.*